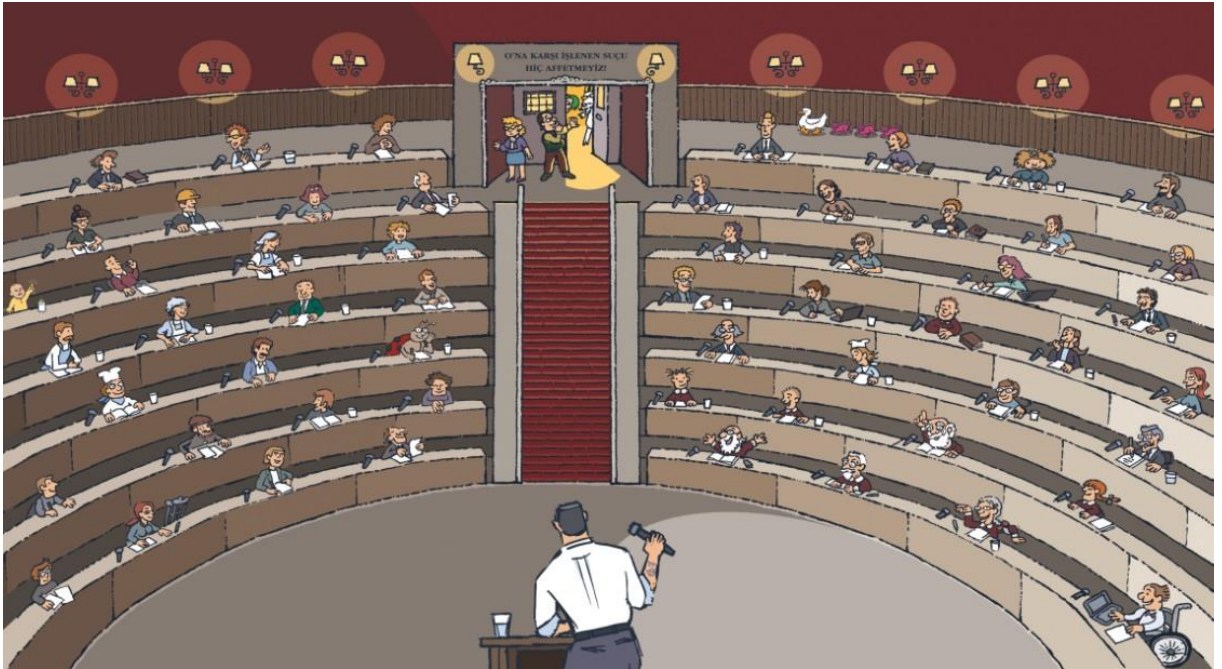


BOYNER GRUP

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK

RAPORU

2012



İçindekiler

Boyner Grup	4
Rapor Hakkında	5
İşimiz	6
Dünden Bugüne Boyner Grup	6
Şirketlerimiz & Markalarımız	8
Yönetim Anlayışımız	9
Boyner Grup –Temel Değerlerimiz	9
Koşulsuz Müşteri Mutluluğu.....	11
Yönetim Kurulumuz	11
Etik İlkelerimiz	12
Risk Yönetimi	13
Yolsuzlukla Mücadele	13
Çıkar Çatışması ve Haksız Fayda	14
Gizliliği koruma	14
Rakiplerle İlişkiler	14
Sürdürülebilirlik Yönetimi.....	14
Paydaşlarımız	17
Üye olduğumuz sivil toplum örgütlenmeleri	18
Sürdürülebilirliği Tüm Etki Alanımızda Yaygınlaştırmak	20
Çalışanlarımız Etki Alanımızı Genişletiyor.....	20
Tedarik Zincirimizde Etki Alanımız.....	23
Ödüllerimiz	26
Taahütlerimiz.....	27
Boyner Grup'ta Yaşam	29
Çalışma Ortamımız	29
Etik Kurul	33
İş Sağlığı ve Güvenliği	34
İnsan Kaynakları Uygulamalarımız.....	35
Topluma Katkı	40
Çevre Duyarlılığımız	44
Altıyıldız Kurum Karbon Ayak İzi.....	44
Altıyıldız Temiz Üretim Projemiz	46
Boyner Büyük Mağazacılık A.Ş Yeşil Ofis	48
Binalarda Enerji Verimliliği	51
Boyner Büyük Mağazacılık Karbon Azaltım Projesi Ortaklığı (CDP).....	52
Küresel İlkeler Sözleşmesi ve GRI Referanslarımız	53



Boyner Grup olarak, sürdürülebilir iş modelleri yaratarak işimizi büyütürken ekonomik, sosyal ve çevresel sorumluluklarımızı yerine getirmenin gururunu yaşıyoruz. Koşulsuz Müşteri Mutluluğu ilkemiz ile ürün güvenliğinden, çalışan haklarına, üretim ve operasyonlarımızın karbon azaltımından, temiz üretim modellerini geliştirmeye, iş ortaklarımızın da bizim gibi düşünmesine ve davranmasına kadar pek çok alanda daha fazla ne yapabileceğimizi düşünüyor ve yaşamın sürekliliğini sağlamaya yönelik çalışıyoruz. Topluma katkıyı kurumsal sorumluluğumuz olarak görüyor ve memleketimizin en temel sorun alanlarında geliştirdiğimiz projelerimiz ile model geliştirmeye çalışıyoruz, çalışanlarımızı sürece dahil ediyoruz. Küresel İlkeler Sözleşmesi'nde işaret edilen 10 temel ilke mentorluğunda paydaşlarımız ile birlikte sürdürülebilirlik çalışmalarımızı hayata geçiriyoruz.

Ayrıca, bu sorumluluğumuzu bir halka daha genişletmek üzere, uzun yıllardır ürün kalite ve güvenliği konusunda çalışmaya alışık olduğumuz tedarik zincirimizde, bu sene sosyal uygunluğun tesisi çalışmalarını başlattık. Kendi şirketlerimizde üzerinde durduğumuz, insan onuruna yakışır çalışma şartları, iş güvenliği, fırsat eşitliği ve çevre koruma gibi konuları tedarikçilerimizde de öne çıkartıyoruz. 2013 yılında sosyal uygunluk denetimlerine başlıyoruz.

Bütün bunları, yaşamın sürdürülebilirliği kadar, işimizin sürdürülebilirliği için de gerekli görüyoruz.

Cem BOYNER

Boyner Holding Yönetim Kurulu Başkanı

Boyner Grup

60 yılı aşkın köklü bir tarihe sahip olan Boyner Grup, 9.520 çalışanı, 484 mağazasıyla, 327,410 metrekare toplam net satış alanıyla Türkiye'nin en büyük gıda-dışı perakende grubudur.

Lüks moda marka mağazalarından, çok katlı perakendeciliğe ve e-ticarete farklı perakende formatlarında A+, D segment yelpazesi aralığında, Türkiye pazarında toplam 11 milyon müşteriye hizmet vermektedir. Türkiye'de modaya yön vermiş, perakende sektöründe yarattığı inovasyonlarla tanınan bir gruptur.

Grubun dinamosu Altınyıldız, Dünya'da dördüncü Avrupa'nın ise en büyük tekstil fabrikasına sahiptir, Türkiye pazarının yaklaşık yarısının ihtiyacını karşılamaktadır. Türkiye'de lüks perakendeye eş anlamlı olan Beymen, müşteri deneyimini en üst seviyede yaşatan ve lüks markaların münhasır temsilcisi olarak Türkiye'deki tüketicilerle buluşturan güçlü bir markamızdır.

Türkiye'nin en büyük çok katlı mağaza zincirleri Boyner, YKM ve Çarşı yine grup çatısı altındadır.

A&Y Marka Mağazacılık, Divarese ve kendi yarattığı markalar Network, Fabrika ve Que ile öne çıkmaktadır.

2011'de kurulan morhipo.com da yine Türkiye'deki online perakendeciliğe yeni bir bakış açısı kazandırmış ve fırsatların yanı sıra, müşterilerine ülkedeki ilk ve tek online çok katlı mağazacılık deneyimini yaşatmaktadır.

Grup iştiraklerimizden BR Mağazacılık, Altınyıldız Classics ve Beymen Business markalarıyla hizmet vermektedir.

Back-Up ise kurulduğu 2003 yılında 7/24 asistan hizmet hattıyla Türkiye'de hizmet sektöründe bir ilk yaşatmış, 2012 Ekim ayı itibariyle, Amerikan kökenli bir şirket olan Affinion International ile bir ortaklık yapısı içerisine girmiştir.

Rapor Hakkında

Sürdürülebilirlik, iş stratejilerimizin ve faaliyetlerimizin yapılandırılmasında, iç ve dış paydaşlarımızın bütününe kapsayan bir yönetim yaklaşımı olarak ele alınmaktadır. Raporu ekonomik, sosyal ve çevresel performanslarımızı, bu performans alanlarında yürüttüğümüz çalışmalarımızı bulabilirsiniz.

Raporumuzun kapsamı Boyner Holding A.Ş., Altınyıldız Mensucat ve Konfeksiyon Fabrikaları A.Ş., Beymen Mağazacılık A.Ş., Boyner Büyük Mağazacılık A.Ş., Fırsat Elektronik Ticaret ve Sanayi A.Ş. (Morhipo), Yeni Karamürsel Giyim ve İhtiyaç Maddeleri Ticaret ve Sanayi A.Ş., Yeni Karamürsel Giyim ve İhtiyaç Maddeleri Pazarlama A.Ş., BR Mağazacılık Ticaret A.Ş. şirketlerinden oluşmaktadır.

Raporumuzda GRI ve Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin göstergelerini kullandığımız Boyner Holding ve Grup Şirketlerimizin 2012 yılında sürdürülebilirlik alanlarındaki çalışmalarını ve hedeflerini paylaşıyoruz. Bu bağlamda hazırlanan ilk raporumuz olan bu rapor kapsamında yer alan veriler rapor kapsamında bulunan şirketlerimizin sürdürülebilirlik çalışma grupları tarafından hazırlanmıştır. Raporun sonunda gösterge endeksimiz de yer almaktadır. Raporumuz iç ve dış paydaşlarımızın tamamının kullanımına açık olacak.

Rapor hakkında daha fazla bilgi ve görüşleriniz için Boyner Holding Kurumsal Sorumluluk ve Sürdürülebilirlik Müdürü Aysun Sayın'a ulaşabilir veya asayin@boynerh.com adresine geri bildirimlerinizi gönderebilirsiniz.

İşimiz

Dünden Bugüne Boyner Grup

- Tekstil sektörüne ALTINYILDIZ (1952) ile adım atıldı.
- Çok katlı mağazacılık girişimi olan ÇARŞI (1981) perakende sektörüne adım attı ve ismi BOYNER (2004) olarak değiştirildi.
- Türkiye'nin ilk uluslararası bayilik & üretim anlaşması BENETTON (1985) ile yapıldı.
- Koşulsuz müşteri mutluluğu (1987) ile Türkiye'de tüketicilerin yaşamında yeni bir dönem başladı.
- ALTINYILDIZ halka açıldı. (1991)
- ALTINTILDIZ markaları: NETWORK (1997), FABRİKA (2000), QUE (2007) ile perakende özel markalar operasyonu başladı.
- ÇARŞI (BOYNER) halka açıldı. (1996)
- Boyner Yayınları (1997) kuruldu.
- ALTINYILDIZ Birleşik Üretim tesisi kuruldu. (1997)
- Türkiye'de taksitli kredi kartı pazarının öncüsü tekstil kredi kartı ADVANTAGE CARD (1998) yaratıldı.
- Türkiye'nin ilklerinden olan Boyner Gurubu Gönüllüleri- Kurumsal Gönüllülük Programı başladı. (2003)
- 7 gün 24 saat asistanlık hizmetleri ile Türkiye'de ve dünyada bir ilke imza atan Back-up (2003) kuruldu.
- Giyim sektöründeki yenilikçi ve yaratıcı marka T-BOX (2003) yaratıldı.
- Boyner Grubu Gönüllüleri Özel Sektör Gönüllüler Derneği tarafından "En Başarılı Kurumsal Gönüllülük Programı" seçildi.
- "NAR TANELERİ: Güçlü Genç Kadınlar Mutlu Yarınlar" sosyal sorumluluk projesi kamu & özel sektör& sivil toplum ortaklığı ile hayata geçirildi. (2009)
- NAR TANELERİ, Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği tarafından İNOVASYON kategorisinde en başarılı proje seçildi. (2010)
- Boyner Grubu Gönüllüleri Avrupa Gönüllü Merkezi tarafından iyi örnek olarak derecelendirildi. (2010)
- ALTINYILDIZ İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri büyük ödülünü aldı. (2010-11)
- E-Ticaret sitesi MORHİPO (2011) sezon satışı da yaparak ilke imza attı.
- NAR TANELERİ, Çalışanların Gönüllülüğü Avrupa Ödülleri'nde İYİ ÖRNEK derecesi aldı. (2011)

- Altınyıldız ISO14064 Kapsam 3 standartını BSI onayı ile aldı. Kurum Karbon Ayak izi hesaplamalarına başladı. (2011)
- Birleşmiş Milletler Kadın Hakları Sözleşmesi Boyner Holding ve Grup Şirketleri tarafından (UNWOMEN) (2011) imzalandı.
- Nar Taneleri Altın Pusula Sosyal Sorumluluk Ödülü aldı. (2012)
- YKM'nin %67 'sinin satın alınması (2012) ile Boyner Grup sektörün güçlerini birleştirdi.
- Boyner Büyük Mağazacılık WWF ortaklığında genel merkez binası için yeşil ofis protokolü imzaladı. (2012)
- Boyner Holding Etik Değerler Merkezi (EDMER) tarafından ilki düzenlenen 2012 ETİKA Ödülleri'nde Etik Şirket olarak ödüllendirildi.
- Boyner Holding ve Grup Şirketlerinin 8 Mart 2012 tarihinde yayınladığı 'Kadınlar İş Hayatında Ne İster?' başlıklı basın ilanı Amerikan İletişim Profesyonelleri Kuruluşu (League of American Communications Professionals - LACP) tarafından düzenlenen 2012 Spotlight Awards - Global İletişim Yarışması'nda tam sayfa basın ilanı kategorisinde Altın Ödül ile onurlandırıldı.
- Boyner Holding ve grup şirketleri KAGİDER ve Dünya Bankası ortaklığında yürütülen Fırsat Eşitliği Modeli Sertifikası'nı (2012) aldı.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından açılan "Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ödülü" yarışmasında Boyner Holding ve grup şirketleri Büyük İşletme kategorisinde 1. oldu. (2012)
- Back-Up hisselerinin büyük çoğunluğu Affinion International'a satıldı. (2012)
- Boyner Holding, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni (2012) imzaladı.
- Boyner Holding İKLİM PLATFORMU' na katıldı. (2012)
- Boyner Holding Binalarda Enerji Verimliliği Bildirgesi imzaladı. (2012)

Şirketlerimiz & Markalarımız

Türkiye'nin en büyük gıda-dışı perakende operatörü farklı müşteri segmentleri hedefleyen güçlü markalar ile ülke çapında güçlü bir varlık. Toplam 484 mağazada, 9.520 çalışan. Toplam net satış alanı 327,410 metrekaredir.¹

BOYNER HOLDİNG



Altınyıldız: Tekstil ve hazır-giyim' de 83,345 metrekarede üretim yapmaktadır. Avrupa'nın en büyük ve Dünya'nın dördüncü en büyük üretim tesisidir. Markası Altınyıldız' dır.

A&Y Marka Mağazacılık: Türkiye'nin önde gelen kariyer ve gençlik giyim hatlarında 172 mağaza ile faaliyet göstermektedir. Markaları; Divarese, Fabrika, Que ve Network' tür.

Boyner Büyük Mağazacılık: Önde gelen gıda-dışı perakende zincirlerinden biri olan Boyner 75 mağaza ile faaliyet göstermektedir. Boyner Beaute, Boyner Evde, Boyner Spor, Boyner Outlet ve BSSD yine Boyner Büyük Mağazacılığın markaları arasında yer alır.

YKM: Boyner Mağazacılık Eylül 2012 tarihinden itibaren % 63 oranında hisse sahibidir. 65 Mağaza ile ülke genelinde satış yapmaktadır. Markaları ise; YKM, YKM Outlet, YKM Sport.

Beymen: Türkiye'nin en büyük özel-lüks mağazası olarak 63 mağaza ile faaliyet göstermektedir. Son dönemlerde tasarım butikleri açılmıştır. Beymen, Beymen Club ve Beymen Home markalarına sahiptir.

BR Mağazacılık: Altınyıldız ve Beymen Business ile %50-%50 ortaktır. Altınyıldız Classics ve Beymen Business markalarının yönetimini 84 mağazada yapmaktadır.

Morhipo: Morhipo, Boyner Grup'un e-ticaret perakende satış mağazasıdır. 'Özel Alışveriş' olarak yeni sezon ürünlerine ek olarak, hazır-giyim sezon sonu ve ev aksesuarları satışı yapmaktadır.

¹ Şirket Adresleri:

Boyner Holding A.Ş.: Eskibüyükdere Cd. Park Plaza 22/ 15,16, Maslak, İstanbul

Altınyıldız Mensucat ve Konfeksiyon Fabrikaları A.Ş.: Yenibosna Merkez Mh. 29 Ekim Cd. No:22 Bahçelievler,İstanbul-ÇOSB Yıldırım Beyazıt Mh. Barbaros Cd. No:71, Çerkezköy, Tekirdağ

AY Marka Mağazacılık A.Ş.: Huzur Mh., Fazıl Kaftanoğlu Cd. Bo:15, Şişli, İstanbul

Beymen Mağazacılık A.Ş.: Eskibüyükdere Cd. Ayazağa Yolu, Oycan Plaza 15/7-9, Maslak İstanbul

Boyner Büyük Mağazacılık A.Ş.: Büyükdere Cd. USO Center 245/ A B 01-Z 02, Maslak, İstanbul

BR Mağazacılık Ticaret A.Ş.: 1006 Sk., No:14, A.O.S.B, Çiğili, İzmir

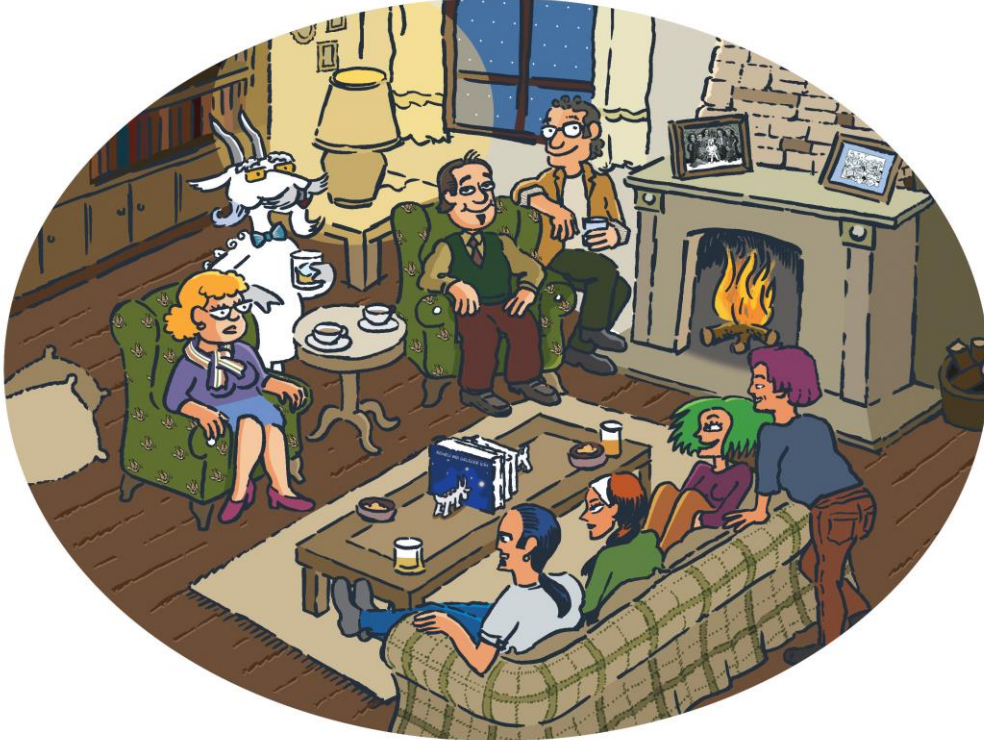
Fırsat Elektronik Ticaret ve Sanayi A.Ş.: Büyükdere Cd. Üç Yol Mevkii, Noramin İş Merkezi 237/ B-6, Maslak, İstanbul

Yönetim Anlayışımız

Vizyon 2015

Grup Gücünü Çok İyi Kullanan, En Müşteri Odaklı Gıda-dışı Perakende Grubu Olmak

Boyner Grup -Temel Değerlerimiz



Boyner Grup, ilhamı müşterilerinden alan, tutkulu, yaratıcı, cesur, sürekli öğrenen ve sorumluluk sahibi "büyük bir aile" dir.

1. Müşteri Mutluluğunu Esas Alırız

Müşterinin beklentisinin üzerinde yaratıcı ürün, hizmet ve deneyim sunmaya odaklı olmak demektir. Çalışma alanımız ile ilgili olarak müşteriye dokunan her noktada gelişim sağlamamız gerekir. "Dinimiz, imanımız müşteri" dir deriz. Her davranışımızda müşterilerimize önemini ve önceliğini hissettiririz.

2. Yaratıcıyız

Yaratıcı çözümler ve yaklaşımlar deneriz. Yenilikçi düşünceler üreterek lider kalmayı hedefleriz. Denenmemiş, yapılmamış olanları düşünüp uygularız. İşleri yapış tarzımızı sürekli değerlendirip geliştirmeye çalışırız. Ekiplerimizde fikirlerin doğmasını destekleriz. "Neden olmasın?" diye sorabiliriz. Yenilikçiliğimizin esin kaynağı ise müşterilerimizdir.

3. Cesuruz

Hızlı karar verebilir, gerektiğinde esnek davranabiliriz. Enerjimiz yüksektir. Değişime olumlu yaklaşır ve destekleriz. Koşullar gerektirdiğinde zaman kaybetmeden değişir, değiştiririz. Hem kurumsal hem de durumsalız.

4. Tutkuluyuz

İstekle çalışırız. İşlerimizin liderliğini yaparız. Ekiplerimize motive edici, ilham veren ortamları yaratırız. Her zaman olumlu tutum sahibi olmaya çalışır, ekiplerimize de bunu yansıtırız. Hedeflerine odaklı, coşkuyla, keyifle çalışan, mutlu insanlarız.

5. Sürekli Öğreniriz

Kendi uzmanlık bilgilerimizi sürekli güncel tutar, kendimiz ve ekibimiz için gelişim fırsatlarını tanımlarız. Sürekli öğrenir ve bilgilerimizi paylaşıyoruz. Kendini geliştirme konusunda kişileri cesaretlendiririz ve kişilerin potansiyelini ortaya çıkartabilen olanaklar sağlarız.

6. Sorumluluk sahibiyiz

Davranışlarının ve eylemlerinin sosyal, ekonomik ve çevresel sorumluluklarının farkında olarak işini yürütmek demektir. Topluma katkı sağlar, katkı sağlamaya destek oluruz. Ekip arkadaşlarına, iş ortaklarına, müşterilerine ve topluma etik, şeffaf, hesap verebilir ve sürdürülebilir bir yaklaşım sürdürürüz.

7. Büyük bir ailenin üyesi olmak

Daima -iyi bir aile gibi- karşılıklı güven, saygı, katılım, adalet ve işbirliği esasıyla çalışmaktır. Tüm Boyner Grup çalışanlarının performansları dışında herhangi bir farklılık gözetilmeden çalışmasına, yükselmesine, gelişmesine sürekli olarak fırsat veririz. Ailenin güvenilirliğini, sıcaklığını, keyfini yaşamaya ve yaşatmaya çalışırız.

Koşulsuz Müşteri Mutluluğu

Müşterisini en önemli varlığı olarak gören Boyner Holding, “**Koşulsuz Müşteri Mutluluğu**” kavramını 1987’de hayata geçirip, Türkiye’de tüketicilerin yaşamında yeni bir dönemi başlatmıştır. Müşterisine sunduğu yeniliklere Türkiye taksitli kredi kartı pazarının öncüsü olan **Advantage Card**’ı yaratarak devam etmiştir. Türkiye’nin ilk megastore uygulamasını 1994 yılında Ankara Beymen mağazası ile başlatmış ve 2003 yılında bir başka ilk olan müşterileri için 7/24 asistanlık hizmeti sunan Back-Up’ı kurmuştur. 2007-2008 yıllarında BEYMEN aracılığı ile ilk defa **markalı butikler** ile müşterileri ile buluşturarak 40’ı aşkın uluslararası markayı Türkiye’ye getirmiştir.

“Koşulsuz Müşteri Mutluluğu”, üstün kaliteli ürünlerimizin karşılığını ödeyen müşterilerimizin hiçbir koşula bağlı kalmaksızın mutlu edilmesidir. Bu, temel değerlerimizden biridir. Müşterilerimizin koşulsuz mutluluğunu sağlayacağından emin olduğumuz ürün ve hizmetleri sunmaya her zaman özen gösteririz.

Ürünlerimizin kalitesi ve müşterilerimizin sağlık ve güvenliği için gerekli tüm tedbirlerin alınması, müşterilerimizden gelen geribildirimlerin yönetilmesi ve hızla taleplerin karşılanması için ilgili bölümlerimiz gerekli tedbirleri almışlardır. Koşulsuz müşteri mutluluğunun yalnızca satış sürecinde değil sonrasında da tesisi için müşteri ilişkileri birimlerimiz perakende satış yapan tüm şirketlerimizde mevcuttur.

2012 yılında A&Y marka mağazacılık mağazalarında toplam 20.673, Boyner mağazalarında 887.775, YKM mağazalarına 364.052, Beymen mağazalarına 9827, Morhipo.com’da 431.627 müşteri talebi, şikâyeti, teşekkürü, önerisi ve soruları alındı, tüm konularda müşterilere geri dönüş yapıldı ve soru ve şikâyetlere yanıt verildi, çözüm bulundu. Çağrı merkezlerimizin yanı sıra, sosyal medya ve internet sayfalarımızdan gelen geribildirim, soru ve talepler yukarıda ki rakamlara dâhildir ve her bir iletişim kanalından bize ulaşan müşterilerimize hızla geri dönmek onların talep ve sorularını karşılamak hedefimizdir.

Yönetim Kurulumuz

Boyner Holding Yönetim Kurulu 9 kişiden oluşmaktadır, 4 kişi bağımsız üyedir ve kadın YK üye oranı %44’dür. Yönetim Kurulu Başkanı Cem Boyner’dir ve icranın da başındadır.

Etik İlkelerimiz

Boyner Grup Çalışma İlkeleri şirketin çalışanlarına, müşterilerine ve paydaşlarına karşı sorumluluklarını, çalışanların şirkete, çalışma arkadaşlarına, müşterilere ve iş ortaklarımıza karşı sorumluluklarını açıkça ortaya koymaktadır ve bu geniş sorumluluk alanlarında Boyner Grup etik çalışma prensiplerini hazırlamıştır. Tüm çalışanlar ile paylaşılan çalışma ilkelerimiz intranet üzerinden de yayınlanıyor. Raporlama döneminde insan hakları, ayrımcılık gibi eşitlik ilkemizin ihlaline referans veren herhangi bir şikâyet etik kurullara gelmemiştir.

2012 yılında Etik Değerler Merkezi Dermeği (EDMER) tarafından Türkiye’de ilk defa düzenlenen ETİKA Etik Değerler Ödülü ile Boyner Holding onurlandırılmıştır.

Çalışma Ortamımız

I. Eşit Davranma İlkesi

II. İşyerinde Demokrasi

III. Çalışanlarımızın Hak ve Yükümlülükleri

- Müşterilere Karşı Davranışlarımız
- İş İlişkilerimiz
- Şirket Zamanı ve Varlıklarının Kullanımı
- Boyner Grup Dışında Çalışmak
- Çıkar Çatışması ve Haksız Fayda
- Siyasi Aktiviteler
- Üçüncü Şahıs ve Kurumlarla İletişim
- Medya İletişimi

IV. İnsan Kaynakları Uygulamalarımız

- İnsan Onurunun Korunması

İş Etiğimiz

I. Müşterilere Karşı Davranışlarımız

II. Gizliliği Koruma

III. Rakiplerle İlişkiler

IV. Üçüncü Şahıslarla İlişkiler

V. Çevre Sorumluluğumuz

VI. Sosyal Sorumluluğumuz

Sorumluluklar - Uygulama

- Çalışanların Sorumlulukları
- Yöneticilerin Sorumlulukları
- Holding ve Şirket İnsan Kaynaklarının Sorumlulukları

Etik Kurul

- Etik Kurul Üyeleri ve Çalışma İlkeleri
- Boyner Holding Etik Kurulu

Risk Yönetimi

Uluslararası iç denetim standartları ile uyumlu ve operasyonel, stratejik, imaj/ itibar, yasal ve finansal risklerin yönetimini organize eden iç denetim organizasyonumuz ile tüm işlemler, operasyon ve projelerde risk yönetimini şirketimizin kurum kültürü içinde ele alıyor ve prensip ve uygulamalarımızı çalışanlarımız ve iş ortaklarımız ile paylaşıyoruz.

Yolsuzlukla Mücadele

Boyner Grup Çalışma İlkeleri kitabımızın “İş ilişkilerimiz” ve “Gizliliği koruma” bölümlerinde, Yönetim Kurulu Başkanı, Yönetim Kurulu üyelerimiz ve tepe yöneticilerimiz de dahil olmak üzere tüm çalışanlarımızı kapsayacak şekilde etik kurallar açıkça tanımlanmıştır.

Buna göre, Boyner Grup ile ticari anlamda rekabet edebilecek herhangi bir faaliyette bulunmak çıkar çatışması kapsamına girer.

Gizlilik İlkesi

Boyner Grup'u rekabet açısından dezavantaja sokacak, personelimizin özlük haklarını ihlal edecek, müşterilerimizin, tedarikçilerimizin ve çalışanlarımızın özel bilgileri ile onların gizliliklerine zarar getirecek belgeler gizli ve özel bilgilerdir. Bu tür bilgilerin üçüncü şahıslar ile paylaşılması, şirket dışına çıkarılması etik değildir.

Halka açık şirketlerimiz başta olmak üzere şirketlerimizi ticari olarak zor duruma sokacak, haksız rekabet sağlayacak finansal rakamlardan, müşteri verilerine kadar her türlü bilginin kullanımı, üçüncü şahıslar ile paylaşımı, şirket dışına çıkarılması kabul edilemez.

Yönetim Kurulu Üyeleri de dahil olmak üzere tüm üst düzey yöneticilerimiz de şirket ile ilgili gizli ve/veya ticari sır niteliğindeki bilgileri kamuya açıklamazlar.

Boyner Holding, Çalışma İlkeleri ve Davranış Kuralları

Halka açık olan iki şirketimizde (Altınyıldız A.Ş., Boyner Büyük Mağazacılık A.Ş.) kurumsal yönetim uyum raporları hazırlanmakta ve kamuoyu ile paylaşılmaktadır. Bu kapsamda bu şirketlerimizde Kurumsal Yönetim Komitesi, Pay Sahipleri ile İlişkiler Bölümü bulunuyor.

Ayrıca kamuoyunu aydınlatma ve şeffaflık kapsamında ele aldığımız bilgilendirme politikamızda ticari sır kapsamı dışında ki tüm bilgiler tüm paydaşlarımıza zamanında, doğru ve eksiksiz biçimde beyan edilmektedir. Ayrıca şirketlerimizde iç denetim ekiplerimiz görev yapmaktadır.

2012 yılında şirketlerimize yolsuzluk ile ilgili açılmış bir dava yoktur.

Çıkar Çatışması ve Haksız Fayda

Boyner Grup çalışma ilkelerinde çalışanların grup içerisindeki yetkilerini kullanarak kendi veya yakınları için haksız fayda sağlamanın kabul edilemez davranışlar olduğu açıkça tanımlanmıştır. Yönetim Kurulu Üyeleri de dâhil olmak üzere tüm üst düzey yöneticilerimiz de pay sahipleri (hissedarlar) aleyhine sonuç doğurabilecek baskılara boyun eğmezler ve maddi menfaat kabul etmezler. Ticari faaliyet içerisinde olduğumuz firmalardan şahsi ticari isteklerde bulunmayız.

Gizliliği koruma

Boyner Grubu'nu rekabet açısından dezavantaja sokacak, personelimizin özlük haklarını ihlal edecek, müşterilerimizin, tedarikçilerimizin ve çalışanlarımızın özel bilgileri ile onların gizliliklerine zarar getirecek belgeler gizli ve özel bilgilerdir. Bu tür bilgilerin üçüncü şahıslar ile paylaşılmaması esası ile çalışırız ve çalışma ilkelerimizde gizliliğin korunması tanımlıdır.

Rakiplerle İlişkiler

Boyner Grubu olarak rakip firmalarla olan ilişkilerimizi her zaman adil rekabet esaslarına göre yürütür ve rakip şirketler hakkında işe alım mülakatları, tedarikçi görüşmeleri ve müşteriyle sahada sıcak temas gibi tüm durumlarda olumsuz yorumlarda bulunmaktan kaçınırız. Boyner Grubu çalıştığı sektörün gelişimi ve sektöre olan güvenin sağlanması ve büyümesi için çalışmalarında özen gösteririz.

Sürdürülebilirlik Yönetimi

Sürdürülebilirlik iş stratejilerimizin ve faaliyetlerimizin yapılandırılmasında, iç ve dış paydaşlarımızın bütününe kapsayan bir yönetim yaklaşımı olarak ele alınmaktadır. Çalışanlarımıza insan onuruna yakışan çalışma ortamı sunmak, müşterilerimize koşulsuz müşteri mutluluğu ilkesiyle hizmet vermek, üretim ve operasyonlarımızın çevreye olan etkisini minimize etmek ve çevre dostu uygulamalara imza atmak, tedarik zincirimizde sosyal ve çevresel alanlarda etki sağlamak, toplumsal projeleri hayata geçirmek, iş ortaklarımızın katılım ve katkılarını almak sürdürülebilirlik çalışmalarımızın ana hatlarıdır.

Çalışmalarımızı şeffaf ve hesap verebilir yönetim anlayışı ile hayata geçiriyor, tüm süreçlerde iç ve dış paydaşlarımızın katılımlarını önemsiyoruz. Sosyal ve çevresel performans ölçümlerimizde

ortaya çıkan eksik veya yetersiz alanlarda düzenleyici aksiyon planları ile adımlarımızı tanımlayıp, sürekli iyileştirme hedefi ile çalışmalarımızı planlıyoruz.

Boyner Holding koordinasyonunda şirketlerimizde sürdürülebilirlik çalışmaları ilgili bölümlerin katılımı ve işbirliği ile yürütülüyor.

Sürdürülebilirlik çalışma grupları;

- Altınyıldız- Sera Gazı Envanteri Kalite Takımı
- Altınyıldız- Temiz Üretim Çalışma Grubu
- Boyner Büyük Mağazacılık- Yeşil Ofis Ekibi
- Altınyıldız, A&Y Marka Mağazacılık, Boyner Büyük Mağazacılık, Beymen, Morhipo, Tedarik Zinciri Sürdürülebilirliği Takımı
- Altınyıldız, A&Y Marka Mağazacılık, Boyner Büyük Mağazacılık, Beymen, Morhipo İş Yerinde İnsan Hakları ve Fırsat Eşitliği ve İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinasyon Kurulu
- Altınyıldız, A&Y Marka Mağazacılık, Boyner Büyük Mağazacılık, Beymen, Morhipo Çalışanın Kalbine Dokunmak Çalışma Grubu
- Altınyıldız, A&Y Marka Mağazacılık, Boyner Büyük Mağazacılık, Beymen, Morhipo, Boyner İletişim Grubu (BİG) İnovasyon Ekibi
- Altınyıldız, A&Y Marka Mağazacılık, Boyner Büyük Mağazacılık, Beymen, Morhipo, Boyner Grubu Gönüllüleri

Sürdürülebilirlik Çalışmalarımız

Önceliklerimize, şirketlerimizin ve paydaşlarımızın ihtiyaçlarına göre belirlediğimiz çalışma alanlarımız kapsamında şirketlerimizde ilgili konularda görev yapan personelin katılımları ile kurulan çalışma grupları temelde şirketlerimizin sosyal ve çevresel performanslarını analiz etmekte ve gerekli durumlarda olumlayıcı aksiyon planları hazırlamaktadır.

Çalışmalarımızı planlarken ve uygularken paydaşlarımızın katılımlarını sağlayacak farklı mekanizmaları belirlerken öncelikle her bir çalışmamızın paydaş analizini yaparak hareket ediyoruz. Üye olduğumuz sivil toplum kuruluşlarının yanı sıra çalıştığımız alanda uzman olan kurum ve kuruluşların bilgi ve tecrübelerini almak üzere görüş alışverişi ziyaretlerinde bulunuyoruz.

İnsan ve İş Gücü Uygulamaları

- Fırsat eşitliği ve ayrımcılık yapmama
- İSG
- Keyifli ve sağlıklı iş yeri ortamı

İnsan Hakları

- Fırsat eşitliği ve ayrımcılık yapmama
- Tedarik zincirinde sürdürülebilirlik
- Sosyal ve İSG Performansı

Toplum

- Toplumsal yatırım programımız
- Kadın-Erkek eşitliğinin sağlanması
- Sosyal içerme
- Çalışan gönüllülüğü
- Sponsorluklar ve bağışlar

Ürün Sorumluluğu

- Müşteri sağlığı ve güvenliği
- Pazarlama iletişimi

Enerji Verimliliği

- Karbon Ayak İzi
- Binalarda Enerji Verimliliği
- Karbon Saydamlık Projesi
- Yeşil Ofis

Su Verimliliği

- Temiz Üretim Projesi
- Yeşil Ofis

Ürün ve Hizmetler

- Teknolojik Yatırımlarımız

Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik

- Tedarikçilerin Çevresel Performans Denetimleri

Emisyon Atık Sular ve Katı Atıklar

- Arıtma ve Yeniden Kullanım

Paydaşlarımız

Sürdürülebilir iş modelleri yaratmak, bunları hayata geçirmek ve sürekli iyileştirmek için iç ve dış paydaşlarımızın katılım ve katkılarını önemsiyoruz. Bu bağlamda tüm paydaşlarımız ile iyi yönetim ilkesi ekseninde şeffaf ve hesap verebilir bir iletişim ve ilişki kurmayı birbirimizden öğrenerek büyümeyi amaçlıyoruz.

Paydaşlarımız	Diyalog Kanallarımız	Amacımız
Müşterilerimiz	<ul style="list-style-type: none">Satış EkibimizTüm mağaza çalışanlarımızÇağrı Merkezi ve Sosyal Ağlardan sorumlu çalışanlarımızÜrün Kalite Departmanı	<ul style="list-style-type: none">Koşulsuz Müşteri Mutluluğu ilkesimizin hayata geçirilmesiMüşterilerimizin ihtiyaçlarını önceden tahmin etmek ve beklentilerinin üzerinde hizmet verebilmek.
Tedarikçilerimiz	<ul style="list-style-type: none">Üreticilerimiz ve tedarikçilerimiz için sosyal uygunluk programı ve etik kodlarımızTedarik ve denetim ekiplerimiz	<ul style="list-style-type: none">Tedarik zincirinde sürdürülebilirlik çalışmalarımızın hayata geçirilmesi ve risk yönetimi
Çalışanlarımız	<ul style="list-style-type: none">Etik komiteIntranet, newsletterBoyner İletişim GrubuBoyner Grubu GönüllüleriÇalışma Gruplarıİnovasyon ve Ezberbozan yarışmalarıSendika	<ul style="list-style-type: none">Çalışan mutluluğu ve motivasyonunu arttırmakÇalışma ilkelerinin çalışanlar tarafından tutum ve davranışlara transferini sağlamakÇalışanların şirket politika ve uygulamalarına katılımını sağlamak
Hissedarlarımız	<ul style="list-style-type: none">Genel kurulYatırımcı ilişkileri yönetimiKurumsal yönetim, faaliyet raporu	<ul style="list-style-type: none">Kurumsal yönetim ilkelerine uyum ve şeffaflık
Çevre	<ul style="list-style-type: none">Sürdürülebilirlik çalışma gruplarımızBoyner Grubu Gönüllüleri ve Green TEAMSivil Toplum Kuruluşları işbirliğimiz	<ul style="list-style-type: none">Çevresel performansımızı iyileştirmek, temiz üretim planını hayata geçirmek, kurum karbon ayak izimizi düşürmek, binalarda enerji tüketimini azaltmak, çalışanlarda çevre duyarlılığını arttırmak, tedarik zincirinin çevresel performansını izlemek

Toplum	<ul style="list-style-type: none">▪ Sivil toplum kuruluşları, sendika ve profesyonel organizasyonlara üyeliklerimiz, yönetim kurulları ve çalışma gruplarına katılımımız▪ Sponsorluk ve ortak proje uygulamalarımız▪ Boyner Grubu Gönüllüleri	<ul style="list-style-type: none">▪ İnsan odaklı sosyo- ekonomik kalkınmanın sağlanmasına, kadın-erkek eşitliğinin sosyal ve kamusal yaşamda hayata geçirilmesine, dezavantajlı grupların sosyal içerilmesine, gençlerin eğitime, kültürel hakların tesisine katkı sağlamak▪ Sektörümüz ve iş kolumuzda kamu politika ve uygulamalarının, özel sektör uygulamalarının sosyo-ekonomik büyümeyi ve istihdamı arttırmasını desteklemek▪ İklim değişiklikleri ile mücadele ve düşük karbon ekonomisine geçişin savunuculuğunu yapmak ve uygulamalarını kendi bünyemizde hayata geçirmek▪ Kamu & özel sektör & sivil toplum diyalogu ve işbirliğinin sağlanmasına katkı sunmak
---------------	---	--

Üye olduğumuz sivil toplum örgütlenmeleri

- AMPD- Alışveriş Merkezleri ve Perakendeciler Derneği, <http://www.ampd.org.tr>
- ASKON- Anadolu Aslanları Derneği, <http://www.askon.org.tr>
- BMD- Birleşmiş Markalar Derneği, www.birlesmismarkalar.org.tr/
- Çağrı Merkezleri Derneği, www.cagrimerkezleriderneği.org
- ÇERSAD- Çerkezköy Sanayiciler Derneği
- ÇTSO- Çerkezköy Sanayi ve Ticaret Odası, www.cerkezkoytso.org.tr
- İGSD- İstanbul Giyim Sanayicileri Derneği
- İHKİB-İstanbul Hazır Giyim ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği
- İSO- İstanbul Sanayi Odası, www.iso.org.tr
- SKD-İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği, www.tbcsd.org
- İTHİB- İstanbul Tekstil ve Hammadde İhracatçıları Birliği, www.ithib.org.tr
- İTKİB - İstanbul Tekstil Konfeksiyon İhracatçıları Birliği, www.itkib.org.tr
- İTO- İstanbul Ticaret Odası, www.ito.org.tr
- KALDER- Kalite Derneği, www.kalder.org
- BM Küresel İlkeler Sözleşmesi Türkiye Yerel Örgütlenmesi, www.globalcompact.org
- BM Küresel İlkeler Sözleşmesi Tedarik Zinciri Danışma Kurulu, www.globalcompact.org
- National Retail Federation, www.nrf.com
- ÖSGD- Özel Sektör Gönüllüleri Derneği, www.osgd.org
- PERYÖN- Türkiye İnsan Kaynakları Yönetimi Derneği, www.peryon.org.tr
- TGSD- Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği, www.tgsd.org.tr
- TOBB- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, www.tobb.org.tr
- TTTSD-Türkiye Tekstil Terbiye Sanayicileri Derneği, www.ttsd.org.tr
- TÜHİD-Türkiye Halkla İlişkiler Derneği, www.tuhid.org
- Türkiye Aile Planlaması Vakfı, www.tapv.org.tr
- TÜSİAD- Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği, www.tusiad.org.tr
- TÜTSİS- Tekstil İşverenler Sendikası, www.tekstilisveren.org
- TÜYİD- Türkiye Yatırımcı İlişkileri Derneği, www.tuyid.org
- Yeni Bosna Spor Kulübü, www.yenibosnasporkulubu.com
- YENSAV- Yeni Bosna Sanayi Bölgesi Çevre Kalkındırma Vakfı
- IGDS- Intercontinental Group of Department Stores, www.igds.org

Sürdürülebilirliği Tüm Etki Alanımızda Yaygınlaştırmak

Çalışanlarımız Etki Alanımızı Genişletiyor

Farkındalık Arttırmak; Boyner Grubu Gönüllüleri(BGG)

Boyner Grubu Gönüllüleri her yıl belirledikleri proje ve etkinliklerle hem topluma katkıda bulunmakta hem de çalışanlarımızın gönüllülük kavramını benimsemesini ve toplumsal sorunların çözümünde aktif rol almalarını sağlamaktadır. Kurumsal sorumluluk ve

sürdürülebilirlik anlayışımızı yaygınlaştıran, etik ilkelerimize uygun olarak farklı alanlarda proje, etkinlik

ve kampanyalar yürüterek grup içinde ve dışında sosyal ve çevresel konularda sivil toplum ve özel sektörden paydaşların katılımı ile etki alanını geliştirmişlerdir.

Kurumsal gelişim çalışmaları kapsamında BGG kendi veri tabanını oluşturmuş ve her bir etkinliğin toplumsal katkısını ve etkisini farklı araçlar ile ölçmektedir. 2012 yılında 698 gönüllü ile 3398 saat toplum yararına gönüllü çalışmıştır.



Boyner Grubu Gönüllüleri



Boyner Grubu Gönüllüleri, işine, gönüllülere, gönüllülüğe tutkulu, kurumsal bir takımdır.

2010 Yılı BGG Etkinlikleri:

- Kültür Karıncaları
- Getem Sesli kitap projesi
- Nar Őurubu "Paylaşarak oğaltıyoruz"
- "Bir Fazlanı PaylaŐ"
- Kan BaĐıŐı Kampanyası
- Engelleri AŐıyoruz (Kapak Toplama Kampanyası)
- Erciyes Üniversitesi Onkoloji Servisinde tedavi gören çocuklar için "Hayal BuluŐması".
- Hacı Rukiye Gazioğlu Huzurevi Ziyareti.
- Tekirdağ İŞ okulu ziyareti
- Ahmet Baldöktü Bakım ve Sosyal Rehabilitasyon Merkezi ziyareti.
- Bedensel Engelliler Dayanışma Derneği'ne destek amaçlı kitap ayrıacı satıŐının tanıtılması.
- Erciyes Üniversitesi Fevzi Mercan ocuk Hastanesinde ocuklar için parti düzenlenmesi.
- Kayseri Görme Engelliler İlk retim  Ğrencilerine sesli film izletiŐi.
- Talas Yaz yurdu İlk retim Okulu  Ğrencileriyle aktivite günü geçirilmesi.
- ocuk yuvaları ve yetiştirme yurtlarının ziyaret edilmesi.

2011 Yılı BGG Etkinlikleri:

- Farklı Renkler Farklı Kültürler Projesi
- Nar Őurubu 2011
- Okul Dostu- Meraklı Kitaplar
- Kültür Karıncaları 2011
- Bir Fazlanı PaylaŐ Projesi 2011
- Van Depremi Kiyafet Yardım Kampanyası
- Kan BaĐıŐı Kampanyası
- Fidan Dikimi Etkinliği
- Motivasyon Etkinlikleri ile çocuklara moral günleri: Balacı Hastanesi ocuk Bölümü, CerrahpaŐa ilköğretim okulu, Ege Üniversitesi Onkoloji ŐenliĐi, Sokak ocukları Dayanışma Derneği, Uludağ  niversitesi ocuk Bölümü.

2012 Yılı BGG Etkinlikleri:

- Farklı Renkler Farklı Kültürler Projesi 2012
- Nar Őurubu 2012
- Meraklı Kitaplar Projesi 2012
- Kültür Karıncaları Projesi 2012
- "Ortak Paydamız ocuklar İçin" Projesi
- Yedikule Hayvan Barınak Ziyareti
- Kan BaĐıŐı Kampanyası 2012
- Kapak Kampanyası 2012
- Depo Etkinliği- PaylaŐtıka oğalıyoruz
- Selim PaŐa Huzurevi Ziyareti
- Bir Fazlanı PaylaŐ 2012
- 2. El EŞya Kampanyası
- Nezahat Gökyiğit Botanik Bahçesinde evre temizliği yapılması

İş Süreçlerinde Sürdürülebilirliğini Yaygınlaştırmak: Boyner Grubu Yöneticileri İletişim ve Gelişim Programı (BİG)

2003 yılında başlayan Boyner Grubu Yöneticileri İletişim ve Gelişim Programı, Boyner Holding İnsan Kaynakları tarafından koordine edilmektedir. Amacı; yöneticilerimizin kendilerini, şirketlerinden daha fazla Boyner Grup yöneticisi olarak görmelerini sağlamak, grubumuzdaki tepe yöneticilerin deneyimlerinden her yöneticimiz eşit şekilde faydalanmasını sağlamak, grubumuzda var olan bilgi birikimini paylaşabilmek, grup içinde yetenekli, gelecek vaat eden yönetici adaylarımızı tanımak. BİG kapsamında, toplantılar, seminerler ve yarışmalar düzenleniyor, projeler geliştiriliyor.

Bu faaliyetlerin odağında Grup değerlerinin yaygınlaştırılmasına yönelik yeni fikirlerin hayata geçirilmesi ve iyi uygulamaların yaygınlaştırılması vardır. Her yıl düzenlenen **BİGerçek Başarı** adlı yarışması ile işine değer katan, koşulsuz müşteri mutluluğunu destekleyen, insan haklarını ve çevreci uygulamaları ortaya çıkaran iş fikirleri ve uygulamaların paylaşılması destekleniyor ve yarışmada başarılı olan projelerin yaygınlaştırılması için şirket içi sunumlar düzenliyor ve yaratıcı ve sorumlu uygulamaların sahiplerini ödüllendiriyoruz.

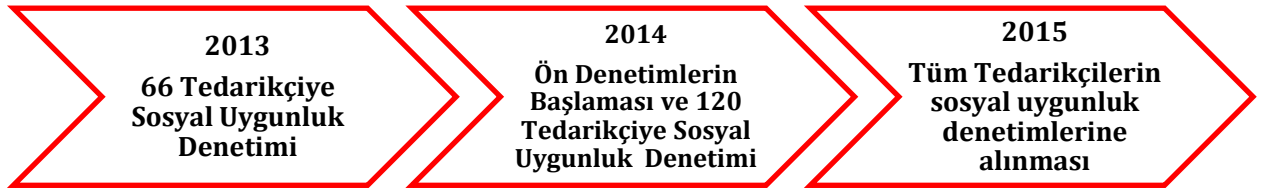
2012 yılında Adana- YKM mağazamız “Alışverişte Engel Yok” Projesi ile tepe yönetimden oluşan olduğu jüri oyları ile 1. seçildi. 2013 yılında projenin yaygınlaştırılması için planlamalar yapıldı.



Tedarik Zincirimizde Etki Alanımız

Tedarikçilerimizin etik ilkeler ve davranış kurallarımıza uygun biçimde çalışmalarını bekliyor ve bu konudaki beklentilerimizi tedarikçilerimizle paylaşıyoruz. 2012 yılında tedarikçilerimiz ile paylaşmak üzere "Tedarik Yönetiminde Etik İlkelerimiz ve Davranış Kurallarımızı" hazırladık. Tedarikçilerimiz ile gerçekleştirdiğimiz iş sözleşmelerimiz müşteri sağlığı ve güvenliğini tehdit etme ihtimali olan tüm kimyasalları tanımlamış ve bizim için kabul edilemez kimyasallar belirtilmiştir. Ayrıca tedarikçilerimizden çalışma kanunu başta olmak üzere çalışanların hak ve özgürlükleri hayata geçirmelerini, atık yönetimi konusunda yasal yönetmeliklerin belirlediği yöntemlerle bertaraf politikası belirlemelerini talep edeceğimiz yasal dokümanlarımızı hazırladık. Sosyal uygunluk denetimleri için kullanacağımız denetim aracımızı ulusal yasalar ve sektörel ihtiyaç ve sorunları göz önüne alarak hazırladık.

Tedarik zincirimiz için 2013-15 yılı hedeflerimiz.



Amacımız: Tedarikçilerimizde çalışma ve çevre standartlarını iyileştirmek, tedarikçilerimiz ile çalışma ilkelerimizin tedarikçilerimizde uygulanmasını sağlamak. Bu bağlamda;

İnsan, çevre ve ürün odaklı bir sosyal uygunluk mekanizması geliştirdik ve bu mekanizmada mevcut durum tespiti, iyileştirme ve iyi uygulamaların paylaşılması için ortaklıklar geliştirme üzerinden aşağıda yer alan temel alanlarda çalışacağız.

- İnsan: Çalışma hakları, insan onurunun korunması, iş sağlığı ve güvenliği, ayrımcılık yapmama
- Çevre: Çevre yönetimi, atık yönetimi, kimyasal güvenliği
- Ürün: Ürün güvenliği, kalite
- Yönetim sistemleri: Kurumsal vatandaşlık, iyi yönetim, şeffaflık ve hesap verebilirlik, yasal uygunluk

Boyner Grup Şirketlerinin tekstil, konfeksiyon, deri, ayakkabı ve çanta üretimi yaptırdığı tedarikçilerini 2013-15 yılları arasında denetim sistemine almayı hedefledik. Bu bağlamda tedarikçi haritalaması ve gruplandırması 2012 yılında tamamlandı. 2014 yılı itibariyle Boyner

Grup markaları ile yeni çalışmaya başlayacak tüm tedarikçilerimizde sosyal uygunluk ön denetimlerini yapmayı planladık.

Tedarikçilerimizin sosyal uygunluk seviyelerini ve denetim frekanslarını aldıkları puanlar ile aşağıda ki gibi tanımladık ve denetim sonucuna göre tedarikçilerimiz sosyal uygunluk seviyeleri belirlenecek ve düzenleyici aksiyon planları ile bu seviyeleri ihtiyaç duyulan alanlarda geliştirilecek.

Denetim konularımız kapsamında denetimlerde başarısız olan ve düzenleyici aksiyon planları uyarınca iyileştirme adımları atmayan tedarikçilerimiz ile iş ilişkimize devam etmeyeceğiz.

Denetim ve İzleme Alanlarımız

- Yönetim sistemleri ve yasal kuruluş belgeleri
- Çalışma saatleri
- Ödemeler ve sosyal faydalar
- Ayrımcılık yapmama ve disiplin prosedürü
- Gebe ve genç işçilerin çalışma koşulları
- Çocuk işçi ve zorla çalıştırma
- Dilek ve şikayet mekanizması
- Tıbbi hizmetlere erişim
- İş yeri hijyeni
- Servis güvenliği
- Genel iş sağlığı ve güvenliği
- Yangın ve tahliye güvenliği
- Kimyasal güvenliği
- Elektrik ve makina güvenliği
- Çevre uyum belgeleri
- Katı atık, atık su ve tehlikeli atık yönetimi
- Enerji yönetimi

Bu alanlarda;

- Var olan politikaların gözden geçirilmesi ve gerekli düzenlemelerin yapılması, yazılı politikaların olmadığı alanlarda bunların geliştirilmesi ve uygulama prosedürlerinin oluşturulması. Politika ve prosedürlerin etkinliğinin değerlendirilmesi ve ihtiyaçlara göre revizyonu.
- Politika ve prosedürlere ilişkin görevli personelin ve işçilerin eğitimi, eğitimlerin etkililiğinin değerlendirilmesi
- Tedarikçilerde düzenli sosyal uygunluk denetimlerinin gerçekleştirilmesi ve raporlanması
- Denetimler sırasında tespit edilen bulgulara ilişkin düzeltici eylem planlarının hazırlanması, uygulamaya geçmesinin sağlanması, uygulamanın izlenmesi ve değerlendirilmesi

- Alt tedarikçilerine yönelik, sosyal uygunluk açısından tedarikçi onay politika ve prosedürlerinin oluşturulması
- Sosyal uygunluk ve çalışma standartları konusunda tüm ulusal yasa, yönetmelik ve tüzüklerin takibi, olası değişiklikler durumunda fabrikaların uyumlaştırma süreçlerinin planlanması, uygulanması ve takibinin yapılması
- Ulusal ve uluslararası düzeyde ilgili taraflarla iletişim ve işbirliğini hedefledik.

TEDARİK YÖNETİMİNDE ETİK İLKELERİMİZ VE DAVRANIŞ KURALLARIMIZ

EŞİTLİĞİ SAĞLAMAKTA SORUMLUYUZ

İşe alma, iş ilişkisi süreci, ücretlendirme, eğitime katılım, terfi, emeklilik ve tüm istihdam koşullarında fırsat eşitliği sunarız. *Irk, renk, cinsiyet, din, medeni hal, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, politik görüş* ya da *aidiyet, etnik kimlik, sağlık durumu, ailevi sorumluluklar, sendikal etkinlik* ya da *üyelik, fiziksel engellilik* ya da *yaş* gibi etkenlere dayalı ayrımcılık yapılmasını kabul edilemez buluruz.

Eşitlik ilkemiz temelinde, iş ortaklarımızın da çalışanlarına eşit muamele yapmasını ve fırsat eşitliği sunmasını bekleriz.

ÇALIŞANLARIN SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDEN SORUMLUYUZ

Çalışanlar için sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı sağlamak, meslek hastalıkları konusunda onları bilgilendirmek ve gerekli rutin sağlık muayenelerini yapmak konusunda gerekli çalışmaların yapılmasını bekleriz. Çalışanların temiz içme suyu, temiz tuvalet ve koruyucu malzeme edinme hakkı vardır.

ÇOCUKLARIN EĞİTİM VE GELİŞİMİNDEN SORUMLUYUZ

İşyerlerimizde ve bizimle çalışan iş ortaklarımızın iş yerlerinde ve iş yaptığı kurumlarda 15 yaş altı çocukların çalışması bizim için çocuk hakları ihlali sayılır ve kesinlikle kabul edilemez. 15-18 yaş aralığındaki genç işçilerin çalışmaları ile ilgili olarak onların bedensel ve psikolojik gelişimlerini destekleyen yasal düzenlenmelere uyulmasını bekleriz.

GEBE VE EMZİREN KADINLAR VE GENÇ İŞÇİLERİN KORUNMASINDAN SORUMLUYUZ

Gebe ve emziren kadınların ve genç işçilerin çalışma koşulları ile ilgili yasal düzenlemelere uyulmasını bekleriz. Çalışma ortamında korunmaları, çalışma saatleri ile ilgili özel düzenlemelere uyulması bizim için esastır.

ÇEVRE SAĞLIĞI VE KORUNMASINDAN SORUMLUYUZ

Bütün tesisler ve üretim süreçlerinde insan sağlığını ve çevreyi tehdit edebilecek bütün koşulları asgari seviyeye indirme konusunda duyarlılık bekleriz. İş ortağımız ulusal ve uluslararası çevre mevzuatına uygun şekilde üretim yapmak, malzeme temin etmek ile sorumludur.

Ödüllerimiz



Boyner Holding ve Grup Şirketleri olarak Etik Değerler Merkezi (EDMER) tarafından ilki düzenlenen 2012 ETİKA Ödülleri'nde Etik Şirket olarak ödüllendirildi. (2012)

Boyner Holding ve Grup Şirketlerinin 8 Mart 2012 tarihinde yayınladığı 'Kadınlar İş Hayatında Ne İster?' başlıklı basın ilanı Amerikan İletişim Profesyonelleri Kuruluşu (League of American Communications Professionals - LACP) tarafından düzenlenen 2012 Spotlight Awards - Global İletişim Yarışması'nda tam sayfa basın ilanı kategorisinde Altın Ödülü ile onurlandırıldı, ayrıca 2012'nin En İyi 100 İletişim Çalışması sıralamasında 46. sırada yer aldı.



Boyner Holding ve grup şirketleri 14.09.2012 tarihinde KAGİDER ve Dünya Bankası ortaklığında yürütülen Fırsat Eşitliği Modeli Sertifikası' nı aldı.



TÜHİD (Türkiye Halkla İlişkiler Derneği) tarafından 1999 yılından bu yana verilen "Altın Pusula Halkla İlişkiler Ödülleri" nde 2012 yılında Boyner Holding ve grup şirketlerinin sosyal sorumluluk projesi "Nar Taneleri: Güçlü Kadınlar, Mutlu Yarınlar" Kurumsal Sorumluluk dalında Altın Pusula Ödülü'nü aldı.

2012 yılında Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından açılan "Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ödülü" yarışmasında Boyner Holding ve grup şirketleri Büyük İşletme kategorisinde 1. oldu.



Taahütlerimiz



Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi

Boyner Holding, 2012 yılında Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesini imzaladı bu sözleşmeye istinaden insan hakları, sendikalı olma hakkına saygı göstermek, zorla çalıştırma önlenmesi, çocuk işçi çalıştırmanın önlenmesi, işe alımda ayrımcılığın önlenmesi, çevreyi koruma, yolsuzlukla mücadele gibi konuları içeren 10 temel ilkeye uyma taahhütünde bulundu.



Birleşmiş Milletler Kadın Hakları Sözleşmesi (UNWOMEN):

Sözleşmede kadının güçlendirilmesi için kurumsal liderlik, fırsat eşitliği, sağlık ve güvenlik temini, eğitim fırsatlarında eşitlik, ölçme ve raporlama, tedarik zincirinde yaygınlaştırılma ve örgütlenme haklarının garanti edilmesi olarak 7 temel prensip açıklanmış ve şirketlerin bunları yerine getirmelerini taahhüt etmeleri istenmiştir. Boyner Holding 2011 yılında Birleşmiş Milletler Kadın Hakları Sözleşmesi'ni imzalayarak taahhüt eden şirketlerin arasına girdi ve imzacı şirketlerden biri olmasıyla iş ortamına 7 temel ilkeyi adapte etmeye odaklandı.

İklim Platformu:

İklim değişikliği ile mücadele ve düşük karbon ekonomisine geçiş yolunda yürütülen çalışmalara destek sağlamak amacıyla kurulan İklim Platformuna, Boyner Holding 2012 yılında üye oldu. Boyner Holding İklim Platformuna üye olarak, üye olan şirketlerin üst düzey yöneticilerinin oluşturduğu "Türkiye İklim Değişikliği Liderler Grubu'na da katılmış oldu.



Fırsat Eşitliği Modeli Projemiz:



Boyner Grup Şirketleri 2011 yılında Fırsat Eşitliği Modelini imzalayarak projenin ana kriterleri olan Yönetim Kurulu & İcra Kurulu seviyesinde cinsiyet eşitliğinin taahhüdü, İnsan Kaynakları politikalarında cinsiyet eşitliği, Çalışanların cinsiyet eşitliğine ilişkin bilgilendirilmesi ve farkındalıklarının artırılması, Pazarlama iletişimde cinsiyet ayrımcılığına neden olunmaması başlıklarına uyacaklarının taahhütünde bulundu. Fırsat Eşitliği Modeli,

şirketler için fırsat eşitliği sertifikasyonunu beraberinde getirmekte ve bağımsız bir kurum tarafından beyan edilen bilgilerin doğruluğu denetlenmektedir. Bunun doğrultusunda, Boyner Grup'un Ocak- Mart 2012 döneminde E&Y tarafından denetimi yapıldı ve denetim raporunda Boyner Grup'un genel kamuoyunda kadın erkek eşitliğine yönelik algıyı yükseltmek açısından başarılı bulunduğu belirtildi.

Binalarda Enerji Verimliliği:



skd
TÜRKİYE

sürdürülebilir bir dünya için kurumsal çözümler

SKD, Dünyadaki enerjinin yüzde 40'ını

kullanarak iklim değişikliğini olumsuz yönde etkileyen binalarla ilgili olarak iş dünyasına ve tüm kurumlara çağrıda bulundu. Boyner Holding, SKD üyesi şirketler ile beraber "Binalarda Enerji Verimliliği Bildirgesi" isimli belgeye imza attı. Binalarda enerji kullanımının yüksekliğine dikkat çeken ve enerji kullanımını düşürmeyi amaçlayan bildireye atılan imza ile birlikte Boyner Holding Binalarda Enerji Verimliliği çalışma grubunun bir üyesi haline geldi.

Boyner Grup'ta Yaşam

Çalışma Ortamımız

Eşit Davranma İlkesi

Boyner Grup'ta, *işe alma, iş ilişkisi süreci, ücretlendirme, eğitime katılım, terfi, emeklilik* ve tüm istihdam koşullarında fırsat eşitliği sunarız.

İrk, renk, cinsiyet, din, medeni hal, cinsel yönelim, politik görüş ya da *mensubiyet, etnik kimlik, sağlık durumu, ailevi sorumluluklar, sendikal etkinlik* ya da *üyelik, fiziksel engellilik* ya da *yaş* gibi etkenlere dayalı ayrımcılık yapılmasını kabul edilemez buluruz.

Her çalışana **itibar ve saygıyla muamele** ederiz.

Boyner Grup çalışanları olarak şirket ve çalışma arkadaşlarımıza karşı **etik davranırız**.

Şirket ve çalışma arkadaşlarımızın eşya ve demirbaşlarının kullanımında özen gösteririz. Herhangi bir etik dışı davranışa izin vermeyiz. İnsan onuruna yakışan iş ve çalışma koşulları sunarız.

İşyerinde Demokrasi

Boyner Grup olarak grup şirketlerimizde, tüm çalışanlarımızın kendi fikir ve önerilerini özgür bir şekilde ifade edebildiği bir açık iletişim ortamının bulunmasını destekleriz. Çalışanlarımızın çekinmeden, hür bir şekilde fikirlerini söyleyebilmesi ve kendilerini savunabilmesi, İşyerinde Demokrasi ilkemizin temel taşıdır.

Çalışanlarımız, şirket çalışmalarına katkıda bulunmak üzere görüş ve önerilerini intranet üzerinden şirket ve Holding yönetimi ile ve/veya üst yöneticisiyle paylaşmaya teşvik edilir. Çalışma ortamımızda yaşanabilecek herhangi bir anlaşmazlık durumunda herkes eşit olarak dinlenir. Şeffaflık, açıklık, hesap verebilirlik, katılımcılık, yasal sorumluluklarımızı yerine getirmek ve topluma karşı sorumlu olmak, yönetim anlayışımızı tanımlar.

İnsan Onurunun Korunması

Boyner Grup olarak çalışanlarımıza insan onuruna yakışan iş ve çalışma koşulları sunuyoruz. Ayrımcılık, kötü muamele, zorla çalıştırma, cinsel taciz ve mobbing grup şirketlerimizde asla uygun görülmeyen davranışlara girer. Bu kapsama giren davranışlar şirket veya holding etik kuruluna başvurabilirler.

Örgütlenme Özgürlüğü

Çalışanlarımızın örgütlenme özgürlüğü ile ilgili bütün hakları tanınır. Altınyıldız Mensucat ve Konfeksiyon Fabrikaları A.Ş.'nde görev yapan mavi yakalı personelimiz sendikalıdır ve işyerimizde toplu iş sözleşmesi uygulanmaktadır. 1237 çalışmamız toplu iş sözleşmesi ile sendikalıdır.

Fırsat Eşitliği

İşyerinde Fırsat Eşitliği çalışmalarımız kapsamında özellikle kadın-erkek eşitliğinin tesisi konusunda çalışmalar yürüten Boyner Holding ve grup şirketleri 2012 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından açılan "Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ödülü" yarışmasında Boyner Holding ve grup şirketleri Büyük İşletme kategorisinde 1. Olduk. 2013 yılı için fırsat eşitliği çalışmalarımız kapsamında engelli erişimi ve istihdamı konusunda çalışmayı planladık.

Boyner Grup'ta Kadın Erkek Eşitliği

Merkez Kadro Çalışanları içinde kadın oranı	% 44
Mağaza Çalışanları içinde kadın oranı	% 48
Mavi Yaka Çalışanlar içinde kadın oranı	% 41
Kadın Yönetici oranı	% 40
Eğitim ve gelişim çalışmalarına katılanlar içinde kadın çalışan oranı	% 38
Müdür ve üstü pozisyonlarda eğitim ve gelişim çalışmalarına katılan yöneticiler içinde kadın oranı	% 39
2012 yılında terfi alanlar içinde kadın oranı	% 48

Grupta belirli frekanslarla kadın çalışanlarımızın doğum izinine çıkma ve dönüş sayılarını takip ediyoruz ve doğum izninden dönen kadın personelin dönüşünde aynı veya benzer pozisyon ile işe devamını sağlıyoruz.

Doğum İzninde olan kadın sayısı- 2012 yılı/kişi	95
Doğum izninden dönen kadın sayısı- 2012 yılı/kişi	69

Boyner Grup Şirketleri içinde kadın erkek eşitliği ile ilgili olabilecek verilerimizi konsolide edebileceğimiz ve sistemsel olarak izleme yapabileceğimiz bir kontrol paneli geliştirmesini yaptık. SAP üzerinde çalışan raporlarla aşağıdaki alanlardaki verilerimizi 3 ve 6 aylık periodlarla izliyoruz.

- Dağılım: Merkez/ mağaza, yönetici/ diğer, tam zamanlı/ esnek zamanlı
- Kıdem
- Eğitim ve Gelişim
- Devamsızlık
- İstifa, fesih
- Kreş hizmetlerinden yararlanma

Çalışmalarımızı Kurumsallaştırdık

Şirket tepe yönetim tarafından cinsiyet eşitliğinin taahhüt edildi ve bu konuda şirketin kurumsal metinlerinin yanı sıra ulusal ve uluslararası taahhütnamelere imza atıldı.

Cinsiyet eşitliği konusunda tepe yönetimin taahhütleri; Birleşmiş Milletler Kadın Hakları Sözleşmesi (UNWOMEN), Küresel İlkeler Sözleşmesi, Fırsat Eşitliği Modeli FEM, Yönetimde Daha Çok Kadın.

Boyner Grup etik kodlarında ve çalışma prensiplerinde cinsiyet eşitliğini ve ayrımcılık yapmamayı **bütün ayrımcılık hallerini tanımlayarak ve** hangi mekanizmalarla bu eşitliğin sağlanmasını tesis edeceğimizi açıklayarak, gerekli durumlarda çalışanların hangi kanallarla şikâyet ve önerilerini sunabileceği vererek tanımladık.

Tüm eğitim malzemelerimizi ve kullandığımız yazılı ve görsel malzemelerimizi eşitlik perspektifinden gözden geçirdik. İnsan kaynakları ekipleri başta olmak üzere, bölge ve mağaza yöneticilerimize ayrımcılık yapmama, cinsel taciz ve mobbing eğitimleri yaptık. Eğitimleri yöneticilerimiz, insan kaynakları oryantasyon eğitimleri ve çalışan el kitabımız aracılığı ile tüm çalışanlarımıza yaygınlaştırmayı 2013 yılı içinde hedefledik.



Fırsat Eşitliği Çalışmalarımızın İletişimi

2008 yılından itibaren her yıl 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde "Kadınlar Ne İster" ilanlarımızı yayınlıyoruz. 2012 yılında tema olarak "Kadınlar Çalışma Hayatında Ne İster" başlıklı ilanımızı yayınladık ve bu ilanla Communications Professionals - LACP) tarafından düzenlenen 2012 Spotlight Awards - Global İletişim Yarışması'nda tam sayfa basın ilanı kategorisinde Altın Ödülü ile onurlandırıldık ayrıca 2012'nin En İyi 100 İletişim Çalışması sıralamasında 46. sırada yer aldı. Ayrıca kamuoyunda gündem oluşturmak, kadın istihdamına dikkat çekmek için basın iletişimi yaptık ve Yönetim

Kurullarında Daha Fazla Kadın Projesinde Yönetim Kurulu Başkanımız Projenin danışma kurulu başkanı olarak sorumluluk aldı. Üyesi olduğumuz Türkiye İnsan Yönetimi Derneği aracılığıyla çalışmalarımızı diğer şirketlerle paylaştık ve projemizi white paper olarak tüm şirketlerle deneyimlerimizi paylaşacağımız bir yayın hazırladık.

Markalarımızın iletişim ve pazarlama faaliyetlerinde etik değerlerimize uygun olmalarını sağlayan pazarlama iletişimi etik kodlarımız 2012 yılında hazırlanmış ve uygulamaya konulmuştur. Bu bağlamda bu faaliyetlerde herhangi bir grubu ayrımcılığa maruz bırakacak veya tüketiciye yanlış veya eksik bilgi sunacak herhangi bir kanalda iletişim ve pazarlama faaliyeti grubumuzda yapılamaz.

KADINLAR İŞ HAYATINDA NE İSTER?

ÇALIŞMAK İSTER. EKONOMİK ÖZGÜRLÜĞE SAHİP OLMAK İSTER. ETEĞİ AYAĞINA DOLANMASIN İSTER. FIRSAT EŞİTLİĞİ İSTER. EŞİT ŞARTLARDA ÇALIŞABİLMEK İSTER. DEKOLTESİNE DEĞİL, FAKÜLTESİNE BAKILSIN İSTER. ÇALIŞIRKEN "KADIN" DEĞİL, "İNSAN" OLMAK İSTER. KENDİNİ HAZIR HİSSETTİĞİNDE ANNE OLMAK İSTER. BEBEĞİNİ EMZİREBİLMEK İSTER. ÇOCUĞU İŞYERİNİ GÖREBİLSİN İSTER. KONUŞMAK İSTER. SESİ DUYULSUN İSTER. TACİZ EDİLMEMEK İSTER. YÜKSELMEK İSTER. YÖNETMEK İSTER. GÜÇLÜ OLMAK İSTER. GÜCÜNÜ GÖSTERMEK İSTER.

Boyer Holding ve grup şirketleri olarak çalışanlarımızın %47'si yöneticilerimizin %38'i kadın. İsimizi yaparken, kadınlardan çok şey öğrendik. Dünyanın da onlardan öğreneceği çok şey var.

2011 yılında Birleşmiş Milletler Kadın Sözleşmesi ile KAGİDER ve Dünya Bankası ortak projesi olan Fırsat Eşitliği Modeli ni imzaladık. 2012 yılında Çalınan ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının "Çalışma Hayatında Tarafsız Cinsiyet Eşitliği" yarışmasında 1. ödüle, 2011 yılında, FORBES tarafından hazırlanan kadın dostu şirketler listesinde 2. sırada yer aldık.

BOYNER HOLDİNG ALTYILDIZ >BACK-UP< BACKUP BEYMEN BEYMEN CLUB boyner By
ECARSI DİLİRESE DUBACKUP fabrika morlipo NetWork QUE SILEY T-box UNITED COLORS OF MINNETON

Etik Kurul

Boyner Grup Değerleri ve Çalışma İlkeleri'ne aykırı durumlarda ortaya çıkabilecek uyarı, şikâyet ve ihbarları incelemek ve gerekli değerlendirmeleri yapmak amacıyla grup şirketlerimizin kendi bünyelerinde **Etik Kurul'ları vardır.**

Etik Kurul, kendisine iletilen konularla ilgili olarak gerekli incelemeyi yapar ve davranış ve/veya durumun Boyner Grup Değerleri ve Çalışma İlkeleri'nde belirtilen esaslara uyup uymadığını denetler ve konunun bir ihlal oluşturduğunu tespit ettiği durumlarda iş ilişkisinin sonlandırılmasına kadar çeşitli yaptırım önerilerinde bulunabilir.

Etik Kurul Üyeleri

Şirket Genel Müdürü, Genel Müdür Yardımcısı/Direktör ve İnsan Kaynakları tepe yöneticisinden oluşur.

Etik Kurul Çalışma İlkeleri

- Etik Kurul'la ilgili çalışmalarını grup şirketleri içerisindeki görev ve sorumluluk alanları sebebiyle **herhangi bir etki ve baskı altında** kalmadan yürütür.
- Etik Kurulu gelen her şikâyet ve ihbarla ilgili olarak soruşturma sürecinin başından sonuna kadar **yazılı** tutanak tutar. Soruşturma esnasında toplanılan delil niteliğindeki tüm belgeler yazılı tutanağa ek olarak saklanır. Soruşturma sonunda tutanak arşivlenir.
- Etik Kurulu değerlendirme aşamasında konuyla ilgili tüm taraflara savunma hakkı tanınır ve tarafların hepsi **eşit şekilde** dinlenilir.
- Gerektiği takdirde Etik Kurul üçüncü bir şahıstan, gizlilik ilkelerini ihlal etmeden, **uzmanlık görüşü alabilir.**
- Etik Kurulu şikâyet ve ihbarı yapan kişilerin kimliğini **saklı tutar.**
- Etik Kurulu şikâyet ve ihbarlarla ilgili soruşturmalarını **gizlilik** içerisinde yürütür.
- Etik Kurulu'nun aldığı kararlar derhal uygulanır ve soruşturma sonucu ilgili birim ve kişilere iletilir.

Çözülemeyen meseleler, grup şirketi Etik Kurulu'nda görüşüldükten sonra gerektiği takdirde Boyner Holding Etik Kurulu'na taşınabilir.

Boyner Holding Etik Kurulu

Boyner Holding Etik Kurulu, grup şirketlerinden gelen öneri, şikâyet ve ihbarlar hakkında şirket içi yollar tüketildikten sonra meselelerin taşınabileceği bir danışman kuruldur.

Boyner Holding Etik Kurulu çalışma ilkeleri grup şirketleri Etik Kurulları' nın çalışma ilkeleriyle aynıdır.

Boyner Holding Etik Kurul Üyeleri, Holding Yönetim Kurulu Başkanı tarafından seçilecek bir Başkan Yardımcısı ile birlikte 4 üyeden oluşur. Boyner Holding İnsan Kaynakları ve Kurumsal Sorumluluk ve Sürdürülebilirlik yöneticileri ve İç Denetçi Holding Etik Kurulu'na daimi üye olarak katılırlar.

Öneri, şikâyet veya ihbarın geldiği grup şirketinin Etik Kurulu'ndan bir üye Boyner Holding Etik Kurulu'na beşinci- misafir- üye olarak katılır.

İş Sağlığı ve Güvenliği

Boyner Grup şirketlerinde insan onuruna yakışan iş ve çalışma koşulları sunarız. Çalışanların **sağlıklı yaşam haklarına** saygı duyarız, bu anlamda Boyner Grup şirketlerinin tüm bina ve tesislerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınmıştır.

İşyerlerimizin çalışanlarımız için daha sağlıklı ve güvenli olması kadar çalışanlarımızın işlerinden ve iş ortamlarından keyif almalarını önemsiyoruz. Çalışanlarımızın kişisel gelişimlerinde zihinsel, bedensel, duygusal ve ruhsal alanlarda kendilerine yatırım yapmalarını destekliyor ve teşvik ediyoruz. Bu bağlamda sağlıklı yaşam egzersizlerinden sağlıklı beslenmeye, ergonomiden hobi klüpleri kurmaya kadar farklı konularda çalışanlarımıza fırsatlar sunuyoruz.

*Sağlığımız ve güvenliğimiz,
kişisel gelişimimizin,
başarımızın da önemli
belirleyicisidir.*



Keyifli, sağlıklı ve güvenli iş ortamları için sorumluluk paylaşımı

Şirketin sorumluluğu

- Çalışma ortamının güvenliğini sağlamak için gerekli tedbirlerden, çalışanların bilgilendirilmesinden, acil durum tedbirlerinin alınmasından ve çalışan güvenliği ve sağlığı için gerekli kişisel koruyucu malzemelerin temin edilmesinden

Yöneticilerin sorumluluğu

- Tüm sağlık ve güvenlik tedbirlerinden çalışanlarının bilgilendirilmesinden

Çalışanların sorumluluğu

- Şirketin aldığı tedbirlere uymak, bilgilendirme ve eğitim amaçlı toplantılara katılmak ve riskleri hemen ilgili İSG kurullarına bildirmek.

İnsan Kaynakları Uygulamalarımız

Yedi temel yetkinliğimizi, bizi biz yapan özelliklerimizi gözetiyoruz. İşe alırken, yeni görevlere atarken, yönetici seçerken, performansı konuşurken bu değerlerimiz ile hareket ediyoruz.

Boyner Grup büyük bir ailedir. Daima -iyi bir aile gibi- karşılıklı güven, saygı, katılım, adalet ve işbirliği esasıyla çalışırız. Çalışanlarımızın mutlu olmasını, işinden doyum elde etmesini sağlayarak iş hedeflerimize ulaştırmayı amaçlıyoruz. Adil, çalışana saygılı, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması ile çalışanların başarısının, gelişiminin ve bağlılığının artırılmasını hedefliyoruz.

İşe alım, terfi, transfer, rotasyon, ücretlendirme gibi tüm İnsan Kaynakları tüm politika ve uygulamalarımızda adil bir yaklaşımı benimsiyor, hiçbir şekilde dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, inanç, din, mezhep, yaş, fiziksel engel ve benzeri nedenlerle ayrımcılık yapılmasını kabul edilemez buluyoruz.

İlgili tüm yasa ve düzenlemelerle uyumlu olarak çalışırız. Sendikali çalışanlarımız toplu iş sözleşmesine tabidir, dolayısıyla sendika ve şirket yönetimi arasında mutabakat farklılıklara bakılmaksızın bütün çalışanlar için uygulanır.

Tüm şirketlerimizin İnsan Kaynakları departmanları şirketlere özgü gelişim programları düzenlerler. Ancak **BİG** ve **BANG** isimli iki gelişim programı Holding koordinasyonunda tüm çalışanlarımıza açıktır.

2003 yılında başlayan ve gelenekselleşen BİG, gönüllü katılım esasına dayanıyor. Amacı; yöneticilerimizin kendilerini, şirketlerinden daha fazla Boyner Grup yöneticisi olarak görmelerini sağlamak, grubumuzdaki tepe yöneticilerin deneyimlerinden her yöneticimiz eşit şekilde faydalanmasını sağlamak, grubumuzda var olan bilgi birikimini paylaşabilmek, grup içinde yetenekli, gelecek vaat eden yönetici adaylarımızı tanımak. BİG kapsamında, toplantılar, seminerler ve yarışmalar düzenleniyor, projeler geliştiriliyor. Aylık bültenlerle aktiviteler tüm yöneticilerimize duyuruluyor.

BİG

BANG ise paylaşılan bir "eğitim ve gelişim" platformu, genel ve özel grupların katılımına açık eğitim fırsatları duyuruluyor.

BANG

Ücret Politikamız

Şirketlerimizde adil ve eşitlikçi bir ücret sistemi kullanılır². Bu sistem içinde yaş, cinsiyet gibi özellikler bir kriter olarak alınmaz. Her pozisyonun bir puan karşılığı vardır ve ücret bu sistem doğrultusunda yönetilir.

Mağazalarda satış danışmanları/uzman satış danışmanları ücretleri pozisyon bazında belirlenir. Bu pozisyonlar için işe alım yapılırken herkes için aynı seviyeden ücretlendirme yapılır. Bireysel farklılık satış performansı doğrultusunda primlendirilir.

Çalışanlarımıza Sunduğumuz Yan Haklar

Tüm Grup şirketlerinde çalışanlar için yol, yemek, özel sağlık sigortası ve grup indirim kartı verilir. Sendikalı çalışanlarımız için sunulan yan haklar toplu sözleşme ile belirlenir. Boyner Holding Yardımlaşma Sandığı tüm çalışanların gönüllü katılımına açıktır.

Boyner Holding Yardımlaşma Derneği Sandığı

Mayıs 1997'den itibaren Boyner Holding grup şirketlerinde çalışanlara hizmet vermektedir. Sandığın amacı;

- Üyelerinin **birikim** yapmalarını sağlamak,
- İhtiyaçları olduğunda **borç para vererek** üyelerine **maddi destek olmak**,
- Sandık gelirlerini üyelerin ödedikleri katılım payı oranında **nemalandırılmasını** sağlamak.

² "Hay ücret sistemi" kullanılmaktadır. Buna göre, işin ağırlığı ve sorumluluğuna göre "Hay puanı" belirlenir ve bir formülasyonla ücrete endekslenir. Her yıl, Hay puanları belirlenirken perakende sektöründen katılımcı şirketin ücret dataları HAY danışmanlık tarafından karşılaştırılır. Sendikalı çalışanlarımız için toplu sözleşme koşulları geçerlidir.

İstihdam Verilerimiz

Merkez Kadro Çalışanları	1529
Mağaza Çalışanları	6457
Mavi Yaka Çalışanlar	1534
Toplam	9520

Eğitim ve Gelişim Verilerimiz

Eğitim çalışmalarına katılan toplam personel sayısı	7.673
Eğitim ve gelişim saatleri toplamı	44.141

Çalışanlarımız ile İletişim



Boyner Holding ve markalar çalışanlarını paydaşlarımızdan biri olarak görmekte ve iç paydaşımız statüsünde onlarla iletişimimizi sürekli kılmak adına “**Boynerişim**” ağından bütün çalışanlarımızla ortak bir noktada buluşmaktayız. Boynerişim; hem yönetimin çalışana hem de çalışanın yönetime ulaşabildiği ortak bir platform olmakla beraber, çalışanın çalıştığı şirketler grubuna dair olan farkındalığını da kısa zaman aralıklarıyla güncellemektedir.

Boyner Grup çalışanları Boynerişim ağından; grup şirketlerdeki mevcut açık pozisyonları, şirketlerin bireysel başarılarını, çalışana özel kampanyaları, çalıştığı kurumun tarihini ve yöneticileri hakkında bilgileri, bünyemizde düzenlene konferansları, kurumsal sorumluluk alanında yapılan projeleri ve gönüllülük etkinlikleri hakkında en güncel haberlerle bilgileri edinebilmektedirler.

Boynerişim, çalışanlarımız için sadece bir haber alma kaynağı olarak değil aynı zamanda yaratıcı fikirlerini ve kendi kişisel ilanlarını sunabilecekleri bir platform olarak tarafımızca oluşturuldu. Oluşturduğumuz iç paydaş ağıyla beraber her bir grup şirket çalışanını tek bir paydada toplama hedefimizi gerçekleştirdik.

Çalışanlarımız İçin Hobi Kulüplerimiz

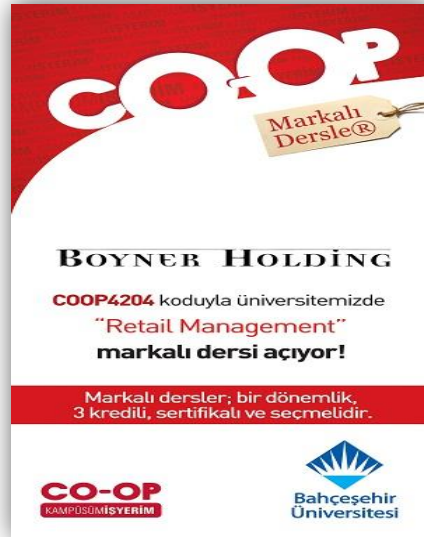
Boyner Grup içinde çalışanlarımıza günlük iş tempolarından sonra rahatlayabilecekleri, sosyalleşebilecekleri ve çalışanlar olarak paylaşımında bulunabilecekleri hobi kulüpleri oluşturduk. Hobi kulüplerimiz her Boyner Grup çalışanının faydalanabileceği şekilde oluşturuldu. 2012 yılında mevcut olan, dalış kulübü, doğa kulübü, yelkencilik kulübü, İtalyanca



kulübü, fotoğrafçılık hobi kulüplerimizin etkinliklerinden çalışanlarımız en güncel şekilde Boynerişim ağından haberdar olmaktadır. Hobi kulüplerinin yanı sıra Boyner Grup çalışanları belirli konularda süreklilik sağlamak adına bünyemizde barındırdığımız hobi kulüplerine farklı boyut kazandıran takımlar oluşturuldu, çalışanlarımız üye oldular ve yıl içinde düzenli olarak yarışmalarla, etkinliklerle bir araya geldiler. Backup Sailing takımı, tenis takımı ve frisbee takımı çalışanlarımızın gönüllü üye oldukları ve iş arkadaşlarıyla

beraber verimli zaman geçirdikleri sürekli topluluklar haline geldi.

Üniversite İşbirliklerimiz



Boyner Grup olarak iş dünyasında edindiğimiz tecrübeleri paylaşarak büyümeye odaklanmaktayız. Mesleki tecrübeleri paylaşmak için en uygun alan olan Üniversitelerle olan ilişkimizi de bu yolla kurduk. Şirketlerimizin davet edildiği konferanslarla ve panellerle

Çalışanlarımız, okullarda öğrencilerle kendi iř deneyimlerini paylaşmakta bu sayede pek çok genç üniversiteliye tarafımızca ulaşılmaktadır. İzlediğimiz bu paylaşım yolu vasıtasıyla Türkiye genelinde birçok üniversitedeki öğrencilere aynı zamanda perakende sektörünü tanıtmaktayız. Boyner Grup olarak üniversitelerle olan ilişkimizi bir seviye daha yükselterek 2011-2012 tarihinde; Bahçeřehir Üniversitesi'nde CO-OP kariyer merkeziyle partner olarak "Perakende Yönetimi" dersi vermeye başladık ve Bilgi Üniversitesi'nde 'de "Perakende ve Mağazacılık" sertifika programı atıktık. Üniversitelerle bu işbirliklerimiz sayesinde her grup şirketten çalışanlarımız mesleki deneyimlerini öğrencilerle paylaşıp, perakende sektöründe kariyer dūřünen genç nesil için örnek teşkil etmektedirler.

Üniversite, Meslek Yüksek Okulu ve Meslek Lisesi işbirliklerimiz kapsamında gençlere staj olanakları yaratmak ve onların iş yaşamı ve seçtikleri alanlar konusunda iş tecrübesi edinmelerini desteklemek üzere staj programı uyguluyoruz. Bu kapsamda 2012 yılında Grup şirketlerimizde 87 öğrenciye staj imkânı sağladık.

Topluma Katkı

Boyner Holding şirket ve markaları olarak Türkiye'nin demokratikleşmesi ve kalkınması üzerine faaliyette bulunan kişi, kurum ve kuruluşlarla ortaklıklar kurarak topluma fayda sağlamaya yönelik projeleri hayata geçiriyoruz. İnsan haklarına, kadın-erkek eşitliğine, çevreye, farklılıklara duyarlı olan yaklaşımı ile bu yaklaşımı sahiplenen kurumlarla işbirlikleri yapıyoruz.

Boyner Holding şirket ve markaları; gönüllü olarak içinde bulunduğumuz topluma karşı sorumluluklarını toplumsal, çevresel, ekonomik ve etik olarak ele almaktadır ve yönetim politikalarını ve uygulamalarını bu kavramlar çerçevesinde şekillendirmektedir.

Grup Şirketlerinin ağırlıklı destekleri özellikle, kadının sosyo-ekonomik konumunu yükseltmeye yönelik çalışmalara, gençlerin eğitim, kişisel gelişim ve demokratik katılımına ve kültür-sanat etkinliklerinin yaygınlaştırılması ve desteklenmesine yönelik olmuştur. Bu bağlamda sosyal sorumluluk çalışmalarımızın yapılandırılması ve uygulanması sürecinde yer alarak işbirliği yaptığımız sivil toplum kuruluşların faaliyetlerini hem çalışanlarımızın gönüllüğü hem de şirketlerimizin maddi desteği ile gerçekleştirmekteyiz.

2010-12 yılları arasında toplumsal gelişmeye aktardığımız kaynak

2010	401.651 TL
2011	755.897 TL
2012	813.687 TL
Toplam	1.917.235 TL

Nar Taneleri: Güçlü Genç Kadınlar Mutlu Yarınlar

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Boyner Holding'in önderliğinde, Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) teknik desteği ile Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü ve Türkiye İnsan Yönetimi Derneği (PERYÖN) ortaklığında yürütülen Nar Taneleri Güçlü Genç Kadınlar Mutlu Yarınlar projemizde Kadın Dayanışma Vakfı, Sosyal Kalkınma ve Cinsiyet Eşitliği Politikaları Merkezi, Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği, Sağlık Bakanlığı, Hacettepe Üniversitesi Halk Sağlığı Ana Bilim Dalı'ndan uzmanların desteğini aldık.



*Güçlü genç kadınlar,
mutlu yarınlar.*

2009 yılında başladığımız projemizde toplumda sosyal ve ekonomik dışlanmaya maruz kalan yetiştirme yurtlarında yetişmiş 18-24 yaş arası genç kadınların eğitime devam etmelerinin teşvik edilmesi, kişisel gelişimlerini ve iş arama becerilerini geliştirerek iş gücü piyasasına hazırlanmalarının desteklenmesini, cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklanan sorunlarının çözümüne katkı sunulmasını ve mentorluk (Danışmanlık/Ablalık) sistemini de işleterek sosyo-ekonomik açıdan yol göstericilerle birlikte yetiştirilmelerini amaçladık. Hedeflerimiz;

- Kamu & Özel Sektör & Sivil toplum ortaklığını ve bu ortaklığın yaratacağı sosyal diyalogu
- Kadın erkek eşitliğini ve kadının sosyal ve ekonomik yaşama katılımını,
- Genç Kadınların eğitime devamlarını ve istihdama katılmalarını,
- Dezavantajlı grupların sosyal içerilmesi (Social Inclusion)
- Dezavantajlı gruplar için aktif istihdam tedbirleri geliştirmeyi,
- Dezavantajlı grupların sosyal yaşama entegrasyonu için toplumsal farkındalığı arttırmayı,
- Yoksullukla, erken evlilikle ve çocuk annelikle mücadele,
- Kadın ve kız çocuklarının özellikle cinsel sağlık konusunda bilgilerini arttırmayı,
- Genç kadınların yurttaşlık hakları bilgisini arttırmayı,
- Dezavantajlı grupların hak temelli mücadele ekseninde örgütlenme bilincini arttırmayı,
- Genç Kadınların insan kaynakları yöneticileri başta olmak üzere özel sektör yöneticilerinde ayrımcılık yapmama ve farklı ihtiyacı olan bireyler için olumlu eylem (Affirmative Action) politikaları geliştirme bilinci geliştirmeyi,
- Özel sektör çalışanları arasında sorumlu vatandaşlık bilincini geliştirmeyi,
- Özel sektörde kurumsal gönüllülük programlarını teşvik etmeyi,
- Kamunun politika oluşturma süreçlerinde paydaş katılımını sağlamalarını teşvik etmeyi hedefledik.

Küçük Adımlarla Değişen Hayatlar

Proje Nar Taneleri özelinde istihdam ve güçlenme başlıklarına vurgu yaparak, belirli sayıda yaşamda geleceğe yönelik olumlu değişim sağlayabilmiştir.

- Eğitime devamda,
- İstihdama katılım ve istihdamda istikrarlı biçimde kalmada,
- Doğru meslek & iş seçiminde,
- Yetenek ve beceri gelişiminde,

Proje toplumun '**yetiştirme yurdu çocuğu**' nu görme biçimlerine önyargılardan, acıma duygusundan, olumsuzlayan ve dışlayan dilden arındırılmış, anlamaya ve kazanmaya çalışan alternatif bir bakış açısı önermiştir.

- Basında yer alma biçimi ve kamuoyu bilinci,
- Genç kadınlarda özgüven artışı,
- Toplumsal yaşama uyum ve sağlıklı ilişkiler kurma becerisi,
- Kendini ifade etme, iletişim, sorun çözme becerilerinde artış.

Proje özellikle güçlenme vurgusundaki ayırt ediciliğiyle dezavantajlı gruplar için geliştirilecek aktif istihdam tedbirleri açısından örnek teşkil eden bir model sunmaktadır.

- İş arama becerilerinin geliştirilmesinde eğitim ve mentorluk desteği
- İşe devamda ve yurttan ayrılış sonrasında izleme mekanizması

2009-2012 yılları arasında Türkiye genelinden 162 genç kadına on beş gün süren eğitim ve bir yıl süren mentorluk desteği sağlanmıştır. Projemize katılan genç kadınların % 51'i istihdama katıldı, %33'ü eğitime devam ediyor, %16'sı iş arama sürecine girdi.

Nar Taneleri Güçlü Genç Kadınlar Mutlu Yarınlar Projesi Çocuk Güçlendirme Programı

Projemiz; 2013-15 yılları arasında projemiz Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü'ne bağlı pilot illerdeki çocuk evleri ve sevgi evlerinde yürütülecektir.

Amacımız:

ÇHGM' ne bağlı sevgi ve çocuk evlerinde yetişen çocukların;

- Kendilerini tanımalarını,
 - Kişisel ve psikolojik gelişimlerini,
 - Sosyalleşmelerini & toplumsal kabullerini,
 - Sorumluluk alma becerilerini ve birey olma süreçlerini,
 - Değer geliştirmelerini,
 - Eğitime devamları ve akademik başarılarını,
 - Yetenek ve ilgileri uyarınca yükseköğretim seçimlerini,
 - Staj fırsatları ile çalışma yaşamına hazırlanmalarını,
 - Meslek seçimi danışmanlığı almalarını,
 - Doğru bilgi, kaynaklara ve rol modellerine erişimlerini,
- desteklemek.

Bu kapsamda etkinliklerimiz;

Kurumda Görevli Personelin Eğitimler ile Desteklenmesi

- Bakım elemanı
- Meslek elemanları
- Grup ve Ev sorumluları

- Yöneticiler

Eğitim çalışmalarımız için Türkiye Aile Planlaması Vakfı ile işbirliği yaptık, projemiz yeni dönem etkinliklerinde de sivil toplum katılımını sağlamıştır.

Kamu Kurumları Arasında İşbirliğinin Arttırılması (İŞKUR ve MEB)

- Çocukların mesleki yönlendirme danışmanlığı alması,
- Staj olanaklarının sağlanması,
- Mesleki eğitimler,
- İşe yerleştirmeye destek
- Bilgi ve kaynaklara erişim

Yerel Paydaşlarla İşbirliklerinin Arttırılması

- Belediyeler
- Sivil Toplum Kuruluşları/Yerel Liderler
- Meslek Örgütleri
- Üniversiteler/Akademisyenler
- Özel Sektör

2013 yılında Bursa, Diyarbakır, Samsun ve Sivas illerinde çalışmalar sürdürülecektir. 2014 yılında bu illerdeki çalışmalarımızın etkinliği izlenerek kurum içi eğitimler ve uygun modeller geliştirilecektir.

Çalışmaların etkinliğini arttırmak için izleme başlıklarımız:

- Eğitimin çocuklara yansımaları
- Kurumun insan kaynağı etkinliğine yansımaları
- Kurumun sunduğu hizmetlere yansımaları
- Kurumun işbirliklerindeki gelişmeler

2015 yılında Tüm Türkiye'ye deneyimlerin aktarılması için eğitmen eğitimi yapılması planlanmaktadır.

Çevre Duyarlılığımız

Doğal çevremiz hepimizin ortak kullanımını için var olan sonlu bir varlıktır; bu yüzden sınırsız şekilde kullanmamıza imkân yoktur. Çevreyi koruma geleceğimizin anahtarıdır. Dolayısıyla bizlerin bu bilinçle ürün/malzeme seçmesi ve kullanması önemlidir.

Şirketlerimiz ürün ve hizmetlerimizin olumsuz çevre etkisini azaltmak için daha az hammadde ve yardımcı madde, enerji, su kullanır, katı atıklarımızı sınıflandırarak ruhsatlı alanlarda depolarız. İşlem sonrası açığa çıkan katı atık su ve hava emisyonlarında ulusal ve uluslararası standartları gözetiriz. Bu kapsamda şirketlerimizde farklı projeleri hayata geçiriyor ve başarılı uygulamalarımızı diğer şirketlerimize yaygınlaştırmayı hedefliyoruz. Çevre duyarlılığımız yalnızca şirket performanslarımız kapsamında değil aynı zamanda tedarik zincirimiz içinde geçerlidir ve bu kapsamda tedarikçilerimizin enerji, su ve atık yönetimlerini, yasalara uygunluk kapsamında sosyal uygunluk denetimlerimiz ile izliyoruz.

Şirketlerimizin genel merkezlerinde ve mağazalarımızda katı atık ayrıştırma yapılmaktadır ve bertaraf için çalıştığımız firmalar sertifikalıdır. Üretim tesisimiz organize sanayi bölgesi sınırlarında faaliyet yürütmektedir evsel ve tıbbi atık için belediye ile işbirliği yapılmış, atık su için organize sanayi bölgesinin su arıtma tesisi kullanılmaktadır. Ayrıca mağazalarımızda müşterilerimize sunduğumuz ürün taşıma çanta ve poşetler için geri dönüşümü mümkün malzeme seçimi yapılmaktadır.

Altıyıldız Kurum Karbon Ayak İzi

2011 yılından itibaren Altıyıldız Tekstil ve Konfeksiyon A.Ş. şirketimizin üretim ve idari alanlarında üretim ve hizmetlerinin karbon ayak izini hesaplıyoruz. 2011 yılında ISO14064 Kapsam 3 belgesini BSI onayı ile aldık ve çalışmalarımız enerji verimliliğini sağlamaya yönelik ARGE yatırımları ile devam ediyor. 2011 yılına kıyasla 2012 yılı karbon ayak izimizi %13,94 düşürdük.

HEDEFİMİZ

Kurum karbon ayak izinin belirlenmesi ile ;



Altınyıldız Mensucat ve Konfeksiyon Fabrikaları AŞ. Emisyon Kaynaklarını Sera Gazı Protokolü ve ISO 14064-1 Standardına göre belirlemiştir. Bu bağlamda Kapsam 1 ve 2 gibi Kapsam 3'e bağlı emisyon kaynaklarını da hesaplamalarına dahil etmiştir. Bu Kapsamlar;

Kapsam 1: Direkt Emisyonlar; işletme sonucu oluşan ve tarafımızdan doğrudan atmosfere salınan emisyon kaynaklarımız: Doğalgaz, Akaryakıt, LPG Tüpler, Klima-Soğutucu, Yangın Tüpleri

Kapsam 2: Elektrik Enerji Dolaylı Emisyonlar; satın aldığımız elektrik gibi, kaynağında oluşan ve kontrol etme şansımız olmayan elektrik, buhar harcamalarımız

Kapsam 3: Diğer Dolaylı Emisyonlar; kaynakları üzerinde hiçbir etkimizin olmadığı, diğer kurumların hizmetleri sonucunda faydalandığımız oranda hisse sahibi olduğumuz ya da geri dönüşüm gibi prosesler sonucu bir yutak gibi değerlendirdiğimiz ama emisyon sonuçlarını doğrudan göremediğimiz emisyon kaynak ya da yutaklarımız Evsel Ve Tehlikeli Atıklar, Atık Su, Hammaddeler, Personel Servisleri, Şehir İçi Taksi, Lojistik Faaliyetleri, İç-Dış Hat Uçak Seyahatleri.

Her üç kapsamda emisyonlarımızı belirledik ve Emisyon faktörleri için ise IPCC' nin metodları ve ölçümlerini ayrıca Türkiye'nin kamusal kuruluşlarının faaliyet değerleri, özel kurumların LCA raporlar, Altınyıldız Mensucat ve Konfeksiyon Fabrikaları A.Ş.'nin dış kurumlara yaptırdığı ölçümler, NGGIP' nin katsayıları, UNFCCC' nin değerlerini kullandık.

Hazırlanan metodoloji ve hesaplamalara bağlı yapılan sonuçlar 2011 yılında BSI tarafından belgelendi ve 2011 temel yıl olacak şekilde 2012 yılında da emisyonlarımızı hesapladık.

2011-2012 Yılları CO2-e Ton Değerleri

KAPSAM	2011	2012	Fark
Kapsam 1	5.651,97	15.009,77	+ 165,57%
Kapsam 2	43.222,91	28.135,31	- 34,91%
Kapsam 3	31.550,62	26.066,58	- 17,38%
Toplam	80.425,50	69.211,66	- 13,94%

2011 ve 2012 yılı toplam emisyon karşılaştırmasında % 13,94 azalma olmuştur. Burada Kapsam 1 (direkt emisyonlar)'da dramatik olarak % 165,57 gibi bir oranda artışın sebebi Yenibosna tesisinde daha önce hizmette bulunan kojenerasyon enerji üretim tesisinin kesintilerle de olsa 2012 yılı içinde faaliyet göstermesi sonucu Kapsam 2'de temsil edilen dış alımla tedarik edilmiş enerjinin daha düşük emisyon faktörü ile kendi tesisimizde kısmen temininden kaynaklanmaktadır. 2013 yılı içinde tam kapasiteye ulaşacak olan tesis sayesinde Kapsam 2'de temsil edilen emisyonlar sifıra yakın bir noktaya çekilecektir.

Altinyıldız Temiz Üretim Projemiz

Altinyıldız, Çerkezköy tesisinde 83,345 metrekarede üretim yapan tekstil ve hazır giyim üretiminde Avrupa'nın en büyük ve Dünya'nın dördüncü en büyük üretim tesisidir. Kumaşlar ve hazır giyim ürünler, Altinyıldız'ın çok talep gören **R&D teknolojisi** ile üretilmektedir. Altinyıldız; ürünlerinde parlamaya, kırışmaya, suya ve lekeye karşı dayanıklı kumaşlarını müşterilerine sunmaktadır. Son zamanlarda üretilen Techno-Climatic kumaşlar UV ışınlarını yansıttığı için yazın serin kalınır.



TECHNO
CLIMATIC

ALTINYILDIZ

TECHNO



1997 yılında 5,5 mw Birleşik Üretim tesisini (Birleştirilmiş Isı & Enerji) kuran Altınyıldız 2011 yılından itibaren sera gazı emisyonumuz hesaplanmaya başladı. Temiz üretim projesi ile de enerji ve su kullanımından, atık yönetimine, hammadde kullanımdan, geri dönüşüme kadar pek çok alanda daha az çevresel etki, daha fazla ekonomik ve ekolojik etkinlik üretmeyi hedeflemiştir. Üretim prosesimiz boyunca; hammadde, enerji ve suyun daha az kullanımı, tehlikeli atıkların çevreye zarar vermeden bertaraf edilmesi, bütün emisyon ve atıkların azaltılması hedefi ile yola çıktığımız projemizle müşterilerimize sunduğumuz ürünlerimizin ürün yaşam döngüleri boyunca olumsuz çevre ve sağlık etkilerini azaltmayı amaçlıyoruz. Bu bağlamda gerçekleştirdiğimiz faaliyetlerimiz;

Kondens sularının geri toplanması ve işletmelerde buhar olarak kullanılmasıyla günde yaklaşık 100 ton su tasarruf ederken, bu suyu ısıtmak için kullanılacak 5 ton buharı da tasarruf etmiş olduk.

Soğuma sularının toplanıp sıcak su olarak kullanılması ile günde 7000 m³ su tasarrufu sağlarken bu suyu 40 dereceye ısıtmak için kullanılacak 4 ton buharı da tasarruf etmiş olduk.

Yumuşatma kolonlarında rejenerasyon yapılması ile günde 600kg/gün tuz tasarrufu sağladık.

İçme suyu temin edilmesi, çalışan personellerin içme suyu ihtiyacı membran sistemi kullanılarak tesisten temin ediyoruz ve bu şekilde ayda yaklaşık 15.000 TL değerinde su tasarrufu sağlandık.

Buhar vanaları ve kondens toplara vana ceketi takarak buhar, elektrik ve doğalgaz tasarrufu sağladık ve ortam konforunu arttırdık. Bu yönetim ile buhar kullanımında ayda 120 ton buhar tasarrufu yaparak yılda %15 buhar kullanım azaltımı yaptık.

Aydınlatma sistemleri, doküma bölümünde 2*36 W aydınlatma armatürlerinin 2*58 W yeni armatürlerle değiştirilmesi sonucu aylık yaklaşık 21840 Kwh elektrik tasarrufu sağladık.

İplikhane zinsler-319 Ringlerde 14 adet Mazinoya Ac. Motor Sürücü takarak aylık yaklaşık 48000 Kwh elektrik tasarrufu sağladık.

Elektrik enerjisi izleme sistemi kurduk ve bu şekilde yılda %5 oranında elektrik kullanımında tasarruf yapmayı planlıyoruz.

Kazan hidrofor sistemine frekans kontrol cihazı entegre ederek aylık yaklaşık 9000Kwh Enerji tasarrufu sağladık.

Hava yastıklama uygulaması 5 makinada hayata geçirildi ve bu şekilde su tüketiminde 85 Ton/Ay azaltım yapıldı.

Boyner Büyük Mağazacılık A.Ş Yeşil Ofis

Boyner Büyük Mağazacılık, merkez ofis, yapısı ve içerideki çalışanlarımızın davranışlarının çevreci bir şekilde ilerlemesi için Doğal Hayatı Koruma Vakfı (WWF) işbirliğiyle yeşil ofis sertifikasyonu için 2012 yılında çalışmalara başladı. Boyner Büyük Mağazacılık merkez ofis içyapısı yenilenirken kullanılan malzemeler yeşil ofis kriterine uygun olacak şekilde doğa dostu malzemelerden seçildi. Bina içyapısının ekoloji dostu olması, çalışan tutumuna da odaklanılmasını beraberinde getirdi.

Boyner Büyük Mağazacılık merkez ofis çalışanlarımız her açıdan yeşil ofis konumuna gelmek adına ofis bünyesinde "Green Team " oluşturular. 46 kişiden oluşan Boyner Büyük Mağazacılık Green Team bina içi fazla su, kağıt, elektrik tüketiminin yapılmaması, atıkların doğru şekilde ayrıştırılması ve iş arkadaşlarının farkındalığının artırılması konularına yönelik proje geliştirebilmekte olan bir grup olarak bir araya geldi. 2012 yılında Boyner Büyük Mağazacılık yeşil ofis olarak 2013 yılına yönelik, elektrik, doğalgaz, su ve kağıt tüketiminde % 5 azaltım hedefi belirledik. Hedefimize giden yolda çalışanlarımızın oluşturduğu Green Team, proje hakkında farkındalığı artırma aktivitelerine mizah katarak proje sembolü olan pandaları ofis içi araç olarak kullandı.

Gerçekleştirilen faaliyetler;

Mekânsal düzenlemede yeşil satın alma

- Açık ofis zemini anti bakteriyel micro beton ile kaplandı.
- Ofis zemininde doğal taş kullanıldı.
- Açık ofis zemini anti bakteriyel micro beton ile kaplandı.
- Tüm kapalı ofis kapıları camdan, kasalar doğal meşe kaplamadan
- Ofis içi separasyonlarda doğal mantar kullanıldı.
- Ofis duvarları için su bazlı boya kullanıldı.
- Tuvaletlerde bataryalara perlatör takıldı ve suyun hava ile karışımı sayesinde daha az tüketim hedeflendi. Aynı zamanda ofis tuvaletleri için susuz pisuarlar takılarak yılda 100-150 ton su tasarrufu sağlanması hedeflendi.
- Mimari düzenleme güneş ışığından ve doğal havalandırmadan en verimli şekilde yararlanmak için düzenlendi.
- Aydınlatmada led aydınlatma çeşidi tercih edildi.

Çalışan katılımı ve daha az tüketim için GREEN TEAM

- Kurumsal gelişim ve İnsan Kaynaklarından sorumlu Genel Müdür Yardımcımızın liderliğinde GREEN TEEAM kuruldu.
- GREEN TEAM çalışmalarını kurumsallaştırmak amacı ile logo ve mesajlarını tanımladı. Logo olarak aktivist pandalar seçildi ve geri dönüşümlü malzemelerden üretilen 3 boyutlu 5 panda ofiste farklı bölgelerde yeşil tüketim mesajlarını çalışanlarla paylaşmak üzere yerleştirildi.
- İç İletişim için Boyner INTRANET, Boyner Holding INTRANET ve mail araç olarak kullanıldı. Çalışanlara yeşil tüketim ve çevre dostu uygulamalara yönelik mesajlar verildi.
- 2013 yıl sonu elektrik, su ve kağıt kullanımında 2012 yılı rakamlarımızda %5 azaltım hedefi belirledik. 2012 yılı tüketim miktarlarımız;

Boyner + YKM	2012 Yılı Toplam Kullanım
Elektrik	1.135.713 Kwh
Su	6401 M3
Kağıt	88.000 Kg

- Yeşil tüketimi yaygınlaştırmak amacı ile ofis içi etkinlikler planlamak üzere çalışma grupları oluşturuldu.

Yeşil Ofis Çalışma Gruplarımız

Manifestocular & Ezberbozanlar: Yeşil ofis manifestosunun çalışanlar tarafından bilinmesinden ve “sürdürülebilir bir yaşam için gönüllü müsün” mesajlarımızın yaygınlaştırılmasından sorumludur.

Eylemciler & İnce Ayarcılar: Aktivist pandaların vereceği mesajlardan sorumludur. Pandalar aracılığı ile elektrik, su ve kağıt tüketimi başta olmak üzere, malzemelerin geri dönüştürülerek atılmasından, tüketimin azaltılmasına kadar pek çok alanda çalışanlara yönelik mesajların oluşturulmasında görevlidirler.

Gözlemciler & Olmaz Olmaz Demeciler: Daha fazla ofis içinde ne yapılabilirin yanıtını çalışanlardan alacaklar ve çalışanların yeşil ofis çalışmalarına katılımlarından sorumludurlar. **Projeciler & İcatçılar:** Sadece ofisi değil hayatı da bütün olarak ele alarak Boyner Grubu Gönüllüleri ile birlikte çevre projelerinden sorumludurlar.

YEŞİL OFİS, YEŞİL TÜKETİM MANİFESTOMUZ

Boyner Büyük Mağazacılık AŞ. merkez ofis çalışanları olarak çevreye dost uygulamaların hayata geçirilmesinde gönüllü olacağımızı taahhüt ediyoruz.

Kağıt, enerji ve su kullanımımızı düşüreceğiz,

Dijital ortamda işlerimizi takip edeceğiz,

Çift taraflı baskı alacağız,

Müsvette kağıtlarımızı değerlendireceğiz,

Kağıtlarımızı geri dönüşüm için ayrıştıracağız,

Kullanmadığımız enerji kaynaklarını prizden çekeceğiz,

Bilgisayarlarımızı iş bitiminde kapatacağız, mola ve öğle aralarında uyku modunda çalıştıracacağız,

Gün ışığı yetersiz kaldığında elektrikli aydınlatma kullanacağız,

Havalandırma, ısınma ve soğutma kaynaklarının kullanımında enerji tasarrufu yapacağız,

Atıklarımızı ayrıştıracağız, geri dönüşüm için gerekli tedbirleri alacağız,

Yeşil tüketimin aktivisti olacağız.



Binalarda Enerji Verimliliği

İş Dünyası Sürdürülebilir Kalkınma Derneği tarafından özel sektörün imzasına açılan ve binalarda enerji tüketimini azaltmayı hedefleyen Binalarda Enerji Verimliliği taahhütnamesi Boyner Grup tarafından 2012 yılında imzalandı ve bu kapsamda Şirketlerimizin genel merkezlerinin bulunduğu binaların enerji harcamalarını hesaplamayı ve azaltım hedeflerini belirlemeyi taahhüt ettik. Bu kapsamda 2012 yılında Boyner Holding A.Ş., Altınyıldız Mensucat ve Konfeksiyon Fabrikaları A.Ş., A&Y Marka Mağazacılık, Boyner Büyük Mağazacılık A.Ş., Beymen Mağazacılık A.Ş., Fırsat Elektronik (Morhipo) merkez ofislerinin harcamalarını ISO 14064-1 standardının 7.3.1 maddesi gereğince hesaplayacağız. Çalışma kapsamı yukarıdaki listedeki şirketlerin Merkez Ofisleri ile sınırlandırılmış olup, Emisyon Kaynağı olarak da Tüketimi Bina sınırları içinde yapılan Enerji Kaynaklı Emisyonlar seçilmiştir. Çalışma hazırlanırken IPCC, UNFCC ve ulusal bazda hesaplamalar esas alınarak envanter oluşturulmuştur. Tüketimi bina sınırları içinde yapılan Emisyon Kalemleri çalışmaya dahil edilmiştir.

Kapsam 1: Doğalgaz Kullanımı, Şirket Klima – Soğutucu Kaynaklı Kaçak HFC Emisyonları, Yangın Söndürücü, LPG Tüpler

Kapsam 2: Elektrik

Kapsam 3: Atık Su (Ofis binalarında oluşan atık su şebekeye verildiği için doğrudan şirket kapsamında CO2 salınımı oluşturmamaktadır, ancak bu su tüketimi şirketlerde takip edilmektedir) Doğalgaz, Elektrik, Yangın Söndürücü Dolumları, LPG tüpler ve Atık Su fatura üzerinden takip edilmektedir. Öte yandan Soğutucu Kaynaklı Kaçak HFC Emisyonları envanter sayımı üzerinden takibi yapılmaktadır. Bu veriler Veri Formları ile ilgili departmanlardan çekilip Boyner Holding A.Ş. Kurumsal Sorumluluk ve Sürdürülebilirlik Departmanı tarafınca saklanır ve hesaplamalar yapılır. Hesaplamalar sonucu bulunan toplam CO2 emisyonu toplam m2'ye bölünerek bir verimlilik endeksi oluşturulur. Hesaplamalar 2013 yılında başlayacak, 6 aylık ve 1 yıllık periyodlarla karşılaştırılarak azaltım hedefleri belirlenecek. 2012 yılı ölçümlerimiz;

Firma	Toplam CO2 Ton Cinsinden
Boyner Büyük Mağazacılık (YKM dahil değildir)	485,20
Altınyıldız	467,09
A&Y Marka Mağazacılık	402,93
BEYMEN	285,76
Boyner Holding	101,10
MORHİPO	46,44

Firma	Su Kullanım M3
ALTINYILDIZ	4.533,00
Boyner Büyük Mağazacılık	3.823,00
AYMM	3.309,33
BEYMEN	1.436,14
Boyner Holding	1.064,00
MORHİPO	887,87

Boyner Büyük Mağazacılık Karbon Azaltım Projesi Ortaklığı (CDP)

CDP 2000 yılında şirketlerin, yatırımcıların ve hükümetlerin iklim değişikliğine bağlı tehditlere karşı alınacak önlemlere kaynak olacak bilgiyi toplamak ve kaynak oluşturmak için başlatılmış bir projedir. 2010 yılından itibaren CDP Türkiye Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu tarafından Akbank'ın sponsorluğu Ernst & Young Türkiye'nin rapor sponsorluğunda yürütülmektedir. Türkiye için henüz bir regülasyon uygulamaya sokulmamış olmasına rağmen CDP yaygınlaşmakta, bu konuda bilinci arttırma ve danışmanlık hizmetlerini daha fazla görünür hale getirmektedir ve ülke envanterinin hesaplanmasına yardımcı olmaktadır.

Boyner Holding CDP projesine Boyner Büyük Mağazacılık A.Ş. ile katılmaktadır. Şirketin 2012 envanter yılına ait emisyon verileri CDP sistemine girilmiştir. Operasyonel sınır Boyner Büyük Mağazacılık A.Ş. seçilmiş olup hesaplamalar Kapsam 1 ve Kapsam 2 ile sınırlandırılmıştır.

Kapsam 1: Araçlarda Kullanılan Dizel; Doğalgaz Emisyonu; İş Makinaları Jeneratörlerde Kullanılan Dizel; Klima Kaynaklı Emisyonlar; LPG Emisyonu; Soğutucu - Dondurucu Kaynaklı Emisyonlar; Yangın Söndürücü Kaynaklı Emisyonlar.

Kapsam 2: Elektrik Kaynaklı Emisyonlar

Yukarıda verilen emisyon kaynakları için fatura bilgileri ve envanter sayımlarından gelen veriler, emisyon faktörleri ile işleme sokularak toplam emisyon değerlerine ulaşılır ve CDP Türkiye'ye bildiri yapılmıştır. 2012 yılı Boyner Büyük Mağazacılık Emisyonları (YKM emisyonları dahil değildir)

Kapsam	Toplam Emisyon Ton
Kapsam 1	537,65
Kapsam 2	378,38
Toplam	916,03

Yapılan bildirim uyarınca çalışma önümüzdeki yıllarda da devam edecek ve azaltıp hedefimizi 2014 yılında tanımlayacağız.

Küresel İlkeler Sözleşmesi ve GRI Referanslarımız

Küresel İlkeler sözleşmesi

Raporda Bulunduğu Bölüm

İnsan Hakları

İlke 1: İş Dünyası ilan edilmiş insan haklarını desteklemeli ve bu haklara saygı duymalıdır.

Yönetim Anlayışımız, Etik İlkelerimiz
Boyner Grup'ta Yaşam/Çalışma Ortamımız/ Eşit Davranma İlkesi/İnsan Onurunun Korunması/ Fırsat Eşitliği/Çalışmalarımızı Kurumsallaştırdık/Fırsat Eşitliği Çalışmalarımızın İletişimi
Tedarik Zincirimizdeki Etki Alanımız, Eşit Davranma İlkesi, İnsan Onurunun Korunması

İlke 2: İş dünyası insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalıdır.

Çalışma Koşulları

İlke 3: İş dünyası çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemelidir.

Tedarik Zincirimizdeki Etki Alanımız, Örgütlenme Özgürlüğü

İlke 4: Her türlü zorla ve zorunlu çalıştırmaya son verilmelidir.

Tedarik Zincirimizdeki Etki Alanımız

İlke 5: Her türlü çocuk işçiliğe son verilmelidir.

Tedarik Zincirimizdeki Etki Alanımız

İlke 6: İşletmeler işe alma ve meslek konusundaki ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına azami önem vermelidir.

İnsan Kaynakları Uygulamalarımız/ Fırsat Eşitliği/ Eşit Davranma İlkesi/İnsan Onurunun Korunması

Çevre

İlke 7: İş dünyası Çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemelidir.

Taahütlerimiz, Çevre Duyarlılığımız, Sürdürülebilirlik Yönetimi, Sürdürülebilirlik Çalışmalarımız

İlke 8: İş dünyası çevreye yönelik sorumluluğu arttıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermelidir.

Taahütlerimiz, Çevre Duyarlılığımız, Sürdürülebilirlik Yönetimi, Sürdürülebilirlik Çalışmalarımız

İlke 9: Çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması özendirilmelidir.

Çevre Duyarlılığımız, Sürdürülebilirlik Yönetimi, Sürdürülebilirlik Çalışmalarımız

Yolsuzlukla Mücadele

İlke 10: İş dünyası rüşvet ve haraç dâhil her türlü yolsuzlukla mücadele etmelidir.

Yolsuzlukla Mücadele, Risk Yönetimi, Çıkar Çatışması ve Haksız Fayda

GRI G3.1 Göstergeleri:		Raporda Bulunduğu Bölüm ve Sayfa Numarası
Profil Bilgileri		
1.1	Kurumun en üst düzey karar vericisinin sürdürülebilirliğin kurumla ve onun stratejisi ile olan ilgisi hakkındaki beyanı	CEO mesajı (3)
1.2	Başlıca etkilerin, risklerin ve fırsatların tanımlanması	Risk Yönetimimiz (13) Sürdürülebilirlik Yönetimi (14-15) Çevre Duyarlılığımız (44-52)
2.1	Kurum adı	Boyner Grup (4)
2.2	Başlıca markalar, ürünler ve / veya hizmetler.	Boyner Grup (4) Şirketlerimiz & Markalarımız (8)
2.3	Ana bölümler, faal şirketler (operating companies), yan kuruluşlar ve ortak girişimler de dâhil kurumun operasyonel yapısı.	Şirketlerimiz & Markalarımız (8)
2.4	Kurumun genel merkezinin bulunduğu yer.	Şirketlerimiz & Markalarımız (8)
2.5	Kurumun faaliyet gösterdiği ülkelerin sayısı ve ister başlıca operasyonlarının bulunduğu, isterse de raporda yer alan sürdürülebilirlik konuları ile ilgisi bulunan ülkelerin adları.	
2.6	Kurumun mülkiyet niteliği ve yasal şekli.	
2.7	Hizmet veren pazarlar (coğrafi dağılım, hizmet verilen sektörler ve müşteri/faydalanıcı çeşitleri de dâhil)	
2.8	Rapor hazırlayan kurumun ölçeği: Çalışan sayısı, Net satışlar (özel sektör kurumları için) veya net gelirler (kamu sektöründeki kurumlar için), Borç ve öz sermaye cinsinden dökümü yapılan toplam işletme sermayesi (özel sektör kurumları için), Sağlanan ürün ve hizmetlerin miktarı.	
2.9	Raporlama dönemi esnasında gerçekleşen büyüklük, yapı veya mülkiyet ile ilgili önemli değişiklikler.	Şirketlerimiz & Markalarımız (8)
2.10	Raporlama dönemi esnasında alınan ödüller.	Dünden Bugüne Boyner Grup (6-7) Ödüllerimiz (26)

GRI G3.1 Göstergeleri:		Raporda Bulunduğu Bölüm ve Sayfa Numarası
3. Raporlama Parametreleri Raporlama Profili		
3.1	Sağlanan bilgilerin ait olduğu raporlama dönemi (Ör. Mali yıl / takvim yılı)	Kapak Sayfası Rapor Hakkında (5)
3.2	En son yayınlanan raporun tarihi (varsa).	N/A
3.3	Raporlama döngüsü (yıllık, iki yıllık, vs.).	Yıllık
3.4	Rapor ve içeriği hakkındaki sorular için iletişim adresi	Rapor Hakkında (5)
Rapor Kapsamı ve Sınırı		
3.5	Aşağıdakileri de içerecek şekilde rapor içeriğini belirleme süreci: a. Önceliklerin belirlenmesi, b. Rapor dâhilindeki konuların önem sırasına göre düzenlenmesi, c. Kurumun raporu kullanmasını beklediği paydaşların belirlenmesi.	Rapor Hakkında (5)
3.6	Raporun sınırı (Ör. Ülkeler, bölümler, yan kuruluşlar, kiralanan tesisler, ortak girişimler, tedarikçiler) .	Rapor Hakkında (5)
3.7	Raporun kapsamı veya sınırı hakkındaki özel kısıtlamaları belirtin.	Rapor Hakkında (5)
3.8	Ortak girişimler, yan kuruluşlar, kiralanan tesisler, dışarıdan tedarik edilen operasyonlar ve raporlama dönemleri arası veya kurumlar arası karşılaştırılabilirliği önemli biçimde etkileyebilen diğer kuruluşlar hakkındaki raporlamanın esası.	Rapor Hakkında (5)
3.9	Raporda yer alan göstergelerin ve diğer bilgilerin toplanmasında uygulanan tahminlerin temelinde, yatan varsayımlar ve teknikler de dâhil, veri ölçüm teknikleri ve hesaplamaların esasları.	Rapor Hakkında (5)
3.10	Daha önceki raporlarda yer alan bilgilerin yeniden ifade edilmesinin yarattığı etkiye dair açıklama ve bu yeniden ifadenin nedenleri (Ör. Şirket birleşmeleri ve satın alma, temel yılların / raporlama dönemlerinin, işin niteliğinin, ölçüm yöntemlerinin değişimi).	N/A
3.11	Raporda uygulanan sınır, kapsam veya ölçüm yöntemlerinde daha önceki raporlama periyodlarına göre yaşanan önemli değişiklikler.	N/A

GRI G3.1 Göstergeleri:		Raporda Bulunduğu Bölüm ve Sayfa Numarası
GRI İçerik İndeksi		
3.12	Raporda yer alan "Standart Açıklamalar" ın yerini gösteren tablo.	GRI ve KİS Endeksi (53-65)
Denetim		
3.13	Raporun dış denetimden geçmesi konusundaki politika ve geçerli uygulama. Sağlanan dış denetimin kapsamı ve esası, eğer sürdürülebilirlik raporunun içinde bulunan denetim raporuna halihazırda dâhil edilmemişse, bu konulara açıklık getirin. Ayrıca, rapor hazırlayan kurum ile denetim sağlayıcısının/ sağlayıcılarının arasındaki ilişkiyi de açıklayın.	
Yönetim, Taahhütler ve Katılım Yönetişim		
4.1	Stratejinin veya kurumsal idarenin belirlenmesi gibi özel görevlerden sorumlu olan en yüksek yönetim organına bağlı olan kurallar da dâhil, kurumun yönetim yapısı.	Yönetim Anlayışımız (9-10)
4.2	En yüksek yönetim organı başkanının aynı zamanda kurum içinde icra görevi olup olmadığını (ve eğer öyleyse, kurumun yönetimi dâhilindeki işlevlerini ve bu düzenlemenin nedenlerini) belirtin.	Yönetim Kurulumuz (11)
4.3	Üniter kurul yapısına sahip kurumlarla ilgili olarak, en yüksek yönetim organının bağımsız ve / veya icra görevi olmayan üyelerinin sayısını ve cinsiyetini belirtin.	Yönetim Kurulumuz (11)
4.4	Hissedarların ve çalışanların en yüksek yönetim organına tavsiye veya talimat verme mekanizmaları	Paydaşlarımız (17-18) Çalışanlarımız ile İletişim (37)
4.5	En yüksek yönetim organının üyelerine, üst düzey yöneticilere ve idarecilere ödenen ücret (ayrılma düzenlemeleri de dâhil) ile kurumun performansı (sosyal ve çevresel performans da dâhil) arasındaki bağlantı.	
4.6	En yüksek yönetim organının çıkar çatışmalarından kaçınmasını sağlamak amacıyla uygulamaya konan süreçler.	Çıkar Çatışması ve Haksız Fayda (14)

GRI G3.1 Göstergeleri:		Raporda Bulunduğu Bölüm ve Sayfa Numarası
4.7	En yüksek yönetim organı ve komitelerinin üyelerinin cinsiyet ve diğer çeşitlilik göstergeleri de dahil kompozisyon, yetkinlik ve uzmanlıklarının saptanması süreci.	Yönetim Kurulumuz (11) Boyner Grup'ta Yaşam/Boyner Grup'ta Kadın-Erkek Eşitliği (30)
4.8	Kurum bünyesinde geliştirilmiş, ekonomik, çevresel ve sosyal performans ile ilgili misyon veya değer beyanları, davranış kuralları ve prensipler ve bunlara dair uygulamaların durumu.	Yönetim Anlayışımız (9) Etik İlkelerimiz (12) Yolsuzlukla Mücadele (13) Gizliliği Koruma/Rakiplerle İlişkiler (14) Sürdürülebilirlik Yönetimi (14-16) Çevre Duyarlılığımız (44-52)
4.9	İlgili riskler ve fırsatlar ile uluslararası kabul görmüş standartlara, davranış kurallarına ve prensiplere olan uyum da dâhil olmak üzere, kurumun ekonomik, çevresel ve sosyal performansı belirlemesini ve yönetmesini denetlemek üzere en yüksek yönetim organının uyguladığı prosedürler.	Etik İlkelerimiz (12) Risk Yönetimimiz (13) Sürdürülebilirlik Yönetimi (14-15)
4.10	En yüksek yönetim organının, özellikle ekonomik, çevresel ve sosyal performansla alakalı olarak kendi performansını değerlendirme süreçleri.	Yönetim Anlayışımız (9-10)
Dış Girişimlere Yönelik Taahhütler		
4.11	İhtiyati yaklaşım veya prensibinin kurum tarafından ele alınıp alınmadığına veya nasıl ele alındığına dair açıklama.	
4.12	Kurum dışında geliştirilmiş olan ekonomik, çevresel ve sosyal bildirgeler, prensipler veya kurumun taahhütte bulunduğu ya da onayladığı diğer girişimler.	Tedarik Zincirimizde Etki Alanımız (23-25) Taahhütlerimiz (27-28) Üye olduğumuz Sivil Toplum Örgütlenmeleri (19)
4.13	Kurumun birliklerdeki (sanayi birlikleri gibi) ve /veya ulusal / uluslararası savunucu örgütlerindeki üyelikleri.	Üye Olduğumuz Sivil Toplum Örgütlenmeleri (19)
Paydaş Katılımı		
4.14	Kurum tarafından katılımı sağlanan paydaş gruplarının listesi	Paydaşlarımız (17-18)
4.15	Katılım yapılacak paydaşların kimler olacağına belirlenmesi ve seçimlerine dair esas.	Paydaşlarımız (17-18)
4.16	Paydaş türü ve grubuna göre katılım sıklığı da dâhil, paydaş katılımı yöntemleri.	Koşulsuz Müşteri Mutluluğu (11) Paydaşlarımız (17-18) Üye Olduğumuz Sivil Toplum Örgütlenmeleri (19) İnsan Kaynakları Uygulamalarımız (35-36)/Çalışanlarımız ile İletişim (37) Topluma Katkı (40-43) Çevre Duyarlılığımız (44-52)

GRI G3.1 Göstergeleri:		Raporda Bulunduğu Bölüm ve Sayfa Numarası
4.17	Paydaş katılımı ile ortaya konan başlıca konular ile kaygılar ve kurumun bunlara, yaptığı raporlama aracılığıyla verdiği yanıt da dâhil, nasıl yanıt verdiği.	Sürdürülebilirlik Yönetimi (14-15) Paydaşlarımız (17-18) Tedarik Zincirimizde Etki Alanımız (23-25) Çevre Duyarlılığımız (44-52) İnsan Kaynakları Uygulamalarımız (35-36)
Ekonomik		
Yönetim Yaklaşımı		
EC1	Gelirler, işletme maliyetleri, çalışan ücretleri, bağışlar ve diğer toplumsal yatırımlar, birikmiş karlar ve sermaye sağlayıcıları ile devletlere yapılan ödemeler de dâhil, üretilen ve dağıtılan doğrudan ekonomik değer.	
EC2	İklim değişikliğinin kurumun mali sonuçlarına etkisi ve faaliyetlerinde yarattığı diğer riskler ve fırsatlar.	
EC3	Kurumun maaş esaslı emeklilik planı yükümlülüklerinin kapsamı.	İnsan Kaynakları Uygulamalarımız/ Ücret Politikalarımız (36)
EC4	Devletten alınan önemli mali destek.	
EC5	Önemli operasyon yerlerinde yerel asgari ücrete kıyasla cinsiyet kısımlı standart işe giriş ücret düzeyi oranları aralığı.	
EC6	Önemli operasyon yerlerinde yerel tedarikçilere yapılan ödemelerle ilgili politika, uygulamalar ve ödeme oranları.	
EC7	Önemli operasyon yerlerinde yerel halktan çalışan işe alma usulleri ve yerel halktan işe alınmış üst yöneticilerin oranı.	
EC8	Ticari, aynı veya hayır amaçlı girişimlerle, öncelikli olarak kamu yararına yapılan altyapı yatırımlarının ve sağlanan hizmetlerin geliştirilmesi ve etkisi.	Topluma Katkı (40-43)
EC9	Önemli dolaylı ekonomik etkilerin, kapsamı da dâhil, anlaşılması ve tanımlanması.	
Çevresel		
Yönetim Yaklaşımı		Sürdürülebilirlik Yönetimi (14-15) Çevre Duyarlılığımız (44-52)
EN1	Kullanılan malzemelerin ağırlık veya hacim cinsinden ifadesi.	

GRI G3.1 Göstergeleri:		Raporda Bulunduğu Bölüm ve Sayfa Numarası
EN2	Geri dönüştürülmüş girdi malzemesi olarak kullanılan malzemelerin yüzdesi.	
EN3	Birincil enerji kaynağına göre doğrudan enerji tüketimi.	Çevre Duyarlılığımız/ Kurum Karbon Ayak izi/Yeşil Ofis/ Binalarda Enerji Verimliliği/Temiz Üretim Projesi (44-51)
EN4	Birincil enerji kaynağına göre dolaylı enerji tüketimi.	Çevre Duyarlılığımız/ Kurum Karbon Ayak izi/Yeşil Ofis/ Binalarda Enerji Verimliliği/Temiz Üretim Projesi (44-51)
EN5	Tasarruf ve verimlilik iyileştirmelerine bağlı olarak tasarruf edilen enerji.	Çevre Duyarlılığımız/ Temiz Üretim Projesi/Yeşil Ofis/Kurum Karbon Ayak izi (44-50)
EN6	Enerji verimliliği sağlayan veya yenilenebilir enerji kullanan ürün ve hizmet sağlama girişimleri ve bu girişimlerin sonucunda enerji gereksinimlerindeki azalmalar.	Çevre Duyarlılığımız/ Temiz Üretim Projesi/Kurum Karbon Ayak izi (44-47)
EN7	Dolaylı enerji tüketimini azaltma girişimleri ve elde edilen azalmalar.	Çevre Duyarlılığımız/ Temiz Üretim Projesi/Yeşil Ofis/Kurum Karbon Ayak izi (44-50)
EN8	Kaynağına göre toplam su çekimi.	Çevre Duyarlılığımız/Temiz Üretim Projesi/Yeşil Ofis(46-50)
EN9	Su çekiminden önemli biçimde etkilenen su kaynakları.	Çevre Duyarlılığımız/Temiz Üretim Projesi/Yeşil Ofis(46-50)
EN10	Geri kazanılan ve yeniden kullanılan suyun yüzdesi ve toplam hacmi.	Çevre Duyarlılığımız/Temiz Üretim Projesi/Yeşil Ofis(46-50)
EN11	Koruma alanlarında veya koruma alanlarının dışında olup yüksek biyoçeşitlilik değerine sahip alanlarda, sahip olunan, kiralanan, yönetilen veya buralara bitişik olan arazinin yeri ve büyüklüğü.	Çevre Duyarlılığımız/ Kurum Karbon Ayak izi (44-46)
EN12	Koruma alanlarında veya koruma alanlarının dışında kalan yüksek biyoçeşitlilik değerine sahip alanlardaki faaliyet, ürün ve hizmetlerin biyoçeşitlilik üzerindeki önemli etkilerinin tanımlaması	N/A
EN13	Korunan veya geri kazanılan yaşam alanları.	
EN14	Biyoçeşitlilik üzerindeki etkilerin yönetilmesi ile ilgili stratejiler, devam eden faaliyetler ve geleceğe yönelik planlar.	Çevre Duyarlılığımız/CDP (52)
EN15	Soy tükenmesi riski düzeyine göre, operasyonlardan etkilenen bölgelerdeki yaşam alanlarında bulunan IUCN Kırmızı Listesindeki türlerinin ve ulusal koruma listesindeki türlerinin sayısı.	N/A

GRI G3.1 Göstergeleri:		Raporda Bulunduğu Bölüm ve Sayfa Numarası
EN16	Ağırlığına göre toplam doğrudan ve dolaylı sera gazı emisyonları	Çevre Duyarlılığımız/ Kurum Karbon Ayak izi(44-46) Binalarda Enerji Verimliliği (51-52) CDP (52)
EN17	Ağırlığına göre diğer ilgili dolaylı sera gazı emisyonları.	Çevre Duyarlılığımız/ Kurum Karbon Ayak izi(44-46) Binalarda Enerji Verimliliği (51-52) CDP (52)
EN18	Sera gazı emisyonlarını azaltma girişimleri ve gerçekleştirilen azalmalar.	Çevre Duyarlılığımız/ Kurum Karbon Ayak izi (44-46)
EN19	Ağırlığına göre ozon tüketen maddelerin emisyonları.	
EN20	Türüne ve ağırlığına göre NOx, SOx ve havaya verilen diğer önemli emisyonlar.	
EN21	EN21 Kalite ve varış noktasına göre toplam su deşarjı.	Çevre Duyarlılığımız/ Temiz Üretim Projesi (46-47)
EN22	Türüne ve bertaraf yöntemine göre toplam atık ağırlığı.	Çevre Duyarlılığımız/ Temiz Üretim Projesi (46-47)
EN23	Önemli sızıntıların toplam sayısı ve hacmi.	
EN24	Basel Konvansiyonu, Ek I, II, III ve VIII koşulları kapsamında tehlikeli olarak addedilen taşınmış, ithal edilmiş, ihraç edilmiş veya işlenmiş atıkların ağırlığı ve uluslararası sevkiyatı yapılan taşınmış atıkların yüzdesi.	N/A
EN25	Raporlama yapan kurumun su deşarjlarından ve kaçaklarından önemli biçimde etkilenen su kütlelerinin ve ilgili yaşam alanlarının adı, büyüklüğü, koruma durumu ve biyoçeşitlilik değeri.	
EN26	Ürün ve hizmetlerin çevresel etkilerini azaltmaya yönelik girişimler ve bu etki azalımının boyutları.	Çevre Duyarlılığımız/ Kurum Karbon Ayak izi/Yeşil Ofis/ Binalarda Enerji Verimliliği/Temiz Üretim Projesi/CDP (44-52)
EN27	Satılmış ürünlerin ve bunların ambalaj malzemelerinin kategorilere göre geri toplanma yüzdesi.	
EN28	Çevresel yasa ve yönetmeliklere uyulmaması neticesinde uygulanan önemli para cezalarının maddi değeri ve parasal olmayan yaptırımların toplam sayısı.	
EN29	Ürünlerin ve kurumun operasyonlarında kullanılan diğer malların ve malzemelerin taşınmasından ve kurum çalışanlarının ulaşımından kaynaklanan önemli çevresel etkiler.	Sürdürülebilirlik Yönetimimiz(14-15) Çevre Duyarlılığımız/ Kurum Karbon Ayak izi (44-46) CDP (52)

GRI G3.1 Göstergeleri:		Raporda Bulunduğu Bölüm ve Sayfa Numarası
EN30	Sınıfına göre toplam çevre koruma harcamaları ve yatırımları	
İşgücü Uygulamaları ve İnsana Yakışır İş		
Yönetim Yaklaşımı		Yönetim Anlayışımız (9-10) Etik İlkelerimiz (12) Paydaşlarımız (17-18) Tedarik Zincirinde Etki Alanımız (23-25) Boyner Grup'ta Yaşam/Çalışma Ortamımız/Eşit Davranma İlkesi/ İnsan Onurunun Korunması/ Fırsat Eşitliği/Çalışmalarımızı Kurumsallaştırdık/Fırsat Eşitliği Çalışmalarımızın İletişimi/ (29-32) Etik Kurul (33-34) İş Sağlığı ve Güvenliği(34-35)
LA1	İstihdam türüne, çalışma sözleşmesine ve bölgesine göre cinsiyet kırımlı toplam işgücü.	İnsan Kaynakları Uygulamalarımız/İstihdam Verilerimiz (37)
LA2	Yaş grubuna, cinsiyete ve bölgeye göre yeni işe alımlar, personel devir hızı ve kurumdan ayrılanların toplam sayısı.	
LA3	Geçici ve yarı zamanlı çalışanlara sağlanmayıp tam zamanlı çalışanlara sağlanan yan ödemelerin ana operasyonlara göre dağılımı.	İnsan Kaynakları Uygulamalarımız/Çalışanlarımıza Sunduğumuz Yan Haklar (36)
LA4	Toplu iş sözleşmeleri kapsamına giren çalışanların yüzdesi.	Boyner Grup'ta Yaşam/Örgütlenme Özgürlüğü (30)
LA5	Toplu sözleşmelerde belirtilsin belirtilmesin önemli operasyonel değişiklikler konusunda asgari bildirim süresi ya da süreleri.	İnsan Kaynakları Uygulamalarımız/Çalışanlarımız ile İletişim (37)
LA6	İşçi sağlığı ve iş güvenliği programlarının izlenmesine yardım eden ve bunlar hakkında tavsiye veren resmi, müşterek yönetim-çalışan sağlık ve güvenlik komitelerinde temsil edilen toplam işgücü yüzdesi.	
LA7	Yaralanma, meslek hastalığı, kayıp günler ve işe gelmeme oranları ve iş nedeniyle ölümlerin bölgelere ve cinsiyete göre dağılımı.	
LA8	Ciddi hastalıklarla ilgili olarak işgücü mensuplarına, ailelerine veya yerel halk mensuplarına yardım etmek üzere uygulanan eğitim, öğretim, danışmanlık, koruma ve risk kontrol programları.	İnsan Kaynakları Uygulamalarımız/ Boyner Holding Yardımlaşma Derneği Sandığı (36)
LA9	Sendikalarla yapılan resmi anlaşmaların kapsamına giren sağlık ve güvenlik konuları.	İş Sağlığı ve Güvenliği (34-35)
LA10	Çalışan kategorisine göre, cinsiyet kırımlı yıllık olarak çalışan başına düşen ortalama eğitim saatleri.	İnsan Kaynakları Uygulamalarımız/ Eğitim Gelişim Verilerimiz (37)

GRI G3.1 Göstergeleri:		Raporda Bulunduğu Bölüm ve Sayfa Numarası
LA11	Çalışanların sürekli istihdam edilebilirliğini destekleyen ve kendilerine kariyerlerinin bitiminde yardım edecek beceri geliştirme ve yaşam boyu eğitim programları.	İnsan Kaynakları Uygulamalarımız/ Çalışanlarımız ile İletişim/ Çalışanlarımız için Hobi Kulüpleri (37-38)
LA12	Düzenli şekilde performans ve kariyer gelişimi değerlendirmesi alan çalışanların cinsiyet kırılımlı yüzdesi.	
LA13	Çalışanların cinsiyet, yaş grubu, azınlık grubu üyeliği ve benzeri çeşitlilik kategorilerine göre dökümü ve yönetim organlarında oransal olarak aldıkları yer	Boyner Grup'ta Yaşam/Fırsat eşitliği (Cinsiyet temelli dağılım) (30)
LA14	Çalışan kategorisine ve önemli faaliyet lokasyonlarına göre erkek çalışanların temel maaşlarının ve tazminat bedellerinin kadınlarınkine göre oranı.	
LA15	Cinsiyet kırılımlı doğum izni sonrası işe dönüş oranı	Boyner Grup'ta Yaşam/ Fırsat Eşitliği (30)
İnsan Hakları		
Yönetim Yaklaşımı		Sürdürülebilirlik Yönetimi(14-15) Sürdürülebilirlik Çalışmalarımız (15-16) İş Süreçlerinde Sürdürülebilirliği yaygınlaştırmak (22) Tedarik Zincirimizde Etki Alanımız (23-25) Boyner Grup'ta Yaşam (29-32)
HR1	İnsan hakları hükümlerini içeren ve insan hakları taramasından geçen önemli yatırım anlaşmalarının ve sözleşmelerinin yüzdesi ve toplam sayısı.	Tedarik Zincirimizde Etki Alanımız (23-25) Taahütlerimiz (27-28)
HR2	İnsan hakları ve alınan önlemler konusunda taramadan geçen önemli tedarikçilerin, yüklenicilerin ve diğer iş ortaklarının yüzdesi.	Tedarik Zincirimizde Etki Alanımız (23-25)
HR3	Eğitim alan çalışanların yüzdesi de dahil, operasyonlarla ilgili olan insan hakları unsurları hakkındaki politika ve prosedürler konusunda verilen toplam çalışan eğitimi saatleri.	
HR4	Ayrımcılık konusunda toplam vaka sayısı ve geliştirilen düzeltici uygulamalar.	Boyner Grup'ta Yaşam (29-32) Etik Kurul (33-34)
HR5	Örgütlenme ve toplu sözleşme yapma özgürlüğünün önemli risk altında olabileceği ve ihlal edildiği operasyonlar ve tedarikçiler ve bu hakları desteklemek üzere alınan önlemler.	Tedarik Zincirimizde Etki Alanımız (23-25)
HR6	Çocuk işçiliği vakalarında önemli riske sahip olduğu belirlenen operasyonlar ve çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik alınan önlemler.	Boyner Grup'ta Yaşam (29-32) Tedarik Zincirimizde Etki Alanımız (23-25)

GRI G3.1 Göstergeleri:		Raporda Bulunduğu Bölüm ve Sayfa Numarası
HR7	Zorla ve cebri çalıştırma vakalarında önemli riske sahip olduğu belirlenen operasyonlar ve zorla ve cebri çalıştırmanın her türünün ortadan kaldırılmasına yönelik alınan önlemler.	Boyner Grup'ta Yaşam (29-32) Tedarik Zincirimizde Etki Alanımız (23-25)
HR8	Kurumun operasyonlarıyla bağlantılı olan insan hakları unsurları ile ilgili politikaları veya prosedürleri hakkında eğitilen güvenlik personeli oranı	
HR9	Yerli halkın haklarının ihlaliyle sonuçlanan vakaların toplam sayısı ve alınan önlemler.	N/A
HR10	İnsan hakları tenkitlerine ve/veya değerlendirmelerine maruz kalmış operasyonların oranı ve toplam sayısı	N/A
HR11	Resmi şikâyet mekanizmaları yoluyla dosyalanan, değerlendirilen ve çözülen insan hakları şikâyetlerinin sayısı.	Etik İlkelerimiz (12)
Toplum		
Yönetim Yaklaşımı		Yönetim Anlayışımız (9-10) Sürdürülebilirlik Yönetimi (14-15) Paydaşlarımız (17-18) Üye Olduğumuz Sivil Toplum Örgütleri (19) Sürdürülebilirliği Tüm Etki Alanımızda Yaygınlaştırmak (20-21) Etik Kurul (33-34) Topluma Katkı (40-43) Çevre Duyarlılığımız (44-52)
S01	Giriş, işletme ve çıkış da dahil, operasyonların yerel halk üzerindeki etkilerini değerlendiren ve yöneten tüm programların niteliği, kapsamı ve etkililiği. Yerel halk ile bütünleşerek, etki değerlendirmesi yapılarak ve kalkınma programları geliştirilerek gerçekleştirilen operasyonların oranı.	
S02	Yolsuzlukla ilgili riskler yönünden analiz edilen işletme birimlerinin yüzdesi ve toplam sayısı.	
S03	Kurumun yolsuzluğu önleme politika ve prosedürleri konusunda eğitim alan çalışanların yüzdesi.	
S04	Yolsuzluk vakalarına karşı alınan önlemler.	Yolsuzlukla Mücadele (14)

GRI G3.1 Göstergeleri:		Raporda Bulunduğu Bölüm ve Sayfa Numarası
S05	Kamu politikalarına karşı tutum ve kamu politikası geliştirmeye ve kulis faaliyetlerine katılım.	N/A
S06	Ülkelere göre siyasi partilere, politikacılara ve ilgili kuruluşlara yapılan mali ve aynı katkılar.	N/A
S07	Rekabeti engelleyici davranış, haksız rekabet (anti-trust) ve tekelcilik uygulamalarına karşı alınan yasal tedbirlerin sayısı ve sonuçları.	Risk Yönetimi (13) Yolsuzlukla Mücadele (13) Rakiplerle İlişkiler (14)
S08	Yasa ve yönetmeliklere uyulmaması nedeniyle kesilen önemli cezaların parasal değeri ve parasal olmayan yaptırımların toplam sayısı.	
S09	Yerel halklar üzerinde önemli potansiyel veya fiili olumsuz etkileri olan operasyonlar.	N/A
S010	Yerel halklar üzerinde önemli potansiyel veya fiili olumsuz etkileri olan operasyonların önlenmesi ve azaltılmasına yönelik alınan önlemler.	N/A
Ürün Sorumluluğu		
Yönetim Yaklaşımı		Yönetim Anlayışımız (9-10) Sürdürülebilirlik Çalışmalarımız (15-16) Paydaşlarımız (17-18) Çevre Duyarlılığımız (44-52)
PR1	İyileştirilmek üzere ürünlerin ve hizmetlerin sağlık ve güvenlik etkilerinin değerlendirildiği yaşam döngüsü evreleri ve bu prosedürlere tabi olan ana ürün ve hizmet kategorilerinin yüzdesi.	
PR2	Sonuçların türüne göre, yaşam döngüleri esnasında ürünlerin ve hizmetlerin sağlık ve güvenlik etkileri ile ilgili yönetmeliklere ve gönüllü kurallara uyum sağlanmadığı görülen vaka sayısı.	
PR3	Prosedürlerin gerekli gördüğü ürün ve hizmet bilgilerinin türü ve bu bilgi gerekliliklerine tabi olan ana ürün ve hizmetlerin yüzdesi	
PR4	Sonuçların türüne göre, ürün ve hizmet bilgileri ve etiketleme ile ilgili olarak yönetmeliklere ve gönüllü kurallara uyulmadığını gösteren toplam vaka sayısı.	
PR5	Müşteri memnuniyetini ölçen anket sonuçları ile birlikte, müşteri memnuniyeti ile alakalı uygulamalar.	Koşulsuz Müşteri Mutluluğu (11)

GRI G3.1 Göstergeleri:		Raporda Bulunduğu Bölüm ve Sayfa Numarası
PR6	Reklam, tanıtım ve sponsorluk da dâhil, pazarlama iletişimi ile ilgili yasalara, standartlara ve gönüllü kurallara bağlı kalmaya yönelik programlar.	Boyner Grup'ta Yaşam/Fırsat Eşitliği Çalışmalarımızın İletişimi (32)
PR7	Sonuçların türüne göre, reklam, tanıtım ve sponsorluk da dahil, pazarlama iletişimi ile ilgili yönetmeliklere ve gönüllü kurallara uyulmadığını gösteren toplam vaka sayısı.	
PR8	Müşterinin kişisel gizliliği ihlalleri ve müşteri verilerinin kaybedilmesi ile ilgili doğrulanmış toplam şikâyet sayısı.	
PR9	Ürün ve hizmetlerin tedariki ve kullanımı ile ilgili yasa ve yönetmeliklere uyulmaması nedeniyle kesilen önemli cezaların parasal değeri.	