



BOYNERGRUP



2015 SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU

FAALİYET ALANLARIMIZ

Sosyal Performansımız

- İnsan Hakları
- Ayrımcılık Yapmama
- Çalışan Hakları
- Çalışan Katılımı
- İş Sağlığı ve Çalışan Güvenliği
- Yolsuzlukla Mücadele
- Paydaş İlişkileri & Katılımı

Çevresel Performansımız

- Enerji Verimliliği
- Su Verimliliği
- Atık Yönetimi
- Temiz Üretim
- Kimyasal Güvenliği

Tedarik Zinciri

- Sosyal Uygunluk
- Kimyasal Uygunluk

Ürün

- Kalite
- Kimyasal Güvenliği

Toplum

- Sosyal Sorumluluk Yatırımları
- Çalışanların Gönüllülüğü
- Stratejik Hayırseverlik
- Paydaş Katılımı

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ VE PAYDAŞLARIMIZ

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİMİZ

İnsan onuruna yakışan iş ortamları, çevre dostu uygulamalar, topluma yatırım ve müşteri mutluluğu ana başlıkları altında topladığımız sürdürülebilirlik faaliyetlerimizi, 2015 yılında, devam eden projelerimizin etkisini arttırarak ve yeni projeler ile destekleyerek hayata geçirdik. Tüm bu faaliyetlerimizde, paydaşlarımızın katılım ve katkılarını gerek doğrudan onların katılacağı platformlar yaratarak gerekse üye olduğumuz platformlar üzerinden diyaloga geçerek planladık ve uygulamaya koyduk. Sürdürülebilirliği tüm değer zincirimizde temel politika olarak ele aldık ve bu çalışmalarımızı Kurumsal Sorumluluk ve Sürdürülebilirlik Departmanı öncülüğünde, Boyner Grup şirketlerinde ilgili bölümlerin katılımı ve koordinasyonu ile yürüttük.

Sürdürülebilirlik Çalışma Gruplarımız

- Tedarik Zinciri Sürdürülebilirliği Proje Ekibi
- İş Sağlığı ve Çalışan Güvenliği Koordinasyon Kurulu
- Etik Kurullar
- Yeşil Ofis Proje Ekibi / Green Team

PAYDAŞ KATILIMI

İş stratejilerimiz çerçevesinde, paydaşlarımızın kurumsal sorumluluk ve sürdürülebilirlik yaklaşımımız rehberliğinde gerçekleştirdiğimiz sosyal ve çevresel başlıklı çalışmalarımıza ve faaliyetlerimize başından sonuna katılımına öncelik veriyoruz. Yıl içinde yeni başlattığımız ve devam ettirdiğimiz projelerimiz için entegrasyon fırsatlarını tespit edip paydaşlarımızın süreçlere katılımını destekliyoruz.

Paydaşlarımız	İletişim Platformlarımız	Amacımız
Müşterilerimiz	• Satış kanallarımız ve CRM çalışmaları • Çağrı merkezi • Ürün kalite ekipleri	• Koşulsuz Müşteri Mutluluğu ilkemizin müşterilerimiz ile temas ettiğimiz her kanalda hayata geçirilmesi
Çalışanlarımız	• İç iletişim • Gelişim programlarımız • Boyner Grup Gönüllüleri • Sendika temsilcilerimiz • İş sağlığı ve çalışan güvenliği kurulu • Grup şirketler etik kurulları	• Şirket içi demokrasi • Çalışanlarımızın motivasyonu ve performansı
Tedarikçilerimiz	• Tedarik ekipleri • Kalite ve sosyal uygunluk rkipleri • Denetim ve izleme ekipleri	• Tedarikçilerimiz ile eş zamanlı gelişim göstermek
Hissedarlarımız	• Genel kurul • Yatırımcı ilişkileri yönetimi • Kurumsal yönetim komitesi • Faaliyet raporu • Kamuyu aydınlatma platformu ve borsa	• Bilgilendirme • Şeffaflık
Çevre	• Sürdürülebilirlik çalışma gruplarımız • Boyner Grup Gönüllüleri • Üye olduğumuz sivil toplum kuruluşları	• Çevresel performansımızı iyileştirmek ve çalışan katılımı
Toplum	• Üye olduğumuz sivil toplum kuruluşları • Sosyal sorumluluk projelerimiz • Sponsorluk faaliyetlerimiz • Boyner Grup Gönüllüleri	• İnsan odaklı sosyo-ekonomik kalkınmanın, kadın erkek eşitliğinin sağlanması, dezavantajlı grupların sosyal içerilmesinin ve çevre koruma projelerinin hayata geçirilmesinin desteklenmesi • Kamu, özel sektör ve sivil toplum diyalogu ile iş birliğinin sağlanmasına katkı sunmak

ÜYELİKLERİMİZ

Yurtiçi



Yurtdışı



ÇALIŞMA EKOSİSTEMİMİZ

Toplam İstihdam

2015 Yılında Toplam İstihdamımız:

9.952 kişi



2015'te açtığımız yeni mağazalarda 216 kişiye daha istihdam sağladık.



Çalışan Sayıları:

- Boyner Büyük Mağazacılık A.Ş.

5.243

- Boyner Perakende ve Tekstil Yatırımları A.Ş.

116

- Beymen Mağazacılık A.Ş.*

1.506

- AY Marka Mağazacılık A.Ş.

1.434

- Altınyıldız Tekstil ve Konfeksiyon A.Ş.

1.653

* Nişantaşı ve İzkar dahil edilmiştir.

KURUM KÜLTÜRÜMÜZ “EZBERBOZAN ALEMİ”

“Ezberbozan Alemi”ni, 7 temel değerimizi tüm çalışanlarımıza aktarmak üzere oluşturduk:

Boyner Grup’u özel sektörde farklı kılan, tüm çalışanlarımızın benimsediği ve grup vizyonunun gerçekleştirilmesinde rol oynayan benzersiz özelliklerimiz, hissedarlarımız, çalışanlarımız ve tedarikçilerimiz tarafından tanımlandı. Farklı seviyelerden 400’ün üzerinde çalışanımızla yapılan birebir görüşmeler ile, bir yıllık bir çalışma sayesinde grubumuzun temel değerleri bir kez daha ortaya çıkarıldı. Bu çalışmada Boyner Grup Onursal Başkanı Osman Boyner’in, diğer kurucularımızın ve yönetim kurulu başkanlarımızın yazıları ve konuşmaları incelendi, yıllar içinde hazırlanan dokümanlar gözden geçirildi. Söz konusu sürecin ardından Ezberbozan Alemi adını verdiğimiz değerler bütününe ortaya koyduk. Ezberbozan Alemi; müşteri mutluluğunu esas almak, yaratıcılığın sınırlarını zorlamak, cesur olmak, tutkulu olmak, sürekli öğrenmek, sorumluluk sahibi olmak, büyük bir ailenin parçası olmak olan 7 temel değerimizi tüm çalışanlarımıza aktarıyor.



PUSULA

Boyner Grup’un müşteri mutluluğu, yaratıcılık, cesaret, tutkulu olmak, sürekli öğrenmek, sorumluluk sahibi olmak, büyük bir ailenin parçası olmak 7 temel değerinin mağazada nasıl karşılık bulacağını gösteren bir kitapçık.

Bu 7 temel değer mağazada iş başında nasıl gösterebileceğimizin örnekleri oluşturuldu.



DEĞERLERİMİZ

• Müşteri Mutluluğunu Esas Alırız

Müşterinin beklentisinin üzerinde yaratıcı ürün, hizmet ve deneyim sunmaya odaklı olmak; müşteriye dokunan her noktada, o noktanın fonksiyonu doğrultusunda gelişim sağlamak; her davranışında müşteriye önemini ve önceliğini hissettirmek bizim için esastır.

• Yaratıcıyız

Yaratıcı çözümler ve yaklaşımlar keşfetme ve uygulama yeteneği; denenmemiş, yapılmamış olanları düşünüp uygulamak; iş yapış tarzını sürekli değerlendirip geliştirmek; yönetilen ekipte yeni fikirlerin doğmasını desteklemek; “Neden olmasın?” diye sorabilmek bizim en önemli özelliğimiz. Yenilikçiliğimizin esin kaynağı ise müşterilerimiz.

• Cesuruz

Hızlı karar verebilmek, gerektiğinde esnek davranabilmek; değişime olumlu yaklaşmak ve desteklemek; koşullar gerektirdiğinde zaman kaybetmeden değişmek, değiştirmek bizi biz yapan değerlerimiz arasında.

• Tutkuluyuz

İstekle çalışmak, işinin liderliğini yapmak; ekibi için motive edici, ilham veren ortamları yaratmak; olumlu tutum sahibi olmak ve ekibine yansıtmak; hedeflerine odaklanmak, coşkuyla çalışmak ve keyifli çalışmak, Boyner Grup çalışanlarının temel özelliği.

• Sürekli Öğreniriz

Sürekli öğrenmek, kendi uzmanlık bilgilerini sürekli güncel tutmak ve diğerlerini geliştirmek ve yetiştirmek; öğrenmenin yanında öğretebilmek; çeşitli kaynaklardan bilgi edinerek, işlerin ne yöne gidebileceği konusunda vizyon yaratmak; işinin, ekibinin ve kendinin daha verimli olmasını sağlamak, Boyner Grup çalışanlarının olmazsa olmazı.

• Sorumluluk Sahibiyiz

Topluma katkı sağlamak, katkı sağlamaya destek olmak; ekip arkadaşlarına, iş ortaklarına, müşterilerine ve topluma yönelik etik, şeffaf, hesap verebilir ve sürdürülebilir bir yaklaşımla “İyi insan, iyi çalışan, iyi vatandaş” olmak; davranışlarının ve eylemlerinin sosyal, ekonomik ve çevresel sorumluluklarının farkında olarak işini yürütmek, Boyner Grup çalışanının vazgeçilmezi.

• Büyük Bir Aileyiz

Daima, iyi bir aile gibi karşılıklı güven, saygı, katılım, adalet ve iş birliği esasıyla çalışmak; tüm Boyner Grup çalışanlarının performansları dışında herhangi bir farklılık gözetilmeden çalışmasına, yükselmesine, gelişmesine sürekli olarak fırsat vermek; ailenin güvenilirliğini, sıcaklığını, keyfini yaşamak ve yaşatmak bizim için büyük önem taşıyor.

İş Yerinde Demokrasi

Boyner Grup'ta, tüm çalışanlarımızın kendi fikir ve önerilerini özgür bir biçimde ifade edebildiği "açık iletişim" ortamını destekliyoruz. Çalışanlarımızın görüş ve önerilerini iç iletişim kanalları üzerinden paylaşımlarını teşvik ediyoruz. Her bir çalışanımızın kendi işi ve genel olarak işlerimiz ile ilgili her türlü görüş, öneri ve eleştirilerini paylaşmasının bizi geliştireceği inanıyoruz.

Boyner Grup'ta yönetim anlayışımızın temelini şeffaflık, açıklık, hesap verebilirlik ve katılımcılığı sağlayan mekanizmaları kurmak oluşturur. Çalışma ortamımızda yaşanabilecek herhangi bir anlaşmazlık durumunda bütün çalışanlarımız, statü ayrımı yapılmaksızın, eşit koşullarda dinlenir.

Çalışan haklarının tesisi ve çalışan haklarının ötesine geçerek insan haklarını çalışma ortamlarımızda ve tedarikçilerimizde tesis etme konularını, "iş yerinde demokrasi" ilkemiz kapsamında ele alıyoruz. İnsan onuruna yakışan iş ve iş ortamlarını tanımlamayı ve uygulamayı amaçlıyoruz. Eşitlik ilkemizin tüm tanımlı kimlikler için sonuçlarda adalet getirmesini önemsiyor ve bunu sağlamak için gerekli mekanizmaları işletiyoruz. Boyner Grup'ta ve tedarik ağında çalışanların yurttaşlık hakkı olan örgütlenme özgürlüğünü ve toplu pazarlık hakkını tanıyor ve çalışanların söz konusu hak talepleri için uygun ortamları sağlıyoruz.

Eşit Davranma İlkemiz

Irk, 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 buluyoruz.

Boyner Perakende ve Tekstil Yatırımları A.Ş. olarak işe alımdan başlamak üzere, iş ilişkilerinden ücretlendirmeye, eğitimlere eşit katılım hakkından terfi, emeklilik ve tüm istihdam koşullarına kadar tüm süreçlerde fırsat eşitliği sağlıyoruz.

Her çalışanımıza itibar ve saygıyla yaklaşıyoruz

Boyner Grup şirketlerinde, tüm İnsan Kaynakları politika ve uygulamalarımızda, adalet ve eşitlik ilkemize uygun bir yaklaşımı benimsiyor; bu ilkelerimizi işe alım, terfi, transfer, rotasyon, ücretlendirme gibi süreçlere entegre ediyoruz.

Fırsat Eşitliği

Boyner Grup çalışma ortamlarında, işe alım sürecinde verilen ilanların, mülakatlarda adaylara sorulan soruların, verilen iş ilanlarının, iş yaşamında kariyer planlamasının, çalışanların eğitim gelişim planlamalarının fırsat eşitliğini tesis edecek şekilde uygulanmasına özen gösteriyoruz.

İş yerinde demokrasi

HAYIR!

Yönet
Cezalandırma
Otokrasi
Sorgulama
Disiplin

EVET!

Rehberlik
Ödüllendirme
Katılımcı
Araştırmacı
Etik



Boyner Grup'ta Kadın-Erkek Eşitliği

- Kadın Çalışan Oranı:

%46

- Merkez kadro çalışanları içinde kadın çalışan oranı:

%48

- Mağaza çalışanları içinde kadın çalışan oranı:

%46

- Mavi yaka çalışanlar içinde kadın çalışan oranı:

%46

- Kadın yönetici oranı:

%41

- Eğitim ve gelişim çalışmalarına katılanlar içinde kadın çalışan oranı:

%42

- 2015 yılında terfi edenler içinde kadın çalışan oranı :

%47



Kadın-Erkek Eşitliğinin Tesisi

Grubumuz içerisinde kadın-erkek eşitliği sağlamak ve bunun takibini yapmak amacıyla, cinsiyete göre ayrıştırılmış insan kaynakları datalarını SAP modülümüz üzerinde tutuyor, 3 ve 6 aylık periyodlarla izliyoruz.

Kadın - erkek fırsat eşitliğinin sağlanması konusundaki çalışmaları yalnızca grup şirketlerimizde değil aynı zamanda özel markalarımızın üretimlerini yapan tedarikçilerimizde de takip ediyor, denetliyor ve iyileştirilmesi için gerekli düzenleyici aksiyon planları hazırlayarak üretim ağıımızdaki tedarikçilerimize bu konuda danışmanlık veriyoruz. 2015 Yılında tedarik zincirimiz ve diğer bütün operasyonlarımızda kadını güçlendirme yaklaşımımızı, iki yeni taahhüdümüz ile destekledik.

SheWorks'e katıldık

Boyner Grup, 2015 yılı içerisinde Dünya Bankası'nın küresel öncülüğünde yürütülen "SheWorks" inisiyatifine katıldı. Tedarik zincirinde kadınların güçlendirilmesi, Anadolu mağazalarında kadın yönetici sayısının artırılması ve kamuoyunda kadın- erkek eşitliğine ilişkin farkındalık sağlanması konularında çalışma taahhüdü verdik. Yıllık ilerleme raporları ile bu taahhüdümüzü SheWorks platformuna raporluyor, uygulamaya aldığımız çalışmaları yine platform aracılığı ile platforma üye diğer kurumlar ile webinar üzerinden paylaşıyoruz.

Satın almada WEConnect Türkiye'nin ilk üyesi olduk

2015 yılında, kadının güçlenmesini desteklemeye yönelik, kadın tedarikçilerin kurumsal müşteri edinmesi için küresel bir ağ olan WEConnect platformunun Türkiye ayağında, satın alma tarafında ilk üyesi olduk. Bu üyeliği, kendi tedarik zincirimizdeki kadın girişimciler başta olmak üzere, Türkiye'deki tüm kadın girişimcilerin gelişimine destek olmak için gerçekleştirdik ve her türlü hizmet ve ürün tedarik sürecinde kadın üreticilerden hizmet alabilmek için olası fırsatları değerlendirmeye başladık.

WEConnect
INTERNATIONAL

Dünya Kadınlar Günü Özel Çalışmalarımız

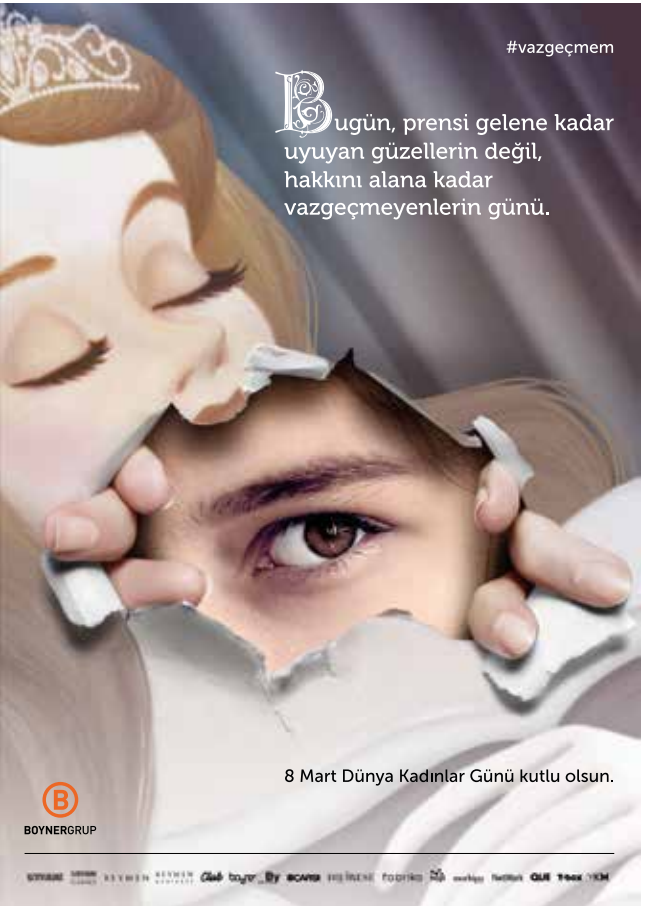
Kadın-erkek eşitliği konusundaki duruşumuzu iç politikalarımıza sindirmenin yanı sıra, 2009 yılından bu yana her yıl verdiğimiz 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'ne özel ilanlar sayesinde politikalarımızı kamuoyu ile de paylaşıyoruz. Her yıl farklı konseptlerde çalışan Dünya Kadınlar Günü ilanları ile kadın haklarının altını çizerken aynı zamanda ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik iletişim yürütüyoruz.

Kadın-erkek eşitliğine ilişkin oluşturulması gereken destekleyici politika ve uygulamalara dikkat çekiyor, bu alanda toplumsal gündem oluşturma çabalarını destekliyoruz. Tepe yönetimimiz başta olmak üzere tüm yöneticilerimizi bu konuda kamuoyunda farkındalık yaratmaya ve kadın haklarına özel platformların gerçekleştirdiği etkinlik ve konferanslara katılmaya teşvik ediyoruz.

Dünya Kadınlar Günü'ne özel iç ve dış iletişimin yanı sıra, üniversite ve sivil toplum paydaşlarımız ile bir araya geldiğimiz platformlarda çalışmalarımızı ve topluma vermek istediğimiz mesajlarımızı paylaşıyoruz. Global platformlarda aktif varlık göstererek çalışmalarımızı sadece ülke içindeki paydaşlarımız ile sınırlamıyor, yurt dışına da taşıyoruz.

Toplumsal inisiyatifler aracılığıyla eşitliğin teşvik edilmesi kapsamında taraf, üye ve imzacı olduğumuz kadın-erkek eşitliğinin tesisini sağlamaya yönelik platform ve çalışmalar şunlardır:

- KAGİDER&Dünya Bankası-Fırsat Eşitliği Modeli
- UN Global Compact&UN Women-Kadınların Güçlenmesi Prensipleri (Women's Empowerment Principles-WEPS)
- KALDER-"Yönetim Kadının da Hakkıdır" Bildirgesi
- Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi
- Women In Boardroom Platformu
- TÜSIAD-Kadın- Erkek Fırsat Eşitliği Çalışma Grubu
- Dünya Bankası SheWorks İnisiyatifi
- WEConnect Türkiye



Çalışanlarımızın Gelişimi

Boyner Grup şirketlerinde fırsat eşitliği ilkemizi eğitim ve gelişim alanlarımız içinde benimsiyor ve çeşitli eğitim ve gelişim programları hayata geçiriyoruz. **Çalışanlarımıza yönelik kişisel gelişim, mesleki gelişim, iş sağlığı ve çalışan güvenliği** gibi başlıklardaki tüm eğitimlerimizde katılım, eğitim saati ve eğitim yatırımı metriklerini cinsiyet kırımlı olarak takip ediyoruz. Fırsat eşitliği ilkemizi izlediğimiz alanlardan biri olan eğitim ve gelişim için yaptığımız ölçümler ile her yıl eksiklerimiz belirleyip gelecek yılın aksiyonlarını planlıyoruz.

- Eğitime katılan toplam çalışan sayısı:

12.576 Eğitime katılan kadın çalışan oranı
%42

Çalışanların Eğitim ve Gelişim Faaliyetlerine Katılımı

- Boyner Büyük Mağazacılık eğitime katılan çalışan sayısı:

5.138 Eğitime katılan kadın çalışan sayısı: **2.290**

- Boyner Perakende eğitime katılan çalışan sayısı:

116 Eğitime katılan kadın çalışan sayısı: **51**

- Beymen eğitime katılan çalışan sayısı:

3.396 Eğitime katılan kadın çalışan sayısı: **1.268**

- AY Marka eğitime katılan çalışan sayısı:

1.036 Eğitime katılan kadın çalışan sayısı: **424**

- Altınyıldız eğitime katılan çalışan sayısı:

2.890 Eğitime katılan kadın çalışan sayısı: **1.220**

BİG-BANG Etkisi

2003 yılından bu yana, Boyner Grup'ta çalışan tüm yöneticiler, "Boyner Grup Yöneticileri İletişim ve Gelişim Programı"na (BİG) dahil ediliyor. BİG programı ile yöneticilerimizin; grubu ve birbirlerini daha iyi tanımasını sağlamak, tepe yönetimin deneyimlerinden faydalanmalarına yardımcı olmak, grubumuzda var olan bilgi birikimini paylaşabilmek ve onlara gelişim fırsatları sunmak amacındayız. BİG kapsamında toplantılar, seminerler ve yarışmalar düzenleniyor, projeler geliştiriyoruz.

Boyner Grup Akademi ve Nitelik Gelişimi (BANG) ise, sürekli gelişim hedefi ile tüm grup çalışanlarına yönelik eğitim faaliyetlerinin yer aldığı bir platform. **Her çalışanımızın ulaşabildiği ortak intranet platformu "Boynerişim" üzerinden yaratıcılık, müşteri mutluluğu, genel kültür, kariyer, kişisel gelişim, pazarlama, perakende, sağlık ve güvenlik, yabancı dil ile ilgili onlarca makale, sunum, kaynak, eğitim ve gelişim fırsatları sunuyoruz.** Ayrıca, her iki ayda bir duyurusunu yaptığımız modadan yönetime, kişisel gelişimden etik ve değerlere kadar her konuda gelişim seminerlerine katılım, unvan ve çalışma yerinden bağımsız olarak tüm çalışanlarımızın erişimine açık.

Müşterilerimiz için uyguladığımız stajerejiye paralel olarak, eğitim ve gelişim faaliyetlerimiz de kişiye göre özelleştirilmiş, esnek ve çeşitli. 2015 yılında, tüm Boyner Grup çalışanlarının istediği yerden, istediği zaman ulaşabileceği uzaktan eğitim platformu "BANG-online"ı hayata geçirdik.

Ücret Politikamız

Şirketlerimizde adil ve eşitlikçi bir ücret sistemi uyguluyoruz. Bu sistem içinde yaş ya da cinsiyet gibi özellikleri belirleyici ölçüt olarak almıyoruz. Her pozisyonun bir puan karşılığı bulunuyor ve ücret politikamız bu puanlama sistemi doğrultusunda yönetiliyor.

2015 yılında, İnsan Kaynakları sistemlerimiz, Boyner Grup şirket kültürüne uygun, iş odaklı, performans kültürünü destekleyen, yeteneği ve uzmanlıkları öne çıkaran, sürekli gelişimi hedefleyen bakış açısıyla uyumlu olarak, Türkiye'de de yaygın biçimde kullanılan global bir notlandırma sistemi altyapısıyla yeniden tasarlandı. Notlandırma projesinde birlikte çalıştığımız HAY Group'un servislerinden biri de "Piyasa-Ücret Araştırması". Boyner Grup, dört yıldır bu araştırmanın bir parçası. Rakip şirketlerde, kendi sektörümüzde veya başka sektörlerde olsa da Boyner Grup'taki görevlerde çalışanların ücretlerini biliyor ve kendi yapımızla kıyaslayabiliyoruz.

Mağazalarda satış danışmanları ve uzman satış danışmanlarının ücretleri pozisyon bazında belirleniyor. Bu pozisyonlar için işe alım yapılırken benzer yetki ve sorumlulukta olacak herkes için aynı seviyeden ücretlendirme yapılıyor. Bireysel farklılık, satış performansı doğrultusunda primlendiriliyor.

Boyner Grup şirketlerinde çalışanlar için tanımlanmış olan yan haklar; yol, yemek, özel sağlık sigortası ve grup indirim kartı. Yönetici

pozisyonlarında, görevin gereklerine uygun olarak araç ve cep telefonu da yan haklar arasında yer alabiliyor. **Boyner Grup bünyesinde bulunan tüm sendikali çalışanlarımızın ücretleri ve yan hakları toplu sözleşme ile belirleniyor.**

İş Sağlığı ve Çalışan Güvenliği

Çalışanlarımız için insana yakışır, sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarını tesis etmek iş yapış biçimimizde önceliklerimizden biri.

Yıl içerisinde düzenlediğimiz eğitim ve seminerlerde çalışanlarımıza "İş Sağlığı ve Çalışan Güvenliği" hakkında bilgilendirme yapıyor ve günlük çalışma ortamlarında önem teşkil eden konular için farkındalık yaratıyoruz. Yaptığımız bilgilendirme çalışmalarını Grup içerisinde oluşturduğumuz iç yayın ile destekliyoruz; "İş Sağlığı ve Çalışan Güvenliği" el kitabımız ile hem bilgilerini artırmaya hem de pratik öneriler ile sağlık ve refahlarını yükseltmeye çalışıyoruz. Ayrıca ziyaretçilerimiz için hazırladığımız bilgilendirici ve yönlendirici kartlar ile de iş yerlerimize gelen misafirlerimizi bilgilendiriyoruz.



2015'te Boyner Grup'ta İş Sağlığı ve Çalışan Güvenliği

- 2015 yılında Temel İSG Eğitimi alan, yeni işbaşı yapan ve yenileme eğitimine katılan çalışan sayısı:

	Toplam Erkek Çalışan	Toplam Kadın Çalışan	Toplam
İSG Eğitimi Alan Toplam Çalışan	6012	5552	11564
2015 Yılında İSG eğitimi alan Toplam Çalışan	1606	1317	2923
Acil Durum Eğitimi Alan Toplam Çalışan	1578	579	2157
2015 Yılında Acil Durum Eğitimi Alan Toplam Çalışan	458	340	798
İlk Yardım Sertifikası olan Toplam Çalışan	313	123	436
2015 Yılında İlk Yardım Sertifikası Alan Toplam Çalışan	101	46	147

İş sağlığı ve çalışan güvenliğini sadece yasaya uyumla sınırlı olmadan, insan onuruna yakışan iş ortamlarının hazırlanması kapsamında görüyoruz ve iş süreçlerimize dahil ediyoruz. Bu kapsamda çalışanlarımıza dengeli beslenme, ergonomi, kişisel bakım gibi konularda pratik bilgiler aktarıyor, yemekhane servisi sunduğumuz ofislerimizde sağlıklı beslenme köşeleri ve yemeklerin kalori hesaplarını paylaşıyoruz. Bunun yanı sıra, her yıl İSG haftası kapsamında gerçekleştirdiğimiz sağlık ve güvenlik temalı etkinlikler ile farkındalık yaratıyor ve çalışanlarımızın sürece katılımını destekliyoruz.

Daha fazla önleyici tedbir almak adına, iş gücü kaybı olsun olmasın, hekim müdahalesi gerektirsin gerektirmesin, tüm iş ortamlarında ya da işle ilgili ortamlarda meydana gelen kazaları kayıt altına alıyoruz. Bu kayıtlar kök sorunları analiz etmemize yardımcı olurken aynı zamanda organizasyonumuz içinde "Ramak Kaza" bildirimlerine dair farkındalığı da artırıyor.

Öncelikli olarak çalışanlarımızın kendilerini korumasına önem veriyoruz. Alınan tedbirlere uyum sağlamanın yanında çalışanlarımıza tedbir alınması gereken durumları bildirme ve kaçınma davranışında bulunmalarını öneriyoruz. Çalışanlarımızın, özellikle iş ortamlarında karşılaştıkları riskleri ve bunlara bağlı olarak meydana gelen olumsuzlukları bildirmelerini, yalnızca yasal sorumluluğumuz olarak değil, sorunun tespiti ve başka sorunlara neden olmadan ber- taraf edilebilmesi için teşvik ediyoruz.

İş kazalarımız ile ilgili istatistikleri tutuyor, kök sorun analizlerimiz ile düzenleyici aksiyon planları oluşturuyoruz. 2015 yılında iş gücü kaybına neden olmayan bildirimlerimiz dahil iş kazası toplam çalışana oranı ise %1,27'dir ve ağırlıklı kaza bildirimlerimiz kayma ve düşme gibi iş gücü kaybına neden olmayan vakalardır. Bunlar için hem ek fiziki tedbirler hem de kaza sonrası çalışanlara bilgilendirme toplantıları yapıldı.

Örgütlenme Özgürlüğü

Çalışanlarımızın örgütlenme özgürlüğü ile ilgili bütün hakları tanıyor ve çalışanlarımızın sivil toplum kuruluşlarına ve siyasi partilere üyeliklerini asla kısıtlamıyoruz. Çalışanlarımızın her türlü örgütlenme özgürlüğünü hak olarak görüyoruz. Boyner Perakende bünyesinde bulunan Altınyıldız Tekstil ve Konfeksiyon A.Ş. şirketimizde görev yapan mavi yakalı çalışanlarımız sendika üyesidir ve kendilerini temsil eden işçi sendikası aracılığı ile toplu iş sözleşmesi yapma hakları mevcuttur.

Etik Kurul

Çalışma ilkelerimizin rehberliğinde, şirketlerimizin kendi iç yapıları dahilinde ve Boyner Perakende ve Tekstil Yatırımları A.Ş.'de Etik Kurulları bulunuyor. Boyner Grup değerleri ve çalışma ilkelerine ya da yasalara aykırı durumlarda; uyarı, şikayet ve ihbarları incelemek, gerekli değerlendirmeleri yapmak ve çalışanın bildirimlerini cevaplandırmak bu Etik Kurulları'nın görevidir.

Boyner Grup şirketlerinin tamamında, etik sorunların veya durumların çalışanlar tarafından bildirilebilmesi için her şirketin Etik Kurulu'na özel mail adresleri tanımlayarak başvuruya yönelik bir iletişim kanalı yarattık. Çalışanlarımız, etik olmadığını düşündükleri bir durum ya da olay karşısında, kendi şirketlerindeki Etik Kurulu'na şikayette bulunarak durumu bildirebiliyor. Sorunun çözülmesi için doğrulama araştırması ile yola çıkılıyor, vakanın doğruluğu neticesinde iç soruşturmanın detayı raporlama sistemi ile kayıt altına alınıyor. Etik Kurulları, bir ihlal oluşturduğunu tespit ettikleri durumlarda iş ilişkisinin sonlandırılmasına kadar çeşitli yaptırım önerilerinde bulunabiliyor.

2015 yılında, Etik Kurulu karar alma süreçlerine mevcut üyelerin yanı sıra çalışan temsilcileri de dahil edilerek katılımcı bir etik sistemi oluşturulması hedeflendi. İç iletişim sistemi ile yayınlanan ilana, temsilci olmak isteyen çalışanlarımız başvurular ve diğer çalışanlar tarafından oy sistemi ile Etik Kurulu'na seçildiler. Seçilen çalışan temsilcisinin, her vakada Kurul'daki diğer üyeler gibi oy kullanma hakkı bulunuyor.

Boyner Grup "Çalışma İlkeleri" kitabımızda açıkça tanımlı olan etik davranma ve şeffaflık tüm çalışanlarımızın sorumluluğu olarak görülüyor.

Yolsuzlukla Mücadele

Dürüst, şeffaf hizmet sunma ve yolsuzlukla mücadele düzenlemeleri ile uyumlu faaliyet göstermek taahhütlerimiz arasında yer alıyor. Boyner Grup etik kurallarının parçası olan bu politika ile, rüşvet ve yolsuzluğun tüm Boyner Grup faaliyetlerde önlenmesi, yasal düzenlemelere, etik ve mesleki ilkelere ve evrensel kurallara uyum sağlanması üzerine çalışıyoruz. Boyner Grup Yolsuzluk ile Mücadele Politikası, sadece Boyner Grup çalışanlarını değil Boyner Grup adına hareket eden tüm paydaş ve iş ortaklarını da kapsıyor. Söz konusu kapsam içerisinde; yönetim kurulu üyeleri dahil tüm Boyner Grup çalışanları, dış hizmet satın alınan şirketler ve çalışanları, tedarikçiler, danışmanlar, avukatlar ve dış denetçiler de dahil olmak üzere, Boyner Grup adına iş veya görev yapan tüm kişi ve kuruluşlar yer alıyor.

Yolsuzluk ile Mücadele Politikamız;

- Yasal düzenlemelerin,
- İnsan Kaynakları uygulama esasları ile Toplu İş Sözleşmesi'nin,
- Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne katılarak uymayı taahhüt ettiğimiz ilkelerin,
- Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin,
- Boyner Grup Etik İlkeleri'nin tamamlayıcı bir parçasıdır.

Etik ilkelerin düzenlemesi ve değiştirilmesi Boyner Grup yönetiminin yetkisindedir. Boyner Grup çalışanlarının bu ilkeleri ihlal edecek davranışlarda bulunması sonucu gerekli yaptırımlar uygulanır. Bu konuların incelenmesi ve raporlanması yetkisi, Boyner Grup Etik Kurulu'na aittir. Boyner Grup çalışanları, rüşvet ve yolsuzluk konusunda karşılaştıkları ya da şüphelendikleri durumları Boyner Grup Etik Kurulu bildirim adresine iletir.

Çalışanlara Ulaşmak: İletişim Platformlarımız

Boyner Grup olarak, iş süreçlerimizin temel bileşenleri olan çalışanlarımız ile iletişim başlığı altında faaliyetler gerçekleştiriyoruz. Çalışanlarımıza farklı kanallar aracılığı ile ulaşarak yıl içerisinde yaptığımız bütün çalışmaları ve grubumuzun güncel haberlerini iletiyoruz. Çalışanlarımızı iç ve dış iletişim kanalları aracılığı ile bilgilendiriliyor, onların görüş ve önerilerini alabiliyoruz. İç iletişim platformumuz olan "Boynerişim" aracılığıyla tüm grup çalışanları ile; grup şirketlerindeki mevcut açık pozisyonları, şirketlerin bireysel başarılarını, çalışana özel kampanyaları, kurum tarihini ve yöneticileri hakkındaki bilgileri, bünyemizde düzenlenen konferansları, kurumsal sorumluluk alanında yapılan projeleri ve gönüllülük etkinlikleri hakkındaki en güncel haber ve bilgileri paylaşıyoruz.

Temel İç iletişim kanalımız olan Boynerişim, çift taraflı paylaşımın yapılabileceği bir platform olarak tasarlandı. Platform; çalışanlarımız için sadece tek taraflı bir haber alma kaynağı olarak değil aynı zamanda yaratıcı fikirlerini ve kendi kişisel ilanlarını sunabilecekleri bir platform olarak da işliyor. Oluşturduğumuz iç paydaş ağıyla beraber tüm grup şirket çalışanlarını tek bir paydada topluyoruz.

İç iletişim kanallarımızın yanı sıra Boyner Grup web sitesi sayesinde kurum içi ve dışı paydaşlarımız ile iletişimi güçlendirirken eş zamanlı olarak sosyal medya üzerinden şirketimize ait en güncel haber ve bilgileri sunuyoruz.

Grup İçi Perakende Zirveleri



2011'den bu yana her yıl düzenlenen Boyner Grup Perakende Buluşması aracılığıyla, çalışanlarımız ile yıl içerisinde Grup' un yeni proje ve planlarını paylaşıyor, tepe yöneticilerin bilgi aktarımı yapmasını sağlıyoruz. Bir tam gün süren bu buluşmada, Boyner Grup şirketlerinin yöneticileri; ilham veren konuşmacıları, konularında uzmanları, kendi sektörlerinden en iyi örnekleri dinliyor.

Perakende Buluşması ile her yıl yönetim kurulu üyelerimizi, genel müdürlerimizi, genel müdür yardımcılarımızı, bölüm müdürlerimizi ve mağaza müdürlerimizi ortak paydada bir araya getiriyoruz. Bu yöntemle, grubumuzda meydana gelen gelişmeleri paylaşıyoruz.

Perakende İşimiz: 12 Aralık Mağazacılar Günü



Tüm perakende sektörü çalışanlarına hediyeimiz: 12 Aralık Mağazacılar Günü

2013 yılında Türkiye'de ilk kez 12 Aralık Mağazacılar Günü'nü düzenleyerek mağazada görev alan tüm çalışanlarımız için bu özel günü Boyner Grup genelinde kutlamaya başladık.

12 Aralık Mağazacılar Günü, satış yapan çalışanlarımıza merkez ofis çalışanlarının da destek olduğu, gün içerisinde mağazalarda küçük sürprizlerin yapıldığı, her yıl düzenlenen bir kutlama günü olarak gelenekselleşti. 2015 yılında da, 12 Aralık Mağazacılar Günü'nü kutladık ve etkimizi perakende sektörüne yaymaya devam ettik. Sadece Boyner Grup değil, diğer perakende firmaları da Mağazacılar Günü'nü kendi mağazacıları için benimsediler.

Bu yıl üçüncüsünü kutladığımız 12 Aralık Mağazacılar Günü'nde ilk kez çalışanlarımız için "Memnuniyet" isimli bir iç gazete yayınladık. Boyner Grup olarak, tüm çalışanlarımızın isimlerini bir kareye sığdırarak mağazacıları #BenDeBuradayım demeye çağırdık. Tüm Boyner Grup çalışanlarının geçtiğimiz bir yıl içinde imza attığı başarıları, aldığı ödülleri, gönüllülük faaliyetlerini, yenilikçi ve yaratıcı çalışmalarını bir araya getiren Memnuniyet Gazetesi ile çalışanlarımıza ulaşmak için yeni bir kanal yarattık.





Çevre Duyarlılığımız

Boyner Grup olarak, şirketlerimizde ürün ve hizmetlerin çevreye olumsuz etkisini azaltmak amacıyla, iklim değişiklikleri ile mücadele kapsamında faaliyetler yürütüyoruz. Emisyonlarımızı ve atıklarımızı yönetmek için düzeltici aksiyon alma taahhüdü ile 2013 yılından bu yana şirketlerimizin merkez ofislerinde Binalarda Enerji Verimliliği sözleşmesine, yine aynı tarihte Grup şirketlerinden Boyner Büyük Mağazacılık için Doğal Hayatı Koruma Vakfı Yeşil Ofis Projesine taraf olduk. Bu kapsamda emisyon hesaplamalarımızı, iyileştirme planlarımızı hayata geçiriyor ve raporlarımızı paydaşlarımıza sunuyoruz.

Çevre duyarlılığımız kapsamında gerçekleştirdiğimiz ölçümleme ve düzeltici faaliyetlerimiz şirket performanslarımızın yanında tedarik zincirimiz için de geçerli. Yapılan çalışmalar kapsamında tedarikçilerimizin iş kollarına bağlı olarak regülasyonlara uyumuna bakıyor, sözleşme ve denetimlerimiz ile bu uyumu tesis etmelerini sağlamaya yönelik olumlu aksiyonlar alıyoruz.

Boyner Büyük Mağazacılık tarafından hayata geçirilen, 2014 yılında başladığımız ve 2015'te de devam ettiğimiz **"İyiliğe Dönüştür"** projemizde, Lokman Hekim Sağlık Vakfı iş birliğiyle geri dönüşüm ve yeniden kullanım konuları üzerine çalışıyoruz.

Şirketlerimiz tarafından ortak ve ayrı ayrı yönetilen özellikle enerji verimliliği ve salınım azalımı konularına yoğunlaşan projelerimizin detaylarını ilerleyen sayfalarda bulabilirsiniz.

Altinyıldız Tekstil ve Konfeksiyon A.Ş.

Kurum Karbon Ayak İzi - ISO 14064-1 Standardı

2011 yılından itibaren Altinyıldız Tekstil ve Konfeksiyon A.Ş.'nin (AYTK) üretim ve idari alanlarındaki bütün faaliyetlerinin karbon ayak izini hesaplıyoruz. Amacımız iklim değişikliği ile mücadele kapsamında kendi emisyonlarımızı azaltmak.

Altinyıldız'ın Emisyon Kaynakları Sera Gazı Protokolü ve ISO 14064-1 Standardı'na göre belirlendi. Bu bağlamda AYTK standardın tanımladığı Kapsam 1 ve 2 gibi Kapsam 3'e bağlı emisyon kaynaklarını da hesaplamalarına dahil etti. Emisyon faktörleri için ise IPCC'nin metotları ve ölçümlerini, ayrıca Türkiye'nin kamusal kuruluşlarının faaliyet değerlerini, özel kurumların LCA raporlarını, Altinyıldız'ın dış kurumlara yaptırdığı ölçümleri, NGGIP'nin katsayılarını ve UNFCCC' nin değerlerini kullandı.

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 süreçler sonucu bir yutak gibi değerlendirdiğimiz ama emisyon sonuçlarını doğrudan göremediğimiz emisyon kaynak ya da yutaklarımız evsel ve tehlikeli atıklar, atık su, hammaddeler, çalışan servisleri, şehir içi taksi, lojistik faaliyetleri, iç- dış hat uçak seyahatleri.

Hesaplamalarımız için 2011 baz yılı olarak seçilmiş olup yıllık kapsamlara göre emisyon toplamlarımız aşağıdaki tabloda veriliyor.

	2011	2012	2013	2014	2015
Kapsam 1	5,652	15,010	24,148	29,073	29,200
Kapsam 2	43,223	27,593	4,452	2,612	3,046
Kapsam 3	31,551	26,067	18,206	24,444	22,412
Toplam Ton CO ₂ -e	80,426	68,670	46,806	56,129	54,658

2012 Yılı itibari ile dönemsel, 2013 yılı itibari ile tam zamanlı olarak çalışmaya başlayan kojen tesisimiz, başlıca azaltım kaynağıımızdır. Ancak toplam emisyonlarımızda üretimdeki değişikliğe göre dalgalanma olmaktadır. Emisyonlarımızı tekstil ve hazır giyim üretimlerimiz ile eşleştirdiğimiz zaman ise aşağıdaki tablodaki değişim oranlarını görmekteyiz. Baz yılımız 2011 ile 2014 yılı arasında % 5,35 oranında bir azaltım görüldü.



Üretime Bağlı Emisyonlarda Değişim	Yıllara Göre Değişim Oranları Kapsam 1 - Kapsam 2 - Kapsam 3			
	2012	2013	2014	2015
2011	-9.94%	-1.05%	2.35%	1.62%
	-5.35%			

Emisyonlarımız 2012 ve 2013 yılında azalma yönünde ilerlerken, 2014 yılında ise artış gözlemlendi. Bu artışın başlıca sebebi ise Kapsam 3 altında değerlendirdiğiniz hammadde kalemlerimizin hesaplamalarında emisyon faktörlerimize değerlerimizi ekleyerek yaptığımız hesaplamalardır. Bu yeni yöntemimiz, hesaplamalarımızda belirsizliğimizi azaltırken toplam emisyonlarımızda artışa sebebiyet verdi. Üretime bağlı emisyonlardaki değişimlerimize Kapsam 1 ve Kapsam 2’de baktığımız zaman ise azalım oranları bütün seneler için gözlemlendi. Baz yılımız 2011 ile 2015 yılı arasında ise % 8,11 oranında bir azaltım görüldü.

Üretime Bağlı Emisyonlarda Değişim	Yıllara Göre Değişim Oranları Kapsam 1 - Kapsam 2			
	2012	2013	2014	2015
2011	-8.06%	-2.54%	-5.45%	6.20%
	-8.11%			

İyileştirdiğimiz Konular:

- *2013 yılında tamamen devreye giren Birleşik Güç ve Isı tesisimiz ile Kapsam 2’ye bağlı elektrik tüketimini minimize ettik ve elektrik ihtiyacımızı doğalgaz üzerinden sağlayarak daha verimli karşılar hale geldik. Ayrıca dışa bağlı elektrik alımında taşıma esnasındaki kayıpların ortadan kaldırılması ile birlikte elektrik tüketimimizi azalttık.*
- *Kojen tesisimizin bir diğer çıktısı ise, buharı süreçlerimizde kullanarak dışa bağlı buhar alımımızı 2013 yılında azaltmamız, 2014’te ise sıfıra indirmemiz oldu.*

Binalarda Enerji Verimliliği

İş Dünyası Sürdürülebilir Kalkınma Derneği tarafından özel sektörün katılımına ve imzasına açılan binalarda enerji verimliliği bildirgesini ilk imzalayan şirket olarak, 2012 yılından itibaren Boyner Grup şirketleri genel merkez binalarının enerji harcamalarını ölçümlüyoruz.

Çalışma kapsamı grup şirketlerinin merkez ofisleri ile sınırlandırılmış olup emisyon kaynağı olarak da tüketimi bina sınırları içinde

yapılan enerji kaynaklı emisyonlar seçildi. Bina dökümümüz göz önünde bulundurularak tüketimlerimiz doğalgaz ve elektrik ile sınırlandı. Doğalgaz tüketiminde satın almayı ısınma değil doğalgaz olarak aldığımız için bu kaynak Kapsam 1 altında değerlendirildi.

Kapsam 1: Doğalgaz kullanımı
Kapsam 2: Elektrik

Doğalgaz ve Elektrik tüketim bilgileri fatura üzerinden okunarak veri formlarına işleniyor. Bu veriler, veri formları ile ilgili bölümlerden çekilip Kurumsal Sorumluluk ve Sürdürülebilirlik Departmanı tarafınca saklanıyor ve hesaplamalar yapılıyor.

Doğalgaz Emisyon faktörlerimiz 2006 “IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories” üzerinden belirtilen değerler ile hesaplanıyor. Elektrik tüketimi için ise TEİAŞ (Türkiye Elektrik İletim A.Ş.) yıllık olarak açıkladığı Grid değerleri baz alınıyor. Hesaplamalar ise önceki yıllarda toplam olarak alınırken 2014 yılı itibarıyla aynı olarak firma bazında takip ediliyor. Bunun nedeni, geçtiğimiz yıllarda bu çalışmanın içinde olan Altınyıldız Tekstil ve Konfeksiyon A.Ş.’nin Yenibosna’daki Genel Müdürlük ofisinin kapanarak Çerkezköy’deki üretim merkezine taşınması ve buradaki ofislerin üretim tesisi içinde farklı yerlere dağılması. Ayrıca envanter yılı içinde AY Marka Mağazacılık da adres değiştirerek yeni ofisine taşındı. Boyner Perakende ve Tekstil Yatırımları A.Ş. ise, faaliyet gösterdiği Park Plaza’da yeni bir ofis açarken hem çalışan sayısını hem de toplam metrekare alanını arttırdı. Beymen Mağazacılık ise, 2015 yılında bulunduğu Oycan Plaza’nın 2. katında da faaliyet göstermeye başlayarak metrekaresini arttırdı. Mevcut metrekare ve kapsamdan çıkan firma verileri, toplama baktığımız zaman ne yazık ki tutarlı bir veri almamıza engel teşkil ediyor.

AY Marka Mağazacılık A.Ş.

Binalarda Enerji Verimliliği

2012 yılından itibaren merkez ofislerimizin enerji harcamalarını hesaplıyor ve raporluyoruz.

AY Marka Mağazacılık A.Ş. 2011 ve 2012 Yıllarında; Fazıl Kaftanoğlu Cad. No:15, Seyrantepe / İstanbul adresinde toplam 3200 m²'lik ofisinde çalışıyor iken, 2014 dokuzuncu ay itibari ile, Merkez Mahallesi 29 Ekim Cad. No:22 Yenibosna Bahçelievler / İstanbul adresindeki 6000 m²'lik Yenibosna Ofisi'ne taşındı. Gerek söz konusu ofis binasının artan metrekaresi, gerekse taşınma ve inşaat süresinde tüketilen enerjinin hesaplamalara katılması ile 2014 yılı tüketimlerinde belirgin bir artış yaşandı. AY Marka Mağazacılık, 2015 Yılında yeni ofis binasında ilk yılını tamamladı, tüketimlerde azaltım gözlemlendi. 2015 değerleri önümüzdeki yıllar için baz oluşturacaktır.

AY Marka Mağazacılık A.Ş.	Toplam Tüketim Kwh	Birim Tüketim Kwh / m ²	Toplam Tüketim Ton CO ₂ -e	Birim Emisyon Ton CO ₂ -e
2012	527,227.00	164.76	281	0.0878
2013	560,649.00	175.20	299	0.0934
2014	1,248,704.64	320.18	588	0.1508
2015	695,890.12	115.98	323	0.0538



Beymen Mağazacılık A.Ş.

Binalarda Enerji Verimliliği

2012 yılından itibaren merkez ofislerimizin enerji harcamalarını hesaplıyor ve raporluyoruz.

Beymen Mağazacılık A.Ş. Büyükdere Caddesi Oycan Plaza Kat: 2-8-9 Maslak / İstanbul adresinde faaliyet gösteriyor. Şirketimiz, 2015 yılında 2. katta da faaliyet göstermeye başlayıp toplam alanını 3317 m²'ye yükseltti. 2015 yılında gerek tüketim gerek emisyonlarda azalım görüldü.

Beymen Mağazacılık A.Ş.	Toplam Tüketim Kwh	Birim Tüketim Kwh / m ²	Toplam Tüketim Ton CO ₂ -e	Birim Emisyon Ton CO ₂ -e
2012	641,734.28	219.47	287	0.0982
2013	590,827.36	202.06	270	0.0923
2014	619,327.52	211.81	255	0.0872
2015	576,822.92	173.90	219	0.0660



Boyner Perakende ve Tekstil Yatırımları A.Ş.

Binalarda Enerji Verimliliği

2012 yılından itibaren merkez ofislerimizin enerji harcamalarını hesaplıyor ve raporluyoruz.

Boyner Perakende ve Tekstil Yatırımları A.Ş. Eski Büyükdere Caddesi Park Plaza Maslak / İstanbul adresin de 2011 yılında 15. ve 16. katlarda faaliyet gösterirken, Mayıs 2012'de aynı plazanın 2. katı, 2014 yılının Mayıs ayında da yine aynı adreste 3. katı da bünyesine katarak faaliyetlerine devam etti. Bu iki genişleme toplam metrekareyi artırırken taşınma ve kurulum döneminde yapılan tüketimler de enerji yükümüzü artırdı. Ayrıca Nisan 2014 itibari ile Plaza Yönetimi kararı ile daha önceki dönemlerde aidatın içinde fatura edilen ortak alanların doğalgaz ve elektrik tüketimleri bu ay itibari ile enerji tüketimi faturalarının içine ilave edildi ve hesaplamalarımıza katıldı.

2015 yılında, 3. kat ayrı bir şirket olarak tüketimlerin dışına çıkmış olsa da, önceki yıllara göre görülen artış faturalara eklenen ortak alan tüketimleridir.

Boyner Perakende ve Tekstil Yatırımları A.Ş.	Toplam Tüketim Kwh	Birim Tüketim Kwh / m ²	Toplam Tüketim Ton CO ₂ -e	Birim Emisyon Ton CO ₂ -e
2012	187,252.00	65.56	101	0.0354
2013	209,506.00	73.36	118	0.0413
2014	476,115.52	146.02	212	0.0782
2015	526,366.44	152.00	203	0.0586



Boyner Büyük Mağazacılık A.Ş.

Binalarda Enerji Verimliliği

2012 yılından itibaren merkez ofislerimizin enerji harcamalarını hesaplıyor ve raporluyoruz.

Boyner Büyük Mağazacılık A.Ş. 2012 yılı sonu itibari ile YKM ile birleşmesini tamamlayarak Büyükdere Cad. No: 245/A Uso Center Zemin Kat Maslak / İstanbul adresinde faaliyet göstermeye başladı. 2012 yılı değerleri firmanın önceki adresi olan Büyükdere Cad. Noramin İş Merkezi No: 55 K: B-1 Maslak / İstanbul'daki eski ofis için hesaplandı. Yeni lokasyonda faaliyete geçilen 2013, temel yıl olarak alındı. Temel yıl ile 2015 yılı arasında karşılaştırma yaptığımız zaman ise metrekare başına düşen tüketimde %7,94, Birim Emisyon'daki de genişimde ise % 25,17 oranında bir azalma tespit ediyoruz.

Boyner Büyük Mağazacılık A.Ş.	Toplam Tüketim Kwh	Birim Tüketim Kwh / m²	Toplam Tüketim Ton CO ₂ -e	Birim Emisyon Ton CO ₂ -e
2012	872,736.88	161.62	411	0.0761
2013	1,545,551.69	166.19	739	0.0795
2014	1,518,001.39	146.02	586	0.0616
2015	1,422,855.68	153.00	553	0.0595



Boyner Büyük Mağazacılık YEŞİL OFİS

Boyner Büyük Mağazacılık (BBM) ve Doğal Hayatı Koruma Vakfı (WWF) iş birliğiyle, 2012 yılında Yeşil Ofis çalışmalarına başlandı. Bu kapsamda merkez ofis iç yapısı çevre dostu olarak yenilenirken eş zamanlı olarak çalışanların tüketim alışkanlarına ve yeşil tüketime odaklandık. Boyner Büyük Mağazacılık; Merkez ofisi için yapılan çevreci ve yeşil faaliyetler kapsamında 2014 Haziran'da Doğal Hayatı Koruma Vakfı (WWF) tarafından Yeşil Ofis Sertifikası ile onurlandırıldı.

Yeşil Ofis Çerçevesinde 2015 yılında da dört tüketim kaynağı takip altına alındı.

Merkez ofis bünyesinde tüketilen; elektrik, doğalgaz, su ve kağıt aylık raporlar halinde izlendi, gerek tüketim cinsi üzerinden gerekse sera gazı karşılığı CO₂-e üzerinden takibi sağlandı.

	Tüketim	Elektrik Kwh	Doğalgaz m ³	Su litre	Toplam Kağıt KG
Toplam Tüketim Yıllık	2013	1,256,851	45,233.00	5,407.00	9,612.93
	2014	1,041,805	41,412.00	5,070.00	11,594.47
	2015	982,232	48,505.00	5,039.00	7,724.46
Kişi Başı Tüketim Yıllık	2013	3,065.49	110.32	13.19	23.45
	2014	2,264.79	90.03	11.02	25.21
	2015	2,192.48	108.27	11.25	17.24
	% Değişim 2013 - 2014	-26.12%	-18.40%	-16.42%	7.50%
	% Değişim 2014 - 2015	-3.19%	20.27%	2.05%	-31.59%
	% Değişim 2013 - 2015	-28.48%	-1.86%	-14.71%	-26.46%
Kişi Başı Tüketim Günlük	2013	12.41	0.45	0.05	0.09
	2014	9.10	0.36	0.04	0.10
	2015	8.70	0.43	0.04	0.07
	% Değişim 2013 - 2014	-26.71%	-19.05%	-17.10%	6.64%
	% Değişim 2014 - 2015	-4.35%	18.83%	0.84%	-32.41%
	% Değişim 2013 - 2015	-29.90%	-3.81%	-16.40%	-27.92%
M ² 'ye Düşen Yıllık Tüketim	2013	135.15	4.86	0.58	1.03
	2014	112.02	4.45	0.55	1.25
	2015	105.62	5.22	0.54	0.83
	% Değişim 2013 - 2014	-17.11%	-8.45%	-6.23%	20.61%
	% Değişim 2014 - 2015	-5.72%	17.13%	-0.61%	-33.38%
	% Değişim 2013 - 2015	-21.85%	7.23%	-6.81%	-19.65%

Yeşil Ofis tüketimleri düzenli periyotlarda izlendi ve mevcut durum analizleri ile mevsimsel önlemler belirleyerek tüketimi minimum seviyede tutmaya yönelik çalışmalar yapıldı.

Bu tüketim değerlerini birbiriyle toplayıp karşılaştıracak bir değer bulmak için CO₂-e karşılıklarına bakıldı. Aynı şekilde kişi başı ve m² karşılığı birim emisyonlarda hedeflenen % 3'ün üzerinde bir azaltım sağlandı.

	Emisyon tCO ₂ -e	Elektrik	Doğalgaz	Toplam Kağıt	Toplam Emisyon
Toplam Emisyon Ton CO ₂ -e	2013	672	88	5	766
	2014	492	94	6	592
	2015	464	88	4	556
	% Değişim 2013 - 2014	-26.79%	6.34%	20.61%	-22.64%
	% Değişim 2014 - 2015	-5.69%	-6.11%	-33.38%	-6.04%
	% Değişim 2013 - 2015	-30.95%	-0.16%	-19.65%	-27.32%
Kişi Başı Yıllık Emisyon Ton CO ₂ -e	2013	1.64	0.22	0.01	1.87
	2014	1.07	0.20	0.01	1.29
	2015	1.04	0.20	0.01	1.24
	% Değişim 2013 - 2014	-34.74%	-5.22%	7.50%	-31.05%
	% Değişim 2014 - 2015	-3.16%	-3.59%	-31.59%	-3.53%
	% Değişim 2013 - 2015	-36.81%	-8.63%	-26.46%	-33.48%
M ² 'ye Düşen Emisyon Ton CO ₂ -e	2013	0.0723	0.0095	0.0005	0.0823
	2014	0.0529	0.0101	0.0007	0.0637
	2015	0.0499	0.0095	0.0004	0.0598
	% Değişim 2013 - 2014	-26.79%	6.34%	20.61%	-22.64%
	% Değişim 2014 - 2015	-5.69%	-6.11%	-33.38%	-6.04%
	% Değişim 2013 - 2015	-30.95%	-0.16%	-19.65%	-27.32%

Çalışan Katılımı

Boyner Büyük Mağazacılık merkez ofis çalışanları tarafından kurulan "Green Team" bina içinde fazla su, kağıt ve elektrik tüketiminin yapılmaması, atıkların doğru şekilde ayrıştırılması, çalışan farkındalığının artırılması ve çalışanın davranış değişikliği konularına yönelik proje geliştiren düzenli periyotlarda bir araya gelen bir grup olarak çalışıyor.

Green Team, yaptığı faaliyetlerle çalışan katılımını destekliyor. 2015 yılı içerisinde Boyner Büyük Mağazacılık Merkez Ofis'te gerçekleştirilen, Doğal Hayatı Koruma Vakfı (WWF) tarafından ilan edilen "Kazak Günü" ile merkez ofis çalışanlarımızın farkındalığı arttı ve sürece katılımı sağlandı. Kazak günü kapsamında merkez ofisin ısısı 2-3 derece düşürülerek, çevreci mesajlar eşliğinde çalışanlara en renkli kazaklarını giyip gelmelerinin iletişimi yapıldı. Günün sonunda çalışanlar arasından en renkli kazağı giyip gelen kişiye Yeşil Ofis aktivitesine katılımını temsil eden hediye merkez ofis İnsan Kaynakları Departmanı tarafından verildi.



DEĞER ZİNCİRİMİZ

TEDARİK ZİNCİRİ SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİ

Tedarik zinciri sürdürülebilirliği bizler için ürün süreçlerimizin, üretim ve hizmet ağıımızın temelini oluşturuyor. Bu alandaki çalışmalarımızı, Koşulsuz Müşteri Mutluluğu ilkemiz gereğince müşterilerimize sunduğumuz ürünlerin şeffaflığını ve hesap verilebilirliğini ve tedarik ağıımızın sosyal uygunluğunu sağlayacak şekilde devam ettiriyoruz.

Tedarik zinciri sürdürülebilirliği başlığı altında;

- Ürünlerimizin üretim sürecinde çevresel, sosyal ve ekonomik etkilerini iyileştirmek,
- Lojistik ağıımızda bulunan iş ortaklarımız ile başta iş sağlığı ve güvenliği olmak üzere insan onuruna yakışan iş ortamları kurmak
- Uzun vadeli çevresel, sosyal ve ekonomik değer yaratmak
- İşin sürekliliğini sağlamak, marka bütünlüğünü korumak
- Etkin kaynak ve işletme maliyetlerinin yönetimini yapmak, tedarikçilerimizin de yapmasını teşvik etmek amaçlı çalışmalar yürütüyoruz.

“Temiz üretim ilkeleri”, “çalışan hakları” ve “kimyasal güvenliği” kapsamında, tedarikçilerimizin standartlara uygunluğunu sözleşmeler düzeyinde takip eden Boyner Grup, 2013 yılında sosyal uygunluk denetimlerine başladı. Tekstil üretimi ve konfeksiyon alanında faaliyet gösteren Altınyıldız Tekstil ve Konfeksiyon Fabrikası ürünlerini EKOTEX belgeli olarak piyasaya çıkaran Grup, 2014 yılında Grup markalarına ürün sağlayan tedarikçilerin kimyasal güvenliğini de “3. Parti Laboratuvar Analizleri” ile kontrol etmeye başladı. Müşterilerimize sunduğumuz ürünlerin üretim süreçlerini kontrol etmek, ürünlerimiz için tedarikçilerimizin kullandığı malzemelerin müşteri sağlık ve güvenliğine uygunluğunu sağlamak için satın aldığımız ürünlerin yaşam döngülerinin analizi ve üretim koşullarının çalışan hakları ve iş sağlığı ve güvenliği bakımından uygunluğunu sözleşmelerimizin yanında Kurumsal Sorumluluk ve Sürdürülebilirlik ekibimizin yönetiminde denetimler ve analizler ile doğruluyoruz.

Tüm bu faaliyetler sonucunda, eksik ve yetersiz olduğunu tespit ettiğimiz konularda olumlu eylemde bulunmalarını sağlamak amacıyla düzenleyici aksiyon planları hazırlıyoruz. Özel markalarımızın üretiminde yer alan değer zincirimize, 2013 yılında başlattığımız ve 2014 yılında devam ettirdiğimiz çalışmalarımızın etki alanını 2015 yılında genişlettik. Ayrıca lojistik alanındaki iş ortaklarımız ile iş süreçlerimizin sürdürülebilirliğini isimiz, doğrudan ve dolaylı etki alanımız için 2015 yılında yeniden ele aldık ve uygulama adımlarımızı oluşturduk.

DENETİM VE İZLEME ALANLARIMIZ

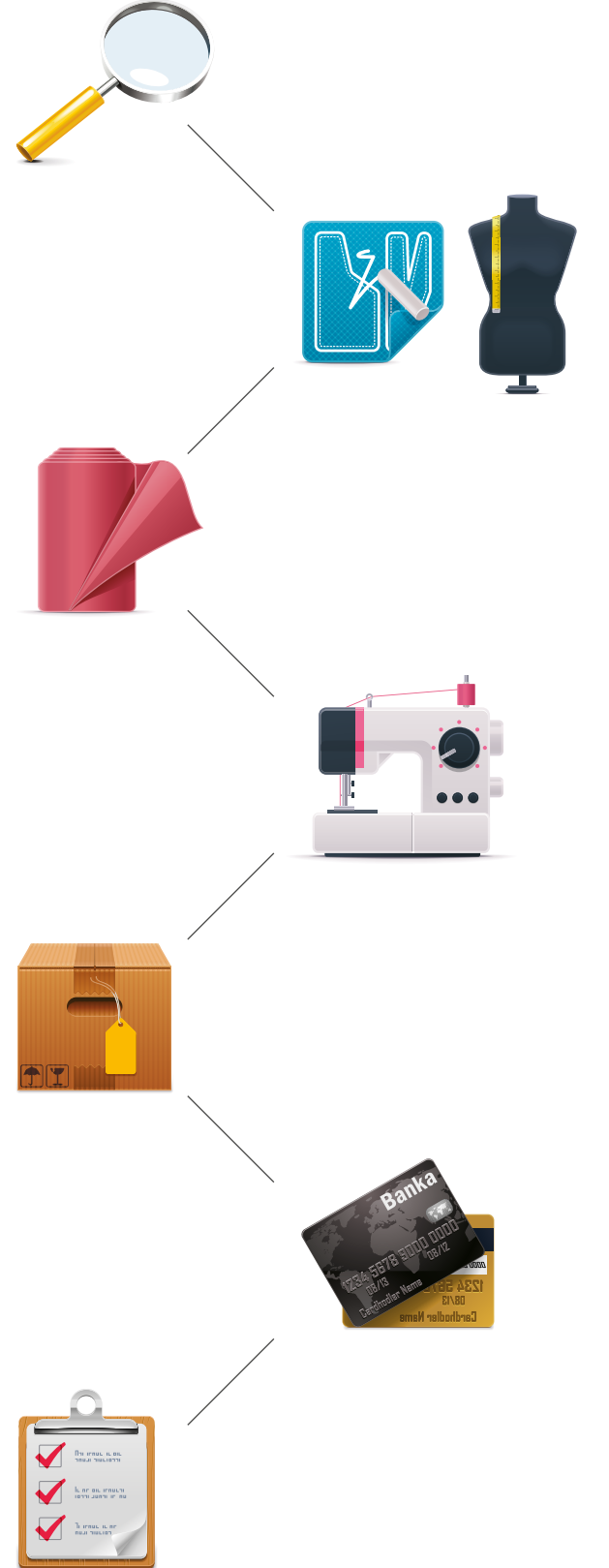
- Yönetim sistemleri
 - › Yasal belgeler
 - › Çalışanların bilgilendirilmesi ve çalışanların temel katılım mekanizmaları
 - › Çalışma sözleşmeleri
 - › Çalışma kayıtları

Çalışan Hakları, Sağlığı ve Güvenliği

- Çalışma saatleri ve izinler
 - › Gece çalışması
 - › Fazla mesai saatleri
 - › Haftalık ve yıllık izinler
- Ödemeler ve sosyal faydalar
 - › Asgari ücret
 - › Ödeme yöntemleri
 - › Fazla mesai ödemeleri
- Ayrımcılık yapmama politikası
 - › Eşitlik ilkesi
- Disiplin prosedürü
 - › Savunma hakkı
- Gebe ve genç işçilerin çalışma koşulları
 - › Çalışma koşulları
 - › Çalışma saatleri
 - › Yıllık izinler
- Çocuk işçi ve zorla çalıştırma
- Tıbbi hizmetlere erişim
 - › Gebe kadınların rutin muayene izinleri
 - › İş kazaları bildirimi
 - › İlk yardım eğitimleri
- Servis güvenliği
- Yangın güvenliği
 - › Acil durum eğitimleri
 - › Acil durum sorumluları
 - › Tedbir alıcı ve koruyucu malzemeler
- Bina güvenliği
- Kimyasal güvenliği
 - › Bilgi formları
 - › Kişisel koruyucular
- Elektrik güvenliği
 - › Belgelendirme
 - › Koruyucu tedbirler
- Makina güvenliği
 - › Eğitim
 - › Bilgilendirme
 - › Kişisel koruyucular
- Atık yönetimi enerji ve su yönetimi
 - › Belgelendirme
- İş yeri temizliği
 - › Eğitimler

Boyner Grup Değer Zinciri

- Araştırma & Geliştirme
- Tasarım
- Satın Alma / Hammadde
- Üretim
- Lojistik
- Satış
- Satış Sonrası Hizmetler



Sosyal Uygunluk Kilometre Taşları:

- Boyner Grup 2012 yılında Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesini (UNGC) imzaladı. Bu sözleşmeye istinaden **insan hakları, sendikali 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 taahhüdünde bulundu.

- UNGC imzacısı olduktan sonra Boyner Grup global düzeyde Tedarik Zinciri Sürdürülebilirliği Danışma Kurulu'na Türkiye'den ilk ve tek üye oldu. 2013 Yılından beri üyeliğini sürdürüyor.

- Türkiye'de TÜSİAD bünyesinde yürütülen Global Compact Türkiye sekreteryası altında bulunan Tedarik Zinciri Sürdürülebilirliği Çalışma Grubu, 2013 yılından beri faaliyetlerini Boyner Grup başkanlığı ile yürütüyor.

- 2013 yılında Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Küresel Danışma Kurulu tarafından yayına hazırlanan "Tedarik Zinciri Sürdürülebilirliği: Sürekli İyileştirme için Pratik Rehber" başlıklı yayını Türkçeye çevirdik ve dağıtımını sağladık. 2014 yılında yayına ek baskı yaparak iş birliği yaptığımız paydaşlarımız aracılığı ile yaygınlaştırma çalışmalarına destek olduk.

- Boyner Grup tedarik havuzu içerisinde yer alan ve sosyal uygunluk kriterlerine uymasını beklediğimiz bütün tedarikçilerimiz ile denetimler paralelinde sıfır tolerans noktalarımızı da içeren "Tedarik Zinciri Sosyal Uygunluk El Kitabı'nı oluşturduk.

- Boyner Grup Sosyal Uygunluk Kapsamında Denetimler için çalışmalarımıza Mart 2013'te başladık. Sosyal Uygunluk doğrultusunda yapılan çalışmalar ile 2015 yıl sonunda denetim yoluyla ulaştığımız toplam tedarikçi sayısı: 410

- Tüm depo ve lojistik iş ortaklarımız ile, başta iş sağlığı ve güvenliği olmak üzere sosyal hukuk konularını ele alan iş sözleşmelerimizi ve izleme mekanizmalarımızı 2015 yılında yeniden tanımladık ve uygulamaya koyduk.



Boyner Grup Tedarikçi Zirvesi

2014 ve 2015 yıllarında, sosyal ve kimyasal uygunluk için yürüttüğümüz çalışmalar kapsamında tedarikçilerimizi güncel tutmak ve birlikte sürekli iyileşmek amaçlı Tedarikçi Zirveleri gerçekleştirdik.

Haziran 2014'te ilkinin gerçekleştirdiğimiz buluşmalar sayesinde, **232** tedarikçimiz ile bir araya geldik.

28-29 Nisan 2015'te ise, "**Sürekli İyileşme**" teması ile Boyner Grup Tedarikçi Buluşmaları düzenledik. 2015 yılında; tedarik zincirinde sürdürülebilirlik çalışmalarımız kapsamında "Sosyal Uygunluk: Çalışma Standartları, İş Sağlığı ve Güvenliği", "Ürün Güvenliği: Kimyasal Uygunluk" ve "Tedarik Zinciri Optimizasyon Projesi" konularında kumaş, konfeksiyon, ayakkabı, çanta ve aksesuar kategorilerinde **245** üreticimiz ile bir araya geldik.

Tedarikçi Zirveleri'nde; değer zincirimizi geliştirmek, farkındalığı artırmak ve beraber iyileşmek üzere tedarikçilerimizle paylaştığımız ve sorumlu üretim sürecimize onları da dahil etmek üzere izlediğimiz adımlar:

Stratejik İşbirliği

Sosyal Uygunluk Denetimi

- Beklentileri tanımlama
- Etik ve davranış kurallarının paylaşılması
- Kuralların sözleşmelere dahil edilmesi
- İzleme ve denetim mekanizmasının anlatılması

Stratejik Ortaklık

İyileştirme ve kapasite geliştirme

Ortaklık Kurma

Tedarikçilerin süreci sahiplenmeleri ve kendi tedarikçilerine yaygınlaştırmada inisiyatif almalarının sağlanması

ÜRÜN GÜVENLİĞİ

Topluma, çevreye ve müşterilerimize olan sorumluluğumuzun bir parçası olarak, Boyner Grup markaları için üretilen ve satın alınan ürünlerin üretiminde kullanılan kimyasalları denetim ve gözetim altında tutuyoruz. **Ürünlerimizin güvenliğini doğrulatma sorumluluğumuzu yerine getirmek üzere bir üçüncü partiyi devreye sokuyor, belirlenen uzman laboratuvar ile iş ortaklığı kuruyor ve kimyasal testler ile doğrulama işlemleri yürütüyoruz.**

Hem özel markalarımızın hem de çok katlı mağazalarımızda müşterilerimize sunduğumuz farklı markaların ürün güvenliğini temin etmek üzere sorumlu satın alma ilkelerimiz doğrultusunda sözleşme ve/veya taahhütnameler ile kimyasal güvenliği konusunda gerekli tedbirlerin alınmasını sağlıyoruz.

Sürdürülebilirlik birimimiz ile, tedarikçilerimize kimyasal güvenliği konusunda uymaları gereken regülasyonlar ve uyum alanları ile ilgili danışmanlık veriyoruz.



Boyner Grup Tedarik Zinciri Kadın Girişimcileri Güçlendirme Programı

Tedarik zincirimizde yer alan firmalara sosyal uygunluk denetimi yapıyoruz. 180 kriterde yaptığımız sosyal uygunluk denetimlerimiz ile kadın çalışanlara yönelik ayrımcılık yapıp yapılmadığını, çalışma koşullarını, ücretleri, sosyal hakları, gebe ve emzikli kadınların çalışma saatlerini ve çalışma ortamlarını değerlendiriyor ve yasal uygunluk sağlıyoruz.

2014 yılının son çeyreğinde, Boyner Grup olarak "Kapsayıcı Tedarik Zinciri" yaklaşımımız uyarınca Uluslararası Finans Kurumu (IFC) ile yaptığımız iş birliğini hayata geçirmek için bir adım attık ve tedarik zincirimizde bulunan kadın girişimcilerin kapasitelerini artırmak amacıyla **İyi İşler: Boyner Grup Tedarik Zinciri Kadın Girişimcileri Güçlendirme Programı'nı** kurduk. Bu program kapsamında tüm tedarikçi ağıımızda kadın girişimcileri tespit etmeye yönelik çalışma başlattık ve Aralık 2014'te yine IFC ortaklığı ile aynı zamanda işin yönetiminde yer alan kadın girişimcileri ayırt etmek ve kadınların liderlik becerilerinin yanı sıra, yönettikleri kurumların kurumsal kapasitelerini kendi tanımladıkları ihtiyaçlar çerçevesinde desteklemek için ihtiyaç analizi çalışmalarına başladık.



2015 yılı içerisinde tamamlanan ihtiyaç analizi çalışmalarının hemen ardından, Boyner Grup Tedarik Zinciri içinden seçilen kadın girişimcilere yönelik eğitim, danışmanlık mentorluk ve ağ oluşturma gibi bireysel ve kurumsal kapasite geliştirme programları yürüttük.

İyi İşler: Boyner Grup Tedarik Zinciri Kadın Girişimcileri Güçlendirme Programı, Mayıs-Ağustos 2015 tarihleri arasında devam etti. Boyner Grup tedarik ağıında yer alan firmalardan %17'si kadınların üzerine kayıtlı, bu %17 firmanın %14'ünde kadınlar işin başında. Bu programda, hem işin sahibi olan hem de işi yöneten kadın girişimciler yer aldı.

2015 yılında 20 firmadan toplam 23 kadın projeye katıldı.

İyi İşler promramına katılan kadın tedarikçiler:

Firmaların yıllarına göre Boyner Grup ile olan ilişkisi

En kısa 1 yıl	Ortalama 8 Yıl	En uzun 32 Yıl
------------------	-------------------	-------------------

Çalışan sayısına göre katılımcı firmaların büyüklüğü

En küçük 1	Ortalama 98	En büyük 500
---------------	----------------	-----------------

Ürün bazına göre katılımcı firmaların türü

Diğer 3	Triko 3	Aksesuar 6	Dokuma 8
------------	------------	---------------	-------------



12 haftalık programın içeriği, ihtiyaca uygun olarak kadın girişimcilerin sosyal becerilerini, iş becerilerini ve finansal becerilerini geliştirecek şekilde tasarlandı.

Programda yer alan ana konular;

- Stratejik Planlama
- Ürün Geliştirme
- B2B Pazarlama
- Liderlik
- İletişim
- İnsan Kaynakları
- Sosyal Uyumluk
- Finans

Program IFC tarafından dünyada KOBİ eğitimlerinde kullanılan "Business Edge" metodolojisi ile hazırlandı. Tüm program cinsiyet eşitliği ve kadını güçlendirme perspektifinden de gözden geçirildi. Ayrıca 12 hafta süresince misafir konuşmacılar ile ilham veren buluşmalar, kadın bankacılığı yapan finans kurumları ile buluşmalar, ihracat markaları ile network ve tanıtım toplantıları ve aynı zamanda "Tedarikçi Fuarı" gerçekleştirildi.

Proje kapsamında;

- Bankacılık sektöründen; Garanti Bankası, Şeker Bank, TEB gibi kadın bankacılığında öncü bankalar,
- Buyer Buluşmaları kapsamında; Boyner Grup Tedarik Ekipleri, H&M, Li&Fung ve WEConnect Türkiye,
- İlham veren konuşmacılarla ve sektörün içerisinde dinamikle-ri tutan kurum ve kuruluşlar olarak; Arya Women Investment, Boston Consulting Group (BCG), International Labour Organization (ILO) Kadın Girişimcileri Derneği (KAGİDER) ve sosyal girişim örneği B.Fit programa katılım sağladı.

Kadın Tedarikçilere Özel Fuar Alanı

Tedarik zincirimizde yer alan **İyi İşler** katılımcısı kadın girişimcilerin program çerçevesinde sadece Boyner Grup şirketleri için üretim yapmalarını beklemiyor, her alanda kapasitelerinin gelişmesini ve yeni fırsatlarla buluşmalarını destekliyoruz.



Fırsat eşitliği ve sürekli iyileşme politikalarımızı sindirdiğimiz Program içerisinde "Buyer Buluşmaları" başlığı altında globalde büyük satın alma ve üretim yapan firmalar ile tedarikçilerimizi bir araya getirdik. İyi İşler programının kapanışını, kadın tedarikçilerin Boyner Grup dışı fırsatlara erişiminin desteklediğimiz fuar ile gerçekleştirdik. Tedarik zincirimizdeki kadın tedarikçiler, ürünlerini bir tam gün boyunca global markalar için üretim yaptırılan ekiplere sergileme fırsatı elde ettiler ve iş birlikleri geliştirdiler.



Proje Dünya'ya Örnek Oldu!

- *Boyner Grup, İyi İşler ile UNGC-Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik Oturumu'nda (2015/ New-york) "İyi Örnek" oldu.*
- *Boyner Grup, İyi İşler ile UN Women-Kadının Ekonomik Güçlendirilmesi Zirvesi'nde (2015/ Berlin) "İyi Örnek" oldu.*

UN Global Compact Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Küresel Danışma Kurulu'nda Türkiye'den ilk ve tek temsilci olan Boyner Grup, Global Compact'in New York'taki 2015 yılı konferansında "İyi İşler" programını örnek uygulama olarak anlattı.

Boyner Grup, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzaladığı 2012 yılının hemen sonrasında, küresel danışma kurullarından biri olan Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimi Danışma Kurulu'na seçildi. Böylece Küresel Danışma Kurulu'na Türkiye'den üye olan ilk ve tek şirket olduk. Eş zamanlı olarak Türkiye'deki aynı isimli çalışma grubuna başkanlık ediyoruz. "Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Çalışma Grubu", üç yıldır özel sektörde tedarik zinciri sürdürülebilirliğinin yaygınlaşması ve iyi örneklerin tanımlanması için çalışmalar yapıyor.

Tedarik zincirinde kadının güçlendirmesini destekleyen projemiz "İyi İşler'i, 2016 yılı Women Empowerment Principles (WEPs) yıllık toplantısında Boyner Grup olarak Türkiye'den kadının güçlendirilmesine "iyi örnek" olarak paylaşacağız.



2016 yılı HEDEFLERİMİZ

Eylül 2015'te, projenin bağımsız bir araştırmacı tarafından Sosyal Etki Analizi değerlendirmesine başlandı ve 2016'nın Şubat ayında bu analiz tamamlanmış olacak. Ardından, 2016 yılında projenin ilk yılından öğrendiklerimiz ve sosyal etki analizinin ortaya çıkardıkları ile programın ikinci yılı çalışmalarına başlayacağız.

Bu yıl da tedarik ağıımızda yer alan kadın girişimciler ile programın ikinci uygulamasını yapacağız. Ayrıca, 2014 temel yıl olmak üzere, her bir programın katılımcılarının şirketlerini finansal büyüme ve yeni müşteri bağlantıları açısından takip ederek, bu programın finansal sonuçlarını da takip edeceğiz. **Programın yalnızca kadın girişimciler için değil aynı zamanda işin büyümesi içinde fayda yaratmasını hedefliyoruz.** Bu konudaki tüm izleme çalışmalarımız ve etki analizlerimiz, finansal araçların da dahil edildiği biçimde tasarlandı. Etki analizimiz ilk olarak 15-16 Mart tarihlerinde Newyork'ta gerçekleştirilecek Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi Kadının Güçlendirilmesi Prensipleri 2016 yıllık toplantısında paylaşılacak.

TOPLUMA KATKI

Nar Taneleri: Güçlü Genç Kadınlar Mutlu Yarınlara

2009 yılında başlayan **Nar Taneleri: Güçlü Genç Kadınlar Mutlu Yarınlara** projemiz; Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Boyner Holding ve bağlı ortaklıkları tarafından, Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) teknik desteği ile Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Türkiye İnsan Yönetimi Derneği (PERYÖN) ortaklığında, Türkiye Aile Sağlığı ve Planlaması Vakfı (TAPV) iş birliği ile yürütülmektedir.

Bu proje ile; toplumda sosyal ve ekonomik dışlanmaya maruz kalan, yetiştirme yurtlarında yetişmiş 18-24 yaş arası en az lise mezunu genç kadınların eğitime devam etmelerinin teşvik edilmesini, kişisel gelişimlerini ve iş arama becerilerini geliştirerek iş gücü piyasasına hazırlanmalarının desteklenmesini, cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklanan sorunlarının çözümüne katkı sunulmasını ve mentorluk sistemini de işleterek sosyo-ekonomik açıdan yol göstericilerle birlikte yetiştirilmeleri amaçlandı.

Türkiye'de ilk defa uygulanan dönüşümsel mentorluk; dezavantajlı grupların psiko-sosyal durumlarını, motivasyonlarını, içinde bulundukları şartları ve mesleki beceri düzeylerini dikkate almaktadır. Birlikte çalıştığımız grup, hayatlarında destekleyici bir mekanizma olmaksızın kendi yaşamlarında ilerleme kaydetme konusunda güçlük yaşamaktadır. Projede uzun süreli destek verilmektedir. Birlikte çalıştığımız Nar Taneleri, kendi çevreleri için olumlu örnek olarak dönüşümün özneleri oldular. Aynı zamanda yurtlarda görev yapan meslek elemanları aracılığı ile projenin daha geniş bir gruba ulaşması da hedeflendi.



Proje; gençlerin istihdamına, kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına, dezavantajlı grupların toplumda dışlanmasını önlemeye yönelik farkındalık yaratmayı hedefledi. Özel sektör tarafından yetiştirme yurtlarında uygulanan güçlenme odaklı ilk proje olan **Nar Taneleri** 2009-2012 ve 2013-2015 olmak üzere iki dönemden oluştu.

“Nar Taneleri”mizin hayatları değişti

2009-2013 yılları arasında Türkiye genelinde 162 genç kadına on beş gün süren eğitim ve bir yıl süren mentorluk desteği sağlandı. 2015 yılında projemize katılan genç kadınların mevcutta %77'si çalışma hayatına dahil oldu, %10'u eğitimine devam ediyor, %13'ü aktif iş arama sürecine girdi.

2013-2015 yılları arasında projenin birinci döneminde edindiğimiz deneyim ile, Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü bünyesindeki Çocuk ve Sevgi Evleri'nde görev yapan ekiplerin (meslek elemanları, grup ve ev sorumluları ve bakım elemanları) kurumda bakım verilen çocukların ve gençlerin kişisel gelişimlerine ve hayata hazırlanmalarına destek olma konusunda bilgi ve becerilerini arttırmaya yönelik eğitimler gerçekleştirdik.

Bu eğitimler sonucunda, öncelikle çocuk evlerinde görev yapan ekibin çeşitli eğitim destekleri ve kaynaklarla kariyer gelişim kolaylaştırıcılığı yaparak kurum bakımındaki gençlerin ve çocukların yeteneklerini keşfetmelerini desteklemeleri ve onları yetenek ve ilgi alanları doğrultusunda eğitime teşvik etmelerini amaçladık. Buna ek olarak, kurum bakımındaki çocuk ve gençlerin hem kurum içinde hem de kurumdan ayrıldıktan sonraki yaşamlarına ilişkin izleme ve değerlendirme sistemi kurulması amaçlanmaktadır. ÇHGM'ye bağlı Sevgi ve Çocuk Evleri'nde yetişen çocukların aşağıdaki konularda desteklenmesini hedefledik:

- Kendilerini tanımaları,
- Kişisel ve psikolojik gelişimleri,
- Sosyalleşmelerini & toplumsal kabulleri,
- Sorumluluk alma becerileri ve birey olma süreçleri,
- Değer geliştirmeleri,
- Eğitime devamları ve akademik başarıları,
- Yetenek ve ilgileri uyarınca yüksek öğretim seçimleri ,
- Staj fırsatları ile çalışma yaşamına hazırlanmaları,

- Meslek seçimi danışmanlığı almaları,
- Doğru bilgi, kaynak ve rol modellerine erişimleri

Çocuk Güçlendirme Programı için çalışmalarının yapıldığı dört pilot il olan Sivas, Diyarbakır, Bursa ve Samsun'da yerel yönetimler ile iş birlikleri yaparak projeye ivme kazandırdık.

2015 yılında, projemizde uzun dönemde kurum çalışan eğitimleri ve akabinde gerçekleştirilen eğitmen eğitimi ile Nar Taneleri projesinin geliştirdiği modeli Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü'ne aktarmayı ve bu şekilde tüm Türkiye'de koruma altındaki çocuklara ulaşmayı hedefledik. Eğitmen eğitimi, eğitmenlerin kulanacağı materyaller ve ilk pilot uygulamalar 2015'te tamamladı. Proje kapsamında ikinci dönem eğitimlerine katılan katılımcılara, sınıf içi eğitimlerin desteklenmesi için uzaktan eğitim desteği verildi. e-öğrenme firması Enocta, projeye uzaktan eğitim desteği sunmak için sponsor oldu.

Nar Taneleri-Uzaktan Eğitim Platformu

Projenin 2013-2014 yılları arasında seçilen dört ilde, farklı görev grupları ile ihtiyaç analizi ve eğitim çalışmalarına odaklanılarak 2014 yılında belirlenen 91 katılımcı ile Nar Taneleri- Enocta Uzaktan Eğitim Platformu uygulaması başlatıldı. Temmuz 2014'te başlatılan ortak çalışmaya, 2015 yılında da devam edildi. Uygulamanın 2016 sonuna kadar sürdürülmesi planlanıyor.

Uzaktan eğitim katılımcılarının çalışılan illere göre dağılımı;

Bursa	Diyarbakır	Samsun	Sivas
%24	%22	%37	%17

Nar Taneleri-Enocta Uzaktan Eğitim platformu ile açılan eğitim başlıkları:

- Beden Dili
- İletişim Anlayarak Başlar
- Stresle Başa Çıkma Teknikleri
- Çalışanlar İçin Stres Yönetimi
- Stresle Başa Çıkma Bedensel Teknikler
- Sağlıklı İlişkiler Yaşamak
- Aklın ve Duyguların İşbirliği
- Öfke Yönetimi
- Motivasyon Yönetimi
- Güçlü Yönlere Odaklanmak
- Depresyonla Başa Çıkma Yöntemleri
- Çatışma-Çözme (Yöneticiler için)
- Çatışma-Çözme
- Problemleri Etkili Çözme
- Problem Çözme Teknikleri
- Zor Kişilerle Başa Çıkma
- Bugünün Liderleri
- Profesyonel Hayatta Etki için Kişisel İmaj
- İş Yaşamında Profesyonel Davranış
- Müzakere Becerileri

- Karar Verme
- Cesur Sorularla Koçluk
- Temel Koçluk Becerileri

Projenin ikinci döneminin sosyal etki analizi, Hacettepe Üniversitesi'nden Doç. Dr. Elif Gökçearslan Çifci tarafından hazırlanıyor. Sosyal etki analizi, Mart 2016'da tamamlanacak ve akabinde Bakanlık ve tüm kamuoyu ile paylaşılacak. Bu çalışmanın yanısıra projenin uygulama adımlarının bulunduğu bir “Uygulamacılar için Rehber” yayını da hazırlanacak ve paylaşılacak. Proje edindiği bilgileri ve geliştirdiği modeli, Bakanlık başta olmak üzere, dezavantajlı gruplarla çalışan, kadın- erkek eşitliğini destekleyen proje ve kurumların bilgisine sunacak. 2016 yılında proje; ürettiği tüm bilgi ve materyallerle birlikte Bakanlık'a devredilecek.

PROJE YAYINLARI

Nar Taneleri: Güçlü Genç Kadınlar Mutlu Yarınlar projesi sürecinde, yapılan tüm çalışmaları kapsayan açıklayıcı ve destekleyici yayınlar oluşturuldu. Projenin 2009 ve 2010 yıllarını analiz eden “Sosyolojik Değerlendirme Raporu”, sosyolog Nihan Bozok tarafından hazırlandı. Rapor, hem projenin hedeflerini hem de mentorluk sürecinin detaylı analizini yansıtmaktadır. **Nar Taneleri ve mentorlerle yapılan birebir mülakatlara dayanarak hazırlanan rapor, projenin ilerleyen yıllarını şekillendirmek için de proje ortakları tarafından kullanıldı.** Ayrıca, proje kapsamında 2011 yılında “Nar Taneleri Eğitim El Kitabı” isimli eğitim dokümanı hazırlandı. 2009 yılında ise eğitmen eğitimi için “Duyarlılaştırma Eğitim El Kitabı” oluşturuldu.

2014 yılı içerisinde “Nar Taneleri-Kariyer Planlama El Kitabı” hazırlandı: Projenin ikinci dönem çalışmalarına başlanmadan önce, özellikle lise çağ nüfusunun ihtiyacı olabilecek, bu çağ nüfus ile çalışanların kullanabileceği “Kariyer Planlama El Kitabı” yayını hazırlandı ve Nar Taneleri projesi web sayfası üzerinden paylaşımına açıldı. Aynı zamanda; “Kariyer Planlama El Kitabı”nın Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü'ne bağlı kurumlara gönderimi sağlandı. 2016 Yılı Planlanan Yayınlar;

Nar Taneleri Projesi kapsamında 2015 yılı içerisinde çalışılan proje “Sosyal Etki Analizi” ve “Nar Taneleri Proje Uygulama El Kitabı” yayınlarının 2016 yılı içerisinde yayınlanması ve proje paydaşları ile paylaşılması hedefleniyor.

Proje Yayınları için:

<http://www.nartaneleri.com/>



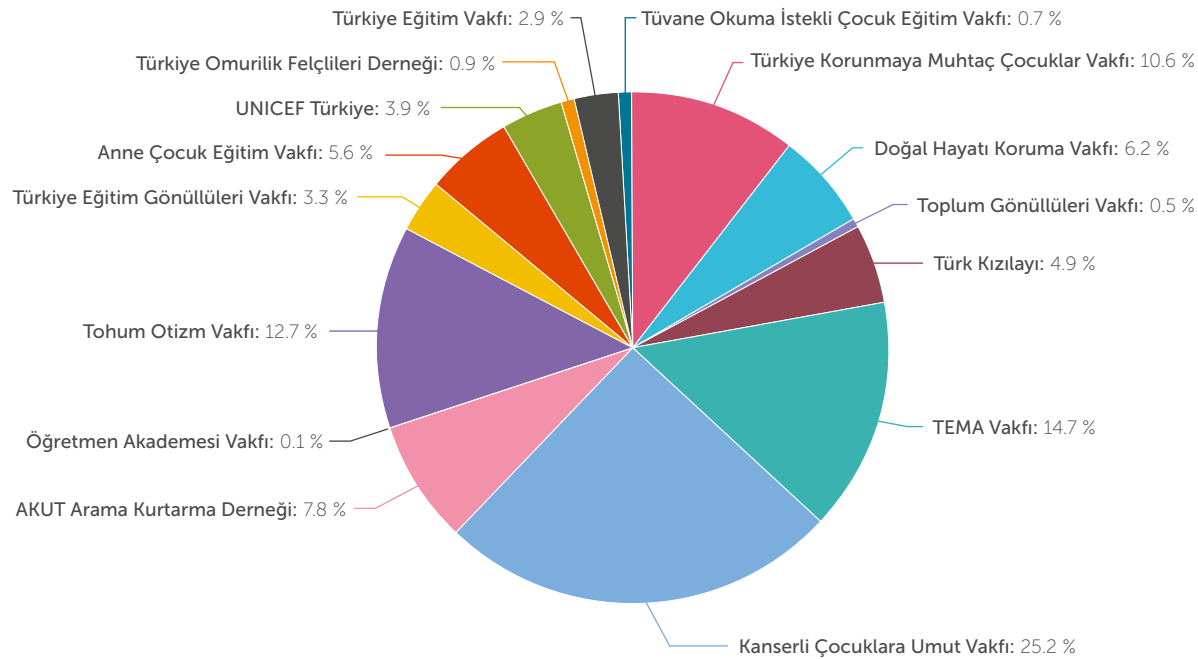
YUVARLA

Dijital perakende tarafında uygulanan, stratejik bağışçılık için müşterilerimize sunduğumuz “Yuvarla” projesi, www.network.com.tr, www.divarese.com.tr, www.fabrika-tr.com ve www.boyner.com.tr’de 2013 yılında uygulanmaya başlandı. Uygulamanın başladığı günden bu yana, Türkiye’nin sivil toplum kuruluşlarına kaynak yaratmak için tasarlanan bir sosyal girişim modeli olan Yuvarla ile sisteme dahil olan; eğitim, çocuklar ve gençler, sağlık, kadın-erkek eşitliği ve çevre gibi alanlarda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarının kaynaklarına katkıda bulunuldu. Yuvarla aracılığı ile müşterilerimizin yarattığı değeri günden güne büyütmeyi ve toplum için beraber değer yaratmayı hedefliyoruz.

Müşterilerimiz 24 bin 174 kez “Yuvarla”dı

Yuvarla ile müşterilerimize sivil toplum kuruluşlarına destek olmaları için ortam sunduk. Müşterilerimiz istediklerinde alışverişlerini sorunsuzca tamamladıktan sonra sepet tutarlarını yukarıya yuvarlayarak seçtikleri sivil toplum kuruluşuna kolayca destek olabildi. **2014 yılında kullanılmaya başlayan Yuvarla ile, 2015 yılında da bağışçılık kültürünü destekleyerek dijital kanallarımız üzerinden toplam 24.174 defa bağış yapıldı.**

2015 yılında Yuvarla aracılığıyla www.boyner.com.tr, www.network.com.tr, www.divarese.com.tr, www.fabrika-tr.com üzerinden yapılan bağışların dağılımı:



İYİLİĞE DÖNÜŞTÜR

Çalışanlarımızın ve müşterilerimizin katılımıyla bir yıldır sürdürdüğümüz “İyiliğe Dönüştür” projesi sayesinde tam 56 ton giysi iyiliğe dönüştü.

Boyner Grup şirketlerinden biri olan Boyner Büyük Mağazacılık A.Ş. bünyesinde Boyner ve YKM mağazalarında gerçekleştirilen “İyiliğe Dönüştür” projesinde, öncelikle faaliyet gösterdiğimiz tekstil perakende alanında müşterilerimize bizim veya farklı markaların sunduğu ürünlerin geri dönüşümünü/yeniden kullanımını sağlamayı amaçladık. Boyner ve YKM Mağazaları’nda müşterilerin kullanılmayan tekstil ürünlerini geri dönüştürme çağrısı yaptık. Müşterilerimize mağazalarımızdan, yazılı basına verdiğimiz mülakatlardan ve şirketimizin sosyal medya hesaplarından yaptığımız çağrılarda, kullanılmayan tekstil ürünlerini mağazalarımıza getirmelerini, yeniden kullanım ve geri dönüşüm yolu ile atıklarını azaltacağımızı belirttik.

Tüketimi yapılan tüm malzemeler, geri dönüşümlü olmasa bile farklı yöntemler ile yeniden değer kazanabiliyor. Çöp veya hurda olarak gördüğümüz malzemeler, aslında farklı katma değerlere dönüştürebiliyor. Biz de tekstil atıklarını farklı biçimlerde değerlendirme amaçladık.

Proje ortağımız Lokman Hekim Sağlık Vakfı’nın atıklardan kaynak geliştirme çalışmaları kapsamında geliştirdiği uzmanlığı ve tecrübeyi kullanarak projemizi birlikte tasarladık.

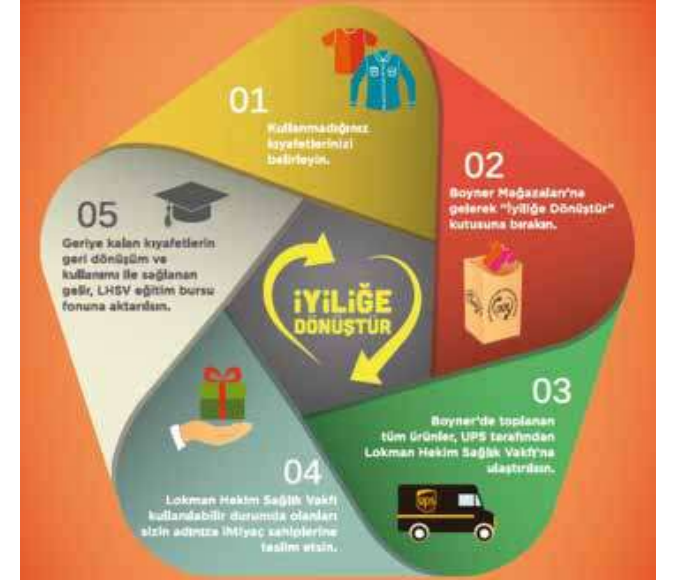
İyiliğe Dönüştür projesi kapsamında, mağazalara gelerek kullanmadıkları kıyafetlerini bırakan müşterilerimizin bağışladıkları ürünler toplandı ve Lokman Hekim Sağlık Vakfı’nın Gebze’deki deposuna gönderildi. Burada ürünler aşağıda yer alan farklı kategorilere ayrıştırıldı:

- Giyilebilir/kullanılabilir durumda olanlar
- Giyilemez/kullanılamaz hammadde % 100 organik olanlar
- Giyilemez/kullanılamaz hammadde doğal olmayan malzemelerden olanlar

Her bir kategoride ayrıştırılan ürünlerin ise nasıl değerlendirileceğini (ekonomik, çevresel ve sosyal fayda çerçevesinde) Boyner ve Lokman Hekim iş birliği kapsamında beraberce belirledik.

İyiliğe Dönüştür projesi, geri dönüşüm ayağı sayesinde, hem proje partnerimiz olan Lokman Hekim Sağlık Vakfı’nın burs fonuna gelir kazandırıyor hem de çevreye önemli ölçüde katkı sağlıyor. Müşterilerimizin evlerinde fazlalık yapan, nereye koyacaklarını bilemedikleri, ihtiyaç sahiplerine ulaştırmak isteyip de bir türlü fırsat bulamadıkları ihtiyaç fazlası giysileri Boyner ve YKM mağazalarına getirmeleri sayesinde, kullanılabilir durumdaki giysiler yüzlerce ihtiyaç sahibine ulaştırılırken, kullanıma uygun olmayan giysiler çöpe atılmak yerine geri dönüştürülüyor.

Müşterilerin aktif katılımı ile hayata geçen bu kampanyada; sürdürülebilir, sürekli ve ekonomik/toplumsal/çevresel etkisi yüksek bir proje modelini iş birliklerimiz ile sağlamlaştırdık. Mağazaların içe-



risine konulan kumbaralarımız ve Lokman Hekim depoları, daha ilk günden dolmaya başladı.

Ekim 2014’den bu yana sürdürülen projede, 2015 yılında yaptığımız çağrılara yanıt veren müşterilerimizin katkısıyla toplamda 3.771 koli kıyafet toplandı.

- Proje kapsamında 2015 yılında toplam 4.769 adet kıyafet Lokman Hekim Sağlık Vakfı aracılığı ile ihtiyaç sahiplerine ulaştırıldı.
- Toplanan kıyafetlerin içerisinde 4100 kg’si geri dönüştürülmek için ayrıştırıldı.
- Yapılan kıyafet bağışlarının içerisinde seçilen 13.064 adet kıyafetin satışı gerçekleştirildi.
- Kermes satışları ve hammadde dönüşümünden Lokman Hekim Vakfı 34.800 TL gelir ede etti ve bu geliri 20 tıp öğrencisine 10 ay süre ile verilen burs fonuna aktardı.

İyiliğe Dönüştür projesi sayesinde farklı başlıklar altında toplumsal faydaya ulaşıldı.

İyiliğe Dönüştür Onurlandırıldı

2015 yılında Boyner, “İyiliğe Dönüştür” ile ÇEVKO’nun Yeşil Nokta Sanayi Ödülleri’nde Büyük İşletme kategorisinde ödül aldı. Aynı zamanda projemiz TİSK Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ödülleri’nde Etkililik Ödülü’ne de layık görüldü.



BOYNER GRUP GÖNÜLLÜLERİ ("BGG")



Boyner Grup Gönüllüleri

"Boyner Grup Gönüllüleri, işine, gönüllülere, gönüllülüğe tutkulu, kurumsal bir takımdır."

Biz hayatın renklerini kullanarak, toplumsal fayda sağlayan, bundan haz alan, tutkulu, azimli, hedefleri olan eğlenceli bir yapıyız. Sosyal ve çevresel sorunların tespitine ve çözümüne, yenilikçi, cesur, proaktif, yaratıcı, sorumlu, yaklaşım ve sürdürülebilir uygulamalarla kurumsal çözüm ortağı oluruz.

Boyner Grup Gönüllüleri (BGG); 2002 yılından bu yana her yıl belirlediği temalarda proje ve etkinlikler

ile toplumsal sorunların çözümüne katkı sunuyor. Kurumsal sorumluluk ve sürdürülebilirlik anlayışımızı yaygınlaştıran gönüllüler, paydaşların da düzenlediği organizasyonlara katılım sağlayarak etki alanını geliştiriyor. Boyner Grup Gönüllüleri, etkinlik ve kampanya projelerini; ihtiyaç sahiplerinin desteklenmesi, dezavantajlı grupların sosyal içerilmeleri, kaynak geliştirme, motivasyon arttırma, sivil toplum kuruluşlarının desteklenmesi, çevre duyarlılığının ve stratejik hayırseverliğin geliştirilmesi kollarını altında şekillendirerek i oluşturuyor.

Kurumsal gelişim çalışmaları kapsamında BGG, kendi veri tabanını oluşturarak yıl içinde yapılan tüm etkinlik ve projelerin toplumsal katkısını ve etkisini ölçüyor.

Aynı zamanda; veri tabanımız ile çalışanlarımızın ilgi alanlarının, gönüllülük yapmak istedikleri konuların da kaydını tutuyor, sunabilecekleri gönüllü destekleri tespit ederek gönüllü katılımı arttırmaya yönelik çalışmalar gerçekleştiriyoruz.

BGG, 2015 yılında da gerçekleştirdiği aktivitelerle dezavantajlı gruplara destek, sağlık, eğitim, hayvan hakları, destek-motivasyon alanlarında gönüllülük yapmaya devam etti.

2015'te ayrıca, Özel Sektör Gönüllüleri Derneği iş birliği ile "Mes-

lek Lisesi Koçluk Programı"na gönüllü çalışanlarımız katılım sağladı. Gönüllülerimiz, 2015-2017 dönemi için, toplamda 26 öğrenciye iki yıllık dönemde koçluk ve mentorluk taahhüdünde bulunarak eşleştikleri öğrenciler ile projeye başladılar. 2016 yılında projenin öğrenciler için destek ve fayda alanının genişlemesini hedefliyoruz.

2016'da Boyner Grup Gönüllüleri için içeride yeni sistemsel yapılanmaları ve yeni iletişim kampanyalarını hayata geçirmeyi amaçlıyoruz.

BULUŞUM

2015 yılında Boyner Vakfı tarafından hayata geçirilen Buluşum, sosyal girişimcileri destekleyen ve stratejik bağışçılığı yaygınlaştırmayı hedefleyen, aynı zamanda kendisi de bir sosyal girişim olan web tabanlı bir platform olarak hayata geçti. Buluşum'da sosyal fayda sağlayacak projelerin, "el veren"lerin (bağışçıların) desteğiyle hayata geçmesini hedefleniyor.

Dijital alanda kurulan platform üzerinden, toplumsal gelişimin önünü açacak fikir ve projeleri, bu projeleri destekleyecek kişi ve kurumlarla buluşturan Buluşum, sosyal fayda sağlayacak fikri ve bir iş planı olan herkese açık olarak 2016 yılında faaliyetleri sürdürecektir. Toplumsal yatırım programımız tarafından Buluşum'u destekleyecek ve yeni sosyal girişimlerin hayat bulmasına öncülük edeceğiz.

www.bulusum.biz



Rapor için ulaşınız.

Boyner Perakende ve Tekstil Yatırımları A.Ş.

Eski Büyükdere Cad. Park Plaza No:14 Kat:15 - 16 34398 Maslak / İstanbul Boyner Perakende Sürdürülebilirlik Raporu ile ilgili bilgi için: Aysun Sayın Kurumsal Sorumluluk ve Sürdürülebilirlik Departmanı / asayin@boynergrup.com

Küresel İlkeler sözleşmesi	Raporda Bulunduğu Bölüm
İnsan Hakları	
İlke 1 : İş Dünyası ilan edilmiş insan haklarını desteklemeli ve bu haklara saygı duymalıdır	Sürdürülebilirlik Yönetimi ve Paydaşlarımız, Çalışma Ekosistemimiz, İş yerinde Demokrasi, Eşit Davranma İlkemiz, Fırsat Eşitliği, Etik Kurul
İlke 2 : İş dünyası insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalıdır	Tedarik Zinciri Sürdürülebilirliği, Eşit Davranma İlkemiz
Çalışma Koşulları	
İlke 3: İş dünyası çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemelidir	Tedarik Zinciri Sürdürülebilirliği, Örgütlenme Özgürlüğü
İlke 4 : Her türlü zorla ve zorunlu çalıştırmaya son verilmelidir.	Tedarik Zinciri Sürdürülebilirliği
İlke 5 : Her türlü çocuk işçiliğe son verilmelidir.	Tedarik Zinciri Sürdürülebilirliği
İlke 6 : İşletmeler işe alma ve meslek konusundaki ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına azami önem vermemelidir.	Çalışma Ekosistemimiz, Eşit Davranma İlkemiz, Fırsat Eşitliği, Ücret Politikamız, İşyerinde Demokrasi
Çevre	
İlke 7 : İş dünyası Çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemelidir.	Sürdürülebilirlik Yönetimi ve Paydaşlarımız, Çevre Duyarlılığımız
İlke 8 : İş dünyası çevreye yönelik sorumluluğu artıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermemelidir.	Sürdürülebilirlik Yönetimi ve Paydaşlarımız, Çevre Duyarlılığımız, Tedarik Zinciri Sürdürülebilirliği, İyiliğe Dönüştür
İlke 9 : Çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması özendirilmelidir.	Çevre Duyarlılığımız
Yolsuzlukla Mücadele	
İlke 10 : İş dünyası rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla mücadele etmemelidir.	Yolsuzlukla Mücadele, Etik Kurul

Birleşmiş Milletler Kadının Güçlendirilmesi Prensipleri Referansları

1.

İş yaşamında cinsiyet eşitliği için üst düzeyde liderlik ortaya koyun.

Çalışma Ekosistemimiz
Boyner Grupta Kadın Erkek Eşitliği
Değer Zincirimiz
Topluma Katkı

2.

Kurumunuzda kadın ve erkek tüm çalışanlara adil ve eşit davranın, insan hakları ve ayrımcılık yasağı ilkelerine itibar edin ve destek verin.

Çalışma Ekosistemimiz
Boyner Grupta Kadın Erkek Eşitliği

3.

Kurumunuzda çalışan kadın veya erkek tüm bireylerin cinsiyet farkı gözetmeksizin sağlık, güvenlik ve refahlarını garantileyin.

Çalışma Ekosistemimiz

4.

Kurumunuzda çalışan kadınları her türlü eğitim ve mesleki gelişim konusunda teşvik edin.

Boyner Grupta Kadın Erkek eşitliği

5.

Kurumunuzda girişim, iş geliştirme, tedarik zinciri ve pazarlama süreçlerine ilişkin uygulamaların kadınların güçlenmesine yarayacak şekilde yürütülmesini sağlayın.

Değer Zincirimiz

6.

Eşitliği, çalışanların örgütlenme ve savunuculuk haklarını teşvik ederek destekleyin.

Çalışma Ekosistemimiz

7.

Kurumunuzda cinsiyet eşitliğine ilişkin ilerlemeleyi ölçün ve sonuçlarını kamuoyu ile paylaşın.

Çalışma Ekosistemimiz
Boyner Grup'ta Kadın Erkek Eşitliği