

# IPEKYOL G R O U P

2023 SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU



Ipekyol Group olarak, moda sektöründeki faaliyetlerimizin yanı sıra, işimizi çevre, insan ve inovasyon odaklı sürdürülebilirlik ilkeleriyle yönlendirmekteyiz.

**IPEKYOL G R O U P**

# İÇERİK

## 04 RAPOR HAKKINDA

Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı  
CEO Mesajı

## 10 HAKKIMIZDA

Ipekyol Group Hakkında  
Dünden Bugüne Ipekyol Group  
Vizyonumuz, Misyonumuz ve Değerlerimiz  
Rakamlarla Ipekyol Group 2023  
Kurumsal Üyelikler ve Ödüller

## 18 KURUMSAL YÖNETİM

Organizasyon ve Kurumsal Yapımız  
İç Denetim ve Risk Yönetimi  
İş Etiği ve Uyum  
Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele  
Bilgi Güvenliği

## 25 SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YAKLAŞIMIMIZ

Sürdürülebilirlik Stratejisi ve Hedefleri  
Önceliklendirme Analizi ve Paydaş Katılımı

## 39 EKONOMİK PERFORMANS

Ekonomik Performans  
Ürün Güvenliği ve Kalite  
Ar-Ge ve İnovasyon  
Yatırımlarımız  
Müşteri Memnuniyeti  
Yerel Ekonomiye Katkı

## 48 ÇEVRESEL PERFORMANS

Enerji Verimliliği ve Sera Gazı Yönetimi  
Döngüsellik ve Atık Yönetimi

## 53 SOSYAL PERFORMANS

Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık  
Çalışan Memnuniyeti  
Yetenek Yönetimi ve Kariyer Gelişimi  
İş Sağlığı ve Güvenliği  
Toplumsal Sosyal Sorumluluk

## 60 EKLER

Ekonomik Performans Göstergeleri  
Çevresel Performans Göstergeleri  
Enerji ve Emisyonlar  
Atık  
Su  
Sosyal Performans Göstergeleri  
İnsan Kaynakları Performans Verileri  
İstihdam ve Devir  
İş Sağlığı ve Güvenliği Performansı  
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri  
GRI İndeksi



## R a p o r   H a k k ı n d a



Ipekyol Group'ta, moda sektöründeki faaliyetlerimizin yanı sıra, işimizi çevre, insan ve inovasyon odaklı sürdürülebilirlik ilkeleriyle yönlendirmekteyiz. Bu yaklaşım çerçevesinde, çevresel, sosyal ve yönetişimsel etkilerimizi değerlendirmekte ve gelecek için sürdürülebilir çalışmalar yürütmekteyiz.

Kuruluşumuzun ilk günlerinden itibaren, katma değer oluşturma anlayışıyla etik, hesap verebilirlik ve sorumlu yönetim konularında faaliyetlerimize devam etmekteyiz. Bu çerçevede, sürdürülebilirlik stratejimizi ve bu alandaki uygulamalarımızı siz değerli paydaşlarımıza sunmaktan memnuniyet duymaktayız.

Sizler ile paylaştığımız ilk raporumuz, 1 Ocak - 31 Aralık 2023 dönemine ilişkin olarak Türkiye operasyonlarımızda gerçekleştirdiğimiz sosyal, çevresel ve yönetim alanlarındaki uygulamalarımızı detaylandırmaktadır. Raporumuzda, üretim süreçlerimizdeki karbon salımı ve atık oranını azaltmayı amaçlayan inovasyonlarımızı ve değer zincirimizdeki sosyal sorumluluk bilincimizi detaylı

bir şekilde sunmayı hedeflemekteyiz. Amacımız, bu raporun güven duygusu oluşturarak paydaşlarımızla ilişkimizi daha da güçlendirmesi ve sektörde örnek oluşturmasıdır.

Çalışanlarımıza verdiğimiz değer ve ayrımcılığa karşı duran politikalarımız, şirketin oryantasyon programında, el kitapçıklarında yer almaktadır.

Doğa ile uyumlu ve çevreye duyarlı üretim prensiplerimize sadık kalarak, her zaman daha iyi ve sürdürülebilir bir toplum için çabalamayı taahhüt etmekteyiz. Gezegenimizin ve şirketimizin sürdürülebilirliği için, ilham veren bakış açılarına sahip çalışma arkadaşlarımıza, değerli müşterilerimize, tedarikçilerimize, iş ortaklarımıza ve tüm paydaşlarımıza değerli katkıları için teşekkür ederiz. Gelecekteki stratejimizin kapsamlı bir değerlendirmesiyle hazırlanan sürdürülebilirlik raporumuzu, siz değerli paydaşlarımıza sunuyoruz. Raporumuz ile ilgili görüşlerinizi ve sorularınızı “[sustainability@ipekyol.com.tr](mailto:sustainability@ipekyol.com.tr)” adresine gönderebilirsiniz.





## Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı



Ipekyol Group'ta, bugüne kadar olduğu gibi gelecekte de çevreye, topluma ve ekonomiye değer katmaya, üzerimize düşen sorumlulukları yerine getirmeye ve en önemlisi de şeffaf olmaya kararlıyız.

### **Yalçın AYAYDIN**

Ipekyol Group Yönetim Kurulu Başkanı

1986 yılında, kadın hazır giyim sektöründe Türkiye'nin öncü markalarından biri olma hedefiyle yola çıktık ve zamanla bölgesel ve uluslararası pazarlarda da tanınan bir marka haline geldik. Bu zorlu yolculukta vizyonumuz, sadece moda dünyasında lider olmak değil, aynı zamanda marka olarak hem ulusal hem de uluslararası sürdürülebilirlik ilkelerini her yönüyle içselleştirerek geniş çaplı bir etki yaratmaktı.

Bugün dünyanın karşı karşıya olduğu sorunlar karşısında, sürdürülebilir kalkınma hedefleri belirlemek ve bu hedeflere ulaşmak için politikalar oluşturmak, çevresel etkiyi azaltmak için teknolojik yeniliklere yatırım yapmak ve toplumu bilinçlendirmek önemli adımlar. Gelecek kuşaklara yaşanabilir bir dünya bırakmak için sorumluluğumuz günden güne artıyor ve bu konuda alacağımız aksiyonlar da bir o kadar çoğalıyor.

Uluslararası bir markaya dönüşme sürecimizde, geçmişten aldığımız ilhamla geleceğimize yön verirken her

**Biz Ipekyol Group olarak işte bu noktada hayallerimizi gerçekleştirmek için çıktığımız bu yolda kısa vadeli başarılarla odaklanmak yerine, ekonomik, çevresel ve toplumsal faydaları dengeleyerek gelecek nesillere daha iyi ve yaşanabilir bir dünya bırakmaya dair sorumluluk ve taahhüdümüzü esas aldık, buna göre bir yol haritası belirledik.**

aşamada sürdürülebilirlik anlayışını, iş yapış şeklimizin eksenindeki ana stratejilerimizin merkezine koyduk. Bu süreçte; teknolojiyi kullandık, eğitimi ve kişisel gelişimi teşvik ettik ve doğaya saygılı üretim politikalarını benimseyerek sürdürülebilir bir gelecek için önemli aşamalar kaydettik. Çalışanlarımızı sürdürülebilir üretim, verimlilik gibi temel konularda bilinçlendirmek üzere düzenli eğitim programlarıyla farkındalık sağladık ve bu konudaki performansımızı sürekli izleyerek, hedeflerimize ulaşma konusunda etkin bir denetim mekanizması kurduk.

Bugün, Edirne'de Türkiye'nin ilk entegre kadın hazır giyim

fabrikamız, 252 yurt içi ve 53 yurt dışı mağazamızdan oluşan geniş mağaza ağımla sağlıklı büyümemizi sürdürüyoruz. Ekonomik, çevresel ve toplumsal konularda belirlediğimiz hedeflerimize ulaşmak amacıyla tedarikçilerimiz, iş ortaklarımız ve diğer paydaşlarımızla iş birliği içinde kapsamlı ve etkin stratejiler geliştirdik ve bunlara yönelik ortak proje ve programlarımızı bir plan dahilinde uyguluyoruz.

Ipekyol Group'ta, bugüne kadar olduğu gibi gelecekte de çevreye, topluma ve ekonomiye değer katmaya, üzerimize düşen sorumlulukları yerine getirmeye ve en önemlisi de şeffaf olmaya kararlıyız. Bu

raporda, sürdürülebilirlik alanındaki çalışmalarımızı ve gelecek hedeflerimizi paylaşarak, bu taahhüdümüzü açıkça ortaya koymaktan mutluluk duyuyoruz.

Saygılarımla,

**Yalçın AYAYDIN**  
**Ipekyol Group Yönetim Kurulu Başkanı**



## CEO Mesajı



Ipekyol Group her zaman yenilikçi, trendleri takip eden, kalite ve şıklığı ön planda tutan bir marka oldu, olmaya da devam edecek.

**Uğur AYAYDIN**

Ipekyol Group CEO



Temelleri otuz sekiz yıl önce Yönetim Kurulu Başkanımız Yalçın Ayaydın tarafından atılan Ipekyol Group, Türkiye’de kadın modasına yön veren marka olma vizyonu ile bugün bünyesinde 300’ü aşkın yurt içi ve yurt dışı mağazası ve online satış kanalları ile hizmet veren, yaklaşık 2400 kişiye istihdam sağlayan dinamik bir yapıyla ve ilk günkü motivasyonu ile büyümeye devam ediyor.

Sahip olduğumuz Ipekyol, Twist ve Machka markalarımız ve her geçen gün bir yenisini eklediğimiz alt kategorilerimizle, önümüzdeki 5 yılda Türkiye’de ve yakın coğrafyalarda en çok bilinen ilk 5 marka arasında olmayı hedefliyor, yaklaşık 500 mağazalık bir zincir olma yolunda planlarımızı uygulamaya koyuyor ve buna göre yatırımlarımızı yönlendiriyoruz.

**Ipekyol Group’ta, sürdürülebilirlik ilkelerini iş yapış şeklimizin merkezine yerleştirerek, uzun vadeli büyüme stratejimizi ve toplumsal sorumluluğumuzu güçlendiriyoruz. Kuruluşumuzdan bu yana, Türkiye’de kadın modasına yön verme vizyonumuzla hareket ederek, yurt içi ve yurt dışında sağlam adımlarla büyüyoruz.**



Markalarımızın kapsayıcılığını artırmak ve rekabet gücümüzü yükseltmek için, iş birliklerimizde global tecrübelerden faydalıyoruz ve yeni hedeflere odaklanıyoruz. İtalyan iş ortağımız Miroglio Group’un desteğiyle, markalarımızı uluslararası alanda güçlü bir konuma taşımayı hedefliyoruz.

Ipekyol Group her zaman yenilikçi, trendleri takip eden, kalite ve şıklığı ön planda tutan bir marka oldu, olmaya da devam edecek. Bu doğrultuda, yeni teknolojilerle iş süreçlerimizi geliştiriyor ve müşteri odaklı yaklaşımımızı sürdürüyoruz.

Edirne’de bulunan Aga Khan mimari ödülüne sahip 17 bin metrekare alan üzerine kurulu Türkiye’nin ilk entegre hazır giyim üretim tesisimizde,

karbon ayak izimizin azaltılması için yenilenebilir enerji kaynakları konusunda önemli bir yatırım gerçekleştirdik. Yenilikçi teknolojileri kullanarak hayata geçirdiğimiz solar panel uygulaması ve yağmur suyunun geri kazanımı, sistem yatırımları enerji ve su verimliliğini artırıyor. Bu alanda sektörümüze öncülük etmekten mutluluk duyuyoruz.

Uluslararası akredite kurumların denetimleri sonrasında OCS (Organic Content Standard) ve RCS (Recycled Claim Standard) sertifikalarına sahip fabrikamızda organik ve geri dönüştürülmüş malzemelerden yapılmış dahil yıllık 2 milyon adet ürün çıkarıyoruz. Bu süreçte kullanılan malzemelerin sürdürülebilirliğini artırmak için organik pamuk, rejenere selüloz gibi doğa dostu ve geri dönüştürülebilir malzemeleri tercih ediyor, doğal kaynakların korunması ve atık miktarının azaltılması için kapsamlı bir operasyon yürütüyoruz. Ekosistemi korumak adına daha az kaynak ile daha çok üreterek gelecek nesillere

katkı sağlamak ve verimli bir gelecek yaratmak bizim elimizde. TEMA Vakfı’nın ormanlaştırma projelerini destekliyor bu alanda farklı iş birlikleri yürütüyoruz. Ayrıca, tedarik zinciri boyunca taşıma ve lojistik süreçlerinde de karbon emisyonlarını azaltma çabalarımıza her gün bir yenisini ekliyoruz. Bu konuda start-up’lar ve uzman şirketlerle iş birliği içerisindeyiz.

Yurt içi ve yurt dışı yatırımlarımızla istikrarlı büyümemizi sürdürürken, yereldeki gücümüzü global bir marka olma yolunda ilerlemek için kullanıyoruz. Ülke ekonomisine katkı sağlama ve sektörde istihdam yaratma sorumluluğumuzu da asla unutmuyoruz. Ipekyol Group olarak, üretim süreçlerimizde çalışanlarımızın hak ve refahını her zaman ön planda tutuyoruz. Çalışanlarımızın iş sağlığı ve güvenliği, bizim için en yüksek önceliklerden biri. Bu nedenle, tüm tesislerimizde sıkı önlemler alıyor ve bu önlemlerin bağımsız kuruluşlar tarafından düzenli olarak denetimlerini sağlıyoruz.

Çalışanlarımızın adil ve rekabetçi ücret almasını sağlamak için adil ücret politikaları oluşturuyor ve gelişen koşullara göre revize ediyoruz. Böylelikle, çalışanlarımızın yaşam standartlarını yükseltmek ve ailelerine destek olmalarını sağlamak için elimizden gelen olanakları sunuyoruz. Grup olarak, iş gücümüzün temel haklarına saygı duymak ve adil çalışma koşullarını sağlamak konusundaki taahhüdümüzü sürdürerek, çalışan refahını ve memnuniyetini her zaman en üst düzeyde tutmayı amaçlıyoruz. Bu bağlamda, çalışanlarımızın mutluluk ve sağlığını, iş yapış şeklimizin temel bir parçası olarak konumlandırıyor, sürdürülebilirlik hedeflerimizin merkezinde tutuyoruz.

Çalışanlarımızın büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturuyor ve markalarımız kadınlarımıza hizmet ediyor. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusunda önemli projeleri hayat geçiriyoruz. “Yaparsa Annem Yapar” programımız ile iş hayatına ara veren annelere çalışma saatlerini kendilerinin belirleyebileceği part-time

çalışma fırsatı tanıyor böylelikle kariyerlerine devam etmelerine olanak sağlıyoruz.

Mağazacılık sektöründe sirkülasyon çok hızlı. Biz istiyoruz ki birlikte çalıştığımız arkadaşlarımızla uzun soluklu profesyonel bir kariyer deneyimi yaşayalım. Bu mesleği seçen arkadaşlarımızın gerekli eğitimlerle kariyer yollarında emin adımlarla ve bilinçli bir şekilde ilerlemelerini arzu ediyoruz. Bu amaçla kendi bünyemizde kurmuş olduğumuz eğitim departmanımızla yaptığımız çalışmayı Bahçeşehir Üniversitesi ve BAUGO ile akademik bir platforma taşıdık. Sürdürülebilir olmanın sadece üretimle sınırlı olmadığından yola çıkarak çalışanlarımızı eğitim alanında destekleyerek, toplumsal kapsayıcılığa da katkı sağladığımıza inanıyoruz.

2023 yılının başında yaşanan deprem felaketi, tüm ülkeyi derinden sarsmış ve acil yardım çağrılarını daha da önemli hale getirmişti. Ipekyol Group’ta, bu zor zamanlarda dayanışma ve destek

ruhunu en üst seviyede yaşadık. Depremden etkilenen iş ortaklarımız ve çalışanlarımızın yanında olmak için, maddi, manevi ve ayni desteklerimizi esirgemedik. Acil ihtiyaçların karşılanması ve yaraların hızla sarılması konusunda gerekli adımları attık. Bu süreçte, grup olarak birlikte hareket ederek, toplumsal dayanışma örneği sergilemekten gurur duyuyoruz.

Topluma katkı sağlama sorumluluğunu derinden hisseden ve duyarlılığı yüksek bir şirket olarak, sosyal sorumluluk projelerimizi daha da genişleterek çevremizle ve toplumumuzla olan bağımızı güçlendiriyoruz. Cumhuriyetimizin 100. Yılında Türk Eğitim Vakfı ile yaptığımız iş birliği kapsamında üniversite ve teknik okulda öğrenim gören 100 kız öğrencimize eğitim bursu sağlıyoruz. Teknik okullarda açacağımız atölyeler ve üniversitelerde yürüteceğimiz farkındalık programlarıyla bu desteğimizi her geçen yıl artırmayı planlıyoruz. Kadınların ve kız çocuklarının güçlenmesi bizim için çok önemli.

## Bu rapor, sürdürülebilirlik alanındaki taahhüdümüzü ve başarılarımızı sizlerle paylaşma niyetimizin bir ifadesidir.



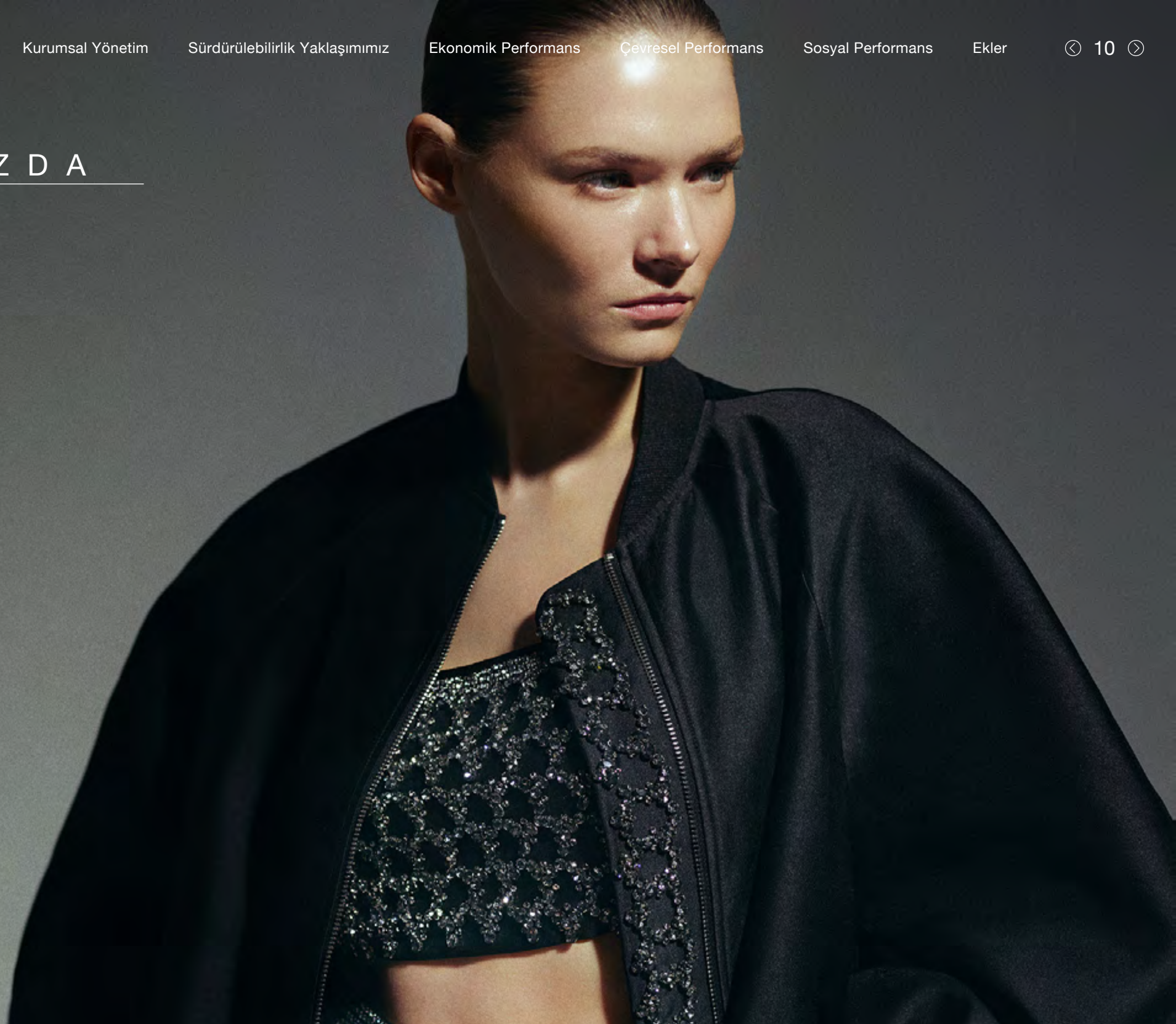
Ipekyol Group olarak, gelecek nesillere daha iyi bir dünya bırakma misyonuyla, ilk günkü heyecan ve tutkuyla hareket etmeye devam edeceğiz.

Saygılarımla,

**Uğur AYAYDIN**  
Ipekyol Group CEO



# H A K K İ M İ Z D A





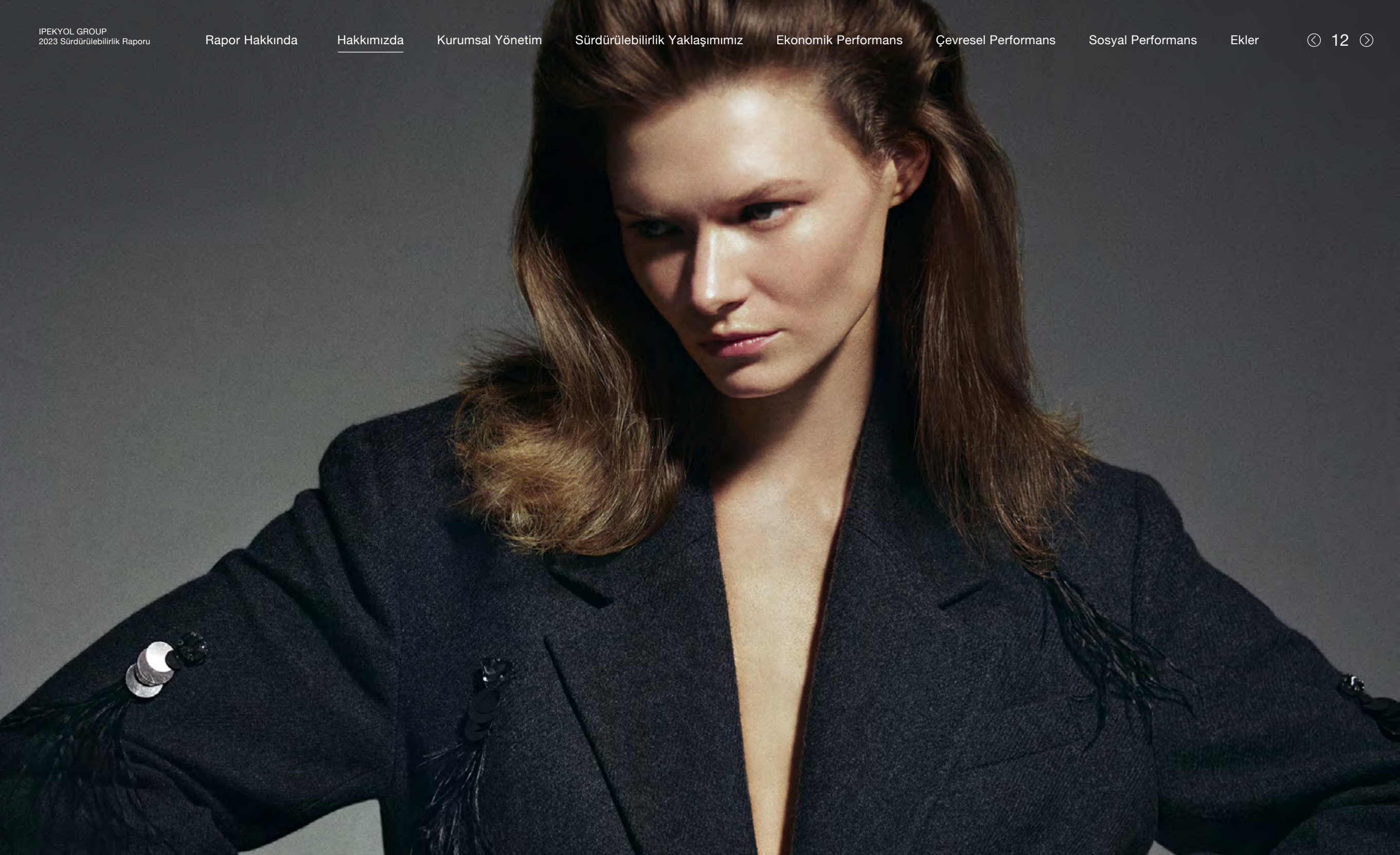
## IPEKYOL GROUP HAKKINDA

Ipekyol Group olma yolunda 1986’da ilk adımı attığımız bu yolculukta bugün yurt içi ve yurt dışında 300’ü aşkın mağazamız ve online satış kanallarımızla yeni dünya kadınının beklenti ve ihtiyaçlarını en iyi şekilde analiz ederek var olduğumuz topluma değer katma yolunda global bir vizyon izlemekteyiz.

Çevreye duyarlı, yaşadığımız topluma ve dünyaya sorumlu ve müşteri odaklı olarak yönetilen iş süreçlerimiz ve dünya trendleri gözetilerek yarattığımız tasarımlarımızla Ipekyol Group olarak küresel boyutta çalışmaktayız.









## DÜNDEN BUGÜNE IPEKYOL GROUP

Yönetim Kurulu Başkanımız Yalçın Ayaydın, 1986 yılında Mardin'den İstanbul'a gelerek Ipekyol Group'un temellerini atmıştır. Bugün yurt içi ve yurt dışında 300'ü aşkın mağazamızla yeni dünya kadınının beklenti ve ihtiyaçlarını en iyi şekilde analiz ederek var olduğumuz topluma değer katma yolunda global bir vizyon izlemekteyiz.

Ipekyol markamızın ilk mağazası 1989'da, dönemin hazır giyim sektörünün gözde muhitlerinden biri olan Şişli Rumeli Caddesi'nde açıldı.

1997'de genç bir enerji yayan tasarımlarıyla Twist markamız moda dünyasına katıldı.

Dünya markası olma hedefimiz doğrultusunda 2002 yılında Birleşik Arap Emirlikleri'nin başkenti Abu Dabi'de ilk defa bir Türk markası olan Ipekyol mağazası açıldı.

Türkiye'nin ilk "pret-a-porter<sup>1</sup>" markası olarak 2004 yılında doğan Machka, Türk tekstil sektörüne öncülük etti.

2006'da Türkiye'nin ilk entegre hazır giyim üretim tesisi olan Ipekyol Group Fabrikamız, Edirne'de 17 bin metrekarelik alan üzerine kurulmuştur. Yeşil yönetim bakış açısıyla yönetilen fabrikamızda solar panel uygulaması ve yağmur suyunun geri kazanımı sistemi ile enerji ve su verimliliği sağlamaktayız.

2008 yılında moda dünyasının ileri gelen İtalyan şirketlerinden biri olan Miroglio Group ile başlattığımız ortaklık ile Ipekyol Group'un uluslararası büyüme stratejisinin ana adımlarından biri atılmıştır.

Dijital dönüşüm hedeflerimiz doğrultusunda 2012 yılında online mağazalarımızın açılışını gerçekleştirdik. Grup bünyemizde bulunan üç markanın online satış siteleri ve mobil uygulamalarının ziyaretçi sayısı ve ciroları ile sektörde öne çıkmaktayız. Avrupa pazarında marka bilinirliğimizi güçlendirmek hedefiyle 2019 yılında Almanya'nın en büyük online ticaret platformlarından biri olan Zalando üzerinden ürün satışına başladık.



<sup>1</sup> Hazır Giyim

# VİZYONUMUZ, MİSYONUMUZ ve DEĞERLERİMİZ

## Değerlerimiz

Ipekyol Group'ta genel yönetim anlayışını ve çalışan kültürünü temel alarak şirketimizin yenilikçi vizyonu ve büyüme stratejisine paralel biçimde ilerleyecek değerler seçmeye önem verdik. Ancak belirlediğimiz bu değerlerin yaşatılması önceliğimizdir. Değerlerimizin sürdürülebilir olması amacıyla konuşmalarımızda örnek çalışmalara yer verirken ek olarak bu faaliyetleri güçlendirebilecek konulardaki çalışmaları desteklemekteyiz.



### Takım Ruhu

Şirketimizin en güçlü yönlerinden biri olarak gördüğümüz takım ruhunu, ekip arkadaşlarımıza, daha ilk iş günlerinde aldıkları oryantasyon eğitimlerinden başlayarak hissettirmekteyiz. Şirketimizi içselleştirmeleri amacıyla, farklı departmanlardan katılan iç eğitimcilerimizle, bir bütünün parçası olduklarını hissettirmekte ve takım ruhumuzun gücünü göstermekteyiz. Arama Konferansı'nda ortaya çıkan talepler üzerine ortak projeler belirleyip bu projelere has çalışma

grupları belirlemekteyiz. Marka Araştırma Projesi, Multi-Branding Projesi (Farklı Markalar ile iş birliği), Eba Dokümantasyon Projesi, Bütçe Planlama Sistemi Projesi, Yeni Nesil Ipekyol Projesi, Yeni Kuşak Yetenekleri Elde Tutma Projesi, Liderlik Akademisi Projesi, Satış Akademisi Projesi gibi çeşitli konularda projeler için takımlar kurmuş olup projeler yürütmekteyiz. Bu projelerden farklı olarak şirketimiz bünyesindeki tüm departmanları bir araya getirerek Acil Durum ve İş Sürekliliği Projesi'ni sürdürmekteyiz.

### Yenilikçilik

Sürekli gelişimi önemseyen bir marka olarak dünyadaki gelişmeleri takip ediyor, yaratıcı ve yenilikçi çözümlerle girişimci bir ruh ile çalışıyoruz. Dünyadaki dijital dönüşümle eş zamanlı ilerlemek amacıyla çeşitli firmaların uygulamalarını incelemekteyiz.

Enocta ile yaptığımız iş birliği ile eğitim kataloğu alımı gerçekleştirerek çalışanlarımızın yenilikçi düşünme yeteneği kazanması ve yeni dünya becerilerine katkı sağlaması ile sürekli gelişimlerine katkı sağlıyoruz.

### Tutku

Tutkumuzu iç iletişim ve işveren markası faaliyetlerinde çeşitli aktivitelerle gösteriyoruz. İşimizi heyecan ve tutkuyla yapan bir firmayız. Başarı odaklı çalışmalarımızda özenle çalışıyor ve sorumluluktan kaçmayarak iyi sonuçlar almayı önemsiyoruz. Sürdürülebilirlik alanında yaptığımız çalışmalarla işimize olan tutkumuzu bu alanda da sergiliyoruz.



## Müşteri Odaklılık

Ipekyol Group olarak çalışmalarımızın merkezine müşterilerimizi koyuyoruz. Müşterilerimizle kurduğumuz şeffaf iletişim ve güvenilir ilişkiler sayesinde müşteri memnuniyetini üst seviyelere çıkarmak için çalışıyoruz. Düzenli olarak topladığımız müşteri geri bildirimleri ve bu bildirimler doğrultusunda yapılan iyileştirmelerle her gün daha iyiye gitmeyi hedefliyoruz.

CRM birimimiz tarafından yürütülen Müşteri Sadakat projesi kapsamında tüketici memnuniyetini artırarak müşterilerimizle uzun vadeli ilişkiler kurmayı hedeflerken; marka değerimizin de müşterilerimize verdiğimiz değer ile arttığı bilinci ile hareket ediyoruz.

Club programları ile müşterilerimize özel avantajlar sunacak Ipekyol Club, Twist Plus ve Machka Club ile müşterilerimizi özel hissettiriyor, beklentilerini anlıyor, sorunlarını çözüyor ve farklı segmentlerden müşterilerimize özel dokunuşlarla

onlara en iyi ürünü en iyi hizmetle birleştirerek sunuyoruz.

## Çeviklik

Çözüm odaklı bir anlayışla çalışmalarımızı sürdürürken değişime uyum sağlamayı önemsiyoruz.

Değişime hızlı adaptasyon sağlanması amacıyla e-icarete altyapımızı yenileterek mobil ve web uygulamaları aracılığıyla bu konuda önemli ilerlemeler kaydettik. Yenilikçi projeler üretmek, inovatif uygulamaları hayata geçirmek, dijitalleşme sürecimizi hızlandırmak ve yeni fikirler üretmek için zemin açmak amacıyla Ipekyol Teknoloji şirketini kurduk.

Düzenlediğimiz eğitim ve gelişim programları ile çalışanlarımızın bizi biz yapan değerleri içselleştirmelerini hedefledik. Ödüllendirme ve tanıma sistemleri, performans değerlendirme süreçleri gibi diğer çalışmalarla değerlerimizin öğrenilmesi ve uygulanması konusunda başarılı olan çalışanların ödüllendirilmelerini hedefledik.



## RAKAMLARLA IPEKYOL GROUP 2023

Ipekyol Group olarak **%83 kadın çalışan** oranımızla marka bilinirliği oldukça yüksek bir grup olmamızın yanında kadın dostu bir grup olarak sektörde lider bir konumda yer almaktayız. **20 kişiden oluşan üst yönetimimizin 8'ini oluşturan kadın yöneticilerimizle üst yönetimde %40 kadın oranı sağlamaktayız.**

**“Yaparsa Annem Yapar”** projemizle Kadın Dostu Markalar ödülüne hak kazandık. Çocuk sahibi olmuş kadınlar için esnek çalışma saatleri sağlayarak iş hayatında tekrardan yer sahibi olabilmelerine şans tanıyoruz. **Projemizin başlangıcından itibaren 40 anneyi işe aldık**, bu sayıyı arttırmak için çalışmalarımıza devam etmekteyiz.

**Yeni Nesil Çalışma Düzeni** belirleyerek mağaza çalışma saatlerini **alışveriş merkezi mağazalarında 45 saatten 42 saate, cadde mağazalarında ise 40 saate düşürdük.** Yine aynı çalışma kapsamında haftada bir gün olarak belirlenmiş **izin hakkını iki güne çıkarttık.**

**Happy Place To Work** ve **Capital Dergisi** iş birliği ile yapılan Türkiye'nin En Mutlu İşyerleri araştırmasında Ipekyol Group olarak **ikinci kez “Türkiye'nin En Mutlu İşyeri” seçildik.**

Ülke çapındaki Ipekyol mağazalarımızda hayata geçirdiğimiz **“Mağazada Led Dönüşümü”** projesi ile **kullanılan elektriğin %30'undan tasarruf** etmeyi hedefledik. Proje sonucunda belirlediğimiz gelecek planlarımıza Twist ve Machka mağazalarımızda da benzer bir dönüşüm gerçekleştirmeyi ekledik.

**%90 müşteri devamlılığını hedeflediğimiz “Müşteri Club’ü”** projesi ile firmamıza sadakatli müşterilerimizin kalıcılığını sağlamayı amaçladık.

2023 yılında yapılan anketlerin kümülatif değerlendirmesinden hesapladığımız **müşteri memnuniyet skorumuzu 85 olarak kaydetmekteyiz.**



## KURUMSAL ÜYELİKLER VE ÖDÜLLER

### Üyeliklerimiz

#### Kurum Adı

BMD - Yalçın Ayaydın

DEIK - Yalçın Ayaydın & Nejdet Ayaydın

ISO - Yalçın Ayaydın

IHKIB - Nejdet Ayaydın

### Ödüllerimiz

| Ödülün Adı                        | Ödül Yılı | Ödülü Veren Kurum           | Ödülü Alan Proje Adı                       |
|-----------------------------------|-----------|-----------------------------|--------------------------------------------|
| Altın Lider Ödülleri              | 2023      | KREA M.I.C.E.               | 50 Lider CEO                               |
| Altın Lider Ödülleri              | 2023      | KREA M.I.C.E.               | 50 Lider CMO                               |
| Altın Lider Ödülleri              | 2023      | KREA M.I.C.E.               | 50 Lider CHRO                              |
| Happy Place to Work               | 2023      | HappyWorkplaces             | Türkiye'nin En Mutlu İş Yerleri            |
| İstihdam Ödülleri Sektörün Enleri | 2023      | Eleman.net                  | İstihdam Ödülleri                          |
| Kadın Dostu Şirket Ödülü          | 2023      | Nasıl Bir Ekonomi Gazetesi  | Kadın Dostu Şirket Ödülü                   |
| İnsana Saygı Ödülleri             | 2023      | Kariyer.net                 | İnsana Saygı Ödülleri                      |
| Elle Style Awards                 | 2023      | Elle Style Awards           | Yılın Moda İşbirliği                       |
| E-Ticaret Kadın Giyim             | 2023      | ECHO Awards                 | Kadın Giyim                                |
| 8. A.C.E. Awards                  | 2023      | Şikayetvar.com              | Müşteri Deneyimini En İyi Yöneten Markalar |
| İstanbul'un İstihdamına Katkı     | 2023      | İBB Bölgesel İstihdam Ofisi | İstanbul' un İstihdamına Katkı             |

## KURUMSAL YÖNETİM

1986 yılından beri modern dünyanın yaşam tarzına ilham veren Ipekyol Group, günümüzde milyonlarca kadının tercih ettiği ve beğenisini kazanan hazır giyim sektörünün önde gelen ve köklü kuruluşlarından biridir. Kadın giyim ürünleri ve aksesuarlarını sezona uygun olarak tasarlayarak, yurt içinde ve yurt dışında bulunan mağazalarıyla ve online satış kanallarıyla dünyanın farklı bölgelerinde eşsiz alışveriş deneyimleri sunmaktadır. Türkiye'de en hızlı kabul gören ve pazar konumunu kısa sürede sağlamlaştıran markalar arasında önde gelen bir konumdadır ve çok uluslu bir marka olma hedefine doğru ilerlemektedir.



## ORGANİZASYON VE KURUMSAL YAPIMIZ



Ipekyol Group'un Yönetim Kurulu Başkanı ve Genel Müdürü, sürdürülebilirlik alanındaki tüm süreçlerden doğrudan sorumludur. Grup içinde paylaşılan deneyimler ve değerler, bir aile birliği hissiyatı oluşturmaktadır. Bu his, özellikle zor zamanlarda çalışanların birbirlerine daha yakın hissetmelerini sağlayarak organizasyonun bağlılığını artırmaktadır. Buna bağlı olarak, Ipekyol Group'un çeşitliliği ve kapsayıcılığı destekleyen yaklaşımı, şirketin sürdürülebilir büyüme ve başarısı için önemli bir rekabet avantajı oluşturmaktadır.

Üst düzey yöneticilerin profesyonel tutumu ve yönetim kurulunun aile üyelerinden oluşması, kararların hızlı bir şekilde alınmasını ve sonuçların çabucak netleşmesini

sağlamaktadır. Bu kültür, çevikliği ön planda tutmaktadır.

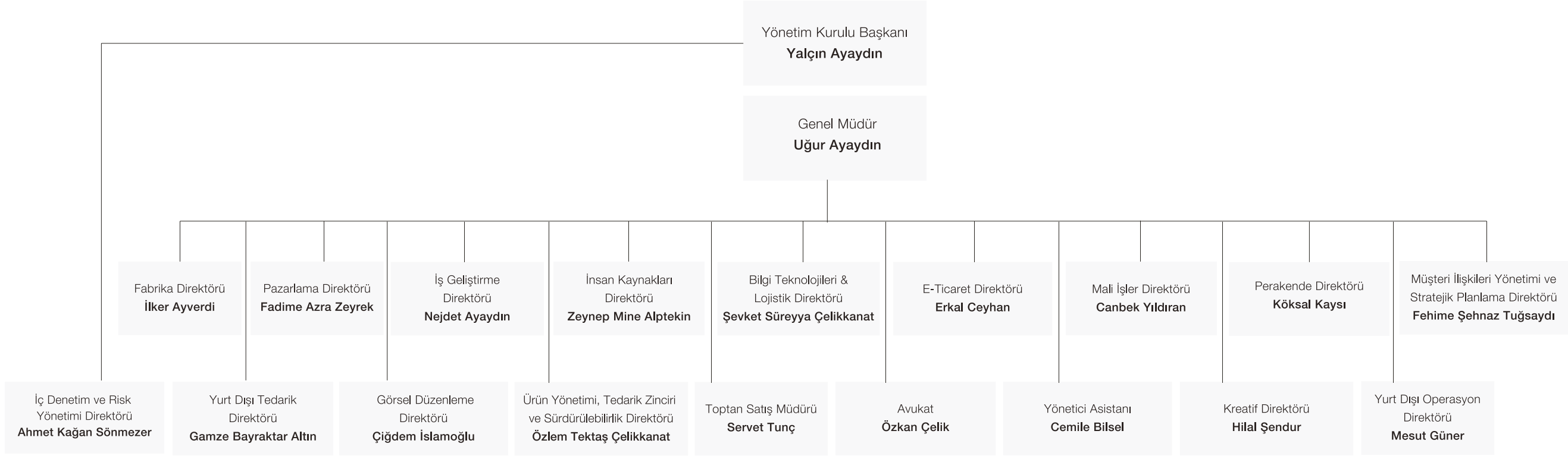
Ayrıca, açık kapı politikası, herhangi bir sorun veya anlaşmazlıkla ilgili her birime ulaşma ve paylaşma imkanı sunarak çıkar çatışması potansiyelini azaltmaktadır. Bu politika, şeffaflık ve dürüstlük kültürünün temel alındığı Ipekyol Group'ta önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanlar için çıkar çatışması durumunda başvurabilecekleri politika ve prosedürler, çalışan el kitapçığında açıkça belirtilmiştir. Grup içi politika ve prosedürler, bu durumu önlemeye yönelik olarak belirlenmiştir ve çalışanların güvenle başvurabileceği bağımsız bir danışmanlık süreci olan Etik Hat gibi mekanizmalar bulunmaktadır. Bu uygulamalar, çalışanların yaşanabilecek olumsuzlukları ciddiye almalarını

sağlamakta ve kurallara uymaya teşvik etmektedir.

Bununlar beraber, Ipekyol Group bünyesinde ISO-9001 ve ISO-IEC-27001 sertifikalarımız mevcuttur. İlerleyen dönemlerde de geri kalan ISO yönetim sistemi sertifikalarını almayı hedeflemekteyiz.



## ORGANİZASYON ŞEMAMIZ



## İÇ DENETİM VE RİSK YÖNETİMİ

İç Denetim ve Risk Yönetimi Departmanı faaliyetlerini gerçekleştirirken bağımsızlık ve objektiflik ilkesi kapsamında direkt olarak Yönetim Kuruluna bağlı çalışmaktadır. Denetim sonuçları, risk analizleri ve alınan aksiyonlar düzenli olarak Yönetim Kuruluna ve Üst Yönetime raporlanmaktadır.

**İç Denetim faaliyetleri;** yasal mevzuatlara ve etik kurallara uyumun, kurumsal yönetim uygulamalarının, varlıkların korunmasının, finansal operasyonların doğruluğu ve güvenilirliğinin ve Şirket içerisindeki iç kontrollerin yeterliliği, etkinliği ve verimliliğine ilişkin Yönetim Kuruluna güvence vermek adına güçlü bir iç kontrol, izleme ve değerlendirme çerçevesi benimsemeyi ve desteklemeyi kapsamaktadır. Tüm mağaza ve süreç denetimleri yıllık bir plan dahilinde gerçekleştirilmektedir.

### Mağaza Denetimi

Ipekyol Group bünyesindeki mağazalar yıllık plan çerçevesi dahilinde düzenli olarak yerinde denetlenir. Mağaza denetimleri ile birlikte müşterilere sunulan hizmetleri standart hale getirmek ve belirlenen konu başlıklarından oluşan bir kontrol listesi ile şirketi usulsüzlük faaliyetlerine karşı korumak amaçlanmaktadır. Konu başlıkları içerisinde stok güvenliği, müşteri hizmetleri süreci, satış ve operasyonel faaliyetler, personel süreçleri ve kasa süreçleri yer almaktadır.

### İç Kontroller ve Süreç Denetimi

İç kontrollerin verimliliğini ve etkinliğini belirlemek amacıyla uygun denetim

metodolojisine dayanan uçtan uca süreç denetimleri yıllık plan dahilinde yapılmaktadır. Süreç denetimleri sırasında kapsamlı bir metodoloji takip edilmekte ve kanıtlayıcı dokümanlar ile inceleme faaliyetleri yerine getirilmektedir. Yıl başlangıcında yapılan risk analizleri ile denetim planları oluşturulmaktadır. Denetim sonunda yazılan bulguların takibi ise yine bir metodoloji kapsamında aylık olarak yapılmakta ve sonuçları Yönetim Kuruluna belirli periyotlarla sunulmaktadır. Alınan aksiyonlar için kanıt dokümanlar talep edilmekte ve saklanmaktadır.

Denetimler sonrasında, departmanların süreçlerine göre bulgu kapsamında düzenli iç kontroller önerilmektedir.

Ayrıca, iyileştirme planları sonucunda ortaya çıkan sorumluluklara ilişkin sorumlu birimler, şirketin süreç yönetim programına ve ihtiyaç halinde görev tanımına eklenmektedir.

### Kurumsal Risk Yönetimi

Kurumsal Risk Yönetimi olarak Ipekyol Group'un hedeflerini, operasyonlarını, finansal sağlığını, itibarını veya paydaşlarını etkileyebilecek potansiyel risklerin belirlenmesi, değerlendirilmesi, önceliklendirilmesi ve azaltılmasına yönelik, kalitatif ve kantitatif değerlendirme ve izleme süreçlerini içeren bir yönetim sistemi benimsenmiştir. Bu kapsamda, Şirket operasyonlarına ilişkin düzenli risk analizleri yapılmakta ve risk azaltıcı aksiyonlar alınmaktadır.

### İş Sürekliliği Yönetimi

İş Sürekliliği Yönetimi olarak Ipekyol Group'ta bir olay veya kriz yaşandığında Şirketin faaliyetlerini devam ettirebilme yeteneğini arttırmak ve kurumun bahse konu olay nedeni ile yaşayabileceği finansal, hukuki, operasyonel ve itibari zararları asgariye indirmek amaçlanmaktadır. Bu kapsamda düzenli olarak iş etki analizleri yapılmakta, kriz senaryoları çalışılmakta ve fiziki ve masa başı tatbikatlar düzenlenmektedir.



## İŞ ETİĞİ VE UYUM

Ipekyol Group olarak, kurumsal ilkelerimiz doğrultusunda topluma, çevreye ve tüm paydaşlarımıza karşı şeffaf, dürüst ve güvene dayalı bir yaklaşım sergileyerek sürekli iyileşme prensibiyle hareket etmekteyiz. Çalışan ve müşteri memnuniyetini ön planda tutarak rekabetçi yapının korunmasına, bilgi güvenliğinin sağlanmasına ve markamızın değerlerine özen göstermekteyiz. İş faaliyetlerimizi Yerel kanunlar ve uluslararası hukuk kuralları çerçevesinde yürütmekte ve kamu kurumlarıyla iş birliği içinde hareket etmekteyiz. Her türlü talep edilen bilgiyi şeffaf, güvenilir ve doğru bir şekilde sunmakta ve etik kurallar çerçevesinde yasalara uyumlu bir şekilde rekabet etmekte ve haksız rekabetten kaçınmaktayız.

Bununla beraber, tarafsızlığımızın bir göstergesi olarak, faaliyetlerimizi gerçekleştirirken her türlü kamu kurum ve kuruluşlarıyla, devletin yasal organlarıyla ve tüm siyasi partilerle hiçbir ayırım yapmaksızın, eşit mesafede durmaya özen göstermekte ve hiçbir şekilde taraf tutmamaktayız.

İç Denetim ve Hukuk Departmanının sorumlulukları arasında, tüm paydaşlarımızın iletebileceği şikâyet, öneri ve uyumsuzluk bildirimlerini değerlendirmek için kullanılan Etik Hat üzerinden gelen geri bildirimleri incelemek bulunmaktadır.

Bu kapsamda, şirketimiz, müşterilerin deneyimlerini ve memnuniyetlerini olumsuz etkileyen durumları, müşterilerin haklı olduğu noktalarda prosedürlerimiz çerçevesinde gidermektedir. Müşteri şikayetlerini, hem müşterilerden gelen geri bildirimler hem de sistemlerimizin tespit etmesiyle ele almaktayız. Bu geri bildirimler veya tespitler, ilgili uygulamaya girilerek çözümlenir ve konular çözüme kavuşturulmaktadır. Herhangi bir konu çözümlenmediği takdirde bırakılmamakta, her ay düzenli olarak raporlanmaktadır. Departmanlarla iş birliği yaparak iyileştirme projeleri geliştirilmekte ve tekrar yaşanmaması için sistemlerimiz veya kişiler gerekli düzeltmeleri yapmaktadırlar. İç Müşteriler için Etik Hat ve İhbar ve Bildirim Hattı mevcuttur ve ihtiyaç halinde Disiplin Komitesi toplanmaktadır. İnsan Kaynakları Sistemi içinde yer alan Öneri ve Şikayet

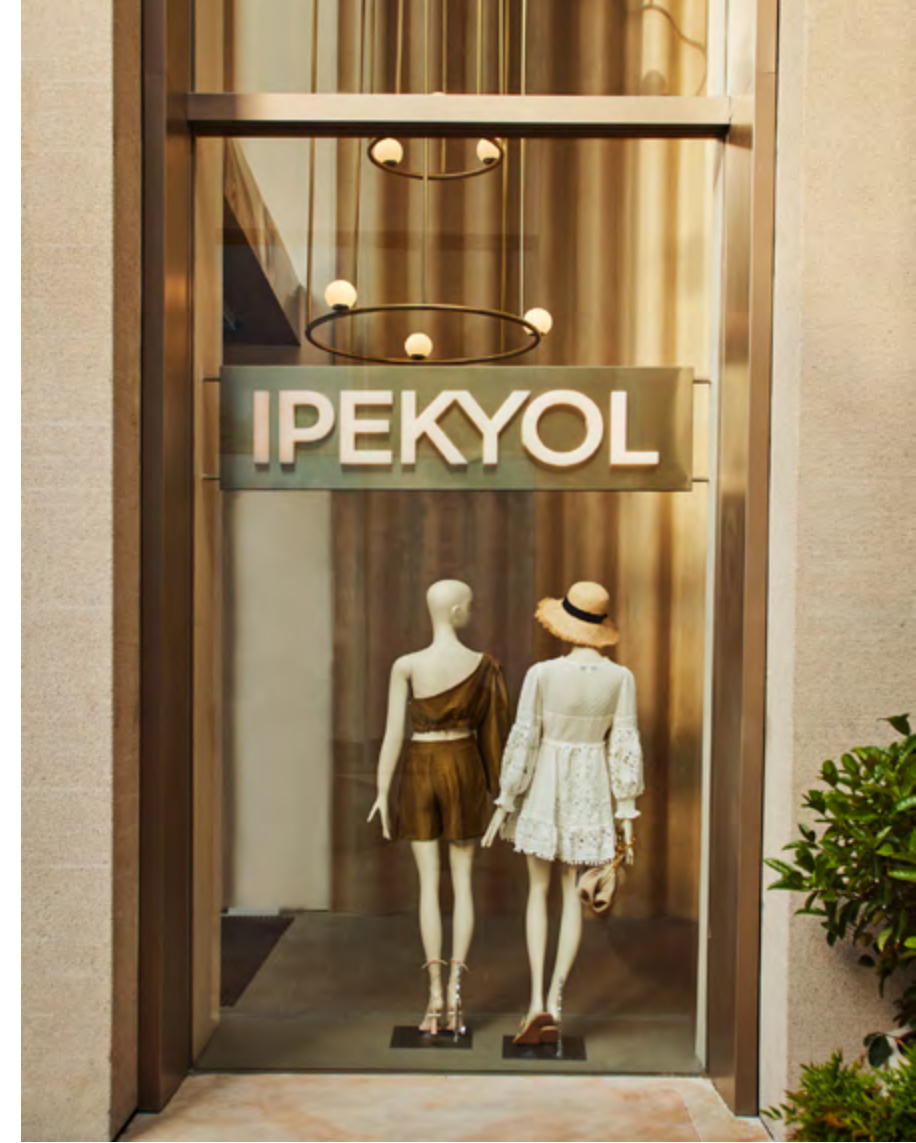
Modülü, iç müşterilerden gelen önerilerin yanı sıra şikayetlerin de takibini sağlamaktadır. Ayrıca, yeni kuşakları temsil eden çalışma arkadaşlarımızın seslerini duymaya yönelik düzenli olarak Gen Z ve MT ekipleriyle geri bildirim toplantıları yapılmakta ve her ay tüm departman toplantılarına İnsan Kaynakları İş Ortakları katılarak geri bildirimler alınmaktadır.



## Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele

Mağaza ve süreç denetimlerinde suistimal riski göz önünde bulundurulmaktadır. Ipekyol Group olarak, denetimler sırasında olası suistimal durumlarını tespit edebilmek için detaylı ve titiz bir yaklaşım benimsemekteyiz. Ayrıca suistimal hatlarına gelen bildirimler de aynı kapsamda detaylı incelenmektedir. Bu kapsamda, İç Denetim Birimi tarafından yürütülen soruşturma süreçleri, potansiyel suistimal olaylarının derinlemesine incelenmesini ve gerekli aksiyonların alınmasını sağlamaktadır. İç Denetim Birimi, suistimal tespiti durumunda hemen harekete geçerek, ilgili taraflarla işbirliği içinde çalışarak olayı aydınlatmakta ve gereken yaptırımları uygulamaktadır. Soruşturma sonucu yazılan rapor ve İç Denetim yaptırım önerileri Disiplin Kuruluna sunulmaktadır. Disiplin Kuruluna sunulan tüm konular şirket kuralları, yasalar ve daha önceki örnekler dikkate alınarak objektif şekilde değerlendirilir ve karara bağlanır.

Aynı zamanda, mağaza denetimlerinde kullanılan kontrol listelerinde usülsüzlük tespit edici sorular ve kontroller bulundurmaktayız. Bu kontrol listeleri, mağaza personelinin ve süreçlerin suistimale karşı düzenli olarak değerlendirilmesini sağlamaktadır. Denetim kontrol listeleri, usülsüzlük ve suistimal risklerine karşı kapsamlı sorular ve kontroller içermektedir. Mağaza denetimlerinde dikkat edilen bu kontroller, suistimal ve usülsüzlük risklerini minimize etmeyi hedeflemektedir. Bu sayede, denetim süreçlerinde hem mağaza çalışanlarının hem de süreçlerin suistimal ve usülsüzlük girişimlerine karşı daha dirençli hale gelmesi sağlanmaktadır. Bu yaklaşım, şirketimizin şeffaflık ve güvenilirlik ilkelerini desteklerken, aynı zamanda operasyonel bütünlüğümüzü korumamıza yardımcı olmaktadır.



## BİLGİ GÜVENLİĞİ

Ipekyol Group olarak, Kaspersky Antivirüs Yazılımı, Checkpoint Güvenlik Duvarı ve Fortigate Güvenlik Duvarı'nı birlikte kullanarak ağıımızı ve terminal cihazlarımızı zararlı yazılımlar ve siber saldırılara karşı korumaktayız. Bu sistemler, tüm lokasyonlarımızda, merkez ofislerimizde ve mağazalarımızda kritik öneme sahiptir ve dış tehditlere karşı ilk savunma hattımızı oluşturmaktadır. Ayrıca, Zabbix & Grafana ile Cryptosim Loglama Programı arasındaki entegrasyon sayesinde, sistem performansını ve güvenliği sürekli olarak izleyebilmekteyiz. Zabbix ve Grafana, altyapımızın sağlık durumunu gözlemlememize olanak tanırken, Cryptosim güvenlik olaylarını kaydetmekte ve bu olayların detaylı analizini yapmamıza yardımcı olmaktadır.

Kron Singleconnect PAM ürünü, hizmet sağlayıcı firmaların sistemlerimize güvenli ve denetlenebilir

bir şekilde erişimini sağlarken, Cyberwise PCI AWS zayıf nokta tarama programı ile entegre çalışarak potansiyel güvenlik açıklarını belirlemekte ve düzeltmek için gereken adımları ortaya koymaktadır. Bu bileşenlerin entegrasyonu, güvenlik olaylarının hızlı tespit edilmesi ve müdahale süreçlerinin etkin bir şekilde yürütülmesini sağlamaktadır. Bu entegre yaklaşım, bilgi güvenliği yönetim sistemi (BGYS) çerçevesinde ağ ve terminal güvenliğini, erişim yönetimi ve zayıf nokta taramasını içeren bütüncül bir korumaya destek vermektedir. Firmamızın kullandığı güvenlik araçları arasındaki bu etkileşim, sürekli olarak gelişen siber tehdit manzarasına karşı koruma sağlarken, güvenlikle ilgili verilerin daha iyi analiz edilmesini ve güvenlik politikalarımızın sürekli güncellenmesini mümkün kılmaktadır. Bu sayede, sistemlerimizin güvenli kalmasını sağlayarak siber güvenlik risklerine karşı daha dirençli hale gelmekteyiz.





# S Ü R D Ü R Ü L E B İ L İ R L İ K Y A K L A Ş I M I M I Z

Ipekyol Group olarak, sürdürülebilir bir gelecek oluşturma sorumluluğumuzun bilincindeyiz. Bu nedenle, faaliyetlerimizi çevresel, sosyal ve ekonomik boyutlarıyla entegre eden kapsamlı bir sürdürülebilirlik yaklaşımını benimsemekteyiz. Şirketimiz, yenilikçi ve çevre dostu üretim tekniklerine yatırım yapmayı, kaynakları verimli bir şekilde kullanmayı ve atık miktarını en aza indirmeyi içeren bu yaklaşımı temel almaktadır. Bu doğrultuda, sürdürülebilirlik hedeflerimize ulaşmak için sürekli olarak iyileştirme ve yenilik arayışı içindeyiz.



Sürdürülebilirlik yaklaşımımızın odak noktası, tüm paydaşlarımızla şeffaf ve etkileşimli bir ilişki kurmaktır. Müşterilerimizden tedarikçilerimize, çalışanlarımızdan topluma kadar her bir paydaşımızın sürdürülebilirlik sürecimize aktif katılımını teşvik etmekteyiz. Bu bağlamda, çevresel ve sosyal sorumluluk projeleri geliştirerek topluma katkıda bulunmanın yanı sıra, etik iş uygulamalarını tüm seviyelerde hayata geçirmekteyiz. Bu yaklaşım, şirketimizin uzun vadeli başarısını güvence altına almak ve sürdürülebilir bir dünya için olumlu bir etki yaratmak açısından kritik öneme sahiptir.

Paydaşlarımızın etkin aktif katılımı kapsamında, paydaş iletişim formumuzu aşağıdaki tablodan inceleyebilirsiniz.

| Paydaş Grubu                        | İletişim Metodu                                 | İletişim Nedeni                                                                                                                                                                | İletişim Sıklığı                          |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| Müşteri                             | SMS                                             | Memnuniyet anketi - kampanya - bilgilendirme - aktivasyon                                                                                                                      | Yılda 2000 defa                           |
| Müşteri                             | Mail                                            | Memnuniyet anketi - kampanya - bilgilendirme - aktivasyon                                                                                                                      | Yılda 500 defa                            |
| Müşteri                             | Mağaza POP                                      | Memnuniyet anketi - kampanya - bilgilendirme - aktivasyon                                                                                                                      | Yılda 24 defa                             |
| Müşteri                             | Sosyal Medya – Instagram – Ipekyol (TR & MENA ) | Erişim, marka bilinirliği, marka algısı yaratmak                                                                                                                               | Yılda 850 defa                            |
| Müşteri                             | Sosyal Medya – Instagram – Twist (TR & MENA)    | Erişim, marka bilinirliği, marka algısı yaratmak                                                                                                                               | Yılda 850 defa                            |
| Müşteri                             | Sosyal Medya – Instagram – Machka (TR & MENA)   | Erişim, marka bilinirliği, marka algısı yaratmak                                                                                                                               | Yılda 850 defa                            |
| Müşteri                             | Sosyal Medya – Tik Tok – Ipekyol (TR & MENA)    | Erişim, marka bilinirliği, marka algısı yaratmak                                                                                                                               | Yılda 360 defa                            |
| Müşteri                             | Sosyal Medya – Tik Tok – Twist (TR & MENA)      | Erişim, marka bilinirliği, marka algısı yaratmak                                                                                                                               | Yılda 360 defa                            |
| Müşteri                             | Sosyal Medya – Tik Tok – Machka (TR & MENA)     | Erişim, marka bilinirliği, marka algısı yaratmak                                                                                                                               | Yılda 360 defa                            |
| Müşteri<br>Çalışanlar<br>ve Adaylar | Sosyal medya – LinkedIn Ipekyol Group           | Kurumsal iletişim, marka bilinirliği                                                                                                                                           | Değişkenlik gösterir (sık sık)            |
| Çalışanlar                          | Barkodes                                        | Çalışanların PDKS datası olmadığı durumlarda otomatik bilgilendirme maili gönderiyor.                                                                                          | Data olmadığı her gün için mail gönderimi |
| Çalışanlar                          | Humanist                                        | Çalışan bilgilerinin kontrol edilmesi, talep süreçlerinin yürütülmesi, işe giriş ve çıkışına kadar her sürecin işlenmesi ve işletilmesi ve yardım masası vaka sayısının takibi | Değişkenlik gösterir (sık sık)            |
| Çalışanlar                          | Whatsapp robot                                  | Duyuru, geliştirme bilgilendirme ve hatırlatma bilgilendirmesi                                                                                                                 | Değişkenlik gösterir (sık sık)            |

<sup>2</sup> MENA: Middle East and North Africa

Ek olarak, çevreye duyarlı ve sürdürülebilir bir moda perakende markası olarak, doğal kaynakları korumak, karbon ayak izimizi azaltmak ve çevresel etkimizi en aza indirmek için taahhütte bulunmaktayız. Ürünlerimizin tasarımından üretimine kadar olan sürecimizde, sürdürülebilir malzemeleri tercih etmekte ve çevre dostu üretim tekniklerini benimseyerek doğal kaynakların korunmasına katkıda bulunmaktayız. Aynı zamanda, geri dönüştürülebilir ve organik malzemelerin kullanımını teşvik etmeyi de hedeflemekteyiz. Üretim, lojistik ve diğer iş süreçlerimizde, karbon ayak izimizi azaltmak için sürekli olarak çaba göstermekteyiz. Bu bağlamda, enerji verimliliğini artırmak, yenilenebilir enerji kaynaklarını kullanmak ve sera gazı emisyonlarını azaltmak için stratejiler geliştirmekte ve bu stratejileri uygulamaya geçirmekteyiz. İlaveten, atık üretimini en aza indirmek, atıklarımızı etkin bir şekilde yönetmek ve geri dönüşümü teşvik etmek amacıyla çeşitli önlemler almaktayız. Bu noktada, ambalaj malzemelerimizi azaltmak, geri dönüştürülebilir ambalajları tercih etmek ve mümkün olan her yerde

geri dönüşüm programlarına katılmak gibi adımlarla, atık azaltımı ve geri dönüşümü teşvik etmekteyiz.

Tedarikçilerimizden sürdürülebilirlik uygulamalarını benimsemeleri ve çevresel standartlara uygun davranmalarını talep etmekteyiz. Aynı zamanda, tedarik zincirimizdeki ortaklarımızla işbirliği yaparak, çevresel etkimizi azaltmayı ve sürdürülebilirlik standartlarını yükseltmeyi amaçlamaktayız. Bunun yanı sıra, çalışanlarımızı ve müşterilerimizi çevresel konularda bilgilendirmek ve eğitmek için çeşitli iletişim ve eğitim programları düzenlemeyi planlamaktayız. Ayrıca, sürdürülebilirlikle ilgili en iyi uygulamaları paylaşarak, herkesin çevresel etkilerini azaltma konusunda birlikte hareket etmesini teşvik etmekteyiz. Bu çerçevede, çevre politikamız, Ipekyol Group olarak çevreye olan duyarlılığımızı ve taahhüdümüzü göstermektedir. Çevresel performansımızı sürekli olarak izleyecek, değerlendirecek ve iyileştirecek olup, sürdürülebilirlik ilkelerini iş süreçlerimizin her aşamasına entegre etmek için çaba sarf edeceğiz.





## SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK STRATEJİSİ ve HEDEFLERİ



Sürdürülebilirlik, iş modelimizin temel odak noktası olup, çevresel, sosyal ve ekonomik değerleri uyum içinde geliştirmeyi hedeflemekteyiz. Bu vizyonla, sürdürülebilir bir geleceğe katkı sağlamak için kapsamlı bir strateji benimsemekteyiz. Stratejimiz, çevreye duyarlı üretim, etik iş uygulamaları, topluma katkı, çeşitlilik ve kapsayıcılık ile ESG (Environmental, Social, Governmental - Çevresel, Sosyal, Yönetişimsel) yönetim sistemlerine odaklanmaktadır.

Ipekyol Group olarak, 5 yıllık sürdürülebilirlik stratejilerimizde yer alan hedeflerimiz arasında, hem yurt içinde hem de yurt dışında sürdürülebilir ürünler üretmek ve iş süreçlerimizi doğa ile uyumlu hale getirmek bulunmaktadır. Bu kapsamda, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına (SKA) katkıda bulunmayı amaçlayan stratejiler ve projeler geliştirmekteyiz. Özellikle SKA 12'ye odaklanarak, toplumsal ve çevresel fayda sağlama hedefimizi gerçekleştirmek için çalışmalarımızı yoğunlaştırmaktayız. Bu amaçla aşağıda yer alan konulara değinmekteyiz.

### Eğitim ve Farkındalık Artırma

Sürdürülebilir kalkınmanın önemini vurgulamak amacıyla eğitim ve farkındalık artırma projeleri geliştirmekteyiz. Bu kapsamda, iç ve dış paydaşlarla sürdürülebilir kalkınma konusunda bilgilendirici eğitimler ve seminerler düzenlemekteyiz. Ayrıca, sürdürülebilirlikle ilgili bültenler hazırlayarak bilgi paylaşımını desteklemekteyiz.

### Temiz Enerjiye Geçiş Projeleri

Fosil yakıtlardan temiz enerji kaynaklarına geçişi hedefleyen projelerimizi uygulamaktayız. Yenilenebilir enerji kaynaklarına yapılan yatırımlarla karbon ayak izimizi azaltmayı ve enerji verimliliğini artırmayı amaçlamaktayız. Örneğin, Edirne fabrikamızın çatısına kurduğumuz güneş enerjisi panelleriyle fabrikanın enerji ihtiyacının tamamını güneş enerjisinden karşılamaktayız. Toplumsal Kapsayıcılığı ve Cinsiyet

Toplumsal cinsiyet eşitliği, dezavantajlı grupların desteklenmesi ve yerel toplulukların güçlendirilmesi için projeler geliştirmekteyiz. Bu projeler, eğitim,

istihdam ve sağlık gibi alanlarda kapsayıcı politikaların ve uygulamaların teşvik edilmesine odaklanmaktadır. Örneğin, “Yaparsa Annem Yapar Projesi” ile çocuk sahibi olduktan sonra iş hayatına dönememiş tüm kadınlara iş fırsatı sağlanması hedeflenmektedir.

### Çevresel Koruma ve Restorasyon Projeleri

Doğal yaşam alanlarının korunması ve restorasyonu için projeler geliştirmekteyiz. Orman ağaçlandırma projelerinde Tema Vakfı gibi kuruluşlarla iş birliği yapmaktayız.

### Sürdürülebilir Tarım Projeleri

Verimliliği artırmak ve toprak, insan ve çevre güvenliğini sağlamak için sürdürülebilir tarım uygulamalarını destekleyen organizasyonlarla iş birliği yapmaktayız (Better Cotton Initiative, OCS). Bu çerçevede, fabrikamıza organik ürün sertifikası aldık ve hem fabrikamızda hem de ürün tedarikçilerimizden aldığımız ürünlerde organik hammaddenin bulunmasını ve bu oranın yıllar içinde artmasını hedeflemekteyiz.

Bunların yanında, şirketimiz, iş stratejisini ve iş modelini ekonomi, çevre ve insanlar üzerinde olumlu ve kalıcı bir etki yaratacak şekilde tasarlamaya kararlıdır ve bu hedefe ulaşmak için aşağıdaki temel prensiplere odaklanmaktayız:

- Sürdürülebilir karlılık adına, yenilikçi ürünler ve hizmetler geliştirmeye, kaynaklarımızı verimli kullanmaya ve faaliyetlerimizi adil bir şekilde sürdürmeye odaklanmaktayız.
- Çevresel ve sosyal açıdan sorumlu tedarik zinciri uygulamalarını benimseyerek, tedarikçilerimizle etik ve sürdürülebilir ilişkiler kurmaktayız.
- Sera gazı emisyonlarını azaltmak, atık miktarını minimize etmek ve enerji ile su kaynaklarını korumak için proaktif adımlar atmaktayız.
- Çevresel konularda farkındalık oluşturmak ve çalışanlarımızı ile müşterilerimizi sürdürülebilir uygulamaları benimsemeye teşvik etmek için eğitimler sunmaktayız.
- Çalışanlarımıza adil ve saygılı bir çalışma ortamı sağlayarak, çeşitlilik ve kapsayıcılığı teşvik etmekte ve çalışan refahını önemsemekteyiz.
- Toplumsal kalkınmaya katkıda bulunmak ve dezavantajlı grupları desteklemek için çeşitli sosyal sorumluluk girişimlerine aktif olarak katılmaktayız.

Bu hususlar doğrultusunda, 2023 yılında yaptığımız paydaş katılımı ve önceliklendirme çalışmalarımızın sonucunda ilk kez hazırlayacağımız sürdürülebilirlik stratejimizi oluşturmayı planladık. Bu stratejiyle birlikte, hedeflerimizi ölçmek ve takip etmek için anahtar performans göstergelerimizi (KPI'lar) belirledik.

## 2024 Sürdürülebilirlik Stratejimiz ve Performans Göstergelerimiz

| Aksiyon                                                                                                                                                                                                                                          | KPI                                                                                                                                                                                                                                | SKA ve Hedefler                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kapsam 1-2-3 sera gazlarının detaylı sera gazı envanterinin yıllık bazda kayıt altına alınması ve sonuçlar doğrultusunda gerekli iyileştirmelerin yapılması                                                                                      | 2030'a kadar Kapsam 1 emisyonlarında %50, Kapsam 2 emisyonlarında %100 ve Kapsam 3 emisyonlarında ise %25 azaltım sağlanması<br><br>2040 yılında %90 azaltım hedefine ulaşılması<br><br>2050 yılında Net Sıfır hedefine ulaşılması | Kapsam 1-2-3 sera gazı emisyonlarında net sıfır<br> |
| Ürün tasarımında atık üretimini minimize edecek şekilde iyileştirmeler yapılması<br><br>Çevresel etkisi düşük boyaların ve işlem kimyasallarının kullanılması<br><br>Yan proses malzemelerinin tamirinin ve yeniden kullanımının teşvik edilmesi | Sıfır Atık Prensibi ile Fabrika, Merkez Ofis ve Mağazalardan kaynaklanan tüm atıkların 2030 yılı itibarıyla geri dönüşüme veya yeniden kullanılma kazandırılması                                                                   | Sıfır atık<br>                                      |
| Edirne fabrika, merkez ofis ve elektrik sayacı Ipekyol Group'a ait olan tüm cadde mağazalarında yenilenebilir enerji kullanımının sağlanması                                                                                                     | 2030'a kadar Ipekyol Group mağazalar, genel müdürlük ve fabrika için satın aldığı elektrik enerjisinin %100'ünün yenilenebilir kaynaklardan elde edilmesi                                                                          | Yenilenebilir enerji kullanımı<br>                |



| Aksiyon                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | KPI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | SKA ve Hedefler                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Sezon koleksiyonları tasarlanırken ürünlerde belli bir oranda sürdürülebilir pamuk ya da geri dönüştürülmüş polyester kullanımının planlanması</p> <p>Geri dönüştürülmüş veya organik içerikli, sertifikalandırılmış, sürdürülebilir ürün gamının devamlı olarak bir önceki yıla göre %10 arttırılması ve ürün gamının sürdürülebilir odaklı yeni ürünler ile genişletilmesi</p> | <p>2030 yılına kadar yerli üretim ürünlerde %50 sürdürülebilir pamuk kullanılması</p> <p>2030 yılına kadar yerli üretim ürünlerde %30 geri dönüştürülmüş polyester kullanılması</p> <p>Sürdürülebilir seçenek sayısının her yıl %10 oranında artırılması</p>                                                                                                                                                          | <p>Üretimde kullanılan malzemelerin ekosistem ve biyoçeşitlilik üzerindeki etkisinin azaltıldığına dair sertifikasyon</p>    |
| <p>Mağazalarda, ofislerde ve fabrikalarda kullanılan sarfiyat malzemelerinin geri dönüştürme odaklı düşünülmesi ve geri dönüştürülmüş malzemelerden temin edilmesi</p>                                                                                                                                                                                                              | <p>2025 yılına kadar alışveriş çantalarımızın, karton, kâğıt ve diğer ambalajlarımızın %50 geri dönüştürülebilir ve sürdürülebilir hammadde kullanılarak tedarik edilmesini sağlamak ve 2030 yılına kadar %100 sürdürülebilir hammadde kullanımı hedefine ulaşılması</p> <p>2025 yılına kadar tüm dokuma, kâğıt/karton etiketlerin %50'sinin, 2030 yılına kadar %100'ünün sürdürülebilir malzemelerden üretilmesi</p> | <p>2025 yılına kadar sürdürülebilir malzeme kullanım oranının artırılması</p>                                                |
| <p>Orman bakanlığı, orman müdürlüğü ve üniversitelerle fabrika veya üretim tesislerinin yakınlarında bulunan bozulmuş doğal alanlarda, ağaç dikimi ve habitat restorasyonu projelerini gerçekleştirmek için iş birliği yapılması</p>                                                                                                                                                | <p>STK'lar ile iş birliği ile her yıl en az 10 bin ağaç dikilmesi</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <p>Üretimde kullanılan malzemelerin ekosistem ve biyoçeşitlilik üzerindeki etkisinin azaltıldığına dair sertifikasyon</p>  |

| Aksiyon                                                                                                                                                                                                                                                                       | KPI                                                                                                                                                                                                              | SKA ve Hedefler                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Yönetici pozisyonlarında kadınların imkan eşitliğinin korunması                                                                                                                                                                                                               | Yönetim kurulunda çalışan kadın sayısının 2030 yılına kadar %50 oranına ulaşması<br><br>Yönetici pozisyonunda çalışan kadın sayısının 2030 yılına kadar %70 oranının altına düşmeyecek şekilde devam ettirilmesi | Yönetici pozisyonunda çalışan kadın sayısının devamlılığı<br><br>                 |
| 2024 zorunlu eğitim listesine çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılığa yönelik eğitimlerin de eklenmesi<br><br>Görev tanımları çerçevesinde çalışanların gelişmek istedikleri alanlarla ilgili dış kaynak eğitim ve sertifika programlarının takip edilmesi                       | Tüm çalışanlara Çeşitlilik, Eşitlilik ve Kapsayıcılık alanında yılda en az 1 kez eğitim verilmesi                                                                                                                | Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılığın kurum kültürüne entegre edilmesi<br><br>    |
| Üniversite iş birliklerinin (AR-GE, sosyal veya çevresel etki çalışmaları, kariyer gelişimi, vb.) artırılması, tez çalışmalarına destek verilmesi ve staj programlarının oluşturulması                                                                                        | Üniversitelerle eğitim, Ar-Ge ve istihdam gibi konularda işbirliğinin devam ettirilmesi                                                                                                                          | Üniversitelerle ve derneklerle iş birliği yapılması<br><br>                      |
| Tedarikçi seçim süreçlerinde tedarikçilerin hukuki gereklilikler haricinde ESG performanslarının değerlendirilmesi, sürdürülebilirlik yaklaşımlarının puanlandırılması ve puanı yüksek tedarikçilerle çalışılması için ilgili politika, prosedür ve sistemlerin oluşturulması | Tedarikçilerin sosyal ve çevresel açıdan değerlendirilmesi ve denetimlerinin yapılması                                                                                                                           | 2040 yılına kadar %100 izlenebilir bir tedarik zincirine sahip olunması<br><br> |

| Aksiyon                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | KPI                                                                                                                        | SKA ve Hedefler                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Global Satın Alma Prensiplerine çevresel uygunluk başlıklarının eklenmesi</p> <p>Yapılacak olan çevresel ve sosyal uygunluk denetimleriyle tedarikçilerin ilkelere uyumunun sağlanması</p> <p>Tedarikçi sözleşmelerine, Global Satın Alma İlkeleri ve Tedarikçi Davranış Kurallarına uyum şartlarının eklenmesi</p>                                                                                           | <p>2040 yılına kadar tüm stratejik tedarikçilerin ve alt yüklenicilerin Tedarikçi Davranış Kuralları'na uyum sağlaması</p> | <p>Tedarikçi Davranış Kuralları'na uyum sağlanması</p>                                                                                                                    |
| <p>Çalışan eğitimleri düzenlenerek, sürdürülebilirlik konusunda farkındalığın artırılması ve çalışanların bu değerleri benimsemesinin sağlanması</p> <p>Tedarik zinciri boyunca sürdürülebilirlik standartlarının benimsenmesi ve tedarikçilerle iş birliği yaparak sürdürülebilir malzeme ve üretim yöntemlerinin teşvik edilmesi</p>                                                                           | <p>Sürdürülebilirlik farkındalık eğitimi alan personel sayısı</p>                                                          | <p>Sürdürülebilirlik kavramının kurum kültürüne ve politikalara entegre edilmesi</p>   |
| <p>Çalışan performans değerlendirme süreçlerinin revize edilerek, sürdürülebilirlik hedeflerini ve KPI'larının bu sürece dahil edilmesi</p> <p>Çalışanlara, performans hedefleri belirlerken sürdürülebilirlik KPI'larını dikkate almaları konusunda rehberlik edilmesi ve eğitimler düzenlenmesi</p> <p>KPI'ların takibinin sağlanması için uygun bir izleme ve raporlama sistemi kurulması ve kullanılması</p> | <p>Sürdürülebilirlik KPI'larının performans değerlendirme sürecine entegre edilmesi</p>                                    | <p>Stratejide belirlenen KPI'ların departman bazında ve uygun koşullarda bireysel performans değerlendirme sistemine entegre edilerek takip edilmesi</p>                |



| Aksiyon                                                                                                                                                                                                                                                                                             | KPI                                                                                                                             | SKA ve Hedefler                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Her sene düzenli olarak yıllık sürdürülebilirlik raporlamasının yapılması</p> <p>UNGC'nin belirlediği sürdürülebilirlik ilkelerinin benimsenmesi ve imzacısı olunması</p>                                                                                                                        | Her yıl sürdürülebilirlik raporunun yayımlanması                                                                                | <p>Küresel/yerel standartlara göre sürdürülebilirlik raporlamasının yapılması</p> <p></p>                                                                                                                                                                                                              |
| <p>Çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim performansını ölçmek için uygun KPI'ların belirlenmesi ve izlenmesi</p> <p>Şirket içi eğitimler ve farkındalık programları düzenlenerek, çalışanların ESG stratejileri ve politikaları hakkında bilgilendirilmesi ve bu konuda duyarlılığın artırılması</p> | Ayda 1 kere ESG konularının gözden geçirilmesi için toplanılması                                                                | <p>ESG Komitesinin düzenli toplantılar yaparak ESG meselelerinin sürekli olarak gözden geçirilmesi</p> <p></p>                                                                                                                                                                                         |
| Topluma ve çevreye yatırım                                                                                                                                                                                                                                                                          | Baz Yılı 2025 için Vergi Sonrası Net Kar %0,5 oranında iken 2030 yılı hedefi Vergi Sonrası Net Kar >%1 oranında belirlenmiştir. | <p>Kadın, eğitim ve ormanların korunması odaklı yatırımlara devam edilerek topluma ve çevreye katkı sağlanması</p> <p></p> |

## Öncelikli Konulara İlişkin SKA Haritalandırması

| Öncelikli Konu                     | SKA                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 Müşteri Memnuniyeti              | —                                                                                                                                                                     |
| 2 İş Etiği ve Kurumsal Politikalar |     |
| 3 İş Sürekliliği                   |                                                                                      |
| 4 Yasal Düzenlemelere Uyum         |   |
| 5 Sürdürülebilirlik Yönetimi       |                                                                                    |

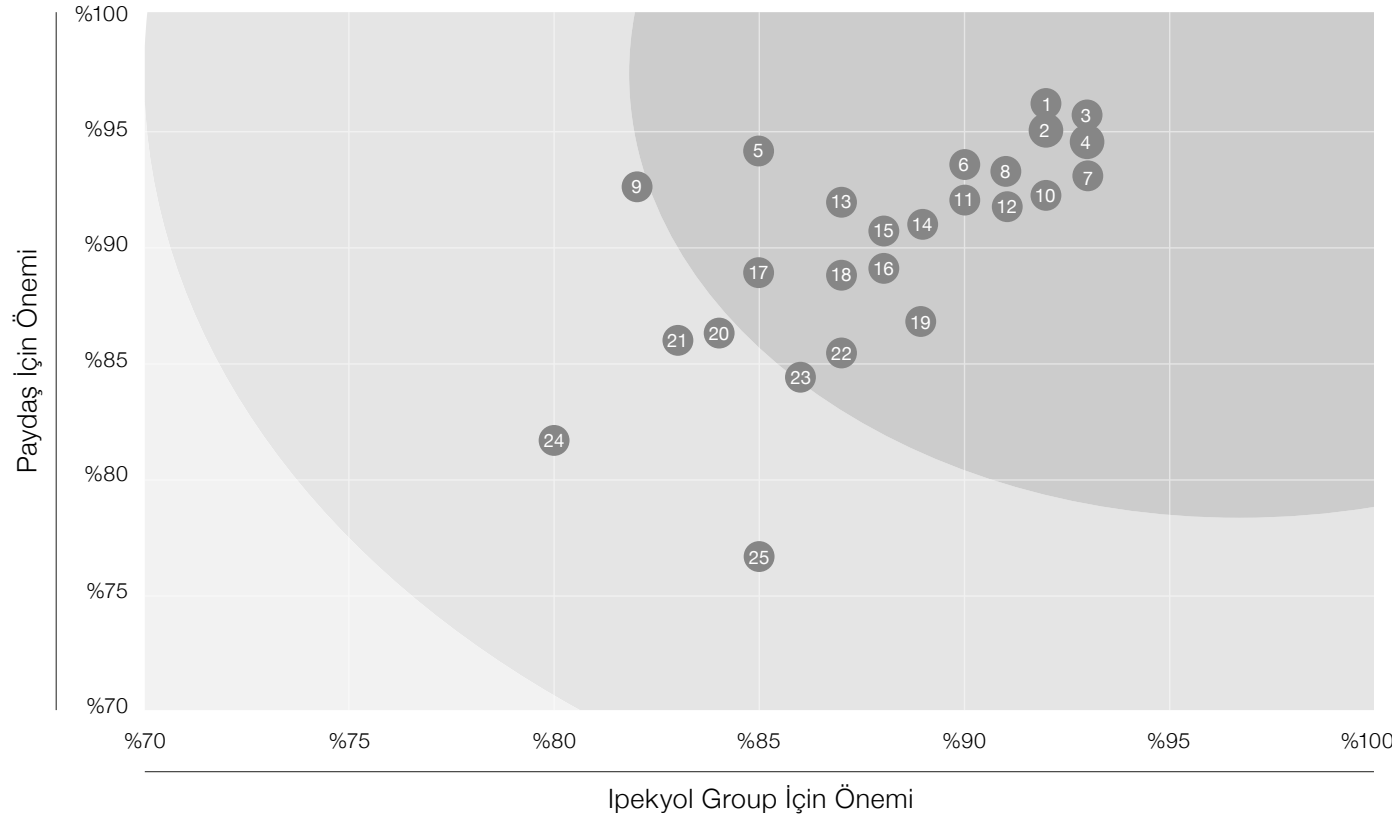
| Öncelikli Konu            | SKA                                                                                                                                                                         |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6 Veri Güvenliği          | —                                                                                                                                                                           |
| 7 Toplumsal Katkı         |                                                                                          |
| 8 Atıkların Azaltılması   |                                                                                          |
| 9 İş Sağlığı ve Güvenliği |                                                                                         |
| 10 Kirliliğin Önlenmesi   |   |

## Önceliklendirme Analizi ve Paydaş Katılımı

Sürdürülebilirlik yolculuğumuzda, paydaşlarımızın görüşlerini dinlemeyi ve onların katılımıyla şekillenen bir strateji oluşturmayı temel bir prensip olarak benimsemekteyiz. Paydaş katılımımız, şeffaflık, karşılıklı saygı ve açık iletişim ilkeleri üzerine kurulmuştur. Bu yaklaşım, sürdürülebilirlik hedeflerimizi belirlemede ve öncelikli konularımızı belirlemede bize rehberlik etmektedir.

Paydaş katılım sürecimiz, çalışanlarımız, tedarikçilerimiz, iş ortaklarımız ve müşterilerimiz gibi geniş bir yelpazeyi içermektedir. Bu süreç, tek bir anket çalışmasıyla gerçekleştirilmiş ve şirketimizin sürdürülebilirlik alanındaki önceliklerini belirlemede kritik bir rol oynamıştır.

Bu paydaş katılım matrisi, belirli konu başlıklarının hem paydaşlar hem de şirketimiz için önem derecesini görselleştirmektedir. X eksenini "İpekyol Group için Önemi"ni, Y eksenini ise "Paydaş için Önemi"ni temsil etmektedir.



- |    |                                  |    |                                                   |
|----|----------------------------------|----|---------------------------------------------------|
| 1  | Çalışan Gelişimi                 | 15 | Sürdürülebilir Satın Alma                         |
| 2  | Yasal Düzenlemelere Uyum         | 16 | Kirliliğin Önlenmesi                              |
| 3  | İş Etiği ve Kurumsal Politikalar | 17 | Enerji Yönetimi ve Yenilenebilir Enerji Kullanımı |
| 4  | Müşteri Memnuniyeti              | 18 | Doğal Kaynakların Etkin Kullanımı                 |
| 5  | Döngüsel Ekonomi                 | 19 | İş Sağlığı ve Güvenliği                           |
| 6  | Atıkların Azaltılması            | 20 | Sera Gazı Emisyonlarının Azaltılması              |
| 7  | İş Sürekliliği                   | 21 | Çevresel Performansın Paylaşılması                |
| 8  | Veri Güvenliği                   | 22 | Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği                     |
| 9  | Biyoçeşitliliğin Korunması       | 23 | Sürdürülebilirlik Farkındalığının Arttırılması    |
| 10 | Sürdürülebilirlik Yönetimi       | 24 | İklim Değişikliği Risk Yönetimi                   |
| 11 | Bilgi Teknolojileri              | 25 | ESG Risklerin Yönetimi                            |
| 12 | Toplumsal Katkı                  |    |                                                   |
| 13 | Yerel Ekonomiye Katkı            |    |                                                   |
| 14 | Çalışan Refahı                   |    |                                                   |

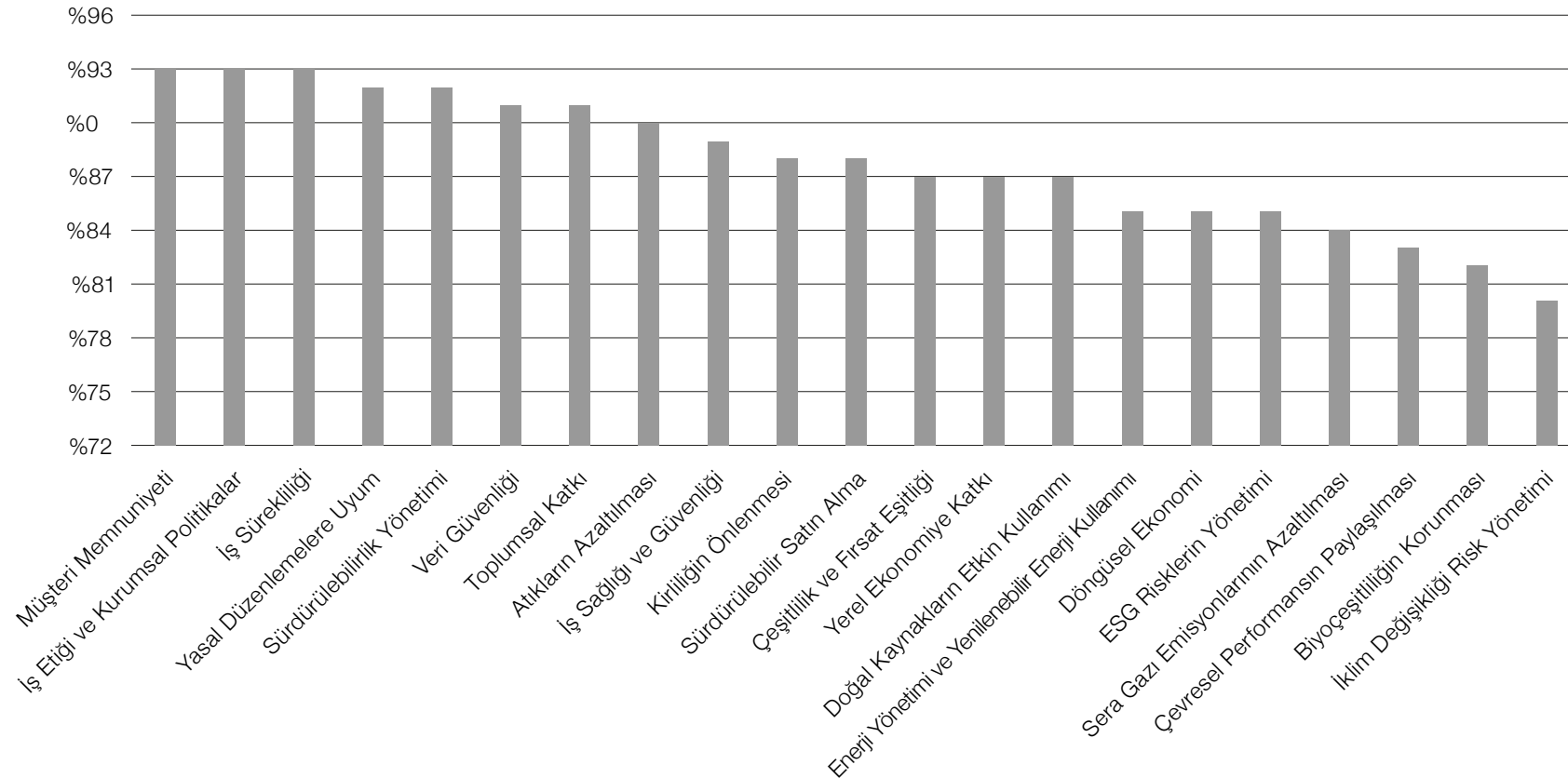


Dikkat çekici bir nokta, birçok konu başlığının matrisin her iki ekseninde de %85 ila %100 arasında bir öneme sahip olmasıdır. Bu durum, Ipekyol Group'un başarısı için paydaşların katılımının önemli olduğunu ve paydaşların da bu konuları önemsendiğini göstermektedir. Bu yüksek etkileşim gerektiren konular, Ipekyol Group ve paydaşlar arasında güçlü bir iletişim ve iş birliği gerektirmektedir.

X ekseninde ileriye dönük stratejimize yön gösterecek 21 öncelikli konu başlığı yer almaktadır. Y ekseninde ise %80 ve %93 skalasında 21 konu başlığına göre verdiğimiz derecelendirme gösterilmektedir. Özellikle "Müşteri Memnuniyeti", "İş Etiği ve Kurumsal Politikalar" ve "İş Sürekliliği" gibi konular, başlıca önem verdiğimiz başlıklar olarak belirlenmiştir.

Aşağıda ise, paydaşlarımızın katılımıyla şekillenen önceliklendirme grafiğini görebilirsiniz.

### ■ Ipekyol Group İçin Önemi



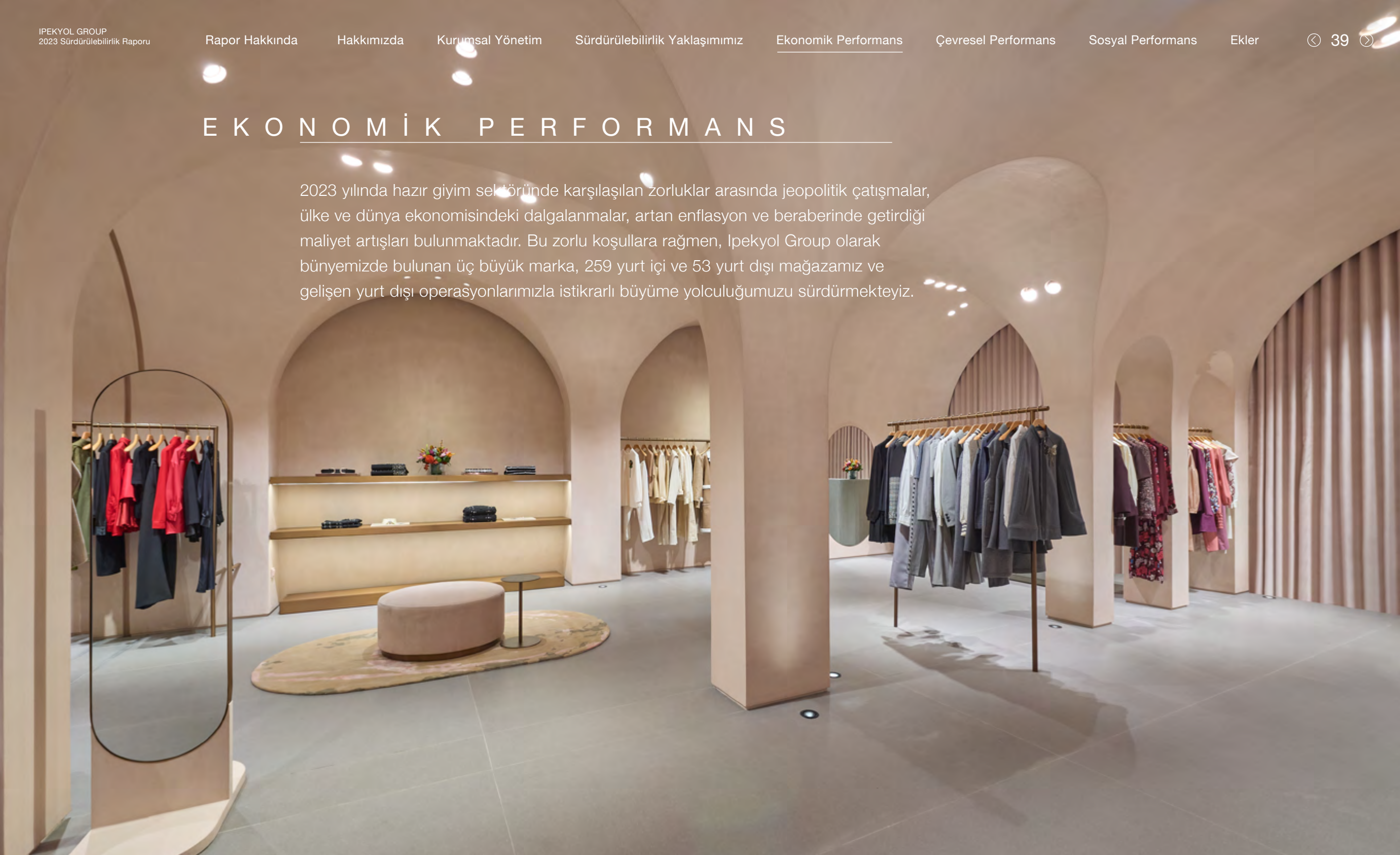
Paydaşlarımızın etkin aktif katılımı kapsamında, paydaş iletişim formumuzu aşağıdaki tablodan inceleyebilirsiniz.

| Paydaş Grubu | İletişim Metodu                                | İletişim Nedeni                                                                                                                                                                | İletişim Sıklığı                          |
|--------------|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| Müşteri      | SMS                                            | Memnuniyet anketi-kampanya- bilgilendirme - aktivasyon                                                                                                                         | Yılda 2000 defa                           |
| Müşteri      | Mail                                           | Memnuniyet anketi-kampanya- bilgilendirme - aktivasyon                                                                                                                         | Yılda 500 defa                            |
| Müşteri      | Mağaza POP                                     | Memnuniyet anketi-kampanya- bilgilendirme - aktivasyon                                                                                                                         | Yılda 24 defa                             |
| Müşteri      | Sosyal Medya – Instagram – Ipekyol (TR & MENA) | Erişim, marka bilinirliği, marka algısı yaratmak                                                                                                                               | Yılda 850 defa                            |
| Müşteri      | Sosyal Medya – Instagram - Twist (TR & MENA)   | Erişim, marka bilinirliği, marka algısı yaratmak                                                                                                                               | Yılda 850 defa                            |
| Müşteri      | Sosyal Medya – Instagram – Machka (TR & MENA)  | Erişim, marka bilinirliği, marka algısı yaratmak                                                                                                                               | Yılda 850 defa                            |
| Müşteri      | Sosyal Medya – Tik Tok – Ipekyol (TR)          | Erişim, marka bilinirliği, marka algısı yaratmak                                                                                                                               | Yılda 360 defa                            |
| Müşteri      | Sosyal Medya – Tik Tok – Twist (TR)            | Erişim, marka bilinirliği, marka algısı yaratmak                                                                                                                               | Yılda 360 defa                            |
| Müşteri      | Sosyal Medya – Tik Tok – Machka (TR & MENA)    | Erişim, marka bilinirliği, marka algısı yaratmak                                                                                                                               | Yılda 360 defa                            |
| Müşteri      | Sosyal medya- LinkedIn Ipekyol Group           | Kurumsal iletişim , marka bilinirliği                                                                                                                                          | Değişkenlik gösterir (sık sık)            |
| Çalışanlar   | Barkodes                                       | Çalışanların PDKS datası olmadığı durumlarda otomatik bilgilendir maili gönderiyor.                                                                                            | Data olmadığı her gün için mail gönderimi |
| Çalışanlar   | Humanist                                       | Çalışan bilgilerinin kontrol edilmesi, talep süreçlerinin yürütülmesi, işe giriş ve çıkışına kadar her sürecin işlenmesi ve işletilmesi ve yardım masası vaka sayısının takibi | Değişkenlik gösterir (sık sık)            |
| Çalışanlar   | Whatsapp robot                                 | Duyuru, geliştirme bilgilendirme ve hatırlatma bilgilendirmesi                                                                                                                 | Değişkenlik gösterir (sık sık)            |

MENA: Middle East and North Africa

# E K O N O M İ K P E R F O R M A N S

2023 yılında hazır giyim sektöründe karşılaşılan zorluklar arasında jeopolitik çatışmalar, ülke ve dünya ekonomisindeki dalgalanmalar, artan enflasyon ve beraberinde getirdiği maliyet artışları bulunmaktadır. Bu zorlu koşullara rağmen, Ipekyol Group olarak bünyemizde bulunan üç büyük marka, 259 yurt içi ve 53 yurt dışı mağazamız ve gelişen yurt dışı operasyonlarımızla istikrarlı büyüme yolculuğumuzu sürdürmekteyiz.





2023 yılında özellikle artan iç taleplerle birlikte, satış hacmimizi ve karlılık oranımızı sahip olduğumuz güçlü finansal istikrarımız ve sermaye yapımız sayesinde artırdık. 2023 yılındaki gelirlerimizi 7.009.510.198 TL düzeyine ulaştırdık.

| Yaratılan Ekonomik Değer                                           | 2022             | 2023             |
|--------------------------------------------------------------------|------------------|------------------|
| Yaratılan Ekonomik Değer<br>(Enflasyona Göre Düzeltilmiş Gelirler) | 5.518.085.999 TL | 7.009.510.198 TL |

Tekstil ürünleri, günlük yaşamımızın vazgeçilmez bir parçasıdır. Ancak, sektörün hızlı büyümesi ve gelişimi, çevresel etkilerle birlikte artan su tüketimini de beraberinde getirmektedir. Ayrıca, iklim değişikliği mevzuatlarına uyum sağlamanın önemi giderek artmaktadır. AB'nin Yeşil Mutabakatı ve Sürdürülebilir ve Döngüsel Tekstil Stratejisi gibi uluslararası düzenlemelere uyum sağlama zorunluluğu sektörde çevresel ve sosyal etkileri açısından önemli zorlukları ve fırsatları beraberinde getirmektedir. Son yıllarda tüketicilerin ve yatırımcıların çevresel ve sosyal sorumluluk bilinci artmakta,

sürdürülebilirlik konusu tüm sektörlerde olduğu gibi tekstil sektöründe de daha fazla önem kazanmaktadır. Dolayısıyla, sürdürülebilir ürün talebi, üretim yöntemlerinde sürdürülebilirlik, kaynak yönetimi, yenilenebilir enerji kullanımı, yeşil yatırımlar, dijital dönüşüm ve teknolojik ilerlemeler gibi konular, sektörün geleceğini belirleyecektir.

İpekyol Group olarak, sürdürülebilir büyüme hedeflerimize ulaşmak için, yenilikçi ürünler ve hizmetler geliştirmeye, kaynaklarımızı verimli kullanmaya, enerji verimliliği sağlamaya ve yeşil enerji yatırımları yapmaya odaklanmaktayız.

IT destek sağlayıcılarından banka ve finansal kuruluşlara, danışmanlık firmalarına kadar çeşitli alanlarda iş ilişkilerimiz de bulunmaktadır. Bu sayede, geniş bir ağ ve kaynak yelpazesine sahip olmakta ve büyüme stratejilerimizi güçlendirmekteyiz.

Ayrıca, sürdürülebilirlik faaliyetlerimizi sürekli olarak geliştirmeye ve iyileştirmeye özen göstermekteyiz. Bu kapsamda, çevresel etkimizi azaltırken aynı zamanda topluma ve gelecek nesillere fayda sağlama yolunda ilerlemeyi amaç edinmekteyiz.

## Ürün Güvenliği ve Kalite

Ipekyol Group olarak, Kalite yönetim süreçlerimizi ve ürünlerimizin her aşamasında kalite kontrol ve güvenlik standartlarını sağlamak için çalışmalarımızı devam ettirmekteyiz. Ürün güvenliğine odaklanarak, müşterilerimize yüksek kaliteli ve güvenli ürünler sunmayı hedeflemekteyiz. Ayrıca, Organik (OCS) ve Geri Dönüşüm (RCS) üretim sertifikalarına sahip olmamız, çevresel sorumluluğumuzun bir göstergesidir ve sürdürülebilir üretim anlayışımızı desteklemektedir. Ürün güvenliğini merkeze koyduğumuz Edirne fabrikamızda, 2022 yılından beri yeni sertifikalarımızla çitayı daha da yukarı taşımış bulunmaktayız.

Ipekyol Group olarak, ürünlerimizin üretimi öncesinde detaylı bir risk analizi yapmakta ve üretim sürecimiz boyunca ara kontrollerle devam ederek ürünlerimizi kalite kontrol süreçlerine tabi tutmaktayız. Sevkiyat öncesinde

ise final denetimlerimizi gerçekleştirerek ürünlerimizin kalitesini son kez kontrol etmekteyiz. Kalite yönetim sistemimizin temel unsurları arasında belirlemiş olduğumuz RCS - OCS ve BCI kalite standartlarına uygunluk, işçilik kalitesi, kullandığımız kumaşın niteliği, aksesuarların uygunluğu ve paketleme süreçlerimizin özenli takibi bulunmaktadır. Bu süreçlerin doğru işlenmesini sağlayarak, müşterilerimize güvenle yüksek kalitede ürünler sunmaktayız.

**"Life Friendly"** koleksiyonumuzda, organik, geri dönüşümlü, better cotton ve diğer sürdürülebilir hammaddeler kullanarak, kaynak kullanımını azaltmak için çalışmaktayız. Koleksiyonumuzdaki ürünlerle doğal kaynaklarımız, dünyamız ve müşterilerimizin ihtiyaçları arasında bir denge sağladığımıza inanmaktayız. Bu inançla hareket ederek, doğayla uyumlu ürünler sunmanın yanı sıra çevre dostu çözümlerimizle de doğaya

destek olmaktayız.

Ek olarak, sadece işletmemiz içinde değil, tüm değer zincirimizde gerçekleştirdiğimiz faaliyetler boyunca sürdürülebilirlik ilkelerine bağlı kalarak çevresel, toplumsal fayda ve ürün güvenliği konularına odaklanmaktayız. Bu doğrultuda, tedarik zincirimizde BCI üyeliğimiz gerekliliklerine uygun hammaddelerimizi tedarik etmekteyiz. Böylece, hem sürdürülebilir tarımı desteklemekte hem de çiftçilerin daha sağlıklı koşullarda pamuk üretmesine katkı sağlamaktayız.

Üretim süreçlerimizin döngüselliğini teşvik etmek için sürekli olarak iyileştirme çalışmaları yapmaktayız. Bu kapsamda, hammaddelerin ve enerjinin daha verimli kullanılmasını sağlamayı, atık oluşumunu en aza indirmeyi ve geri dönüşümü desteklemekteyiz. Ürün tasarımıyla başlayarak, üretim ve dağıtım süreçlerine kadar tüm

aşamalarda döngüsel ekonomi ilkelerini uygulamaya gayret göstermekteyiz.

Ipekyol Group olarak, 2023 yılında Sürdürülebilirlik Müdürlüğümüz liderliğinde, Sürdürülebilir Ürün ve Kumaş Prosedürümüzü hayata geçirdik. Bu prosedür sayesinde, sürdürülebilirlik ilkelerine bağlı kalarak tedarik ettiğimiz kumaş ve ürünlerimizin Life Friendly tedarik standartlarımıza uygun bir şekilde temin edilmesini ve izlenmesini sağlamayı amaçlamaktayız.

Ürünlerimizde sürdürülebilir materyallerden kumaş tercih etmekteyiz. Rejenere selüloz elyafları tedarik ettiğimiz ürünler arasındadır.

Sürdürülebilir Ürün ve Kumaş Prosedürümüzle, çevresel ve sosyal sorumluluklarımızı yerine getirirken, tedarik zincirimizde şeffaflığı ve izlenebilirliği artırmayı hedeflemekteyiz. Bu kapsamda, Sürdürülebilirlik

Müdürlüğümüz ve Ürün Yönetimi, Tedarik Zinciri ve Sürdürülebilirlik Direktörlüğümüz çeşitli sorumluluklar üstlenmiştir. Sürdürülebilirlik Müdürlüğümüz, tedarik ettiğimiz ürünlerin yerel ve uluslararası standartlara uyumunu sağlamak ve paydaşlarımızı bilgilendirmekle yükümlüdür. Ürün Yönetimi, Tedarik Zinciri ve Sürdürülebilirlik Direktörlüğümüz ise tedarikçilerimizin sertifikalarının doğruluğunu kontrol etmek ve sistem girişlerinin düzgün yapılmasını sağlamakla sorumludur. Böylece, sürdürülebilirlik odaklı yaklaşımımızı güçlendirerek, hem doğaya hem de topluma katkıda bulunmaktayız. Bu kapsamda, tüm tedarik süreçlerimizde sürdürülebilirlik kriterlerini titizlikle uygulamakta ve sürekli iyileştirme için faaliyetlerimizi sürdürmekteyiz.

Ayrıca, tedarik zincirimizde geri dönüşüm ve yeniden kullanım ilkelerini benimsemekteyiz. Tedarikçilerimizle işbirliği yaparak çevre dostu

malzemelerin kullanımını teşvik etmekteyiz. Bu çerçevede, sürdürülebilir tedarik zinciri oluşturmayı amaç edinmekte, stratejik üreticilerimize organik ve geri dönüştürülmüş üretim standartlarına uygun davranmalarını talep etmekteyiz. Bu yaklaşımlarımızla, ürün güvenliğini sağlayarak sürdürülebilir büyümeyi hedeflemekte ve aynı zamanda işletme maliyetlerimizi düşürmeyi amaçlamaktayız.

Son olarak, Edirne fabrikamızda sahip olduğumuz sıfır atık belgemiz ile atık oluşumunu minimize etmekteyiz. Böylelikle, çevre kirliliğini azaltıp doğal kaynaklarımızı korumaya yardımcı olmaktayız. Ayrıca, ürün ambalajlarımızda ve paketleme süreçlerimizde Forest Stewardship Council (FSC) sertifikalı kâğıtlar ve geri dönüştürülmüş plastik, polyester gibi malzemeler kullanmaktayız. Bu yaklaşımımızla, "sorumlu üretici" olarak ürünlerimizin kalitesi ve güvenliği için faaliyetlerimizi sürdürmeye devam etmekteyiz.





## Ar-Ge ve İnovasyon

Ar-Ge ve inovasyon alanında sürekli ilerlemeyi hedefleyen bir kurum olarak, artan ihtiyaçlarımız ve paydaşlarımızın beklentilerini dikkate alarak, kaliteli, yenilikçi ve sürdürülebilir ürünler geliştirmeye odaklanmaktayız. Ar-Ge harcamalarına ayırdığımız miktarı her geçen yıl artırmayı amaçlamaktayız. Teknolojik yenilikler ve çevre dostu çözümlerle üretim süreçlerimizi iyileştirmekteyiz. 2023 yılında 41 kişilik Tasarım Merkezi birimimizde Ar-Ge çalışmalarımızı geliştirmekte ve çevre dostu çözümler üretmeye devam ettik. Bu bağlamda, 2021 yılında toplamda 3 adet patent sürecimiz tamamlayarak, 2 adet desen ve 1 adet monogram patentimizi aldık. 2022 yılında ise, “Ipekyol Marka İmajının Yenilenmesi” kapsamında marka başvuru patent ve “Kozmetik Şişe” patentimizi aldık. Diğer yandan, önceki yıllarda Marmara Üniversitesi ve İstanbul Teknik Üniversitesi mühendislik bölümleri ile Tasarım Merkezimiz bünyesinde projeler gerçekleştirdik.

### Dijitalleşme

Ipekyol Group olarak, dijital dönüşüme büyük önem veriyor ve yakından takip

ediyoruz. Tüm uygulama ve süreçlerimizi sürekli olarak iyileştirilmek üzere öncelik vermekteyiz. Dijitalleşme sürecimizde, yapay zekâ ile yeni nesil beklentileri karşılamak için eğitimler planlamakta ve uygulamaktayız. Ayrıca, bilişim teknolojileri ve yapay zekâ uygulamalarıyla iş süreçlerimizi daha fazla verimli hale getirmek için yazılım ekibimizle düzenli olarak değerlendirmeler yapmaktayız.

Önceki yıllarda yaptığımız çalışmalarla perakende, satın alma ve mali işler süreçlerimizin önemli noktalarında dijital çözümleri entegre ettik. Mağazalarımızdan Ipekyol Group genel merkezimize gönderilen dokümantasyonun dijitalleştirilmesi projemizle kağıt tüketimini ve matbu evrak sayısını azaltmayı hedefledik. Bu kapsamda, iş süreçlerimizin izlenebilirliğini artırarak daha fazla kontrol noktası oluşturduk. Kontrol edilebilir raporlamalarımız sayesinde operasyonel verimliliğimizi yükseltmekte ve çevresel etkimizi azaltarak sürdürülebilirlik hedeflerimize de katkıda bulunmaktayız. Bu doğrultuda, yeni kontrol noktaları ekleyerek

projemizin aynı başarıyla devam etmesini hedeflemekteyiz. Sabit kıymetlerimizin varlıklarının sistemsel olarak daha etkin bir şekilde izlemeyi ve yönetmeyi hedefledik. Bu proje sayesinde, varlık kayıplarımızı en aza indirdik ve doğru varlık değerlemesi yapılmasını sağladık.

Yenilikçi projelere odaklanmak ve dijitalleşme sürecimizi hızlandırmak amacıyla, inovatif uygulamalarımızı geliştirilmek üzere 2023 yılında **Ipekyol Teknoloji Üretim Satış Ve Pazarlama A.Ş.** şirketimizi kurduk ve Yıldız Teknik Üniversitesi Yıldız Teknopark’ ta bulunan şubemizle Ar-Ge ve dijital alandaki faaliyetlerimizi yürütmekteyiz. Bu bağlamda, dijitalleşmeyi ayrı bir bileşen olarak iş süreçlerimize entegre etmekteyiz. Ipekyol Group olarak dijital dönüşümüne odaklanırken verimlilik artışı ve maliyet tasarrufları sağlamayı, kurumumuzun sürdürülebilirliğini destekleyerek rekabet gücümüzü artırmayı hedeflemekteyiz.

Ipekyol Teknoloji ile uygulamalarımızın dijitalleşmesi, faaliyetlerimizin uçtan uca etkin ve verimli bir şekilde yapılmasını

sağlayacak yöntemlerin sürekli olarak araştırılması ve uygulanması üzerinde odaklanmaktayız. Bu hedef doğrultusunda, WhatsApp üzerinden yönetilen **Ipekyol Robotu** geliştirdik ve hayata geçirdik. Yapay zekâ alt yapılı olan bu sistemimizle, iç iletişimin ve bilgilendirmenin daha etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi ve verilere ulaşımın sağlanmasını amaçladık. Bu bağlamda, hem iç iletişimi güçlendirmeyi hem de dijital anlamda erişilebilirliği artırmayı hedeflemekteyiz. Ayrıca, **Humanist İnsan Kaynakları Portalı**’nı devreye aldık. Bu portal sayesinde, tüm grup çalışanlarımızın özlük, bordro, self servis, performans, kariyer, eğitim ve işe alım gibi tüm insan kaynakları alanlarında süreçlerimizin takibini sağlamaktayız. Çalışanlarımızın ihtiyaç duydukları bilgilere ve hizmetlere hızlı ve etkin bir şekilde erişim sağlamalarına olanak tanırken, insan kaynakları yönetiminde verimliliği ve doğruluğu artırmaktayız. Böylelikle, hem çalışan memnuniyetini artırmakta hem de insan kaynakları süreçlerimizi daha etkin hale getirmekteyiz.

## Yatırımlarımız

Ipekyol Group olarak, Türkiye'deki kadın modasına yön veren bir marka olma vizyonu ile tekstil perakende sektöründe hem ulusal hem de uluslararası alanda yaptığımız yatırımlarla istikrarlı bir büyüme sergilemekteyiz. Kadın hazır giyim alanındaki lider markalarımızla uzun vadeli ve yapıcı katkılar sunarken, özellikle bu alanda etkin bir rol üstlenmekteyiz. Çevreye, topluma ve tüm paydaşlarımızın yanı sıra gelecek nesillere de fayda sağlamak için faaliyetlerimizi gerçekleştirmekte, sürdürülebilir büyüme sağlamak amacıyla yatırımlarımıza devam etmekteyiz.

Sürdürülebilirlik hedeflerimize ulaşmak için her geçen yıl yatırımlarımızı hem arttırmakta hem de çeşitlendirmekteyiz. Böylece, iş süreçlerimizi daha sürdürülebilir hale getirerek, çevresel etkimizi azaltmayı, verimliliği artırmayı ve toplumsal fayda sağlamayı amaçlamaktayız.

2023 yılı başında Perakende

Direktörlüğümüz ve Satın Alma birimimiz ile hayata geçirdiğimiz **Mağaza Led Dönüşümü** projemiz kapsamında, yurtiçinde bulunan yaklaşık 100 Ipekyol mağazamız için LED aydınlatma sistemlerine geçişi sağlandık. Bu projemizin temel hedefi enerji verimliliğini artırmak ve elektrik faturalarında önemli ölçüde tasarruf sağlamaktır. Bu sayede %30 oranında bir tasarruf elde ettik.

Gerçekleştirdiğimiz projemiz, hem enerji verimliliğini artırarak çevresel etkimizi azaltmamızı hem de işletme maliyetlerimizi optimize etmemizi sağladı. Bu başarımızın ardından, Twist ve Machka mağazalarımızda da LED dönüşümünü gerçekleştirmeyi planlamaktayız.

Ipekyol Group olarak yeşil yatırımlarımız çerçevesinde, yenilenebilir enerji kaynaklarına yatırım yaparak karbon ayak izimizi azaltmayı ve yeşil enerji kullanımını artırmayı hedeflemekteyiz. Bu kapsamda, 2023 yılında **Çatı Güneş Enerjisi Sistemi (GES) projesi** yatırımını gerçekleştirdik. Bu proje sayesinde,

Edirne fabrikamızın çatısına kurduğumuz güneş enerjisi panelleriyle ihtiyacımız olan elektrik enerjisini, hatta fazlasını güneş enerjisinden üretebilmekteyiz. 2023 yılı Nisan ayı itibarıyla devreye giren çatı GES sistemimizden 1.367.530,20 kWh elektrik elde ettik. Ayrıca, GES projemizin bir parçası olarak ürettiğimiz fazla enerji ile Tredaş'a elektrik satışını gerçekleştirdik. Bu yatırımımız sayesinde, sadece enerji maliyetlerimizi azaltmakla kalmayıp gelir elde ettik. Aynı zamanda üretim ve süreçlerde yenilenebilir enerjinin kullanımı arttırdık. Ayrıca bu yatırımlarımız, sürdürülebilirlik stratejimizin önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Gelecek dönemlerde de, yatırım planlarımızı yenilenebilir enerji kullanımı ve enerji verimliliği alanlarında yoğunlaştırarak sürdürülebilir bir gelecek yaratmak üzere çalışmaya devam edeceğiz.



## Müşteri Memnuniyeti

Müşteri memnuniyeti odaklı yaklaşımımız çerçevesinde, ürün kalitemizin yanı sıra müşterilerimizin yaşadığı deneyime de büyük önem vermekteyiz. Müşterilerimizle markalarımız arasındaki etkileşimin her aşamasında, başlangıçtan satın alma sürecine ve sonrasında sunduğumuz müşteri destek hizmetlerine kadar, en üst düzeyde bir deneyim sağlamak için çalışmalarımızı sürdürmekteyiz. Müşteri geri bildirimlerini dikkatle takip etmekte ve bu geri bildirimlere dayanarak sürekli olarak iyileştirmeler yapmaktayız.

Ipekyol Group olarak, 2021 yıldan bugüne müşteri memnuniyeti anketlerimizi gerçekleştirmekteyiz. Bu kapsamda, üç markamızda uyguladığımız 25'e yakın yakın müşteri memnuniyeti anketimiz bulunmakta ve anketler süreçlerimize bağlanarak her gün çalışmaktadır. Anketlerimizi müşterilerimizin gerçekleştirdiği işleme göre SMS veya e-posta aracılığı ile iletmemekteyiz. 2023 yılında iletmiş

olduğumuz anketlerimize katılım oranı %10'dur. Müşterilerimizin geri bildirimlerini iki farklı ölçüt altında NPS (Net Promoter Score) ve memnuniyet olarak değerlendirmekteyiz. NPS değerlendirmesini, müşterilerimizin 0 ile 10 arası puan verdiği ölçekte yapılırken, memnuniyet değerlendirmesini ise 1 ile 5 arası bir puanlama üzerinden gerçekleştirmekteyiz. NPS hesaplanırken, 9 ve 10 puan verenlerin oranından, 0 ile 6 puan verenlerin oranı çıkarılarak sonuç elde etmekteyiz. Memnuniyeti ise, müşterilerimizin 4 ve 5 puan verdikleri cevapların toplamının, tüm cevapların toplamına bölünmesiyle hesaplanmaktadır. Her bir anketimizi, kendi içerisinde bu kriterlere göre ayrı ayrı değerlendirilmekteyiz. 2023 yılı değerlendirmelerimizin sonucunda NPS skorumuz %80, müşteri memnuniyeti skorumuz ise ortalama %85 oranında gerçekleşmiştir. Bu değerlendirmelerimizin sonuçları, müşterilerimizin genel deneyimlerini ve bizim hizmet kalitemizi

değerlendirmemize oldukça yardımcı olmaktadır.

Ipekyol Group olarak, müşterilerimizin deneyimini her zaman en üst düzeyde tutmak için sürekli olarak çaba göstermekteyiz. Müşterilerimizin ihtiyaçlarını anlamak ve onların beklentilerini karşılamak için çalışmalarımızı sürdürmekteyiz. Sadakati artırmak ve müşterilerimizin memnuniyetini sağlamak için sürekli olarak iyileştirme süreçlerine odaklanmaktayız. Bu kapsamda, Şikayetvar tarafından düzenlenen yaklaşık 1.5 milyon müşteri memnuniyeti anketinden elde edilen Müşteri Deneyim Endeksine katıldık. Bu endeksi sonuçlarına dayanarak gerçekleştirilen 8. A.C.E. (Achievement in Customer Excellence) Ödülleri'nde 2023 yılında müşteri deneyimini en iyi yöneten marka ödülünü almanın gururunu yaşamaktayız.

Müşteri memnuniyetini artırmak için

teknolojiyi etkin kullanmanın yollarını geliştirmeye odaklanmaktayız. Müşterilerimizin markalarımızla olan etkileşimlerini dijital platformlar üzerinden kolaylaştırmakta, kullanıcı dostu web siteleri ve mobil uygulamalarımızla alışveriş deneyimlerini ve müşterimizin memnuniyetini artırmayı hedeflemekteyiz.

Şirketimizde, müşteri geri bildirim ve şikâyetlerini Müşteri İlişkileri Yönetimi (CRM) birimimiz dikkatle takip etmekte, değerlendirmekte ve geri bildirimlere dayalı olarak sürekli iyileştirmeler yapılmaktadır. Müşterilerimiz, geri bildirim ve şikâyetlerini mağazalarımızdan yüz yüze iletişim yoluyla, mail veya web sitemizde bulunan **İletişim Formu** üzerinden teşekkür, şikâyet, bilgi ve taleplerini iletebilmektedir. Ayrıca Müşteri İlişkileri Yönetimi sistemimiz olan CRM Dynamics, Webform ve SESTEK sistemlerimiz aracılığıyla da müşteri şikâyetlerini tespit



etmekteyiz. CRM birimimiz tarafından ilgili geri bildirim ve şikayetler için her ay düzenli olarak raporlama yapmaktayız. 2023 raporlama döneminde müşteri gizliliğini ihlal eden vakalardan dolayı alınan herhangi bir şikâyet veya bildiriminde bulunulmamıştır.

Diğer yandan, Müşteri Analitiği ve İçgörü biriminde, müşteri memnuniyeti prosedürlerimiz kapsamında müşterilerimizin tüm şikâyet ve taleplerini dikkate almakta, değerlendirmekte ve sonuca ulaştırmaktayız. Ek olarak, gerektiğinde müşteri deneyim projelerini hayata geçirmekteyiz. Bu kapsamda, müşteri odaklı verilerimizden faydalanarak değer yaratmak için çeşitli analitik çalışmalar yapmakta, raporlar ve içgörüler sunmaktayız. Aynı zamanda, şirketimizin müşteri analitiği ürünlerinin sürekliliğini sağlamak için müşteri segmentasyonu, CRM Dashboardları gibi araçları geliştirmekte ve iyileştirmekteyiz. Bununla birlikte, iş stratejilerimizi güçlendirmek amacıyla

yeni ürünler, süreçler ve potansiyel platformlar üzerinde çalışarak müşteri memnuniyetini artırmayı hedeflemekteyiz. Bu çalışmalarımızla, müşteri odaklı veri yönetimi ve analitiği sayesinde şirketimizin rekabet avantajını artırmayı amaçlamaktayız.

2023 yılında Bilgi Teknolojileri Birimi ve Pazarlama, E-Ticaret ve Perakende Direktörlüklerimizin katkılarıyla, CRM birimimiz öncülüğünde **Ipekyol Club** projesini hayata geçirdik. Ipekyol Club, müşterilerimize özel olarak sunduğumuz bir programdır ve puan ve seviyeye dayanmaktadır. Programımızda 4 farklı seviye bulunmakta olup, programa katılan müşterilerimiz her seviyede alışverişlerinden daha fazla puan kazanmakta ve özel hediyeler ile ayrıcalıklar elde etmektedir. Programa katılan müşterilerimiz, puanlarını artırarak daha yüksek seviyelere yükselme imkânına sahiptir. Yıllık sıralama ile üst seviyelere geçen müşterilerimiz, daha yüksek puanlar

kazanmakta ve ek ayrıcalıklar elde edebilmektedir. Program kapsamında 2.418.609 toplam katılım sağlayan müşterimiz bulunmaktadır. Ipekyol Club projemizle, müşterilerimize daha fazla ayrıcalık sunmak için sürekli olarak programımızı iyileştirmeye devam etmekteyiz. Bu proje kapsamında, müşteri memnuniyetini artırmak ve sadakati güçlendirmenin yanı sıra, müşterilerimizle etkileşimi artırarak markamıza olan bağlılığı ve ciromuza olan katkıyı güçlendirmeyi hedeflemekteyiz.

## IPEKYOL CLUB

## Yerel Ekonomiye Katkı

Ipekyol Group olarak kurulduğumuz günden bu güne, yereldeki gücümüzle toplumsal fayda ve sürdürülebilir büyümeyi sağlama yolunda kararlı adımlar atmaktayız. Bu süreçte, ülke ekonomisine katkı sağlamaya ve faaliyet gösterdiğimiz sektörde istihdam yaratmaya devam etmekteyiz. Türk moda sektörünün önde gelen kadın hazır giyim markaları arasında yer alarak, yerel ekonomiye uzun vadeli ve olumlu katkılar sunmayı sürdürmekteyiz.

Yerel iş gücünü destekleyerek ve tedarik zincirinde yerel kaynakları kullanarak yerel ekonominin güçlenmesine ve sosyal kalkınmaya katkı sağlamaya devam etmekteyiz. Bu doğrultuda, **2023 yılında işgücüne yeni katılan çalışan sayımız 1.515** olurken, **toplam istihdamımızı 2.372 kişi** seviyesine yükselttik. Diğer yandan, her yıl yerel tedarikçi ağıımızı genişleterek, 2023 yılında yerel tedarikçi sayımızı arttırdık.

| Tedarikçiler | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------|------|------|------|
| Toplam       | 902  | 919  | 971  |

Ipekyol Group olarak, Türkiye’de yeni mağazalar açarak yerel ekonomiye katkı sağlamaya ve denge bir şekilde büyümeye devam etmekteyiz. Ayrıca, ülkemize ve bölgesel ekonomiye katkıda bulunma hedefiyle istihdama yöneldik. Türkiye’de İstanbul Merkez Ofisimiz, Teknopark’ta bulunan Ipekyol Teknoloji ve Edirne’de kurduğumuz, Türkiye'nin ilk entegre kadın hazır giyim fabrikamızla faaliyetlerimizi sürdürmekteyiz.

Ipekyol Group olarak, İBB Bölgesel İstihdam Ofisi işbirliğiyle gerçekleştirilen projede, iş arayanlar ile özel sektördeki işverenleri bir araya getiren ve istihdamı artırmayı amaçlayan projenin parçası olduk. 2023 yılında İstanbul'un işgücü piyasasına olumlu bir etki sağlayan bu proje kapsamında, İBB Bölgesel İstihdam Ofisi tarafından düzenlenen Ödül Töreni'nde **İstanbul'un İstihdamına Katkı Ödülü**'nü almanın gururunu yaşamaktayız.

İnsan Kaynakları departmanı bünyesindeki Akademimiz öncülüğünde Edirne Belediyesi işbirliği ile 2019 yılında başlattığımız ve 2023 yılında da devam ettirdiğimiz projemizle, bölgesel istihdamı artırmayı amaçlamaktayız. Bu proje kapsamında, Edirne fabrikamızda iş başvuru ofisleri açtık, çeşitli açık alanlarda başvuru noktaları kurduk. Bu proje ile toplamda **bölge halkından 150 kişinin istihdamını sağladık**.

Yine 2019 yılında başlattığımız şirketimizin Tedarik birimi öncülüğünde Edirne Halk Eğitim Merkezi işbirliği ile **bölgedeki girişimci kadınların ürettiği el örgüsü ve hasır çantaları satın aldık**. Bu projeler, bölgesel istihdama katkı sağlama isteğimizin bir göstergesi olmanın yanı sıra, topluma fayda sağlama konusundaki kararlılığımızı da göstermektedir.

## ÇEVRESEL PERFORMANS

Ipekyol Group olarak iş süreçlerimizin her aşamasına çevresel sürdürülebilirlik yaklaşımımızı dâhil etmenin doğaya ve döngüsel ekonomiye sağlayacağı katkının farkındayız. Şirketimiz günden güne azalan doğal kaynakları ihtiyaçlarımız doğrultusunda ve en verimli yöntemlerle kullanarak ekosistemimizi korumayı hedeflemektedir. Sürdürülebilir bir yaşam alanı sağlamak amacıyla Ipekyol Group, doğal kaynak ve materyalleri korurken çevresel ayak izini azaltma hedefleri doğrultusunda enerji verimliliği, sera gazı, atık ve su yönetimi kapsamında çeşitli projeler yürütmektedir.



İklim krizi ve kaynakların azalması dünya üzerindeki etkisini her geçen gün hissettirmeye devam etmekte, çevre ve gelecek nesiller için belirginleşen bir tehdit oluşturmaktadır. Kaynaklarımızı gelecek nesillerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde kullanabilmek için dünya genelindeki kurumsal organizasyon sağlanması ve şirketlerin büyük sorumluluklar üstlenmesi gerekmektedir. Bu bilinç doğrultusunda, küresel düzeydeki kurumsal sürdürülebilirlik hedefleriyle uyumlu bir çevresel yaklaşım benimsemekte, faaliyetlerimizi yerel ve küresel gerekliliklere tam uyum sağlama hedefiyle gerçekleştirmekteyiz. Şirketimizin çevre cezası bulunmamakla birlikte çevresel sürdürülebilirliğe yaptığımız yatırımlar devam etmektedir.

## Enerji Verimliliği ve Sera Gazı Yönetimi

Enerji verimliliği, faaliyetlerimizi yürüttüğümüz hazır giyim moda sektörü dâhil olmak üzere birçok sektörde kritik öneme sahiptir. Yenilenemeyen enerji kaynaklarına olan bağımlılığın azaltılması ve yenilenebilir enerji kaynaklarına geçişin sağlanması operasyonel faaliyetlerin devamlılığına katkı sağlamaktadır. Ayrıca, kaynak kullanımını optimize etmekte ve sera gazlarının çevre üzerindeki etkisini azaltmaktadır. Ipekyol Group olarak, enerji verimliliği ve sera gazı yönetimini temel önceliklerimiz arasında değerlendirirken bu alanlardaki taahhütlerimizi somut adımlarla hayata geçirmekteyiz. Şirketimiz, enerji yönetimi alanında önemli adımlar atmaktadır. 2023 yılında şebekeden çekilen toplam elektrik miktarı 500.544.450 kWh iken, 25 Nisan 2023 tarihinde devreye giren Güneş Enerji Santrali (GES) yatırımımız

sayesinde 1.367.530 kWh elektrik üreterek maliyet tasarrufu sağladık. Bu sayede Ipekyol Group olarak yenilenebilir enerjiye olan bağlılığımızı ve çevresel sürdürülebilirliğe olan katkılarımızı göstermekteyiz.

Sera gazı yönetimi kapsamında ise ürünlerimizin yaşam döngüleri süresince ürettiği karbon emisyonumuzu azaltmayı hedeflemekteyiz. Bu amaçla, kapsam 1 ve 2 sera gazı emisyonlarımızı takip ve analiz etmekteyiz. 2023 yılında şirketimiz merkez ofisi ve Edirne fabrikası Kapsam 1'e ilişkin yenilenemez doğrudan enerji kaynaklarından toplam 43.592 litre benzin, 71.380 litre mazot, 31.577 Sm<sup>3</sup> doğal gaz tüketmiştir. Şirketimiz, tüketilen benzin, mazot ve doğalgazdan sırasıyla 97,132 tCO<sub>2e</sub>, 197,785 tCO<sub>2e</sub>, ve 590,864 tCO<sub>2e</sub> emisyon salımı gerçekleştirmiştir. Kapsam 1'e ilişkin olarak





tükettiğimiz enerji kaynaklarından hesaplanan toplam emisyon 819,746 tCO<sub>2</sub>e'dir.

Kapsam 2'ye ilişkin yenilenemez dolaylı enerji kaynaklarından toplam 983.799 kWh elektrik tüketilmiştir. 2023 yılı elektrik tüketimi verilerimiz 2022 yılına göre %45 azalmıştır. Kapsam 2 çerçevesinde Edirne fabrikası ve merkez ofisimizde tüketilen elektrikten 483,863 tCO<sub>2</sub>e emisyon salımı meydana gelmiştir.

Ipekyol Group olarak enerji verimliliği ve sera gazı yönetimi konusundaki sorumluluklarımızı somut adımlarla hayata geçirmeye ve sürdürülebilir bir gelecek için etkin rol almaya devam etmekteyiz. 2022 yılında Tema Vakfı ile yürüttüğümüz proje kapsamında Ipekyol Ormanı'na hayat verdik. Bu proje doğrultusunda 10.000'den fazla fidan dikimi gerçekleştirdik. Her sene bu sayıyı artırmaya devam etmekteyiz.

Yatırımlarımız ve çalışmalarımızla çevresel boyuttaki etkimizi en aza indirmeyi, kaynaklarımızı daha verimli kullanmayı ve gelecek nesillere daha yaşanabilir bir dünya bırakmayı hedeflemekteyiz.

Aşağıda belirtilen tablolar merkez ofis ve Edirne fabrikamızdaki enerji kullanımımız ve emisyon salımı hakkında bilgi vermektedir.

## Enerji ve Emisyon

| Yenilenemez Doğrudan Enerji | Birim           | 2022    | 2023    |
|-----------------------------|-----------------|---------|---------|
| Benzin                      | Litre           | 28.544  | 43.592  |
| Mazot /Motorin              | Litre           | 102.091 | 69.491  |
| Doğal Gaz                   | Sm <sup>3</sup> | 26.669  | 30.435  |
| Yenilenemez Dolaylı Enerji  | Birim           | 2022    | 2023    |
| Elektrik                    | kWh             | 804.538 | 703.041 |

Merkez  
Ofis

| Yenilenemez Doğrudan Enerji                        | Birim           | 2022    | 2023       |
|----------------------------------------------------|-----------------|---------|------------|
| Mazot /Motorin                                     | Litre           | 1 ton   | 1.889,4105 |
| Doğal Gaz                                          | Sm <sup>3</sup> | 154.942 | 1.142      |
| Yenilenemez Dolaylı Enerji                         | Birim           | 2022    | 2023       |
| Elektrik                                           | kWh             | 961.030 | 280.758    |
| Yenilebilir Enerji Kaynağından Temin Edilen Enerji | Birim           | 2022    | 2023       |
| Enerji kaynağını belirtiniz (rüzgar, güneş vb.)    | kWh             | na      | 1.367.530  |

Edirne  
Fabrika

| Sera Gazı Emisyonları                | Birim              | 2023    |
|--------------------------------------|--------------------|---------|
| Doğrudan CO <sub>2</sub> Emisyonları | tCO <sub>2</sub> e | 819,746 |
| Dolaylı CO <sub>2</sub> Emisyonları  | tCO <sub>2</sub> e | 483,863 |

Merkez Ofis ve  
Edirne Fabrika  
Toplam

## Döngüsellik ve Atık Yönetimi

Döngüsellik, ürün ve malzemelerin ömrünü uzatmayı hedefleyen ve geri dönüşümü teşvik eden bir ekonomik modeli ifade etmektedir. Üretim süreçlerimizde, faydalandığımız kaynak ve malzemeleri ürün döngüsüne geri katarak atık oluşumunu azaltmak Ipekyol Group olarak iş süreçlerimizde önceliklendirdiğimiz bir unsurdur. Şirketimiz atık oluşumunu önleyerek ve geri dönüşümü teşvik ederek etkin bir atık yönetimi yürütmeyi hedeflemektedir. Böylece, şirket olarak döngüsel ekonomiye katkı sağlamayı amaçlamaktayız.

Ipekyol Group olarak 2023 yılında ürünlerimizde kullandığımız materyallerin geri dönüşümüne dair çalışmalar yaptık. Merkez ofisimizde ve Edirne fabrikamızda toplam 240 ton tehlikesiz atık üretirken bu miktarı bertaraf ederek geri kazanımına katkıda bulunduk. Bertarafı yapılan atıklara ilişkin olarak Kapsam 5 emisyon miktarı 7,88 tCO<sub>2</sub>e olarak hesaplanmıştır.



| Faaliyet Sınırları |                | Sera Gazı Emisyonları (tCO <sub>2</sub> e) |
|--------------------|----------------|--------------------------------------------|
| Kategori 5         | Atık Bertarafı | 7,88                                       |

Ürünlerimizde Recycled Claim Standart (RCS - Geri Dönüşüm İddia Standardı) ve Organic Content Standart (OCS – Organik İçerik Standardı) sertifikalarına sahip hammadde kullanmaktayız. RCS ve OCS standartlarının amacı ürünlerde geri dönüştürülmüş ve organik içerik iddialarının güvenilirliğini sağlamaktır. RCS Standardı en az %5 geri dönüştürülmüş materyal içeren tüm ürünlere uygulanmaktadır. RCS ve OCS sertifikalı hammadde kullanımımız atık yönetimize ve döngüsellığe olan bağlılığımızın göstergeleri arasındadır.

Ipekyol Group olarak ürünlerimizde kullanılan materyal ve kaynakların geri dönüşümünü önemsemekteyiz. Gelecekte bu alandaki çalışmalarımızı geliştirmeye devam ederek döngüsel ekonomiye geçişe katkı sağlamayı hedefliyoruz.

Ipekyol Group üretim süreçlerimizin ayrılmaz bir parçası olan su kaynaklarının etkin yönetimi, çevresel etkilerimizi en aza indirme açısından kritik öneme sahiptir. Hammadde ve ürünlerin yıkanması, boyama ve diğer işlemlerde büyük miktarlarda kullanılan su, temiz üretim gerekliliklerine göre kullanılmadığında insanlar ve çevre üzerinde olumsuz etkilere yol açabilmektedir.

Şirketimiz, faaliyetlerinde şebeke suyundan faydalanmaktadır. 2023 yılında toplam evsel su tüketimi Edirne fabrika ve merkez lokasyonlarımızda toplam 4.887 m<sup>3</sup> olarak belirlenmiştir. Evsel su tüketimimiz merkez ofisimizde 596 m<sup>3</sup> artış gösterirken, üretimimizi gerçekleştirdiğimiz Edirne fabrikamızda 558 m<sup>3</sup> ile önemli bir düşüş göstermektedir. Bu düşüşte su tasarrufu sağlayan armatürlere geçiş, bilgilendirme notları ve konu üzerine verilen eğitimler etkili olmuştur. Edirne fabrikası ve merkez ofisimizden deşarj edilen atık sudan ortaya çıkan Kapsam 5 emisyonu 0,98 tCO<sub>2</sub>e'dir.

| Faaliyet Sınırları |                                        | Sera Gazı Emisyonları (tCO <sub>2</sub> e) |
|--------------------|----------------------------------------|--------------------------------------------|
| Kategori 5         | Deşarj Edilen Atık Su (Merkez)         | 0,62                                       |
|                    | Deşarj Edilen Atık Su (Edirne Fabrika) | 0,36                                       |
|                    | Toplam                                 | 0,98                                       |

| Merkez Ofis | Birimi         | 2022  | 2023  |
|-------------|----------------|-------|-------|
| Su Tüketimi | m <sup>3</sup> | 2.499 | 3.095 |

| Edirne Fabrika | Birimi         | 2022  | 2023  |
|----------------|----------------|-------|-------|
| Su Tüketimi    | m <sup>3</sup> | 2.350 | 1.792 |

Ipekyol Group karbon emisyonu hesaplamaları ilk defa 2023 yılı içerisinde gerçekleştirilmiştir. Bu sebeple gelecek yılların karbon emisyonu hesaplamalarında 2023 baz yılı olarak ele alınacaktır. Yapılan ölçümlerde ISO 14064 sera gazı hesaplamaları metodolojisi esas alınmıştır. Bu metodoloji kapsamında kategori 3, 4, 5 ve 6 emisyonları toplamı GHG Protocol'üne göre kapsam 3, yani dolaylı, emisyonlara denk gelmektedir.

Ipekyol Group'un 2023 yılına ait Kategori 1, 2, 3, 4, 5 ve 6 verileri aşağıdaki tabloda verileri aşağıdaki tabloda paylaşılmaktadır. Bu tabloya göre Kategori 1, doğrudan sera gazı emisyonları ve uzaklaştırmaları; Kategori 2, satın alınan elektrikten kaynaklanan dolaylı emisyonları; Kategori 3, ulaşım kaynaklı dolaylı sera gazı emisyonları; Kategori 4, kuruluş tarafından kullanılan ürünler kaynaklı dolaylı sera gazı emisyonları; Kategori 5, ürünlerin üretim sonrası kullanımı kaynaklı dolaylı sera gazı emisyonları ve Kategori 6, diğer kaynaklardan ortaya çıkan dolaylı sera gazı emisyonları kapsamaktadır.

| Faaliyet Sınırları | Sera Gazı Emisyonları (tCO <sub>2</sub> e) | Faaliyet Sınırları | Sera Gazı Emisyonları (tCO <sub>2</sub> e) |
|--------------------|--------------------------------------------|--------------------|--------------------------------------------|
| Kategori 1         | 888,428                                    | Kategori 4         | 11.542,72                                  |
| Kategori 2         | 483,868                                    | Kategori 5         | 8,87                                       |
| Kategori 3         | 3.010,34                                   | Kategori 6         | 186,13                                     |



## S O S Y A L P E R F O R M A N S

Ipekyol Group olarak sosyal sürdürülebilirlik hedeflerimize ulaşmak adına insana ve topluma dokunan faaliyetler yürütmekte ve bu hedefler doğrultusunda çalışmalarımıza öncelikli olarak şirketimizden başlamaktayız. Çalışanlarımız için şirket bağlılıklarını pekiştiren yetenek ve kariyer gelişimlerine yönelik faaliyetler yürütürken çeşitlilik ve kapsayıcılığın değerli olduğu, İSG yönetmelikleri ile uyumlu bir çalışma ortamı sunmaktayız. Şirket içinde yürüttüğümüz faaliyetlerin yanı sıra şirket sınırları dışında, özellikle kadını merkezine alan, sosyal sorumluluk projelerimizle topluma fayda sağlamaktayız.





## Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık

Ipekyol Group merkez ofisimiz ve Türkiye'nin dört bir yanındaki zincir mağazalarımızla 34 ilimizde iş olanakları sağlamaktayız. Şirket bünyesinde 1.857'si beyaz yaka 515'i mavi yaka olmak üzere toplamda 2.372 çalışanı istihdam etmekteyiz.

Kadın moda sektöründe lider bir grup olmamız sebebiyle kadını destekleyen, her departman ve pozisyon seviyesinde öncelikli olarak kadınların istihdamını önemseyen bir politika benimsemektedir. 2023 yılı ortalama kadın çalışan sayımız 1.957 olarak kaydedilmiştir. Bu sayı 2.372 kişilik toplam çalışan sayımızın %83'ünü oluşturmaktadır. Yönetici pozisyonu özelinde 487 kişilik pozisyonunun 403'ünü kadın yöneticiler oluşturmaktadır. Kadın yöneticilerin toplam yöneticilere oranı ise %83'e denk gelmektedir. Kadın mağaza müdürlerimiz ise 121 kişi ile toplam mağaza müdürü pozisyonları içerisinde %92'lik bir orana sahiptir.

2023 yılında 39 kadın çalışanımız ebeveyn iznine ayrılmış ve 31'i iznin kullanımından sonra şirketimizde iş hayatlarına geri dönmüştür.

Ipekyol Group olarak kadın istihdamında, özellikle üst yönetimimizdeki kadın yönetici sayımızla, cinsiyet eşitliğinde üstün bir başarı göstermekteyiz.

Çalışanlarımız arasında millet, ırk, dil, din, inanç, fikir, toplumsal cinsiyet, yaş, engellilik durumu ve toplumsal veya ekonomik statü temelinde fark gözetilmemektedir. Şirketimizde istihdam ettiğimiz engelli çalışanlar ile iş ortamında engelsiz bir çalışma ortamı sunmayı hedeflemektedir. Çalışanlarımız arasında 18 yaşından başlayıp, 60 yaş üstüne kadar uzanan ve beş farklı kuşağı kapsayan çalışanlarımız bulunmaktadır. Ipekyol Group olarak iş yerinde ve süreçlerinde ayrımcı tutum ve davranışları kesinlikle tolere etmemekteyiz.



| İstihdam Türüne Göre | Birim | 2023        |
|----------------------|-------|-------------|
| Beyaz Yaka - Kadın   | Kişi  | 1598        |
| Beyaz Yaka - Erkek   | Kişi  | 259         |
| Mavi Yaka - Kadın    | Kişi  | 359         |
| Mavi Yaka - Erkek    | Kişi  | 156         |
| <b>TOPLAM</b>        |       | <b>2372</b> |

| Sözleşme Türüne Göre    | Birim | 2023        |
|-------------------------|-------|-------------|
| Belirsiz Süreli - Kadın | Kişi  | 1898        |
| Belirsiz Süreli - Erkek | Kişi  | 412         |
| Belirli Süreli - Kadın  | Kişi  | 59          |
| Belirli Süreli - Erkek  | Kişi  | 4           |
| <b>TOPLAM</b>           |       | <b>2372</b> |

| Cinsiyete Göre | Birim | 2023        |
|----------------|-------|-------------|
| Kadın          | Kişi  | 1957        |
|                | Oran  | %83         |
| Erkek          | Kişi  | 415         |
|                | Oran  | %17         |
| <b>TOPLAM</b>  |       | <b>2372</b> |

| Yaşa Göre       | Birim | 2023        |
|-----------------|-------|-------------|
| 18-30 Yaş Arası | Kadın | 940         |
|                 | Oran  | %40         |
|                 | Erkek | 107         |
|                 | Oran  | %5          |
|                 | Kadın | 628         |
|                 | Oran  | %26         |
| 31-40 Yaş Arası | Erkek | 139         |
|                 | Oran  | %6          |
| 41-50 Yaş Arası | Kadın | 328         |
|                 | Oran  | %14         |
|                 | Erkek | 121         |
|                 | Oran  | %5          |
| 51-60 Yaş Arası | Kadın | 58          |
|                 | Oran  | %2          |
|                 | Erkek | 43          |
|                 | Oran  | %2          |
| 60 Yaş Üstü     | Kadın | 3           |
|                 | Oran  | %0,1        |
|                 | Erkek | 5           |
|                 | Oran  | %0,2        |
| <b>TOPLAM</b>   |       | <b>2372</b> |

| İŞGÜCÜ                    |       | 2023        |
|---------------------------|-------|-------------|
| Diğer Gruplar             | Birim |             |
| Engelli                   | Kadın | 25          |
|                           | Oran  | %45         |
|                           | Erkek | 30          |
|                           | Oran  | %55         |
| Yönetim Kategorisine Göre | Birim | 2023        |
| Üst Yönetim               | Kadın | 7           |
|                           | Oran  | %0,3        |
|                           | Erkek | 9           |
|                           | Oran  | %0,4        |
| Orta Kademe               | Kadın | 385         |
|                           | Oran  | %16,2       |
|                           | Erkek | 75          |
|                           | Oran  | %3,2        |
| Diğer                     | Kadın | 1564        |
|                           | Oran  | %65,9       |
|                           | Erkek | 332         |
|                           | Oran  | %14         |
| <b>TOPLAM</b>             |       | <b>2372</b> |

## Çalışan Memnuniyeti

Çalışanlarımızın memnuniyeti ve şirketimize olan bağlılıkları sosyal sürdürülebilirlik hedeflerimize ulaşmamız doğrultusunda bir ayna görevi görmektedir. Ipekyol Group bünyesinde çalışanlarımızın iş süreçlerindeki ihtiyaçlarını gözlemleyerek iyileştirme çalışmaları yapmakta, böylece şirketimizin sosyal performansına katkı sağlamaktayız.

Şirket içerisinde sahip olduğumuz geri bildirim kültürü çalışan memnuniyet ve bağlılığını devam ettirmemizde önemli bir paya sahiptir. Şirketimizin sesi olarak değerlendirdiğimiz geri bildirimleri ve önerileri farklı kanallar aracılığıyla takip etmekteyiz. Çalışanlarımız için düzenlediğimiz anket, doğrudan görüşme ve çalıştaylar, bize çalışan görüşleri ve yaptığımız iyileştirmelerle ilgili veri ve bakış açısı sağlamaktadır. Örneğin, Ipekyol Group bünyesinde çalışmaya yeni başlayan iş arkadaşlarımız ile ilk 1. ay, 2. ay ve 6. ayın sonunda düzenli olarak yüz yüze değerlendirmeler ve Ipekyol Robot üzerinden yapılan anketler sonucunda geri bildirim alınmaktadır. Yöneticilerle paylaşılan geri bildirimler işe alım süreçlerinin değerlendirilmesine ve iyileştirilmesine katkı sağlamaktadır.

2023 yılı itibarıyla daha iyi bir çalışma ortamı oluşturmak için değerlendirdiğimiz geri bildirimlerin sonucunda Yeni Nesil Çalışma Düzenine geçiş sağladık. Bu yeni düzene göre merkez ofisimizde

mavi ve beyaz yaka çalışanlarımız için haftalık 42,5 saatlik bir çalışma süresi benimsemekteyiz. Mağazalarımızda toplam çalışma saatlerini alışveriş merkezlerinde 45 saatten 42,5 saate, cadde mağazalarında ise 40 saate indirerek haftada bir gün olan izin hakkını iki güne çıkardık. Ayrıca, işgücü çeşitliliğini destekleme ve çalışan performansında verim sağlama hedefiyle yarı zamanlı çalışan sayısını artırdık.

Çalışan memnuniyetini ve etkileşimi daha verimli bir konuma getirmek için dijitalleşmeyi İnsan Kaynakları süreçlerimize dâhil ettik. Yüksek zekâ ile geliştirdiğimiz Ipekyol Robot altyapısı üzerinden çalışanlarımıza WhatsApp aracılığıyla mesaj gönderebilmekte ve anketler düzenleyebilmekteyiz. İyileştirme çalışmaları için düzenlediğimiz anketler üzerinden toplanan verileri her ay üst yönetimimizle paylaşmakta ve değerlendirmekteyiz. 2023 yılında mağazalarımız ve merkez ofisimiz dâhil olmak üzere katılım oranı %56 olan bir çalışan memnuniyeti anketi gerçekleştirdik. Anket sonuçları çalışan bağlılığı ve memnuniyeti skorumuzun %82,26 olduğunu göstermektedir.

Şirket içindeki farklı departman ve lokasyonların birbirleriyle etkileşimini sağlayarak çalışan bağlılığını ve aidiyetini güçlendirmekteyiz. Her ay düzenli olarak Edirne fabrikamıza ziyaretler düzenleyerek

çalışanlarımızın saha deneyimlerini artırmayı hedeflemekteyiz. Üretim süreçlerine ait detayların incelenmesi ve ürünlerin kumaştan kıyafete dönüşme hikâyesini öğrenmeleri için fabrika ziyaretlerini mağaza çalışanlarımız için de düzenlemekteyiz. İlaveten, mağaza çalışanlarımızın ihtiyaçlarını belirlemek ve beklentilerini doğru anlayabilmek için merkez ofisimizden mağaza ziyaretleri de düzenlemekteyiz. Bu yaklaşımımızı çalışanlarımızın memnuniyetini ve iş performanslarını artırmak için stratejik bir adım olarak görmekteyiz.

Çalışanlarımızın motivasyonlarını artırmak bizim için önemlidir. Çalışma ortamında iyileştirmeler yaparak çalışanlarımızın iş ortamında mutluluğuna katkı sağlamaktayız. Rahat, temiz ve düzenli bir çalışma ortamı için merkez ofisimizde yeni nesil bir çalışma alanı oluşturduk. Çalışanlarımız için her katta terası olan ferah ve aydınlık çalışma ortamları ile dinlenme alanları yarattık. Çalışanların iş – özel yaşam dengesine katkı sağlamak adına hibrit bir çalışma modeli benimsemekteyiz. Ekiplerin iş yapış şekli ve çalışma düzenine göre, tamamen evden, tamamen iş yerinden veya haftanın iki günü evden çalışan grupların yer aldığı esnek çalışma modellerimiz bulunmaktadır. Proje bitimlerini ödüllendirerek çalışanlarımızın yetenek kullanımlarını teşvik etmeyiz. Etkinlikler, yarışma ve çekilişler düzenleyerek her çalışanımızı eşit bir şekilde ödüllendirmekteyiz.



## Yetenek Yönetimi ve Kariyer Gelişimi

Ipekyol Group çalışanlarının gelişimlerini öncelikleri arasında değerlendirmektedir. Öğretmeyi, sürekli gelişimi ve hayat boyu öğrenmeyi savunan bir şirket olarak çalışanlarımızın kişisel ve mesleki gelişimlerini düzenlediğimiz eğitimlerle desteklemekteyiz. 2023 yılı içerisinde 13.295 saat mesleki gelişim ve 639 saat kişisel gelişim olmak üzere çalışanlara toplam 14.309 saat eğitim verilmiştir. Bu eğitimlerin 375 saati İSG kapsamında gerçekleştirilmiştir.

Çalışanlarımızın bireysel ve profesyonel alanlarındaki gelişimleri Ipekyol Group markamızı daha güçlü ve başarılı kılmaktadır. Her yıl yayınladığımız eğitim kataloğumuz çalışanlarımızın ihtiyaçlarına ve şirket eğitim performans göstergeleri (KPI'lar) dikkate alınarak hazırlanmaktadır. Düzenlediğimiz eğitimlerin etkisinin sürdürülebilir olması bizim için önem arz etmektedir. Örneğin, Satış Akademisi'nin ardından ihtiyaç duyulan konularla ilgili olarak Gaziantep ve Denizli'deki mağazalarımızda bölgedeki çalışanlarımıza hatırlatıcı eğitimler sunulmuştur. Bu tür planlamalar, 2024 yılı boyunca farklı bölgelerde de devam edecektir.

Üniversiteler ile yaptığımız iş birlikleri

kapsamında Bahçeşehir Üniversitesi ile gerçekleştirdiğimiz Satış Akademisi sayesinde mağaza çalışanlarımız işe başlamalarıyla birlikte bireysel ve teknik eğitimlere dâhil edilmektedirler. Bahçeşehir Üniversitesi akademisyenlerinden ve alanında uzman iç eğitimcilerden oluşan bir ekip yeni başlayan satış danışmanlarına 6 aylık mentorluk ve işbaşı eğitimlerini içeren bir program sunmaktadır. Liderlik Akademisi ve Mavi Yaka Akademisi ile sırasıyla yönetici adaylarını yetiştirmeyi ve mavi yaka istihdamını artırmayı hedefleyen eğitim projeleri düzenlemekteyiz.

Çalışanlarımızın kişisel gelişimlerine her alanda desteklemekteyiz. Şirketimizde çalışanlarımızın ilgi alanlarına yönelik spor ve hobi grupları oluşturmaktayız. Ipekyol Futbol Takımı gibi inisiyatiflerle futbola ilgi duyan çalışanlarımızın potansiyellerini ve hobilerini kullanmalarını teşvik etmekteyiz. Üniversitelerde ders veren çalışanlarımızı desteklemekte, böylece şirket olarak akademik alanda bilinirliğimizin artmasına katkı sağlamaktayız. MEF Üniversitesi, Bahçeşehir Üniversitesi ve İstanbul Moda Akademisi (IMA) çalışanlarımızın eğitim verdiği kurumlar arasında yer almaktadır.



## İş Sağlığı ve Güvenliği

Ipekyol Group olarak çalışanlarımızın sağlığını ve iş süreçlerini güven içerisinde yürütebilecekleri bir çalışma ortamı sunmayı önemsemekteyiz. Her sene vermiş olduğumuz eğitimler ve oluşturduğumuz İSG kurulları ile çalışma alanlarında kazaları önlemeyi, çalışanlarımızı iş güvenlilikleri konusunda bilinçlendirmeyi hedeflemekteyiz. Yürüttüğümüz Acil Durum Yönetimi projesi kapsamında farklı departman çalışanlarını bir araya getirip ilk yardım, acil durum ekipleri kurduk. Acil durum, yangın söndürme, ilk yardım grupları departman temsilcilerinde oluşmaktadır.

2023 yılında İSG yönetmeliği ile uyum içerisinde İstanbul merkez ofisimizde 286 çalışanımıza 2.288 saat, Edirne fabrikamızda 300 çalışana 2.400 saat ve mağazalarımızda 662 çalışanımıza 5.296 saat İSG eğitimi verilmiştir. Edirne ve merkez lokasyonlarımızda İSG komitelerimiz bulunmaktadır.

## Toplumsal Sosyal Sorumluluk

Ipekyol Group bünyesinde gerçekleştirdiğimiz sosyal sorumluluk projelerimizle topluma fayda sağlamayı önemsemekteyiz. Sektörün lider bir firması olarak ise gerçekleştirdiğimiz üniversite-sanayi iş birlikleri ile sektöre katma değer üretmekteyiz.

Öncelikli olarak, 6 Şubat 2023 tarihli merkez üssü Kahramanmaraş olan deprem sebebiyle çok sayıda vatandaşımızı kaybettik ve Ipekyol Group olarak geride kalanların acılarına ortak olduk. Felaketin yaşandığı an itibariyle bir Acil Durum Grubu kurarak deprem bölgesinde çalışan personelimize yönelik bir yardımlaşma planı uyguladık. Tüm çalışanlarımıza ve isteyenlerin yakınlarına ilk 6 ay boyunca ücretsiz konaklama imkânı sunarak güvende olmalarını sağladık. Şirket olarak öncelikli iş olanaklarımızı depremden etkilenenlere sunarak hayatlarına devam etmelerine fırsat

sağladık. Bölgedeki sağlık hizmetlerinden yeterince faydalanamayanlara ek sağlık sigortası yaptırarak istedikleri hastanede tedavi görmelerini sağladık. Psikolojik desteğe ihtiyaç duyan çalışan ve yakınlarına psikolojik destek sağlayarak bölgedeki çalışanlarımızın sağlık ihtiyaçlarını destekledik. Ipekyol Group olarak bölgede üzerimize düşen sorumluluğu yerine getirmeye devam etmekteyiz.

Geçtiğimiz yıllarda toplumsal sorumluluk kapsamında başlattığımız projelere 2023 yılında da devam ettik. Kadın istihdamını ve kadınların iş olanaklarını genişletmeyi hedefleyen, Edirne Halk Eğitim Merkezi ile ortaklaşa yürüttüğümüz proje bunlardan biridir. Proje kapsamında kadınların el örgüsü çanta ve hasır çantalar yaparak istihdama katılımlarının sağlanması hedeflenmektedir. Ayrıca, kadınların özel hayatlarındaki evlilik ve doğum gibi tercihleri sebebiyle tanınmayan

fırsatlara dikkat çekmek ve kadınları desteklemek için 2016 yılında başlattığımız “Yaparsa Annem Yapar” projesi ile çalışan annelerin istihdamına ve iş hayatına aktif katılımını desteklemeye devam etmekteyiz. Proje kapsamında kadınların iş hayatına aktif katılımına katkı sağlamakta ve esnek çalışma saatleri ile çocuklarından uzak kalmadan gelir sağlamalarını desteklemekteyiz. 2023 yılında toplamda 53 anne işe alınmıştır. Çalışmalarımız doğrultusunda Ipekyol Group markamız Kadın Dostu Markalar (2021) ödülüne layık bulunmuştur.

Topluluk içinde dayanışma ve yardımlaşma kültürünün desteklenmesi amacıyla gerçekleştirdiğimiz bir diğer çalışmamız ise IMECE projesidir. Proje temiz ve kullanılmamış kıyafetlerden kitaplara kadar birçok eşyanın fabrikadaki IMECE odasında sergilenmesiyle hayata geçirilmiştir. Bu odada sergilenen eşyalar ayda bir defa ziyarete açılarak ihtiyaç sahiplerine dağıtılır.

Üniversite-sanayi iş birlikleri çerçevesinde yeni nesil ile buluşmalar düzenlemekte ve onları ekibimize dâhil etme fırsatlarını değerlendirmekteyiz. Bu doğrultuda çalışma adaylarımızı iş deneyimi kazanmaları ve mağaza perakendeciliğini kariyer anlamında değerlendirmeleri amacıyla üniversite öğrencileri arasından seçmekteyiz. Üniversitelerle olan iş birliklerimiz çerçevesinde, kısa ve uzun dönem staj, genç yetenek ve yeni mezun genç yetenek projeleri yürütmekteyiz. Genç yetenek projemiz kapsamında ilgili üniversitelerden aldığımız üniversite 3 ve 4. sınıf öğrencilerine ait aday başvurularını gözden geçirerek değerlendirme süreçlerini başarıyla geçen adaylara iş fırsatları sunmaktayız. Farklı departmanlarda tecrübe ve deneyim kazanan gençlere, karşılıklı değerlendirmeler sonucunda uygun bulunurlarsa öncelikli olarak kadroya geçiş imkânı sağlamaktayız.

Genç yeteneklere değerli birer iş deneyimi sunmanın yanı sıra, onları gelecekteki liderlik rollerine hazırlamak da Ipekyol Group olarak hedeflerimiz arasındadır. Bahçeşehir Üniversitesi ile gerçekleştirdiğimiz tersine mentorluk projesi ile toplamda 6 öğrenciyi Ipekyol Group liderleriyle buluşturduk. Öğrenmeyi ve öğretmeyi seven bir şirket olarak üniversitelerin düzenlediği konferans ve zirvelere düzenli katılım sağlayarak tecrübelerimizi öğrencilerle paylaşmaya özen göstermekteyiz.

2024 yılı tekstil, deri ve giyim sektörlerinde sosyal sorumluluk bilincinin yaygınlaştırılması hedeflerini beraberinde getirmiştir. Sektörün liderlerinden Ipekyol Group markamız insana ve toplum için katma değer üretme sorumluluğunun bilinciyle 2024 yılı içerisinde de sosyal sorumluluk projeleri yürütmeye devam edecektir.





# E K L E R



# EKLER

## 9.1. Ekonomik Performans Göstergeleri

| Yaratılan Ekonomik Değer            | Birim | 2022          | 2023          |
|-------------------------------------|-------|---------------|---------------|
| Yaratılan Ekonomik Değer (Gelirler) | TL    | 5.518.085.999 | 7.009.510.198 |

| Tedarikçiler | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------|------|------|------|
| Toplam       | 902  | 919  | 971  |

## Ödüller ve İş Birlikleri

| Kurum Adı                              | Şirket Adı    |
|----------------------------------------|---------------|
| BMD - Yalçın Ayaydın                   | IPEKYOL GROUP |
| DEIK - Yalçın Ayaydın & Nejdet Ayaydın | IPEKYOL GROUP |
| ISO - Yalçın Ayaydın                   | IPEKYOL GROUP |
| IHKIB - Nejdet Ayaydın                 | IPEKYOL GROUP |

| Ödülün Adı                        | Ödül Yılı | Ödülü Veren Kurum           | Ödülü Alan Şirket | Ödülü Alan Proje Adı                       |
|-----------------------------------|-----------|-----------------------------|-------------------|--------------------------------------------|
| Altın Lider Ödülleri              | 2023      | KREA M.I.C.E.               | IPEKYOL GROUP     | 50 Lider CEO                               |
| Altın Lider Ödülleri              | 2023      | KREA M.I.C.E.               | IPEKYOL GROUP     | 50 Lider CMO                               |
| Altın Lider Ödülleri              | 2023      | KREA M.I.C.E.               | IPEKYOL GROUP     | 50 Lider CHRO                              |
| Happy Place to Work               | 2023      | HappyWorkplaces             | IPEKYOL GROUP     | Türkiye'nin En Mutlu İş Yerleri            |
| İstihdam Ödülleri Sektörün Enleri | 2023      | Eleman.net                  | IPEKYOL GROUP     | İstihdam Ödülleri                          |
| Kadın Dostu Şirket Ödülü          | 2023      | Nasıl Bir Ekonomi Gaze-tesi | IPEKYOL GROUP     | Kadın Dostu Şirket Ödülü                   |
| İnsana Saygı Ödülleri             | 2023      | Kariyer.net                 | IPEKYOL GROUP     | İnsana Saygı Ödülleri                      |
| Elle Style Awards                 | 2023      | Elle Style Awards           | IPEKYOL GROUP     | Yılın Moda İşbirliği                       |
| E-Ticaret Kadın Giyim             | 2023      | ECHO Awards                 | IPEKYOL GROUP     | Kadın Giyim                                |
| 8. A.C.E. Awards                  | 2023      | Şikayetvar.com              | IPEKYOL GROUP     | Müşteri Deneyimini En İyi Yöneten Markalar |
| İstanbul'un İstihdamına Katkı     | 2023      | İBB Bölgesel İstihdam Ofisi | IPEKYOL GROUP     | İstanbul' un İstihdamına Katkı             |



## 9.2. Çevresel Performans Göstergeleri

### Enerji ve Emisyonlar

#### Merkez

| Yenilenemez Doğrudan Enerji | Birim           | 2022    | 2023    |
|-----------------------------|-----------------|---------|---------|
| Benzin                      | Litre           | 28.544  | 43.592  |
| Mazot /Motorin              | Litre           | 102.091 | 69.491  |
| Doğal Gaz                   | Sm <sup>3</sup> | 26.669  | 30.435  |
| Yenilenemez Dolaylı Enerji  | Birim           | 2022    | 2023    |
| Elektrik                    | KWH             | 804.538 | 703.041 |

#### Edirne Fabrika

#### ENERJİ ve EMİSYON

| Yenilenemez Doğrudan Enerji                        | Birim           | 2022    | 2023       |
|----------------------------------------------------|-----------------|---------|------------|
| Mazot /Motorin                                     | Litre           | 1 ton   | 1.889,4105 |
| Doğal Gaz                                          | Sm <sup>3</sup> | 154.942 | 1.142      |
| Yenilenemez Dolaylı Enerji                         | Birim           | 2022    | 2023       |
| Elektrik                                           | kWh             | 961.030 | 280.758    |
| Yenilebilir Enerji Kaynağından Temin Edilen Enerji | Birim           | 2022    | 2023       |
| Enerji kaynağını belirtiniz (rüzgar, güneş vb.)    | kWh             | na      | 1.367.530  |

Merkez Ofis ve Edirne Fabrika Toplam

| Sera Gazı Emisyonları                | Birim               | 2023    |
|--------------------------------------|---------------------|---------|
| Doğrudan CO <sub>2</sub> Emisyonları | t CO <sub>2</sub> e | 819,746 |
| Dolaylı CO <sub>2</sub> Emisyonları  | t CO <sub>2</sub> e | 483,863 |

| Faaliyetler Sınırları | Sera Gazı Emisyonları (tCO <sub>2</sub> e) |
|-----------------------|--------------------------------------------|
| Kategori 1            | 888,428                                    |
| Kategori 2            | 483,868                                    |
| Kategori 3            | 3.010,34                                   |
| Kategori 4            | 11.542,72                                  |
| Kategori 5            | 8,87                                       |
| Kategori 6            | 186,13                                     |

Atık

Merkez

| Türüne Göre                 | Birim | 2023  |
|-----------------------------|-------|-------|
| Tehlikesiz Atıklar          | Ton   | 20,28 |
| Toplam Atık                 | Ton   | 20,28 |
| Bertaraf Yöntemine Göre     | Birim | 2023  |
| Geri kazanım                | Ton   | 20,28 |
| Toplam Bertaraf Edilen Atık | Ton   | 20,28 |

| Türüne Göre             |            | Birim | 2023  |
|-------------------------|------------|-------|-------|
| Atık Türü               | Atık Kağıt | Ton   | 20,28 |
| Bertaraf Yöntemine Göre |            | Birim | 2023  |
| Geri kazanım            |            | Ton   | 20,28 |

Edirne Fabrika

| Türüne Göre                 | Birim | 2021   | 2022   | 2023   |
|-----------------------------|-------|--------|--------|--------|
| Tehlikeli Atıklar           | Ton   | 0,03   | 0,26   | 0,03   |
| Tehlikesiz Atıklar          | Ton   | 166,00 | 148,50 | 220,00 |
| Toplam Atık                 | Ton   | 166,00 | 149,00 | 220,00 |
| Bertaraf Yöntemine Göre     | Birim | 2021   | 2022   | 2023   |
| Geri kazanım                | Ton   | 166    | 149    | 220    |
| Diğer Bertaraf Yöntemi      | Ton   | -      | 0,26   | -      |
| Toplam Bertaraf Edilen Atık | Ton   | 166    | 149    | 220    |



| Türüne Göre             |                 | Birim | 2021    | 2022    | 2023    |
|-------------------------|-----------------|-------|---------|---------|---------|
|                         | Atık Filtre     | Ton   | -       | 20      | -       |
|                         | Atık Flüoresan  | Kg    | -       | 150     | -       |
|                         | Atık Toner      | Kg    | -       | 50      | -       |
|                         | Tıbbi Atık      | Kg    | 25      | 41      | 27      |
|                         | Tekstil Atığı   | Kg    | 109.480 | 108.150 | 205.171 |
|                         | Karışık Ambalaj | Kg    | 57.270  | 40.350  | 15.200  |
| Bertaraf Yöntemine Göre |                 | Birim | 2021    | 2022    | 2023    |
| Geri kazanım            |                 | Ton   | 166     | 149     | 220     |

| Faaliyet Sınırları |                | Sera Gazı Emisyonları (tCO <sub>2</sub> e) |
|--------------------|----------------|--------------------------------------------|
| Kategori 5         | Atık Bertarafı | 7,88                                       |

| Faaliyet Sınırları |                                        | Sera Gazı Emisyonları (tCO <sub>2</sub> e) |
|--------------------|----------------------------------------|--------------------------------------------|
| Kategori 5         | Deşarj Edilen Atık Su (Merkez)         | 0,62                                       |
|                    | Deşarj Edilen Atık Su (Edirne Fabrika) | 0,36                                       |
| TOPLAM             |                                        | 0,98                                       |

Su

Merkez

| Çekilen Toplam Su Hacmi               | Birimi | 2022     | 2023     |
|---------------------------------------|--------|----------|----------|
| Üçüncü Taraf Suları (Şebeke Suyu vb.) | m³     | 2.499,00 | 3.095,00 |

|             | Birimi | 2021  | 2022  | 2023  |
|-------------|--------|-------|-------|-------|
| Su Tüketimi | m³     | 2.206 | 2.350 | 1.792 |

Edirne Fabrika

| Çekilen Toplam Su Hacmi               | Birimi | 2021  | 2022  | 2023  |
|---------------------------------------|--------|-------|-------|-------|
| Üçüncü Taraf Suları (Şebeke Suyu vb.) | m³     | 2.206 | 2.350 | 1.792 |

|             | Birimi | 2021  | 2022  | 2023  |
|-------------|--------|-------|-------|-------|
| Su Tüketimi | m³     | 2.206 | 2.350 | 1.792 |

### 9.3. Sosyal Performans Göstergeleri

İnsan Kaynakları Performans Verileri

| İstihdam Türüne Göre    | Birim | 2023  |
|-------------------------|-------|-------|
| Beyaz Yaka - Kadın      | Kişi  | 1.598 |
| Beyaz Yaka - Erkek      | Kişi  | 259   |
| Mavi Yaka - Kadın       | Kişi  | 359   |
| Mavi Yaka - Erkek       | Kişi  | 156   |
| TOPLAM                  |       | 2.372 |
| Sözleşme Türüne Göre    | Birim | 2023  |
| Belirsiz Süreli - Kadın | Kişi  | 1.898 |
| Belirsiz Süreli - Erkek | Kişi  | 412   |
| Belirli Süreli - Kadın  | Kişi  | 59    |
| Belirli Süreli - Erkek  | Kişi  | 4     |
| TOPLAM                  |       | 2.372 |
| Cinsiyete Göre          | Birim | 2023  |
| Kadın                   | Kişi  | 1.957 |
|                         | Oran  | %83   |
| Erkek                   | Kişi  | 415   |
|                         | Oran  | %17   |
| TOPLAM                  |       | 2.372 |

| Yaşa Göre         | Birim | 2023  |
|-------------------|-------|-------|
| 18 - 30 Yaş Arası | Kadın | 940   |
|                   | Oran  | %40   |
|                   | Erkek | 107   |
|                   | Oran  | %5    |
| 31 - 40 Yaş Arası | Kadın | 628   |
|                   | Oran  | %26   |
|                   | Erkek | 139   |
|                   | Oran  | %6    |
| 41 - 50 Yaş Arası | Kadın | 328   |
|                   | Oran  | %14   |
|                   | Erkek | 121   |
|                   | Oran  | %5    |
| 51 - 60 Yaş Arası | Kadın | 58    |
|                   | Oran  | %2    |
|                   | Erkek | 43    |
|                   | Oran  | %2    |
| 60 Yaş Üstü       | Kadın | 3     |
|                   | Oran  | %0,1  |
|                   | Erkek | 5     |
|                   | Oran  | %0,2  |
| TOPLAM            |       | 2.372 |



| Diğer Gruplar             | Birim | 2023  |
|---------------------------|-------|-------|
| Engelli                   | Kadın | 25    |
|                           | Oran  | %45   |
|                           | Erkek | 30    |
|                           | Oran  | %55   |
| Yönetim Kategorisine Göre | Birim | 2023  |
| Üst Yönetim               | Kadın | 7     |
|                           | Oran  | %0,3  |
|                           | Erkek | 9     |
|                           | Oran  | %0,4  |
| Orta kademe               | Kadın | 385   |
|                           | Oran  | %16,2 |
|                           | Erkek | 75    |
|                           | Oran  | %3,2  |
| Diğer                     | Kadın | 1.564 |
|                           | Oran  | %65,9 |
|                           | Erkek | 332   |
|                           | Oran  | %14   |
| TOPLAM                    |       | 2.372 |
| Çalışma Süresi            | Birim | 2023  |
| Yarı Zamanlı              | Kadın | 149   |
|                           | Erkek | 4     |
| Tam Zamanlı               | Kadın | 1.808 |
|                           | Erkek | 411   |

| Çalışma Bölgesi | Birim | 2023 |
|-----------------|-------|------|
| ADANA           | Kişi  | 48   |
| ADAPAZARI       | Kişi  | 20   |
| AFYON           | Kişi  | 7    |
| ANKARA          | Kişi  | 157  |
| ANTALYA         | Kişi  | 106  |
| AYDIN           | Kişi  | 26   |
| BALIKESİR       | Kişi  | 6    |
| BURSA           | Kişi  | 77   |
| ÇORUM           | Kişi  | 5    |
| DENİZLİ         | Kişi  | 20   |
| EDİRNE          | Kişi  | 516  |
| ELAZIĞ          | Kişi  | 6    |
| ESKİŞEHİR       | Kişi  | 6    |
| HATAY           | Kişi  | 11   |
| İSTANBUL        | Kişi  | 960  |
| İZMİR           | Kişi  | 124  |
| İZMİT           | Kişi  | 33   |

|               |      |       |
|---------------|------|-------|
| KAHRAMANMARAŞ | Kişi | 11    |
| KAYSERİ       | Kişi | 29    |
| KIRKLARELİ    | Kişi | 10    |
| KONYA         | Kişi | 23    |
| KÜTAHYA       | Kişi | 6     |
| MALATYA       | Kişi | 8     |
| MANİSA        | Kişi | 7     |
| MARDİN        | Kişi | 6     |
| MERSİN        | Kişi | 43    |
| MUĞLA         | Kişi | 33    |
| NEVŞEHİR      | Kişi | 7     |
| SAMSUN        | Kişi | 21    |
| SİVAS         | Kişi | 7     |
| TEKİRDAĞ      | Kişi | 12    |
| TOKAT         | Kişi | 6     |
| YALOVA        | Kişi | 6     |
| ZONGULDAK     | Kişi | 11    |
| TOPLAM        |      | 2.372 |

## İstihdam ve Devir

| İstihdam ve Devir (Türkiye) | Birim | 2023  |
|-----------------------------|-------|-------|
| İşe yeni giren - Toplam     | Kişi  | 1.515 |
| Beyaz Yaka                  | Kişi  | 1.272 |
| Mavi Yaka                   | Kişi  | 243   |
| İşten ayrılan - Toplam      | Kişi  | 1.312 |
| Beyaz Yaka                  | Kişi  | 1.082 |
| Mavi Yaka                   | Kişi  | 230   |
| TOPLAM                      |       | 2.827 |
| Cinsiyete Göre              | Birim | 2023  |
| Erkek - İşe alınan          | Kişi  | 227   |
|                             | Oran  | %15   |
| Erkek - İşten ayrılan       | Kişi  | 190   |
|                             | Oran  | %14   |
| Kadın - İşe alınan          | Kişi  | 1.288 |
|                             | Oran  | %85   |
| Kadın - İşten ayrılan       | Kişi  | 1.122 |
|                             | Oran  | %86   |
| TOPLAM                      |       | 2.827 |



| Yaşa Göre                     | Birim | 2023  |
|-------------------------------|-------|-------|
| 18 - 30 Yaş - İşe alınan      | Kişi  | 1.083 |
|                               | Oran  | %71   |
| 18 - 30 Yaş - İşten ayrılan   | Kişi  | 855   |
|                               | Oran  | %65   |
| 31 - 40 Yaş - İşe alınan      | Kişi  | 277   |
|                               | Oran  | %18   |
| 31 - 40 Yaş - İşten ayrılan   | Kişi  | 273   |
|                               | Oran  | %21   |
| 41 - 50 Yaş - İşe alınan      | Kişi  | 130   |
|                               | Oran  | %9    |
| 41 - 50 Yaş - İşten ayrılan   | Kişi  | 153   |
|                               | Oran  | %12   |
| 51 - 60 Yaş - İşe alınan      | Kişi  | 22    |
|                               | Oran  | %1    |
| 51 - 60 Yaş - İşten ayrılan   | Kişi  | 28    |
|                               | Oran  | %2    |
| 60 Yaş Üstü - İşe alınan Kişi | Kişi  | 3     |
|                               | Oran  | %0,2  |
| 60 Yaş Üstü - İşten ayrılan   | Kişi  | 3     |
|                               | Oran  | %0,2  |
| TOPLAM                        |       | 2.827 |

## Eğitim Saatleri

| Tüm Eğitimler (Türüne Göre) | Birim | 2023   |
|-----------------------------|-------|--------|
| Mesleki Gelişim             | Saat  | 13.295 |
| Kişisel Gelişim             | Saat  | 639    |
| İSG                         | Saat  | 375    |
| Toplam Eğitim Saaati        | Saat  | 14.309 |

## İş Sağlığı ve Güvenliği Performansı

### Merkez

| İş Kazaları             | Grup        | Birim    | 2023 |
|-------------------------|-------------|----------|------|
| Ramak Kala              | Şirket      | Adet/Yıl | -    |
|                         | Alt işveren | Adet/Yıl | -    |
| Kayıp Günlü Kaza Adeti  | Şirket      | Adet/Yıl | 1    |
|                         | Alt işveren | Adet/Yıl | -    |
| Kayıp Gün               | Şirket      | Adet/Yıl | -    |
|                         | Alt işveren | Adet/Yıl | -    |
| Kayıp Günsüz Kaza Adeti | Şirket      | Adet/Yıl | -    |
|                         | Alt işveren | Adet/Yıl | -    |
| KSO - Kaza Sıklık Oranı | Şirket      | Oran     | -    |
|                         | Alt işveren | Oran     | -    |

|                              |             |          |   |
|------------------------------|-------------|----------|---|
| Ölüm                         | Şirket      | Adet/Yıl | - |
|                              | Alt işveren | Adet/Yıl | - |
| KAO - Kaza Ağırlık Oranı     | Şirket      | Oran     | - |
|                              | Alt işveren | Oran     | - |
| Meslek hastalığı oranı (ODR) | Şirket      | Oran     | - |
|                              | Alt işveren | Oran     | - |

## Edirne Fabrika

| İş Kazaları                  | Grup        | Birim    | 2021   | 2022     | 2023     |
|------------------------------|-------------|----------|--------|----------|----------|
| Ramak Kala                   | Şirket      | Adet/Yıl | 3      | 7        | 5        |
|                              | Alt işveren | Adet/Yıl | -      | -        | -        |
| Kayıp Günlü Kaza Adeti       | Şirket      | Adet/Yıl | 2      | 8        | 7        |
|                              | Alt işveren | Adet/Yıl | -      | -        | -        |
| Kayıp Gün                    | Şirket      | Adet/Yıl | 6      | 53       | 46       |
|                              | Alt işveren | Adet/Yıl | -      | -        | -        |
| Kayıp Günsüz Kaza Adeti      | Şirket      | Adet/Yıl | 359    | 312      | 319      |
|                              | Alt işveren | Adet/Yıl | -      | -        | -        |
| KSO - Kaza Sıklık Oranı      | Şirket      | Oran     | 961,53 | 3.856,18 | 3.365,38 |
| Ölüm                         | Şirket      | Adet/Yıl | 0      | 0        | 0        |
| KAO - Kaza Ağırlık Oranı     | Şirket      | Oran     | 2,88   | 25,40    | 22,11    |
| Meslek hastalığı oranı (ODR) | Şirket      | Oran     | 0,00   | 0,00     | 0,00     |

## GRI İndeksi

| GRI 1: Temel 2021          | Açıklama                                                                                                | Başlıklar                                                                                                                                                | Sayfa Sayısı |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| GRI 2: Genel Beyanlar 2021 | 2-1 Kurum profili                                                                                       | Hakkımızda                                                                                                                                               | 10           |
|                            | 2-2 Sürdürülebilirlik raporlamasına dahil edilen kuruluşlar                                             | Rapor Hakkında                                                                                                                                           | 4            |
|                            | 2-3 Raporlama periyodu, sıklığı ve irtibat noktası                                                      | Rapor Hakkında                                                                                                                                           | 4            |
|                            | 2-4 Önceki raporlara göre yeniden düzenlenen bilgi                                                      | İlk sürdürülebilirlik raporu olması nedeniyle geriye dönük düzenleme bulunmamaktadır                                                                     |              |
|                            | 2-5 Dış denetim                                                                                         | Rapordaki veriler dış denetime tabi tutulmamıştır                                                                                                        |              |
|                            | 2-6 Faaliyetler, değer zinciri ve diğer iş ilişkileri                                                   | Hakkımızda                                                                                                                                               | 10           |
|                            | 2-7 Çalışanlar                                                                                          | Sosyal Performans, Ekonomik Performansımız                                                                                                               | 39, 53       |
|                            | 2-8 Taşeron firmaya ait çalışanlar                                                                      | İpekyol Group yasal mevzuatlara uygun olan ve kendi faaliyet konusu ile ilgili olmayan iş süreçleri için alt işveren/taşeron hizmeti kullanabilmektedir. |              |
|                            | 2-9 Yönetişim yapısı ve bileşimi                                                                        | Kurumsal Yönetim, Organizasyon ve Kurumsal Yapımız                                                                                                       | 18, 20       |
|                            | 2-10 En yüksek yönetim organının üyelerinin yetkinlik ve yeterliliklerinin belirlenme süreci            | Kurumsal Yönetim                                                                                                                                         | 18           |
|                            | 2-11 En yüksek yönetim organının başkanı                                                                | Kurumsal Yönetim                                                                                                                                         | 18           |
|                            | 2-12 En yüksek yönetim organının kuruluşun faaliyetleri kaynaklı oluşan etkilerin yönetilmesindeki rolü | Kurumsal Yönetim                                                                                                                                         | 18           |
|                            | 2-13 Faaliyet kaynaklı oluşan etkilerin yönetilmesinde sorumluluk iradesi                               | Kurumsal Yönetim                                                                                                                                         | 18           |
|                            | 2-14 Sürdürülebilirlik raporlamasında en yüksek yönetim organının rolü                                  | Kurumsal Yönetim                                                                                                                                         | 18           |
|                            | 2-15 Çıkar çatışmalarını engelleyen süreçler                                                            | Kurumsal Yönetim                                                                                                                                         | 18           |



## GRI 2: Genel Beyanlar 2021

|                                                                                                                                  |                                                                                          |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2-16 Kritik konuların en yüksek yönetim organına aktarılması süreci                                                              | Kurumsal Yönetim                                                                         | 18 |
| 2-17 En yüksek yönetim organının yeterlilikleri                                                                                  | Kurumsal Yönetim                                                                         | 18 |
| 2-18 En yüksek yönetim organının performansının değerlendirilmesi                                                                | Kurumsal Yönetim                                                                         | 18 |
| 2-22 Sürdürülebilir kalkınma stratejisine ilişkin açıklama                                                                       | Sürdürülebilirlik Stratejisi ve Hedefleri                                                | 28 |
| 2-23 Politika taahhütleri                                                                                                        | İş Etiği ve Uyum, Bilgi Güvenliği, Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız, Sosyal Performansımız | 22 |
| 2-24 Politika taahhütlerinin uygulanması                                                                                         | İş Etiği ve Uyum, Bilgi Güvenliği, Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız, Sosyal Performansımız | 22 |
| 2-25 Olumsuz etkileri iyileştirmeye yönelik süreçler                                                                             | İç Denetim                                                                               |    |
| 2-26 Etik ve yasal davranışlar ile ilgili konular hakkında öneri alınması ve endişelerin dile getirilmesine yönelik mekanizmalar | Organizasyon ve Kurumsal Yapımız                                                         |    |
| 2-27 Yasa ve yönetmeliklere uygunluk                                                                                             | İş Etiği ve Uyum                                                                         | 22 |
| 2-28 Kurumsal üyelikler                                                                                                          | İş Birlikleri, Kurumsal Üyelikler ve Ödüller                                             |    |
| 2-29 Paydaş katılımı                                                                                                             | Önceliklendirme Analizi ve Paydaş Katılımı                                               |    |
| 3-1 Öncelikli konuları belirleme süreci                                                                                          | Önceliklendirme Analizi ve Paydaş Katılımı                                               |    |
| 3-2 Öncelikli konuların listesi                                                                                                  | Önceliklendirme Analizi ve Paydaş Katılımı                                               |    |
| 3-3 Öncelikli konuların yönetimi                                                                                                 | Önceliklendirme Analizi ve Paydaş Katılımı                                               |    |

## GRI 3: Öncelikli Konular 2021

| GRI 200: Ekonomik Standartlar Serisi   | Açıklama                                                                          | Başlıklar                                | Sayfa Sayısı |
|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|--------------|
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021          | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi                                                  | Ekonomik Performans                      | 38           |
| GRI 201: Ekonomik Performans 2016      | 201-1 Üretilen ve dağıtılan doğrudan ekonomik değer                               | Ekonomik Performansımız                  | 38           |
|                                        | 201-2 İklim değişikliğinin finansal sonuçları ve diğer riskler ve fırsatlar       | Ekonomik Performansımız                  | 38           |
|                                        | 201-4 Devletten alınan finansal destekler                                         | Ekonomik Performansımız                  | 38           |
| Dolaylı Ekonomik Etkiler 2016          | Açıklama                                                                          | Başlıklar                                | Sayfa Sayısı |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021          | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi                                                  | Enerji Verimliliği ve Sera Gazı Yönetimi | 49           |
| GRI 203: Dolaylı Ekonomik Etkiler 2016 | 203-1 Desteklenen altyapı yatırımları ve hizmetleri                               | Enerji Verimliliği ve Sera Gazı Yönetimi | 49           |
|                                        | 203-2 Önemli dolaylı ekonomik etkiler                                             | Enerji Verimliliği ve Sera Gazı Yönetimi | 49           |
| Satın Alma Uygulamaları                | Açıklama                                                                          | Başlıklar                                | Sayfa Sayısı |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021          | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi                                                  | Yerel Ekonomiye Katkı                    | 47           |
| GRI 204: Satın Alma Uygulamaları 2016  | 204-1 Yerel tedarikçilere yapılan harcamaların oranı                              | Yerel Ekonomiye Katkı                    | 47           |
| Yolsuzlukla Mücadele                   | Açıklama                                                                          | Başlıklar                                | Sayfa Sayısı |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021          | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi                                                  | Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele           | 23           |
| GRI 205: Yolsuzlukla Mücadele 2016     | 205-1 Yolsuzlukla ilgili riskler bakımından değerlendirilen operasyonlar          | Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele           | 23           |
|                                        | 205-2 Yolsuzlukla mücadele politika ve prosedürleri ile ilgili iletişim ve eğitim | Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele           | 23           |
|                                        | 205-3 Teyit edilmiş yolsuzluk olayları ve alınan önlemler                         | Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele           | 23           |

| Rekabete Aykırı Davranış               | Açıklama                                                                                      | Başlıklar                                | Sayfa Sayısı |
|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|--------------|
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021          | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi                                                              | Rekabete Aykırı Davranışla Mücadele      |              |
| GRI 206: Rekabete Aykırı Davranış 2016 | 206-1 Rekabete aykırı davranışlara, antitröstleşme ve tekolci uygulamalar için yasal işlemler | Rekabete Aykırı Davranışla Mücadele      |              |
| GRI 300: Çevresel Standartlar Serisi   | Açıklama                                                                                      | Başlıklar                                | Sayfa Sayısı |
| Enerji                                 |                                                                                               |                                          |              |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021          | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi                                                              | Enerji Verimliliği ve Sera Gazı Yönetimi | 49           |
| GRI 302: Enerji 2016                   | 302-1 Kurum içi enerji tüketimi                                                               | Enerji Verimliliği ve Sera Gazı Yönetimi | 49           |
|                                        | 302-2 Kurum dışı enerji tüketimi                                                              | Enerji Verimliliği ve Sera Gazı Yönetimi | 49           |
|                                        | 302-3 Enerji yoğunluğu                                                                        | Enerji Verimliliği ve Sera Gazı Yönetimi | 49           |
|                                        | 302-4 Enerji tüketiminin azaltılması                                                          | Enerji Verimliliği ve Sera Gazı Yönetimi | 49           |
|                                        | 302-5 Ürün ve hizmetlerin enerji gereksinimlerinde azalma                                     | Enerji Verimliliği ve Sera Gazı Yönetimi | 49           |
| Su                                     | Açıklama                                                                                      | Başlıklar                                | Sayfa Sayısı |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021          | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi                                                              | Su ve Atık Su Yönetimi                   |              |
| GRI 303: Su Tüketimi ve Deşarj 2018    | 303-1 Ortak bir kaynak olan su ile etkileşimler                                               | Su ve Atık Su Yönetimi                   |              |
|                                        | 303-2 Su deşarjına bağlı etkilerin yönetimi                                                   | Su ve Atık Su Yönetimi                   |              |
|                                        | 303-3 Kaynağından çekilen su                                                                  | Su ve Atık Su Yönetimi                   |              |
|                                        | 303-4 Su deşarjı                                                                              | Su ve Atık Su Yönetimi                   |              |
|                                        | 303-5 Su tüketimi                                                                             | Su ve Atık Su Yönetimi                   |              |

| Emisyonlar                    | Açıklama                                                                    | Başlıklar                                | Sayfa Sayısı |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|--------------|
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021 | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi                                            | Enerji Verimliliği ve Sera Gazı Yönetimi | 49           |
| GRI 305: Emisyonlar 2016      | 305-1 Doğrudan (Kapsam 1) sera gazı emisyonları                             | Enerji Verimliliği ve Sera Gazı Yönetimi | 49           |
|                               | 305-2 Dolaylı (Kapsam 2) sera gazı emisyonları                              | Enerji Verimliliği ve Sera Gazı Yönetimi | 49           |
|                               | 305-3 Diğer dolaylı (Kapsam 3) sera gazı emisyonları                        | Enerji Verimliliği ve Sera Gazı Yönetimi | 49           |
|                               | 305-4 Emisyon yoğunluğu                                                     | Enerji Verimliliği ve Sera Gazı Yönetimi | 49           |
|                               | 305-5 Sera gazı emisyonlarının azaltılması                                  | Enerji Verimliliği ve Sera Gazı Yönetimi | 49           |
|                               | 305-6 Ozon tabakasını incelten maddelerin emisyonları                       | Enerji Verimliliği ve Sera Gazı Yönetimi | 49           |
|                               | 305-6 Azot oksit (NOX), sülfür oksit (SOX) ve diğer önemli hava emisyonları | Enerji Verimliliği ve Sera Gazı Yönetimi | 49           |
| Atık                          | Açıklama                                                                    | Başlıklar                                | Sayfa Sayısı |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021 | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi                                            | Döngüsellik ve Atık Yönetimi             | 51           |
| GRI 306: Atıklar 2020         | 306-1 Atık üretimi ve atıkla ilgili önemli etkiler                          | Döngüsellik ve Atık Yönetimi             | 51           |
|                               | 306-2 Atık kaynaklı önemli etkilerin yönetimi                               | Döngüsellik ve Atık Yönetimi             | 51           |
|                               | 306-3 Atık üretimi                                                          | Döngüsellik ve Atık Yönetimi, Ekler      | 51, 60       |
|                               | 306-4 Bertaraftan uzaklaştırılan atık                                       | Döngüsellik ve Atık Yönetimi, Ekler      | 51, 60       |
|                               | 306-5 Bertaraf edilen atık                                                  | Döngüsellik ve Atık Yönetimi, Ekler      | 51, 60       |



| Tedarikçilerin Çevresel Bakımdan Değerlendirmesi               | Açıklama                                                                                                | Başlıklar                                                                | Sayfa Sayısı |
|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------|
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021                                  | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi                                                                        | Ürün Güvenliği ve Kalite                                                 | 41           |
| GRI 308: Tedarikçilerin Çevresel Bakımdan Değerlendirmesi 2016 | 308-1 Çevresel kriterler bakımından değerlendirilen yeni tedarikçi sayısı                               | Ürün Güvenliği ve Kalite                                                 | 41           |
|                                                                | 308-2 Tedarik zincirindeki belirgin ölçekte mevcut ve olası olumsuz çevresel etkiler ve alınan önlemler | Ürün Güvenliği ve Kalite                                                 | 41           |
| GRI 400: Sosyal Standartlar Serisi                             | Açıklama                                                                                                | Başlıklar                                                                | Sayfa Sayısı |
| İstihdam                                                       | Açıklama                                                                                                | Başlıklar                                                                | Sayfa Sayısı |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021                                  | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi                                                                        | Sosyal Performansımız, Sosyal Performans Göstergeleri, İstihdam ve Devir | 52, 73       |
| GRI 401: İstihdam 2016                                         | 401-1 İşe yeni alınan çalışanlar ve çalışan devri                                                       | Sosyal Performans Göstergeleri, İstihdam ve Devir                        | 52, 73       |
|                                                                | 401-3 Doğum/Ebeveyn izni                                                                                | Sosyal Performansımız, Sosyal Performans Göstergeleri, İstihdam ve Devir | 52, 73       |

| İş Sağlığı ve Güvenliği                     | Açıklama                                                                                                                     | Başlıklar                            | Sayfa Sayısı |
|---------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|--------------|
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021               | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi                                                                                             | İş Sağlığı ve Güvenliği              | 58           |
| GRI 403: İş Sağlığı ve Güvenliği 2018       | 403-1 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi                                                                                | İş Sağlığı ve Güvenliği              | 58           |
|                                             | 403-2 Yaralanma türleri ve yaralanma oranları, meslek hastalıkları, kayıp günler, devamsızlık ve işle bağlantılı ölüm sayısı | İş Sağlığı ve Güvenliği              | 58           |
|                                             | 403-3 İş sağlığı hizmetleri                                                                                                  | İş Sağlığı ve Güvenliği              | 58           |
|                                             | 403-4 İş sağlığına ve güvenliğine çalışanların katılımı, danışma ve iletişim                                                 | İş Sağlığı ve Güvenliği              | 58           |
|                                             | 403-5 İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışan eğitimi                                                                     | İş Sağlığı ve Güvenliği              | 58           |
|                                             | 403-6 Çalışan sağlığının teşvik edilmesi                                                                                     | İş Sağlığı ve Güvenliği              | 58           |
|                                             | 403-7 İş ilişkileriyle doğrudan bağlantılı iş sağlığı ve güvenliği etkilerinin önlenmesi ve azaltılması                      | İş Sağlığı ve Güvenliği              | 58           |
|                                             | 403-9 İş kaynaklı yaralanmalar                                                                                               | İş Sağlığı ve Güvenliği              | 58           |
|                                             | 403-10 İş kaynaklı hasta vakaları                                                                                            | İş Sağlığı ve Güvenliği              | 58           |
| Eğitim ve Öğretim                           | Açıklama                                                                                                                     | Başlıklar                            | Sayfa Sayısı |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021               | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi                                                                                             | Yetenek Yönetimi ve Kariyer Gelişimi | 57           |
| GRI 404: Eğitim ve Öğretim 2016             | 404-1 Çalışan başına yıllık ortalama eğitim saati                                                                            | Yetenek Yönetimi ve Kariyer Gelişimi | 57           |
|                                             | 404-2 Çalışan gelişimini destekleyen yetenek yönetimi ve yaşam boyu öğrenim programları                                      | Yetenek Yönetimi ve Kariyer Gelişimi | 57           |
|                                             | 404-3 Düzenli performans gelişim değerlendirmelerinden geçen yüzdesi                                                         | Yetenek Yönetimi ve Kariyer Gelişimi | 57           |
| Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği               | Açıklama                                                                                                                     | Başlıklar                            | Sayfa Sayısı |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021               | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi                                                                                             | Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık  | 53           |
| GRI 405: Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği 2016 | 405-1 Yönetişim organlarının ve çalışanların çeşitliliği                                                                     | Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık  | 53           |

| Ayrımcılığın Önlenmesi                              | Açıklama                                                                                             | Başlıklar                                             | Sayfa Sayısı |
|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------------|
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021                       | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi                                                                     | Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık ,İş Etiği ve Uyum | 53, 22       |
| GRI 406: Ayrımcılığın Önlenmesi 2016                | 406-1 Ayrımcılık vakalarının ve alınan düzeltici önlemlerin toplam sayısı                            | Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık ,İş Etiği ve Uyum | 53, 22       |
| Çocuk İşçiliği                                      | Açıklama                                                                                             | Başlıklar                                             | Sayfa Sayısı |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021                       | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi                                                                     |                                                       |              |
| GRI 408: Çocuk İşçiliği 2016                        | 408-1 Çocuk işçiliği vakaları için önemli risk taşıyan faaliyetler ve tedarikçiler                   |                                                       |              |
| Zorla veya Cebren Çalıştırma                        | Açıklama                                                                                             | Başlıklar                                             | Sayfa Sayısı |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021                       | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi                                                                     |                                                       |              |
| GRI 409: Zorla veya Cebren Çalıştırma 2016          | 409-1 Zorla veya zorunlu çalıştırma olayları için önemli risk altındaki operasyonlar ve tedarikçiler |                                                       |              |
| Tedarikçi Sosyal Değerlendirmesi                    | Açıklama                                                                                             | Başlıklar                                             | Sayfa Sayısı |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021                       | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi                                                                     | Ürün Güvenliği ve Kalite                              | 41           |
| GRI 414: Tedarikçilerin Sosyal Değerlendirmesi 2016 | 414-1 Sosyal açıdan izlenen/denetlenen yeni tedarikçiler                                             | Ürün Güvenliği ve Kalite                              | 41           |
|                                                     | 414-2 Tedarik zincirinde görülen olumsuz sosyal etkiler ve alınan önlemler                           | Ürün Güvenliği ve Kalite                              | 41           |

| Kamu Politikası                       | Açıklama                                                                                         | Başlıklar           | Sayfa Sayısı |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------|
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021         | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi                                                                 | İş Etiği ve Uyum    | 22           |
| GRI 415: Kamu Politikası 2016         | 415-1 Siyasi katkılar                                                                            | İş Etiği ve Uyum    | 22           |
| Pazarlama ve Etiketleme               | Açıklama                                                                                         | Başlıklar           | Sayfa Sayısı |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021         | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi                                                                 | Müşteri Memnuniyeti | 45           |
| GRI 417: Pazarlama ve Etiketleme 2016 | 417-1 Ürün ve hizmet bilgileri ve etiketleme için gereklilikler                                  | Müşteri Memnuniyeti | 45           |
|                                       | 417-2 Ürün ve hizmet bilgileri ve etiketleme ile ilgili uyumsuzluk vakaları                      | Müşteri Memnuniyeti | 45           |
|                                       | 417-3 Pazarlama iletişimleriyle ilgili uyumsuzluk vakaları                                       | Müşteri Memnuniyeti | 45           |
| Müşteri Gizliliği                     | Açıklama                                                                                         | Başlıklar           | Sayfa Sayısı |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021         | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi                                                                 | Bilgi Güvenliği     | 24           |
| GRI 418: Müşteri Gizliliği 2016       | 418-1 Müşteri gizliliğinin ihlali ve müşteri verilerinin kaybı ile ilgili doğrulanmış şikâyetler | Bilgi Güvenliği     | 24           |



## **İpekyol Giyim San. Paz. Ticaret A.Ş**

T +90 (212) 368 01 01

Kazım Orbay Caddesi No 35 Şişli 34320 İstanbul TR

**[www.ipekyolgroup.com](http://www.ipekyolgroup.com)**

## **Sürdürülebilirlik ve Raporlama Danışmanlığı:**

KPMG Sürdürülebilirlik Hizmetleri

Tel: +90 (212) 316 60 00

[www.kpmg.com](http://www.kpmg.com)

## **Tasarım: Çağlar Yücealp**

Marquar Girişim Teknoloji Tasarım A.Ş.

Tel: +90 (532) 647 58 24

[cyucealp@gmail.com](mailto:cyucealp@gmail.com)

[Marquar.com](http://Marquar.com)

© Sürdürülebilirlik Raporu'nun her hakkı İpekyol Group'a aittir.

**IPEKYOL** G R O U P