



BOYTRANS LOJİSTİK

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
RAPORU **2024**

1 RAPOR HAKKINDA	4	6 ÇEVRESEL PERFORMANSIMIZ	42
1.1 CEO'muzun Mesajı	5	6.1 Çevre Yönetimimiz	43
1.2 Genel Müdürümüzün Mesajı	6	6.2 Enerji Yönetimimiz	44
2 HAKKIMIZDA	7	6.3 Sera Gazı Yönetimimiz	45
2.1 Hakkımızda	8	6.4 Su Verimliliği ve Atık Su Yönetimi	46
2.2 Dünden Bugüne BOYTRANS	9	6.5 Döngüsellik ve Atık Yönetimi	47
2.3 Rakamlarla 2024	10	7 SOSYAL PERFORMANSIMIZ	49
2.4 Vizyonumuz, Misyonumuz ve Prensiplerimiz	11	7.1 Sosyal Performans Yönetimimiz	50
2.5 Üyeliklerimiz ve Ödüllerimiz	13	7.2 Yetenek Yönetimi ve Kariyer Gelişimi	51
3 KURUMSAL YÖNETİMİMİZ	14	7.3 Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık	53
3.1 Organizasyonumuz	15	7.4 İş Sağlığı ve Güvenliği	55
3.2 Kurumsal Risk Yönetimi	16	7.5 Çalışan Memnuniyeti	57
3.3 Bilgi Güvenliği	19	7.6 Toplumsal Sosyal Sorumluluk	59
3.4 İç Denetim	20	8 EKLER	60
3.5 İş Etiği ve Uyum	21	8.1 Çevresel Performans Göstergeleri	61
3.6 Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele	22	8.2 Sosyal Performans Göstergeleri	63
3.7 Rekabete Aykırı Davranışlarla Mücadele	23	8.3 Ekonomik Performans Göstergeleri	68
3.8 Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimi	24	8.4 GRI İndeksi	69
4 SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YAKLAŞIMIMIZ	26		
4.1 Paydaş Katılımı ve Önceliklendirme Matrisimiz	27		
4.2 Sürdürülebilirlik Stratejimiz	29		
4.3 Sürdürülebilirlik Yönetimimiz	33		
5 EKONOMİK PERFORMANSIMIZ	34		
5.1 Yatırımlarımız	36		
5.2 Ar-Ge ve İnovasyon	37		
5.2.1 Dijital Dönüşüm	38		
5.3 Ürün Sorumluluğu ve Müşteri Memnuniyeti	39		
5.4 Vergi Yaklaşımımız	40		
5.5 Yerel Ekonomiye Katkı	41		

BOYTRANS LOJİSTİK

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
RAPORU 2024



RAPOR HAKKINDA

1. Rapor Hakkında

Bu rapor, Boytrans Lojistik'in 1 Ocak 2024 – 31 Aralık 2024 dönemine ait çevresel, sosyal ve yönetim (ÇSY) performansını kapsamaktadır. Rapor, şirketimizin merkez ofisi ve faaliyet gösterdiği lojistik operasyonlarını içermekte olup, ilerleyen yıllarda kapsamın genişletilmesi ve tedarik zincirinin de dahil edilmesi hedeflenmektedir.

Rapor, Küresel Raporlama Girişimi (GRI) 2021 Standartları referans alınarak hazırlanmıştır. İçerikte yer alan göstergeler "GRI Endeksi" bölümünde detaylandırılmış olup, raporlama ilkeleri olan doğruluk, karşılaştırılabilirlik, denge, açıklık ve zamanlılık esas alınmıştır.

Boytrans, sürdürülebilirlik raporunu yıllık olarak yayınlamayı taahhüt etmektedir. Bu rapor, şirketimizin ilk sürdürülebilirlik raporu olup, gelecek dönemlerde kapsamın genişletilmesi, paydaş beklentileri ve sektör gelişmeleri doğrultusunda sürekli olarak iyileştirilecektir.

Bu raporda yer alan veriler, şirket içi kayıtlar, resmi beyanlar ve operasyonel raporlama sistemlerinden alınmıştır. 2024 yılı için bağımsız üçüncü taraf doğrulaması yapılmamış olup, ilerleyen dönemlerde doğrulama süreçlerinin devreye alınması hedeflenmektedir.

Raporla ilgili görüş, öneri ve sorular için surdurulebilirlik@boytrans.com.tr adresi üzerinden bizlere ulaşabilirsiniz.



“Lojistik sektörünün düşük karbonlu bir geleceğe geçişte kritik rol üstlendiğinin bilincindeyiz.”

1.1 CEO'muzun Mesajı

Değerli Paydaşlarımız,

Erciyes Anadolu Holding'in bir üyesi olarak Boytrans Lojistik, kurulduğu günden bu yana güvenilirlik, verimlilik ve müşteri odaklılık ilkeleri üzerine inşa ettiği iş modelini geleceğe taşımaktadır. Grup şirketlerimizin lojistik lokomotifleri olarak faaliyet gösteren Boytrans, yalnızca ekonomik başarılarıyla değil; aynı zamanda toplumsal ve çevresel sorumluluklarıyla da sürdürülebilir bir büyüme anlayışını benimsemektedir.

İlk kez yayımladığımız bu sürdürülebilirlik raporu, Boytrans'ın çevresel etkilerini azaltma, topluma değer katma ve şeffaf yönetim anlayışını güçlendirme yolculuğunda önemli bir adımı temsil etmektedir. Lojistik sektörünün düşük karbonlu bir geleceğe geçişte kritik rol üstlendiğinin bilincindeyiz. Bu kapsamda, filomuzu yenileyerek emisyonlarımızı azaltmaya yönelik somut adımlar atıyor; enerji verimliliğini artırmayı ve dijital çözümlerle operasyonel verimliliğimizi geliştirmeyi önceliklerimiz arasında konumlandırıyoruz. Ayrıca, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'ndan SKA 9 (Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı) hedefi doğrultusunda yenilikçi ve dayanıklı lojistik altyapılar geliştirmeye odaklanıyoruz.

Çalışanlarımızı en değerli varlığımız olarak görmekteyiz. Bu doğrultuda iş sağlığı ve güvenliği kültürünü sürekli geliştirmeyi, kapsayıcı ve adil bir çalışma ortamı yaratmayı, kadın istihdamını ve genç yeteneklerin gelişimini desteklemeyi stratejik hedeflerimiz arasında konumlandırıyoruz. Bu çerçevede, Boytrans Akademi aracılığıyla yürüttüğümüz sürücü eğitim programlarımızda kadınlara pozitif ayrımcılık yaparak kadın ve erkek sürücülerini birlikte yetiştiriyor, sektörde fırsat eşitliğini güçlendiriyoruz.

Tedarik zincirimizde sorumlu iş yapış biçimlerini yaygınlaştırarak, sadece şirketimiz için değil; sektörümüz ve toplum için de olumlu etki yaratmayı amaçlıyoruz. Önümüzdeki dönemde de paydaşlarımızın beklentilerini dikkate alarak sürdürülebilirlik stratejimizi geliştirmeye ve şeffaf bir şekilde raporlamaya devam edeceğiz.

Boytrans ailesi olarak, daha yeşil, adil ve dirençli bir gelecek için üzerimize düşen sorumluluğu yerine getirme kararlılığımızı yineliyor; bu yolculukta bizlere güvenen tüm paydaşlarımıza teşekkürlerimi sunuyorum.

Saygılarımla,

Özcay Özyurt

Erciyes Anadolu Holding Yönetim Kurulu Üyesi ve CEO



“Teknolojiyi süreçlerimizin merkezine alarak, dijitalleşme sayesinde hem müşteri memnuniyetini yükseltmeyi hem de çevresel ayak izimizi küçültmeyi amaçlıyoruz.

1.2 Genel Müdürümüzün Mesajı

Değerli İş Ortaklarımız ve Paydaşlarımız,

Boytrans Lojistik olarak 2024 yılı bizim için sadece operasyonel büyüme yılı değil, aynı zamanda sürdürülebilirlik yolculuğumuzda önemli bir başlangıç noktası oldu. İlk kez yayımladığımız bu sürdürülebilirlik raporu, şeffaflık anlayışımızın ve gelecek nesillere karşı duyduğumuz sorumluluğun bir göstergesidir.

Lojistik sektörünün dinamikleri, çevresel ve sosyal etkilere doğrudan temas etmektedir. Biz de bu bilinçle operasyonlarımızı yürütüyor, araç filomuzdan depolarımıza kadar tüm süreçlerde enerji verimliliğini artırmayı, karbon salımını azaltmayı ve kaynak kullanımında tasarruf sağlamayı hedefliyoruz. Teknolojiyi süreçlerimizin merkezine alarak, dijitalleşme sayesinde hem müşteri memnuniyetini yükseltmeyi hem de çevresel ayak izimizi küçültmeyi amaçlıyoruz.

Çalışanlarımız, başarılarımızın en önemli mimarlarıdır. Güvenli çalışma ortamları sunmak, eğitim ve gelişim fırsatları sağlamak ve kapsayıcı bir kurum kültürü yaratmak önceliklerimizin başında gelmektedir. Aynı zamanda, iş ortaklarımız ve tedarikçilerimizle birlikte sorumlu iş yapış biçimlerini geliştirmeye ve değer zincirimiz boyunca sürdürülebilirliği güçlendirmeye odaklanıyoruz.

Gelecekteki yol haritamızda, sadece bugünün ihtiyaçlarını karşılamakla kalmayıp, yarının lojistik çözümlerini bugünden hayata geçirmeyi hedefliyoruz. Bu yaklaşımımızı siz değerli paydaşlarımızla şeffaf bir şekilde paylaşmaya devam edeceğiz.

Boytrans'ın sürdürülebilirlik vizyonuna duyduğunuz güven için teşekkür ediyor, birlikte daha yeşil ve adil bir gelecek inşa etme yolculuğunda sizleri yanımızda görmekten mutluluk duyuyoruz.

Saygılarımla,
Köksal Doğru

Boytrans Lojistik Genel Müdürü

BOYTRANS LOJİSTİK

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
RAPORU 2024



HAKKIMIZDA

Boytrans Lojistik, 1996 yılında Erciyes Anadolu Holding Grup şirketlerine lojistik çözümler sunmak amacıyla kurulmuş, güçlü altyapısı ve genişleyen hizmet ağı ile bugün sektörün öncü firmalarından biri haline gelmiştir. İlk yıllarda 10 özmal araç ile başlayan faaliyetler, bugün 14 milyon TL sermaye, 193 çalışan, 3 şube, 95 çekici, 160'tan fazla treyler, 55 binek araç ve bir akaryakıt istasyonu ile çok yönlü bir lojistik kapasitesine dönüşmüştür.

Şirket, yalnızca yurt içi operasyonlarda değil, aynı zamanda uluslararası taşımacılıkta da güçlü bir aktör konumundadır. Kara, hava, deniz ve demir yolu taşımacılığında sağladığı ithalat-ihracat organizasyonları sayesinde dünyanın farklı bölgelerine erişim imkânı sunmaktadır. Bu çok modlu taşımacılık yaklaşımı, müşteri ihtiyaçlarına uygun maliyetli ve verimli çözümler geliştirilmesini mümkün kılmaktadır.

Müşteri portföyünde mobilya, tekstil, kablo, kimya ve demir-çelik sektörleri başta olmak üzere birçok stratejik sektör yer almaktadır. Bu çeşitlilik, şirketin operasyonel esnekliğini artırmakta ve sürdürülebilir büyüme vizyonunu desteklemektedir.

Sunulan hizmetler dört ana başlık altında toplanmaktadır:

Yurt İçi Lojistik: Modern araç filosu, deneyimli kadrosu ve 7/24 araç takip sistemi ile müşterilerine güvenilir, hızlı ve uygun maliyetli taşıma hizmeti sunulmaktadır.



Yurt Dışı Lojistik: İthalat ve ihracat operasyonlarında optimum taşıma modunun belirlenmesi, armatör ve forwarder firmalarının seçimi, yükleme organizasyonları ve süreç takibi hizmetleri verilmektedir.

Operasyonel Araç Kiralama: 55 binek araçtan oluşan filo ve iş birliği yapılan kiralama şirketleri aracılığıyla grup şirketleri ve diğer kurumsal müşterilere kısa ve uzun vadeli araç kiralama hizmeti sağlanmaktadır.

Akaryakıt İstasyonu: OPET ve Aygaz markalarıyla iş birliği içinde, bireysel ve kurumsal müşterilerin yakıt ihtiyaçlarını karşılayan kaliteli hizmetler sunulmaktadır. Ultra

market konsepti ile zengin ürün çeşitliliği ve her daim temiz tuvaletleri müşteri memnuniyetini en yüksekte tutmaktadır.

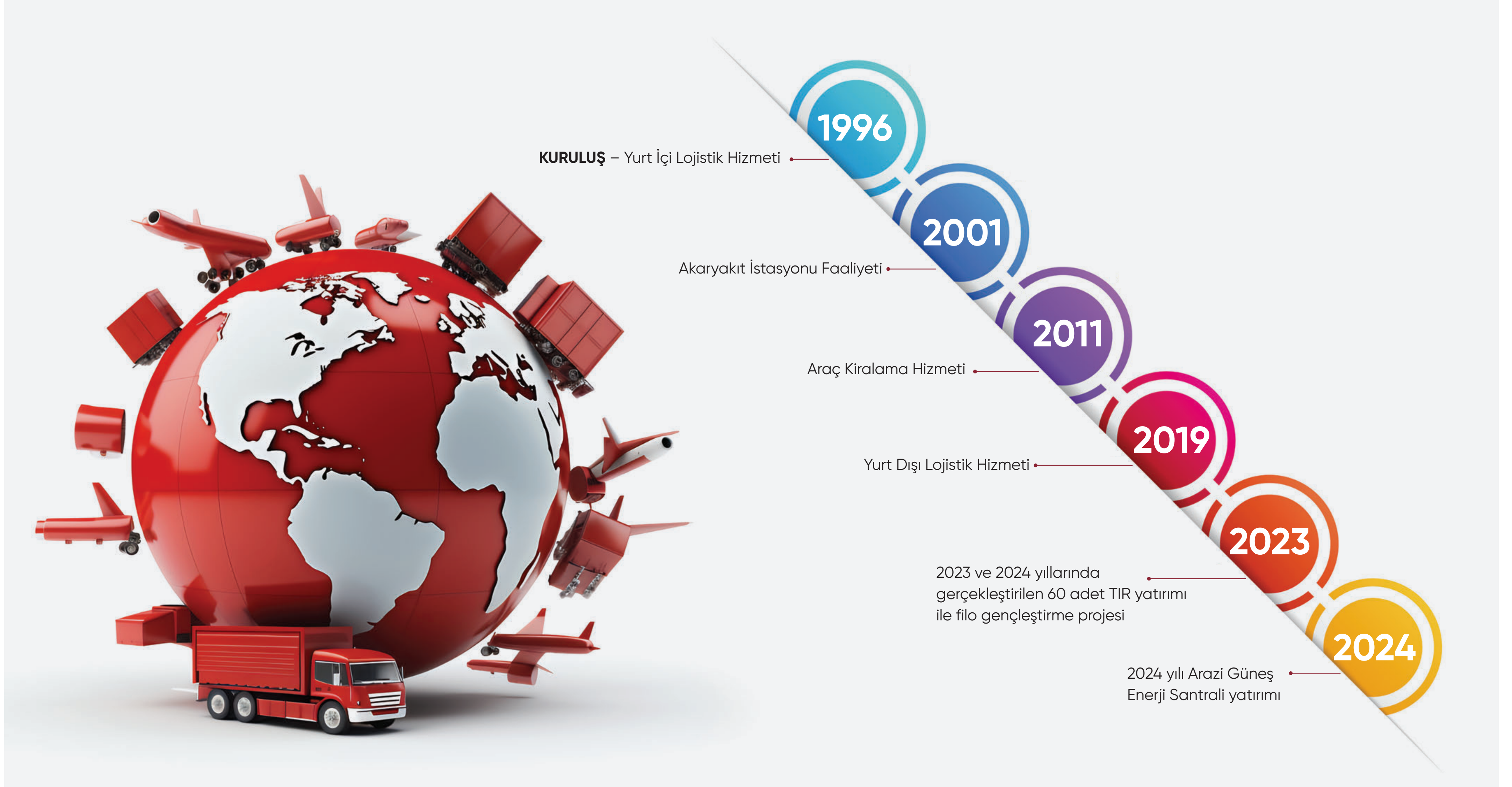
Boytrans Lojistik, faaliyetlerini yalnızca ekonomik büyüme odağıyla değil, aynı zamanda çevresel ve sosyal sorumluluk bilinciyle de yürütmektedir. Şirket, sürdürülebilir bir yeşil lojistik dengesi kurmayı hedeflemekte; enerji kullanımı, emisyonlar, yakıt tüketimi, paketleme, tersine lojistik, tedarik zinciri yönetimi, geri dönüşüm, ses ve ışık kirliliği gibi konularda çevreye verilen zararı en aza indirmeye yönelik uygulamalar geliştirmektedir.

Bu kapsamda; araç filosu Euro 5 normlarından

Euro 6 standardına revize edilmekte, karbon salımını azaltmak amacıyla AdBlue teknolojisi kullanılmakta ve taşıma ile depolama faaliyetlerinde kullanılan araç-gereçlerin geri dönüştürülebilir malzemelerden seçilmesine özen gösterilmektedir. Boytrans Lojistik, tüm operasyonlarında çevre üzerindeki olumsuz etkileri ölçmekte ve sürekli iyileştirme yaklaşımıyla en aza indirmeye çalışmaktadır.

Merkezi Kayseri'de bulunan ve İstanbul'da da faaliyet gösteren şirket, 193 kişilik kadrosu ile hizmet kalitesini her geçen gün artırmakta, dünya standartlarını hedefleyen sürdürülebilir büyüme yolculuğunu sürdürmektedir.

2.2 Düünden Bugüne Boytrans



RAPOR
HAKKINDA

HAKKIMIZDA

KURUMSAL
YÖNETİMİMİZ

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
YAKLAŞIMIMIZ

EKONOMİK
PERFORMANSIMIZ

ÇEVRESEL
PERFORMANSIMIZ

SOSYAL
PERFORMANSIMIZ

EKLER



2024
Filo Kapasitesi:

**95 çekici, 164 treyler,
55 kiralık araç,
2 akaryakıt tankeri, 2 transit.**



2024
Toplam Çalışan Sayısı

**17 Kadın - 176 Erkek
Toplam Çalışan
Sayısı: 193**



Boytrans Akademideki
Mezun Sayısı (kadın/erkek):

**4 kadın
24 erkek**



2024 Yılı
Yurtiçi Ciro:

1.975.238.475 TL



2024 Yılı
Yurtdışı Ciro:

588.835.842 TL



2024 Yılı Ciromuzun
2023 Yılına Göre Artış Oranı:

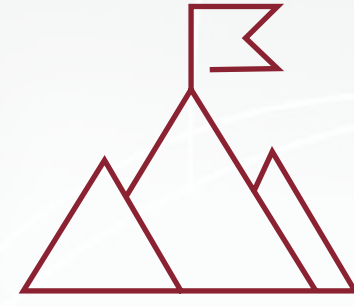
%43,6



Yurtdışı Çalışılan
Ülke Sayısı:

90 ülke

2.4 Misyonumuz, Vizyonumuz ve Prensiplerimiz



Vizyon

Eğitimli, kaliteli işgücü ve entegre lojistik çözümleriyle iş ortaklarımıza uluslararası standartlarda hizmet sunarak, çevreye olan bağlılığı, istikrarlı çalışması ve sorumluluk bilinci ile sektörde öncü firma olmaktır.



Misyon

Sektöründeki tecrübesini yenilikçi ve profesyonel yapısıyla güçlendiren, esnek ve kurumsal hizmetleriyle müşterilerinin rekabet gücünü arttırmayı amaçlayan, yeni teknolojilerin sistem entegrasyonuna önem veren, yüksek kalite standartlarında hizmet sunan bir çözüm ortağı olmaktır.

Prensiplerimiz

Kurum kültürümüzü şekillendiren ve çalışma ortamımıza yön veren temel değerlerimiz, tüm çalışanlarımız ve paydaşlarımız tarafından sahiplenilmektedir. Ekip ruhunu besleyen bu ortak anlayış, bizi ortak amaçlar doğrultusunda daha güçlü ve uyumlu bir şekilde ilerlemeye teşvik etmektedir. Belirlediğimiz dokuz ana ilke, yalnızca günlük yaşamımızdaki etik ve insani değerlerin iş hayatımıza yansımaları sağlamakla kalmamakta, aynı zamanda şirketimizin uzun vadeli başarısına da anlam katmaktadır. Bu ilkeler, sürdürülebilir büyüme hedeflerimizin temel yapı taşlarını oluştururken, işe alım süreçlerinden kariyer gelişim planlamalarına, eğitim ve yetkinlik artırma programlarından görev tanımlarına kadar tüm insan kaynakları uygulamalarımıza yön veren kapsayıcı bir yol haritası niteliği taşımaktadır.



GÜVEN VER

Boytrans olarak, ortak değerlerimizin temelinde, sürekli başarıyla iş sonuçları alırken, çevremize, topluma, dünyamıza karşı sorumlu olduğumuzu hissetmekteyiz. Bu nedenle güven kazanmayı her şeyin üstüne koymaktayız.



EN İYİSİ OL

En iyisi olmak istiyorsak, en iyiler ile çalışmanın ne denli önemli olduğunun farkında olmak zorundayız. Bu nedenle tüm uygulamalarda uzmanı olunan alanın danışılan kişisi olmak demektir. En iyisi olan derin bir uzmanlığa sahiptir ve yüksek standartlarla görevini yerine getirmektedir.



ANLAM KAT

Günlük işlerimizi eksiksiz tamamlamak yeterli olmaz. Görevimiz kapsamındaki her bir işin bütüne nasıl katkı sağladığını bilmek ve anlamak motivasyonumuzun temel kaynağı, büyük resmi görerek geleceği inşa etmektir.



KALPLERİ KAZAN

Kalpleri Kazan prensibi, kendi içinden çıktığı toprakların derin hoşgörü kültürünü davranışlarına yansıtmaktır. Biz olmaya ve birlikte başarmaya yönelik uzun, sürdürülebilir ilişkiler kurarak güçlenmektedir.



MÜŞTERİNİ ANLA

Müşterinin ve müşteri odaklı düşünmenin sürdürülebilirlik için en önemli kriter olduğunun farkındayız. Bu nedenle, yaptığımız işle, müşterilerimizde yarattığımız değeri bilmek, bu değeri daha ötelere taşımak için müşteri ile yana yürümek temel prensibimizdir.



GÜÇLENDİR

Boytrans yöneticileri, şirketimizi adım öteye taşıyacak çalışanların hayatlarını kolaylaştırmak için güçlendirme prensibini kullanırlar; ekiplerinin işlerini doğru biçimde yapabilmeleri için gerekli tüm kaynağı sağlamakta, desteği vererek ekiplerini geliştirmekte, güçlendirmektedir.



SONUÇ ÜRET

Boytrans olarak tüm dinamizminizi bugüne kadar ulaştığımız hedeflerden ve başarılı sonuçlardan almaktayız. Sonuç Üret prensibi bu dinamiğin gelecekteki garantisidir.



GELECEĞİ YAKALA

Gün geçmiyor ki yeni bir trend, farklı bir tasarım, yeni bir iş yapış biçimi, yeni bir bakış açısı hayatımıza girmesin. Geleceğimizi daha güçlü inşa etmek için yenilenme prensibinden ödün veremeyiz.



REHBERLİK ET

Boytrans yöneticileri kendilerinden sonra gelen nesiller için birer örnek teşkil etmektedirler. Örnek olmak için rehber olmak gerekir felsefesinden yola çıkarak, çalışanlarının geleceğin liderleri olmaları için onları dikkatle gözlemler ve koçluk yaparak gelişimlerine katkı sağlamaktadırlar. Onlar için hiçbir iş, ekibine rehberlik ederek kurumu geleceğe hazırlamaktan daha önemli değildir.

2.5 Üyeliklerimiz Ve Ödüllerimiz

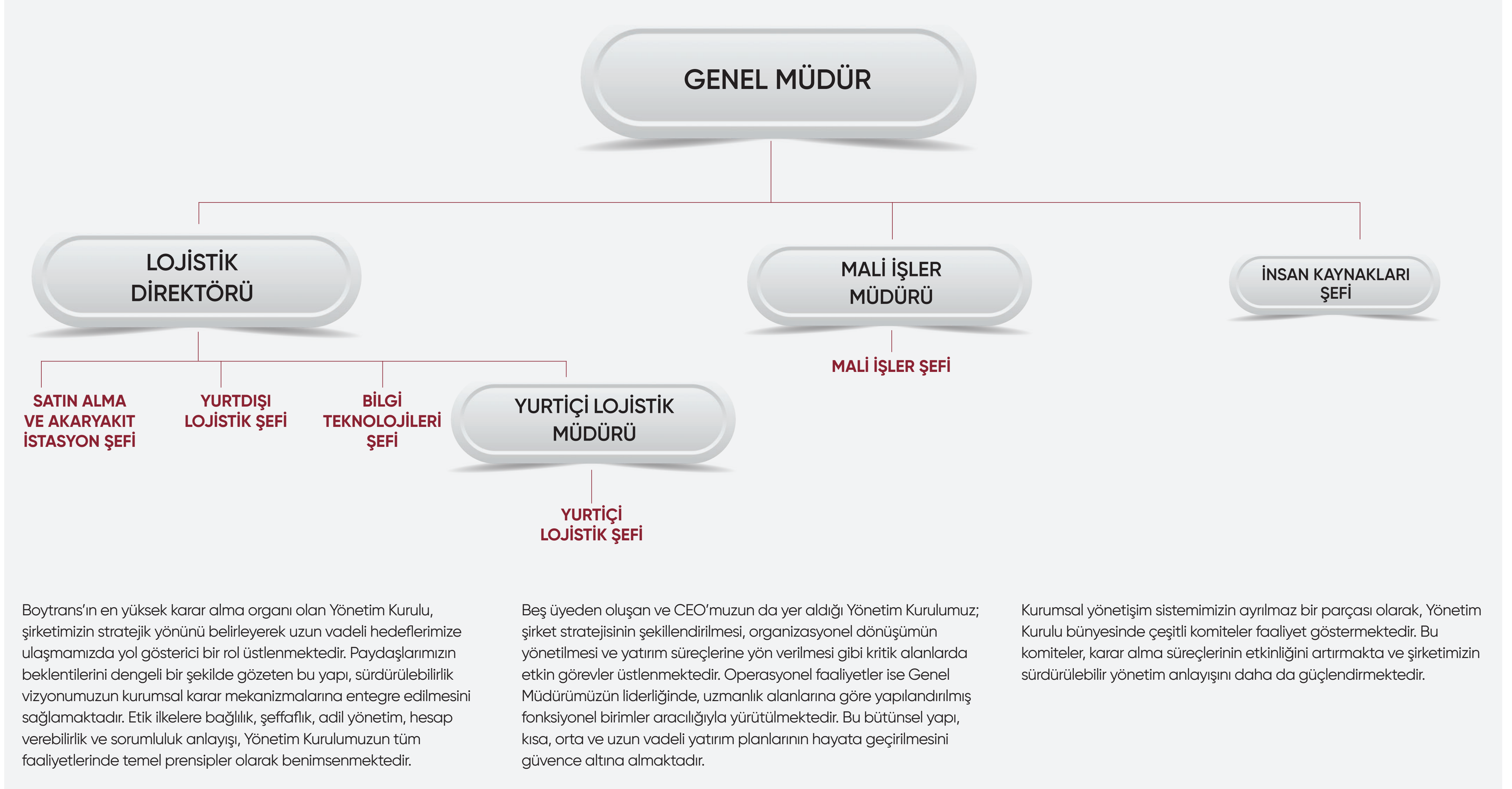
Boytrans Lojistik, faaliyet gösterdiği sektörün gelişimini yakından takip etmeyi, uluslararası iş birliklerini güçlendirmeyi ve sürdürülebilir lojistik uygulamalarını küresel ölçekte yaygınlaştırmayı stratejik öncelikleri arasında konumlandırmaktadır. Bu doğrultuda şirketimiz, sektörün en güçlü temsil organlarından biri olan Uluslararası Nakliyeciler Derneği (UND)'ne üyedir.

Söz konusu üyelik, Boytrans Lojistik'in lojistik ve taşımacılık alanındaki küresel gelişmeleri yakından izlemesine imkân tanırken; aynı zamanda iyi uygulamaların paylaşılmasına katkı sağlamaktadır. Böylece şirketimiz, faaliyetlerinde kalite, çevresel sorumluluk ve sürdürülebilirlik standartlarına uyumu sistematik bir şekilde güçlendirmektedir.

Boytrans Lojistik, bu üyelik sayesinde hem ulusal hem de uluslararası platformlarda sektörel temsil gücünü artırmakta, hem de küresel sürdürülebilirlik hedefleriyle uyumlu bir şekilde ilerleyerek sektörün dönüşümünde etkin bir rol üstlenmektedir.



KURUMSAL YÖNETİMİMİZ



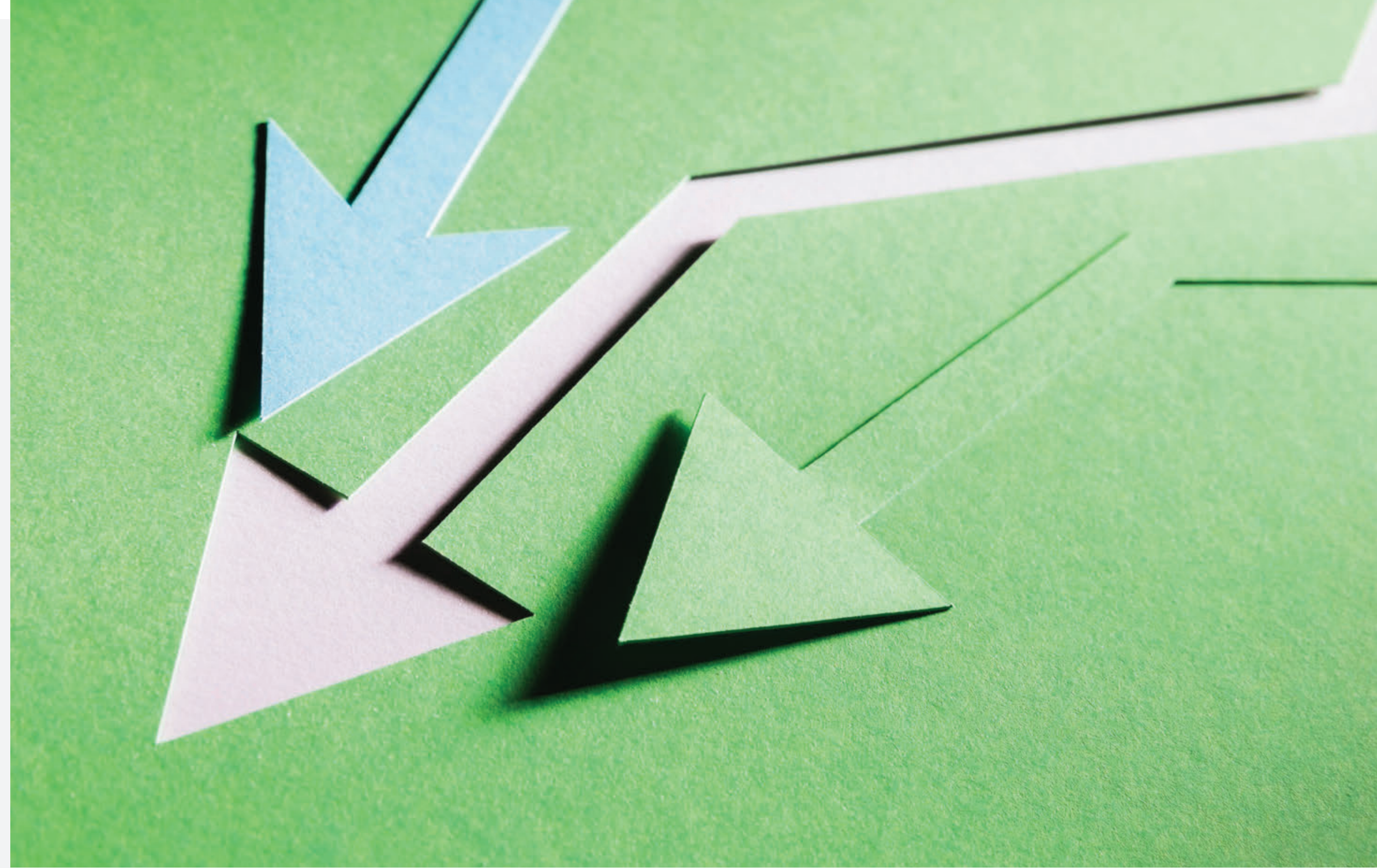
Boytrans Lojistik, uzun vadeli değer yaratma hedefi doğrultusunda risk yönetimini kurumsal yönetim yapısının ayrılmaz bir unsuru olarak konumlandırmaktadır. Risk yönetim yaklaşımımız, yalnızca finansal risklerin değil; aynı zamanda çevresel, sosyal ve yönetim (ESG) boyutlarının da ele alınmasını kapsamaktadır. Bu sayede stratejik karar alma süreçlerinde riskler erken aşamada belirlenmekte ve fırsatların değerlendirilmesine imkân sağlanmaktadır.

En yüksek yönetim organımız olan Yönetim Kurulu, risk yönetiminin ana sorumluluğunu üstlenmektedir. Yönetim Kurulu bünyesinde oluşturulan Risk Yönetimi Komitesi ve Etik ve Uyum Komitesi, şirketimizin sürdürülebilirlik hedefleriyle uyumlu bir şekilde faaliyet göstermekte ve karar alma süreçlerinin etkinliğini artırmaktadır. Yönetim Kurulu Başkanı, sürdürülebilirlik performansının değerlendirilmesini her çeyrek raporunda gerekli görüldükçe gündeme almakta ve stratejik kararların alınmasında öncelikli kriterler arasında konumlandırmaktadır.

Öncelikli konularımız; karbon emisyonlarının azaltılması, tedarik zincirinde şeffaflık, iş sağlığı ve güvenliği ile dijital dönüşüm olarak tanımlanmıştır. Bu konular, ilgili departmanlar tarafından yönetilmekte ve ilerlemeler üst yönetime düzenli olarak raporlanmaktadır.

Boytrans Lojistik, risk yönetiminde yalnızca risklerin azaltılmasını değil, aynı zamanda fırsatların da değerlendirilmesini hedeflemektedir. Elektrikli araç teknolojileri, yeşil lojistik teşvikleri ve e-ticaret hacmindeki artış gibi gelişmeler, sürdürülebilir büyüme için stratejik fırsatlar olarak ele alınmaktadır. Öte yandan, yakıt fiyatlarındaki dalgalanmalar, uluslararası ticaretteki jeopolitik gerilimler ve küresel tedarik zinciri belirsizlikleri, yönetim yaklaşımımızda öncelikli risk unsurları olarak takip edilmektedir.

Bu bütünsel yaklaşım sayesinde Boytrans Lojistik, kurumsal risk yönetimini yalnızca koruyucu bir mekanizma olarak değil; aynı zamanda sürdürülebilir büyümeyi destekleyen stratejik bir kaldıraç olarak görmektedir.



RİSK KATEGORİLERİ

Fiziksel - Kronik			
Kategori	Tanım	Vade	Alınan Aksiyon
Yakıt Fiyatlarındaki Dalgalanmalar	Küresel petrol piyasasındaki dalgalanmaların operasyonel maliyetleri artırması.	Kısa-Orta	Yakıt verimliliği programları; filo optimizasyonu; alternatif yakıtlı araç yatırımları; uzun vadeli yakıt sözleşmeleri.
Karbon Emisyonlarının Artışı	Filo operasyonlarından kaynaklı yüksek emisyonların iklim değişikliğini hızlandırması ve maliyet riskleri.	Orta	Elektrikli/hibrid araç geçiş planı; filo yenileme; düşük emisyonlu lastik ve sürüş optimizasyon sistemleri.
İklim Kaynaklı Aşırı Hava Olayları	Sel, fırtına ve aşırı sıcaklıkların lojistik operasyonları ve teslimat sürelerini etkilemesi.	Kısa-Orta	Acil durum lojistik planları; alternatif güzergâh sistemleri; sigorta kapsamının genişletilmesi.
Tedarik Zinciri Belirsizlikleri	Küresel ticaretteki aksaklıkların teslimat sürelerini uzatması ve maliyetleri artırması.	Orta	Çoklu tedarikçi ağı; esnek depolama çözümleri; dijital tedarik zinciri izleme sistemleri.

GEÇİŞ RİSKLERİ

Politik ve Yasal			
Kategori	Tanım	Vade	Alınan Aksiyon
Karbon Düzenlemeleri (ETS/CBAM)	Karbon vergisi, ETS ve CBAM kapsamında lojistik operasyonlarının maliyet baskısı altına girmesi.	Orta	Karbon ayak izi ölçümü ve raporlama; filo karbon yoğunluğunu azaltmaya yönelik yatırım planları.
Yeşil Lojistik Teşvikleri	Elektrikli araçlar, yenilenebilir enerji ve intermodal taşımacılığa yönelik teşviklerin artması.	Kısa-Orta	Teşvik programlarının takibi; elektrikli araç ve şarj altyapısı yatırımları; demiryolu/denizyolu lojistiği entegrasyonu.
Uluslararası Ticaret ve Jeopolitik Riskler	Jeopolitik gerilimler nedeniyle sınır geçişleri, gümrük düzenlemeleri ve navlun maliyetlerinde artış.	Kısa-Orta	Alternatif güzergâh stratejileri; gümrük ve ticaret mevzuatı izleme; bölgesel risk değerlendirmesi.
İSG ve Çalışan Sağlığı Düzenlemeleri	Sürücü sağlığı, dinlenme süreleri ve iş güvenliğiyle ilgili yasal düzenlemelerin sıklaşması.	Sürekli	Dijital sürücü takip sistemleri; İSG eğitimleri; uyum kontrolleri ve düzenli denetimler.

FIRSAT KATEGORİLERİ

Fiziksel – Kronik			
Kategori	Tanım	Vade	Alınan Aksiyon
Elektrikli Araç Teşvikleri	Devlet destekleri ve AB fonlarıyla elektrikli araçlara geçişin hızlanması.	Kısa-Orta	Elektrikli filo yatırım planı; şarj altyapısı kurulumu; yeşil finansman başvuruları.
Yeşil Lojistik Düzenlemeleri	Düşük karbonlu taşımacılık yapan lojistik firmalarına öncelik verilmesi.	Orta	Intermodal taşımacılık yatırımları; karbon sertifikalı operasyonlar; kamu ihalelerine avantajlı katılım.
Tüketici Tercihleri, Teknolojik ve Pazar			
E-ticaret Hacmindeki Artış	Artan e-ticaret hacminin lojistik talebini yükseltmesi.	Kısa	E-ticaret odaklı depo ve dağıtım merkezleri; son kilometre lojistik optimizasyonu.
Dijital Dönüşüm ve Akıllı Lojistik	IoT, yapay zekâ ve büyük veri ile rota optimizasyonu ve müşteri memnuniyetinde artış.	Orta	Akıllı lojistik platformları; dijital izleme sistemleri; veri analitiği tabanlı filo yönetimi.
Müşteri Tercihleri – Yeşil Lojistik	Müşterilerin karbon ayak izi düşük lojistik hizmetlere yönelmesi.	Orta	Karbon nötr teslimat seçenekleri; yeşil sertifikalı lojistik paketleri.
Bölgesel ve Küresel Yeni Pazarlar	Yeni ticaret koridorları ve bölgesel lojistik merkezlerin gelişmesiyle büyüme imkânı.	Orta-Uzun	Yeni pazar araştırmaları; bölgesel ortaklıklar; uluslararası depo yatırımları.

3.3 Bilgi Güvenliği

Dijitalleşmenin hızla ilerlediği günümüzde, bilgi güvenliğini yalnızca teknik bir gereklilik değil, aynı zamanda paydaşlarımızla kurduğumuz güveni pekiştiren stratejik bir sorumluluk olarak ele almaktayız. Boytrans olarak 2024 yılında da bilgi güvenliği yönetimimizi sürekli iyileştirme yaklaşımıyla sürdürdük.

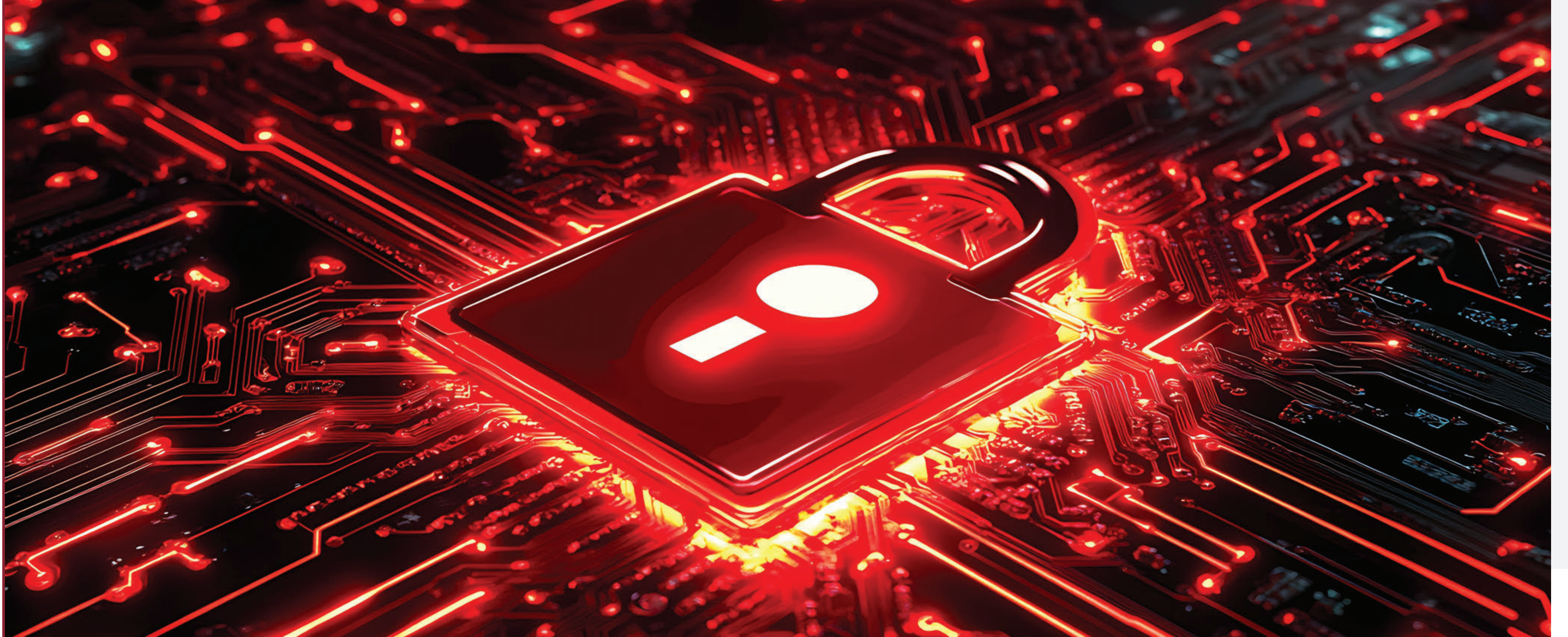
Boytrans olarak network yönetimimiz Erciyes Anadolu Holding Bilgi Güvenliği Kurulu tarafından yürütülmektedir. Erciyes Anadolu Holding ISO 27001:2022 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi çerçevesinde; yetkisiz erişimlerin önlenmesi, verilerin

gizliliği, bütünlüğü ve sürekliliğinin korunması amacıyla teknik ve organizasyonel tedbirlerimizi güçlendirdik. Bu kapsamda yıl içinde iç denetimler gerçekleştirilmiş, tespit edilen geliştirme alanlarına yönelik aksiyonlar başarıyla tamamlanmıştır.

Erciyes Anadolu Holding Bilgi Güvenliği Politikamız, teknik riskler, kullanıcı davranışları ve mevzuattaki değişiklikler dikkate alınarak güncellenmektedir. 2024 yılı içinde politika ve prosedürlerimiz, KVKK, Cumhurbaşkanlığı Bilgi ve Siber Güvenlik Rehberi ile uluslararası gelişmeler doğrultusunda yeniden değerlendirilmiştir.

Çalışanlarımızın bilgi güvenliği bilincini artırmaya yönelik olarak 2024 yılında siber tehditler, güçlü parola kullanımı, e-posta güvenliği, veri sınıflandırma, taşınabilir medya yönetimi ve fiziksel güvenlik konularını kapsayan online eğitimler verilmiştir.

2024 yılında herhangi bir siber güvenlik olayı yaşanmamış ve veri ihlali bildirimine ihtiyaç duyulmamıştır. Müşteri ve çalışan bilgilerinin gizliliği ve korunması, şirketimizin öncelikleri arasında yer almakta olup, tüm süreçlerimiz yasal düzenlemelere tam uyumlu şekilde yürütülmektedir.



Boytrans Lojistik'te iç denetim faaliyetleri, iş süreçlerimizin yasal düzenlemelere, etik kurallarımıza, politika ve prosedürlerimize uygunluğunu güvence altına almak amacıyla yürütülmektedir. Denetim kapsamımız yalnızca finansal ve operasyonel süreçlerle sınırlı olmayıp; iş sağlığı ve güvenliği, çevre yönetimi, insan haklarına uyum ve etik standartların uygulanması gibi konuları da içermektedir.

2024 yılı itibarıyla iç denetim çalışmaları sınırlı bir kapsamda yürütülmüş olup, elde edilen bulgulara yönelik iyileştirme planları hazırlanmıştır. Önümüzdeki dönemlerde kapsamın genişletilmesi ve daha sistematik bir şekilde yürütülmesi hedeflenmektedir.



Boytrans Lojistik, kurumsal faaliyetlerini etik değerlere bağlılık ve yasal düzenlemelere tam uyum ilkeleri çerçevesinde sürdürmektedir. Şirketimiz için iş etiği, yalnızca bir gereklilik değil, sürdürülebilir büyüme stratejimizin temel dayanaklarından biridir. Şirketimiz, Erciyes Anadolu Holding Etik Kurulu tarafından hazırlanan Holding Etik Kuralları çerçevesinde faaliyetlerini yürütmekte olup, söz konusu kurallar ulusal ve uluslararası mevzuat ile küresel iyi uygulama örnekleri esas alınarak geliştirilmiştir.

Etik kurallarımız; şeffaflık, hesap verebilirlik, adalet, sorumluluk ve dürüstlük ilkelerini esas almakta ve tüm paydaşlarımız ile ilişkilerimizde yol gösterici bir rehber niteliği taşımaktadır. Çalışanlarımızın, yöneticilerimizin, tedarikçilerimizin ve iş ortaklarımızın etik kurallara titizlikle riayet etmesi beklenmektedir. Söz konusu kurallar; çıkar çatışmalarının önlenmesi, müşteri haklarının korunması, kaynakların etkin kullanımı, rekabet kurallarına uyum, iş sağlığı ve güvenliği, işe alım, ücretlendirme ve kariyer gelişimi gibi alanlarda uygulamalarımıza yön vermektedir.

Etik kuralların uygulanmasını sağlamak ve ihlallerin önlenmesine yönelik süreçleri yürütmek amacıyla şirket bünyesinde bir Etik Kurul oluşturulmuştur. Genel Müdür, Lojistik Direktörü ve İnsan Kaynakları temsilcilerinden oluşan Etik Kurul, gerekli hallerde uzman görüşlerinden yararlanabilmektedir. Kurul, etik konularda danışma organı olarak görev yapmakta, bildirilen vakaları gizlilik esasına

göre değerlendirmekte ve süreçlerin her aşamasını kayıt altına almaktadır. Bildirimde bulunan kişilerin hiçbir şekilde olumsuz etkilenmemesi güvence altına alınmaktadır.

Etik Kurulun başlıca sorumlulukları şu şekilde özetlenebilir:

- Etik kuralların ihlal edildiğine ilişkin şikâyet ve ihbarları incelemek,
- İhlallere yönelik soruşturmaları yürütmek ve sonuçlandırmak,
- Etik kuralların etkin uygulanmasına yönelik görüş ve öneriler geliştirmek,
- Çalışanların etik kurallar konusunda bilgilendirilmesini sağlamak,
- Yeni başlayan çalışanlara etik kuralların aktarılması ve mevcut çalışanların düzenli olarak güncellenmesi.

Çalışanlarımız ve paydaşlarımız, etik kurallara ilişkin görüş ve sorularını veya şüpheli gördükleri durumları Etik Kurul'a ya da Etik Hattımıza iletebilmektedir. Bu başvurular gizlilik ilkesi çerçevesinde değerlendirilmektedir.

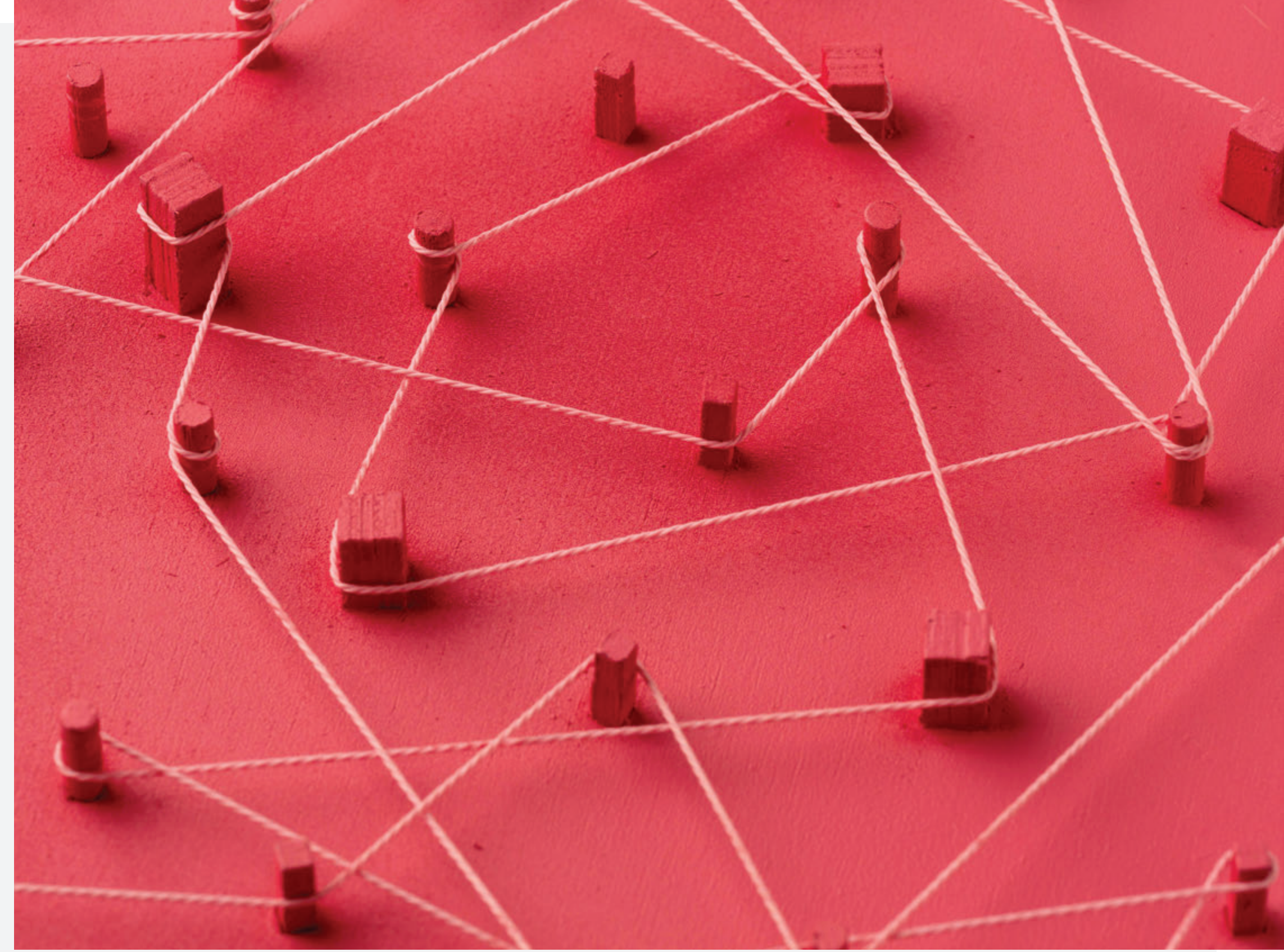
Etik Hattımız: etik@boytrans.com.tr

Boytrans Lojistik Hizmetleri Ve Ticaret A.Ş.

**Karpuzsekisi Mahallesi 8.Cad.No:62 Hacılar/
KAYSERİ**

Şirket etik kurulu ve üyeleri ile ilgili etik kuralların ihlal edildiğine dair bildirimler, ustetik@erciyes.com e-mail adresi

3.5 İş Etiği ve Uyum



üzerinden, doğrudan Etik Üst Kurulumuza yapılabilmektedir.

Boytrans Lojistik, iş etiği ve uyum anlayışını yalnızca yasal bir zorunluluk olarak değil, kurumsal kimliğinin ayrılmaz bir parçası olarak görmekte ve tüm iş süreçlerinde bu anlayışı temel ilke olarak benimsemektedir.

Boytrans Lojistik, tüm iş süreçlerinde yolsuzluk ve rüşvete karşı sıfır tolerans yaklaşımını benimsemektedir. Şirketimiz, faaliyet gösterdiği tüm bölgelerde ulusal ve uluslararası mevzuata tam uyum sağlamayı ilke edinmekte, kamu ve özel sektör kuruluşlarıyla yürütülen tüm iş ilişkilerinde dürüstlük ve şeffaflık anlayışını esas almaktadır.

Rüşvet, hediye, bağış, yardım veya etik dışı herhangi bir teklif ile iş kararlarının etkilenmesine kesinlikle izin verilmemektedir. Çalışanlarımızın ve iş ortaklarımızın, görevleri gereği elde ettikleri yetkileri kişisel çıkarları için kullanmaları, doğrudan veya dolaylı yollarla haksız menfaat sağlamaları kesinlikle yasaktır. Bu çerçevede, çıkar çatışmalarından kaçınmak, finansal çıkar ilişkilerine girmemek ve tüm iş süreçlerini profesyonel standartlara uygun şekilde yürütmek tüm çalışanlarımızın sorumluluğudur.

Şirketimizde kabul edilen kurallar; Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası, Etik Politikamız ve Hediye Prosedürlerimiz ile detaylı bir şekilde tanımlanmıştır. Bu düzenlemeler kapsamında; tarafsızlığı etkileyebilecek nitelikteki hediyeler, promosyonlar veya çıkar sağlayabilecek her türlü uygulama yasaktır. Uygunsuz davranışlar tespit edilmesi halinde, ilgili çalışanlar hakkında Disiplin Yönetmeliği uyarınca gerekli işlemler uygulanmaktadır.

Yolsuzluk ve rüşvetle ilgili şüpheli durumlar, tüm çalışanlarımız ve paydaşlarımız tarafından şirketimizin Etik Hattı aracılığıyla bildirilebilmektedir.

Etik kurallarımıza uygun hareket edilmesi yalnızca çalışanlarımız için bir yükümlülük değil, aynı zamanda iş ortaklarımız için de bir gerekliliktir. Boytrans Lojistik, tüm tedarikçi ve iş ortaklarından yasal düzenlemelere ve etik standartlara tam uyum göstermelerini talep etmektedir.

2024 yılı içerisinde şirketimizin Etik Hattı'na yolsuzluk ve rüşvet ile ilgili herhangi bir bildirim yapılmamıştır.

3.6 Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele



3.7 Rekabete Aykırı Davranışlarla Mücadele

Boytrans Lojistik, serbest piyasa ilkeleri ve adil rekabet anlayışını iş yapış biçiminin temel unsurlarından biri olarak görmektedir. Şirketimiz, faaliyet gösterdiği tüm coğrafyalarda Rekabet Hukuku ve ilgili mevzuata tam uyum sağlamakta, rekabeti kısıtlayıcı veya haksız rekabet olarak nitelendirilebilecek her türlü uygulamadan kesinlikle kaçınmaktadır.

Rekabetin adil, şeffaf ve etik kurallar çerçevesinde yürütülmesi, yalnızca şirketimizin itibarı açısından değil, aynı zamanda paydaşlarımız nezdinde güvenin korunması bakımından da büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda fiyatlandırma, alım-satım koşulları, müşteri seçimi, indirim uygulamaları ve benzeri

tüm ticari süreçlerimizde dürüstlük ve şeffaflık esas alınmaktadır. Rakiplerimizle yasa dışı anlaşmalara girilmemekte, rekabeti olumsuz yönde etkileyebilecek birlikteliklere dahil olunmamakta ve rakiplerimiz hakkında yasal olmayan yollarla elde edilen gizli bilgiler kesinlikle kullanılmamaktadır.

Pazarlama ve iletişim faaliyetlerimizde de reklam etiğine uygun davranılmakta, duyuru ve kampanyalarımızda rakiplerimizi veya ürünlerini küçültücü ya da yanıltıcı ifadelerle yer verilmemektedir. Böylelikle şirketimizin saygınlığının korunması ve sektördeki adil rekabet ortamının desteklenmesi güvence altına alınmaktadır.

Boytrans Lojistik, 2024 yılında yürürlüğe giren Rekabet Politikası

ile bu alandaki taahhütlerini daha da pekiştirmiştir. Politikamızın hazırlanması ve güncellenmesinden Yönetim Kurulu adına ilgili birimler sorumlu olup, uygulanması tüm yöneticilerimiz ve çalışanlarımızın sorumluluğundadır.

Rekabet kurallarına aykırı olabileceği düşünülen tüm durumlar, şirketimizin Etik Hattı aracılığıyla Etik Kurulumuza bildirilebilmektedir. Tüm ihbarlar gizlilik esasına göre değerlendirilmekte ve süreçler titizlikle yürütülmektedir.

2024 yılında haksız rekabet vakalarıyla ilgili aldığımız herhangi bir bildirim bulunmamaktadır.



Boytrans Lojistik, sürdürülebilirlik anlayışını yalnızca kendi faaliyetleriyle sınırlı tutmamakta; tedarik zincirinin tüm halkalarında çevresel, sosyal ve yönetim (ESG) kriterlerini gözeterek uygulamaktadır. Şirketimizin tedarik zinciri; yurt içi ve yurt dışı lojistik, akaryakıt ve araç kiralama gibi farklı iş alanlarında ülkenin önde gelen markalarını kapsamaktadır. Bu kapsamda, alımın boyutu fark etmeksizin zincirin son halkasına kadar etki edecek performans kriterleri uygulanmakta ve tüm zincir iyileştirilmeye çalışılmaktadır.

Satın Alma ve Tedarikçi Değerlendirme Süreci:

Tüm satın alma faaliyetlerimiz Satın Alma Prosedürlerimiz doğrultusunda yürütülmektedir. Tedarikçi seçiminde; kalite, teknik yeterlilik, teslim süreleri, iş sağlığı ve güvenliği, çevre yönetimi, etik uyum ve insan haklarına saygı gibi kriterler dikkate alınmaktadır. Yurt içi ve yurt dışı iş alanlarımızda ayrı ayrı işletilen Tedarikçi Performans Değerlendirme Prosedürleri, puanlama yöntemiyle uygulanmakta ve sonuçlar düzenli olarak üst yönetime raporlanmaktadır.

Politikalar ve Prosedürler:

2024 yılında uygulamaya alınan Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Politikası ile değerlendirme kriterlerimize çevresel ve sosyal performans ölçütleri de dahil edilmiştir.

İletişim ve İş Birliği:

Tedarikçilerimizle iletişim; haftalık online toplantılar, aylık saha ziyaretleri ve düzenli raporlamalar yoluyla sürdürülmektedir.

Ayrıca, Kayseri OSB'deki merkezimizde yer alan akaryakıt istasyonumuz aracılığıyla Opet ile uzun yıllara dayanan güçlü bir iş ortaklığımız bulunmaktadır. Türkiye'nin en büyük akaryakıt dağıtım markalarından biri olan ve Koç Holding çatısı altında faaliyet gösteren Opet, yalnızca iş süreçlerimizde değil, aynı zamanda sosyal, çevresel ve yönetim alanlarındaki iyi uygulamalarıyla da şirketimizin gelişimine katkı sağlamaktadır. Bu iş birliği, sürdürülebilir tedarik zinciri yaklaşımımızı güçlendiren önemli bir örnek niteliği taşımaktadır.

Risk Yönetimi ve Destek Mekanizmaları:

2024 yılında küresel navlun fiyatlarındaki dalgalanmalar, liman yoğunlukları ve bazı tedarikçilerin hammadde temininde yaşadığı sıkıntılar temel sorunlar olarak öne çıkmıştır. Bu zorluklara karşı; alternatif tedarikçi ağı oluşturulmuş ve kritik ürünlerde tek kaynağa bağımlılık azaltılmıştır.

Bu bütünsel yaklaşım, şirketimizin yalnızca ekonomik sürdürülebilirliğini değil, aynı zamanda çevresel sorumluluklarını ve sosyal etkilerini de gözeterek güçlü bir tedarik zinciri yönetim modeli geliştirmesini sağlamaktadır.

3.8 Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimi





SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YAKLAŞIMIMIZ

Boytrans Lojistik olarak sürdürülebilirliği, kurumsal stratejimizin temel taşı olarak kabul ediyoruz. Faaliyetlerimizi yürütürken yalnızca ekonomik değer üretmeyi değil, aynı zamanda çevresel sorumluluklarımızı yerine getirmeyi ve toplumsal faydayı artırmayı hedefliyoruz. Bu yaklaşımımız, uzun vadeli büyüme hedeflerimizle uyumlu şekilde iş süreçlerimizin tüm aşamalarına entegre edilmektedir.

Kısa vadede tedarik zincirimizde dijitalleşmeyi güçlendirmeyi ve karbon ayak izi ölçümlerini yaygınlaştırmayı önceliklendiriyoruz. Orta vadede elektrikli lojistik araçlarını filomuza dahil ederek operasyonel emisyonlarımızı azaltmayı ve tedarikçilerimiz için sürdürülebilirlik odaklı eğitim

programlarını yaygınlaştırmayı amaçlıyoruz. Uzun vadede ise sıfır atık hedefi doğrultusunda atık yönetimi uygulamalarımızı geliştirmeyi ve operasyonlarımızın büyük bölümünü yenilenebilir enerji kaynakları ile yürütmeyi planlıyoruz.

Sürdürülebilirlik yolculuğumuzda çevresel performans kadar sosyal sorumluluğa da önem veriyoruz. Çalışanlarımız için fırsat eşitliği, sürekli gelişim ve güvenli bir çalışma ortamı yaratmayı önceliklendirirken, yerel tedarikçilerle iş birliği yaparak bölgesel kalkınmaya katkı sağlıyoruz.

Bu kapsamlı yaklaşım sayesinde Boytrans Lojistik, lojistik sektöründe sadece ekonomik başarılarıyla değil, aynı zamanda çevreye ve topluma sağladığı katkılarla da farklılaşmayı hedeflemektedir.



Boytrans Lojistik, tüm faaliyetlerinde şeffaflık, hesap verebilirlik ve sürdürülebilir değer yaratma anlayışıyla hareket etmektedir. Bu doğrultuda paydaş katılımı, hem stratejik karar alma süreçlerinin hem de operasyonel faaliyetlerin temel bileşeni olarak konumlandırılmıştır. Paydaşlarımızın görüş ve beklentileri, şirketimizin kısa, orta ve uzun vadeli stratejik planlarının şekillendirilmesinde önemli rol oynamaktadır.

Şirketimizde paydaşlar; müşteriler, tedarikçiler, çalışanlar, sendikalar, kamu kurumları, yerel yönetimler, sigorta ve finans kuruluşları, eğitim kurumları ve sivil toplum örgütleri gibi geniş bir yelpazede değerlendirilmektedir. Paydaşlarımızın belirlenmesi sürecinde; faaliyetlerimize olan etkileri, beklenti düzeyleri ve sürdürülebilirlik hedeflerimizle ilişkileri dikkate alınmaktadır. Önceliklendirme; yıllık risk değerlendirme toplantıları, müşteri memnuniyet anketleri, tedarikçi performans raporları ve çalışan geri bildirimleri ışığında yapılmaktadır.

Paydaşlarımızla kurduğumuz iletişim kanalları çeşitlilik göstermekte olup, düzenli anketler, dijital platformlar, yüz yüze toplantılar ve resmi yazışmalarla sürekli etkileşim sağlanmaktadır.

Öncelikli Konular ve Yönetim Sistemi

Paydaş beklentileri ve sektör dinamikleri dikkate alınarak belirlenen öncelikli konular; karbon salınımının azaltılması, tedarik zincirinde şeffaflık, iş sağlığı ve güvenliği ile dijital dönüşüm olarak öne çıkmaktadır.

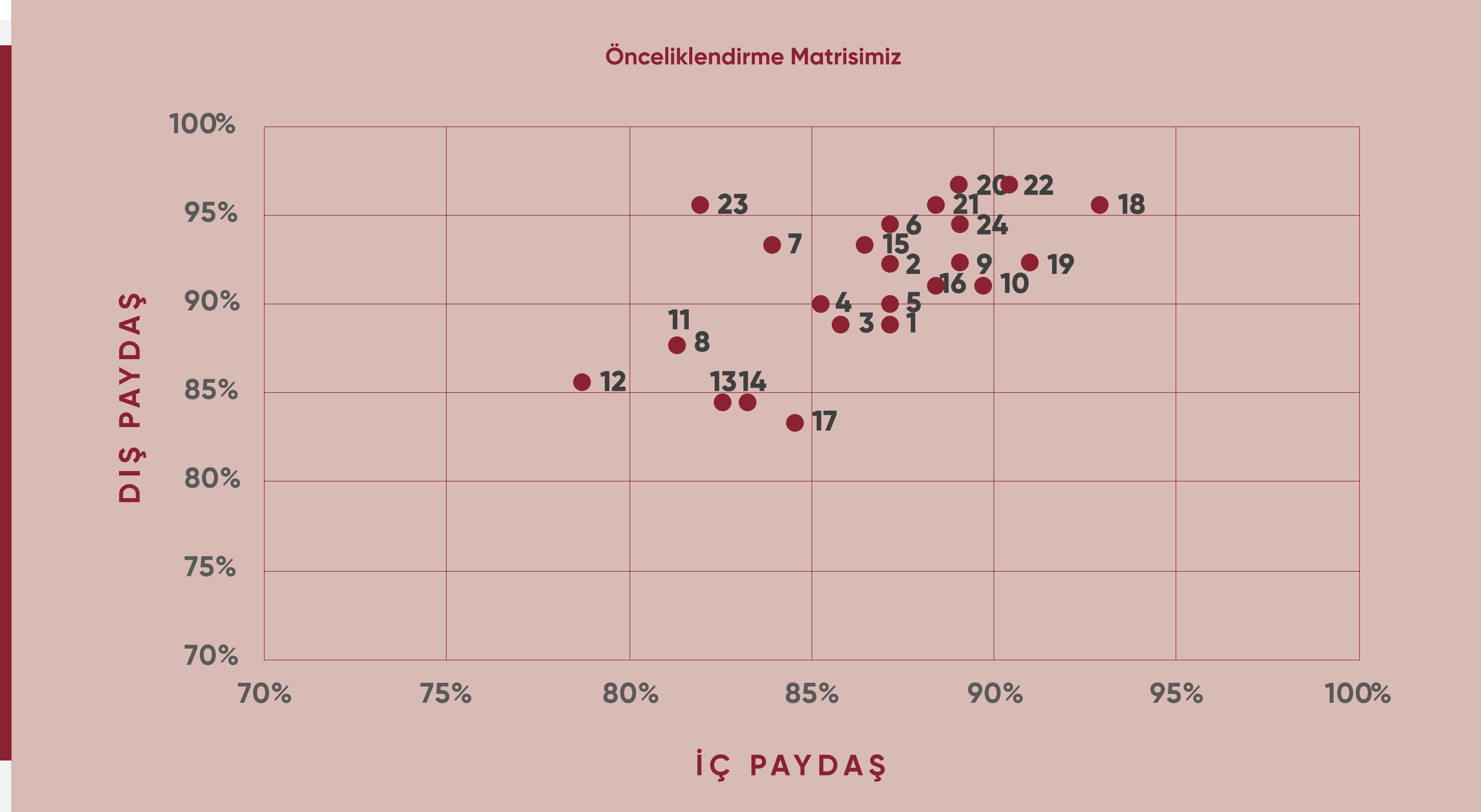
Şirketimiz, paydaş önceliklerini ve iş stratejilerine etkilerini görselleştirmek amacıyla önceliklendirme matrisini kullanmaktadır. Bu matris, hem Boytrans Lojistik'in stratejik hedeflerine katkısı hem de paydaşların beklenti düzeylerini dikkate alarak oluşturulmuştur. Matris, şirketimizin sürdürülebilirlik yol haritasında yol gösterici bir araç niteliğindedir.

4.1 Paydaş Katılımı ve Önceliklendirme Matrisimiz



1. Enerji Tüketimi
2. Yenilenebilir Enerji
3. Kirlilik Kontrolü
4. Doğal Kaynakların Kullanımı
5. Çevresel Performans Şeffaflığı
6. Döngüsel Ekonomi
7. İklim Riski Yönetimi
8. Karbon Yönetimi
9. İSG Sistemleri
10. Eğitim ve Gelişim
11. Çalışma Koşulları
12. Eşitlik ve Kapsayıcılık
13. Sosyal Performans Yönetimi
14. Çocuk İşçiliği ve Özgürlükler
15. Geri Bildirim ve Memnuniyet
16. Tedarikçi İlişkileri
17. Sosyal Katkı
18. Etik ve Uyum
19. Kurumsal Politika ve Etik
20. Siber Güvenlik
21. Dijitalleşme ve Verimlilik
22. Kriz Yönetimi
23. Sürdürülebilir Malzeme Kullanımı
24. Yerel Kalkınma ve Girişimcilik

4.1 Paydaş Katılımı ve Önceliklendirme Matrisimiz



İç ve dış paydaşlardan elde edilen veriler, enerji yönetimi, çevresel performansın şeffaflığı, etik ve uyum, çalışan gelişimi, tedarikçi ilişkileri, dijitalleşme ve siber güvenlik gibi başlıkların öncelikli konular arasında yer aldığını göstermektedir. İç paydaşlarımız için Eğitim ve Gelişim, Etik ve Uyum ve Kurumsal Politika ve Etik konuları öne çıkarırken; dış paydaşlarımız açısından Siber Güvenlik, Kriz Yönetimi, Dijitalleşme ve Verimlilik ile Döngüsel Ekonomi en yüksek önem derecesine sahip alanları oluşturmaktadır.

Boytrans Lojistik, sürdürülebilirlik stratejisini çevresel, sosyal ve yönetim boyutlarında somut hedefler ve uygulamalar üzerine inşa etmektedir. Stratejik planlama süreci, her yıl düzenlenen Stratejik Planlama Çalıştayı ile başlamaktadır. Bu süreçte sektör raporları, müşteri geri bildirimleri, tedarikçi değerlendirme sonuçları ve küresel lojistik trendleri dikkate alınmakta, Risk Yönetimi Komitesi tarafından fırsat ve tehditler SWOT analizleri ile değerlendirilmektedir.

Şirketin kısa, orta ve uzun vadeli hedefleri net biçimde belirlenmiştir. Kısa vadede (1-2 yıl) tedarik zincirinde dijitalleşmenin artırılması ve karbon ayak izi ölçümlerinin yaygınlaştırılması; orta vadede (3-5 yıl) elektrikli lojistik araçlarının filoya dahil edilmesi ve tedarikçi eğitim programlarının ulusal ölçekte uygulanması; uzun vadede (5+ yıl) ise operasyonlarımızın büyük bölümünün yenilenebilir enerji kaynakları ile gerçekleştirilmesi öngörülmektedir.

İş modelinde olumsuz etkileri azaltmak amacıyla düşük emisyonlu araçlar kullanılmakta, rota optimizasyonu ile yakıt tüketimi düşürülmekte ve atık yönetimi politikaları uygulanmaktadır. Olumlu etkilerin artırılması için ise yerel tedarikçilerden alım yapılarak bölgesel ekonomiye katkı sağlanmakta, istihdamda fırsat eşitliği desteklenmektedir.

Sürdürülebilirlik, şirketin stratejik planının merkezinde yer almakta; yeni yatırımların onaylanmasında karbon ayak izi mutlaka dikkate alınmakta ve tedarikçi seçiminde çevresel ve sosyal performans kriterleri fiyat ve kalite kadar önem arz etmektedir. Önümüzdeki beş yıl içinde karbon nötr hedeflerine ulaşmak ve alternatif yakıt teknolojilerine geçiş öncelikli zorluklar arasında yer almakta, 2030 yılına kadar tüm tedarikçilerden çevresel performans raporu sunmaları hedeflenmektedir.

İnsan kaynakları stratejisi, çalışanların bireysel gelişimini destekleyen, güvenli ve barışçıl bir çalışma ortamı yaratmayı hedefleyen politikalar üzerine kuruludur. Yetenek yönetimi, kariyer gelişim programları ve terfi prosedürleri bu yaklaşımı desteklemektedir. Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği risklerini en aza indirecek sistemler uygulanmakta, eğitimler ve saha denetimleri ile iş güvenliği kültürünün gelişmesi sağlanmaktadır.

Toplumsal katkı stratejisi ise genç yeteneklerin istihdamda kazandırılması ve toplumsal cinsiyet eşitliğini güçlendirmeye yönelik uygulamalar üzerine odaklanmaktadır. Üniversitelerle iş birlikleri çerçevesinde genç yetenek programları hayata geçirilmekte, Sürücü Akademisi ile kadın sürücü adaylarının sektöre kazandırılması sağlanmaktadır.

Boytrans Lojistik, sürdürülebilirlik stratejilerini küresel ölçekte belirlenmiş Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) ile uyumlu şekilde yürütmektedir. Şirketin stratejik planlamasında çevresel sorumluluk, sosyal kapsayıcılık ve kurumsal yönetim unsurları birlikte ele alınmakta; bu yaklaşım SKA'ların hedefleriyle doğrudan örtüşmektedir.

4.2 Sürdürülebilirlik Stratejimiz



SKA 3 – Sağlık ve Kaliteli Yaşam



SKA 4 – Nitelikli Eğitim



SKA 5 – Toplumsal Cinsiyet Eşitliği



SKA 7 – Erişilebilir ve Temiz Enerji



SKA 8 – İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme



SKA 9 – Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı



SKA 12 – Sorumlu Tüketim ve Üretim



SKA 13 – İklim Eylemi



SKA 16 – Barış, Adalet ve Güçlü Kurumlar



SKA 17 – Amaçlar için Ortaklıklar

Boytrans Lojistik, belirlenen hedefler doğrultusunda her yıl performansını değerlendirecek ve stratejik aksiyon planlarını düzenli olarak güncelleyerek SKA'lara katkı sağlama yolunda kararlılıkla ilerleyecektir.

RAPOR
HAKKINDA

HAKKIMIZDA

KURUMSAL
YÖNETİMİMİZ


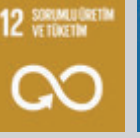



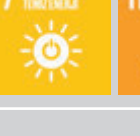






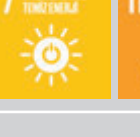

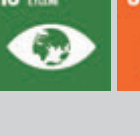


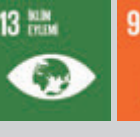



**SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
YAKLAŞIMIMIZ**

EKONOMİK
PERFORMANSIMIZ

ÇEVRESEL
PERFORMANSIMIZ

SOSYAL
PERFORMANSIMIZ

EKLER

ÇEVRESEL BAŞLIKLAR						
Öncelik	Baz Yılı	Hedef Yılı	Hedef	KPI	Aksiyonlar	SKA
İklim Değişikliğiyle Mücadele / Yakıt ve Emisyon Yönetimi	2023	2025	Kapsam 2 emisyonlarında piyasa bazlı sınırlanması.	tCO ₂ e	Kapsam 1-2-3 sera gazlarının detaylı sera gazı envanterinin yıllık bazda kayıt altına alınması ve sonuçlar doğrultusunda gerekli iyileştirmelerin yapılması	
	2023	2053	Kapsam 1-2-3 emisyonlarında net sıfır.			 
	2023	2030	2030 sonuna kadar CO ₂ emisyon yoğunluğunu %20 azaltmak.	tCO ₂ e/km	Eco-driving (sürücü eğitimleri), filo bakım optimizasyonu, telemetri, hız sınırı politikası, filo yenileneme	   
Güzergâh ve Yük Optimizasyonu		2025	Boş sefer oranını %5'in altına düşürmek. (ortalama doluluk oranını %95'in üzerine çıkarmak)	Boş sefer oranı (%)	Yük birleştirme, dinamik planlama, intermodal taşımacılık	  
Alternatif Yakıt ve Filo Dönüşümü			Yeni araç yatırımlarında içten yanmalı motorlu araçlarda EURO VI ve altyapı yeterliliği gözetilerek elektrikli motorlu araçlara yer vermek.	Euro VI adet; EV adet	TCO analizi; şarj/ikmal altyapısı; EV araç; üretici iş birlikleri	   
Enerji Verimliliği ve Yenilenebilir Enerji	2023	2027	İdari binamızda metrekare başına düşen elektrik tüketimi miktarını azaltmak.	kWh/m ²	LED dönüşümü ve otomasyon sistemleri gibi	  
Sızıntı ve Çevresel Uyum	Her Yıl		Her yıl sıfır çevresel olay ve idari yaptırım hedefi	Olay sayısı; Para cezası tutarı	Yakıt depolama standardı; acil durum tatbikatları; denetimler	   

RAPOR
HAKKINDA

HAKKIMIZDA

KURUMSAL
YÖNETİMİMİZ



















**SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
YAKLAŞIMIMIZ**

EKONOMİK
PERFORMANSIMIZ

ÇEVRESEL
PERFORMANSIMIZ

SOSYAL
PERFORMANSIMIZ

EKLER

SOSYAL BAŞLIKLAR						
Öncelik	Baz Yılı	Hedef Yılı	Hedef	KPI	Aksiyonlar	SKA
Sürücü Sağlığı ve Güvenliği	Her Yıl		Sıfır ölümcül kaza, sürücü başına yıllık en az 12 saat İSG eğitimi.	Eğitim saatleri/kişi	Yorgunluk yönetimi; telematik güvenlik uyarıları; güvenli sürüş programı; KKD kontrolleri	   
Çalışma Saatleri ve Refah		2027	Çalışanlarımızın dinlenme, duş ve soyunma alanlarını yenileyerek daha konforlu, sağlıklı ve erişilebilir çalışma ortamları oluşturmak.	m ²	Yeni lojistik merkezi projesinde mevcut alandan daha büyük alanlar inşa etmek ve masa tenisi gibi etkinlik alanları oluşturmak	   
Eğitim ve Yetkinlik (Eko-Sürüş)		2025	Sürücülerin %100'üne eko-sürüş ve güvenli sürüş eğitimlerini tamamlattırmak.	Eğitim tamamlama (%); Yakıt tasarrufu etkisi (%)	E-öğrenme; saha koçluğu; performans geri bildirim panoları, Boytrans Akademi	   
Çeşitlilik ve Eşit Fırsat	2022	2026	2022 yılı baz alınarak kadın çalışan oranını 2026 yılının sonuna kadar %150 arttırmak, işe alımda tarafsız süreçler.	Kadın çalışan oranı (%)	Tarafsız işe alım; mentorluk; kadın sürücü programı	 
Yerel Toplum ve Yol Güvenliği	Her Yıl		2026 yılından itibaren yıllık en az bir yol güvenliği farkındalık etkinliği verilmesi.	Etkinlik sayısı; Erişilen kişi sayısı	Okul/STK iş birlikleri; gönüllülük; kampanyalar	   

RAPOR
HAKKINDA

HAKKIMIZDA

KURUMSAL
YÖNETİMİMİZ

**SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
YAKLAŞIMIMIZ**

EKONOMİK
PERFORMANSIMIZ

ÇEVRESEL
PERFORMANSIMIZ

SOSYAL
PERFORMANSIMIZ

EKLER

YÖNETİŞİM VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ

Öncelik	Baz Yılı	Hedef Yılı	Hedef	KPI	Aksiyonlar	SKA
ESG Yönetimi ve Sorumluluk	Her Yıl		2026 yılından itibaren Sürdürülebilirlik Komitesi oluşturup yılda en az iki kez Sürdürülebilirlik Komitesi toplantısı gerçekleştirmek.	Komite varlığı; Toplantı sayısı/ yıl; Üst yönetim sorumlulukları	Görev tanımları; iç yönerge; ESG raporlama takvimi	 
Etik ve Yolsuzlukla Mücadele		2025	Tüm beyaz yaka çalışanlara etik kurallar eğitimi vermek.	Etik eğitim tamamlama (%), Etik dışı olay sayısı	Etik ihbar hattı; sözleşmelere etik hükümler; vaka inceleme prosedürleri	  
Etik ve Yolsuzlukla Mücadele		2026	Tüm çalışanlara etik kurallar eğitimi vermek.	Etik eğitim tamamlama (%), Etik dışı olay sayısı	Etik ihbar hattı; sözleşmelere etik hükümler; vaka inceleme prosedürleri	  
Tedarikçi ESG Değerlendirmesi	2023	2030	Tedarikçi harcamalarının en az %30'unu ESG kriterleriyle değerlendirmek.	ESG ile değerlendirilen harcama (%); Denetim sayısı	Tedarikçi Sürdürülebilirlik Kılavuzu; risk bazlı tarama; saha denetimleri	
Veri Gizliliği ve Siber Güvenlik	Her Yıl		Tüm beyaz yaka çalışanlara bilgi güvenliği ile kişisel verilerin korunması konularında farkındalık eğitimleri verilmesini sağlamak.	İhlal sayısı; Farkındalık eğitimi tamamlama (%)	KVKK uyumu; penetrasyon testleri; erişim yetki matrisleri	    
İş Etiği ve Kurumsal Politikalar		2025	Sürdürülebilirlik politikasının oluşturulması ve kurum sitesinde paylaşılması	Tüm politika ve prosedürlerin sürdürülebilirlik ilkelerine göre revize edilmesi	Mevcut tüm politika ve prosedürlere sürdürülebilirliğin entegre edilmesi	   
Sürdürülebilirlik Yönetimi	Her Yıl		Küresel/yerel standartlara göre sürdürülebilirlik raporlamasının yapılması	Küresel/yerel standartlara uygun sürdürülebilirlik raporlaması yapılması	Her sene düzenli olarak küresel/yerel standartlara uygun sürdürülebilirlik raporlamasının yapılması	

4.3 Sürdürülebilirlik Yönetimimiz

Boytrans Lojistik'te sürdürülebilirlik yönetimi, kurumsal yönetim yapısının temel unsurlarından biridir. Şirketin en yüksek yönetim organı Yönetim Kurulu olup; Yönetim Kurulu Başkanı, her çeyrek raporunda sürdürülebilirlik performansını değerlendirmekte ve stratejik kararların alınmasında sürdürülebilirliği öncelikli kriter olarak konumlandırmaktadır.

Çıkar çatışmalarının önlenmesi amacıyla tüm yönetim kademesi "Etik Kurallar ve Çıkar Çatışması Politikası"nı imzalamakla yükümlüdür. Bu kapsamda yıllık bağımsız denetimler yapılmakta, üst yönetimin performansı finansal sonuçlar, müşteri memnuniyeti, sürdürülebilirlik hedefleri ve çalışan bağlılığı gibi çok boyutlu kriterlerle değerlendirilmektedir.

Sürdürülebilirlik raporlaması Boytrans Lojistik, yurtiçi ve yurtdışı lojistik faaliyetleri ile akaryakıt istasyonlarını kapsamakta ve veriler konsolide edilerek yıllık olarak yayımlanmaktadır. Raporlama için dış güvence denetimi uygulanmamakla birlikte, süreç şirket içinde düzenli olarak takip edilmektedir.

Şirketin stratejik planlama süreci yıllık "Stratejik Planlama Çalıştayı" ile başlamakta; bu süreçte sektör raporları, müşteri geri bildirimleri, tedarikçi değerlendirme sonuçları ve küresel lojistik trendleri analiz edilmektedir. SWOT analizleri yapılmakta, paydaş beklentileri ve şirket vizyonu ile uyumlu

öncelikler seçilmektedir. Ölçülebilir hedefler SMART kriterleri doğrultusunda tanımlanmakta ve Yönetim Kurulu onayını takiben departman bazında KPI'lara dönüştürülmektedir.

Uygulama ve takip mekanizmaları kapsamında stratejik projelerin koordinasyonu ilgili departmanlarca yürütülmekte, proje ilerlemesi, bütçe kullanımı ve kaynak planlaması izlenmektedir. Hedeflerin gerçekleşme durumu aylık İş Alanı Değerlendirme Toplantıları ile değerlendirilmekte, sapmalar ve gerekli aksiyon planları kayıt altına alınmaktadır. Stratejik plan her yıl "dinamik güncelleme" yöntemiyle yenilenmektedir.

Paydaş katılımı yönetimi ise müşteriler, tedarikçiler, çalışanlar, yatırımcılar, yerel yönetimler, sivil toplum kuruluşları ve sektör dernekleriyle yürütülmektedir. Bu doğrultuda müşteri memnuniyet anketleri, günlük operasyonel görüşmeler, iç iletişim bültenleri, öneri sistemleri ve çalışan memnuniyet anketleri kullanılmaktadır.

Sürdürülebilirlik yönetimi; karbon salınımının azaltılması, tedarik zincirinde şeffaflık, iş sağlığı ve güvenliği ile dijital dönüşüm konularını öncelikli alanlar olarak tanımlamakta ve her konu için sorumlu departmanlar atanmaktadır. İlerleme aylık raporlarla üst yönetime sunulmaktadır.





EKONOMİK PERFORMANSIMIZ

Boytrans Lojistik, 2024 yılında güçlü bir finansal ve operasyonel büyüme kaydetmiştir. Gerçekleştirilen faaliyetler ile şirketin toplam cirosu 2,56 milyar TL'ye ulaşmıştır. Bu sonuçlarla birlikte önceki yıla göre %43,6 ciro artışı sağlanmıştır. Boytrans Lojistik, 2024 yılında yalnızca finansal sonuçlarıyla değil; gerçekleştirdiği yatırımlar, dijitalleşme projeleri, Ar-Ge faaliyetleri ve sürdürülebilir iş modeliyle de güçlü bir ekonomik performans ortaya koymuştur. Yıl boyunca hayata geçirilen çekici alımları, lojistik altyapı yatırımları ve güneş enerjisi santrali projeleri operasyonel kapasiteyi artırırken, enerji verimliliği ve karbon ayak izi yönetimine de katkı sağlamıştır.

YARATILAN EKONOMİK DEĞER		
Yıllar	Yurtiçi (TL)	Yurtdışı (TL)
2022	0.86 Milyar	0.34 Milyar
2023	1.36 Milyar	0.43 Milyar
2024	1.97 Milyar	0.59 Milyar

Dijital dönüşüm yatırımları kapsamında robotik süreç otomasyonu uygulamaları, iş süreçlerini hızlandırmakta, hata payını azaltmakta ve kaynakların daha etkin kullanılmasına olanak tanımaktadır. Bu sayede hem müşteri memnuniyeti hem de kurumsal verimlilik artış göstermektedir.

Ekonomik performans yalnızca ciro ve kârlılıkla sınırlı kalmamakta, Boytrans Lojistik vergi yükümlülüklerini eksiksiz yerine getirerek kamu gelirlerine düzenli katkı sağlamakta, aynı zamanda yerli tedarikçilerle iş birlikleri ve istihdam olanakları aracılığıyla bölgesel ekonomiyi desteklemektedir. Uluslararası Nakliyeciler Derneği üyeliği ve sürdürülebilirlik danışmanlık iş birlikleriyle küresel standartlara uyum konusunda önemli adımlar atılmaktadır.

2024 yılında elde edilen büyüme, hem yurtiçi lojistik faaliyetlerinde hem de dış ticaret operasyonlarında güçlenmeyi beraberinde getirmektedir. Önümüzdeki dönemde şirket; yatırımlarını çeşitlendirerek, dijitalleşmeyi daha geniş alanlara yayarak ve sürdürülebilirlik kriterlerini tüm iş süreçlerine entegre ederek uzun vadeli değer yaratma yolculuğunu kararlılıkla sürdürecektir.

5. Ekonomik Performansımız



Boytrans Lojistik, operasyonel gücünü artırmaya yönelik yatırımlarını sürdürürken, sürdürülebilirlik hedefleri doğrultusunda uzun vadeli değer yaratma yolunda istikrarlı bir şekilde ilerlemektedir. Yatırım stratejisi; lojistik kapasitenin geliştirilmesi, çevresel performansın güçlendirilmesi, dijital dönüşümün hızlandırılması ve paydaşlara daha yüksek katma değer sağlanması esasına dayanmaktadır.

Bu kapsamda gerçekleştirilen en önemli yatırımlar arasında 30 adet çekici alımı yer almakta olup, bu yatırım lojistik filonun güçlendirilmesine, taşıma kapasitesinin artırılmasına ve operasyonel süreçlerin daha verimli yönetilmesine katkı sunmaktadır. Filoya eklenen yeni çekiciler sayesinde hem yurtiçi hem de uluslararası taşımacılık faaliyetlerinde teslimat süreleri kısaltmakta, müşteri memnuniyeti artmaktadır.

Çevresel sürdürülebilirliği destekleyen yatırımlar arasında Şanlıurfa ili Harran ilçesinde bulunan Arazi Güneş Enerjisi Santrali (GES) öne çıkmaktadır. Bu yatırım sonucunda Boytrans Lojistik'in toplam yıllık elektrik tüketiminin %134'ünün yenilenebilir enerjiden karşılanması öngörülmekte, elektrik üretiminden sağlanacak faydaların 2025 yılı itibarıyla finansal tablolara yansması beklenmektedir. Yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımının artırılmasıyla karbon ayak izinin azaltılması hedeflenmekte, böylece ekonomik performans ile çevresel sorumluluk birlikte gözetilmektedir.

Operasyonel verimliliğin artırılmasına yönelik yatırımlar kapsamında hayata geçirilen Adapazarı Tır Parkı Projesi, lojistik süreçlerin daha etkin

yönetilmesine olanak sağlamaktadır. Proje sayesinde sürücülerin dinlenme süreleri planlı biçimde yönetilmekte, sefer sayıları artmakta ve teslimat süreleri kısaltılmaktadır. Uygulama sonuçları, sefer sayısında ve ciroda artış sağlandığını göstermekte; böylece yatırımın operasyonel kapasitenin yanı sıra maliyet etkinliği, sürücü memnuniyeti ve müşteri deneyimi açısından da pozitif etkiler yarattığı görülmektedir.

Dijital dönüşüm alanında ise 2024 yılı itibarıyla önemli bir ivme yakalanmıştır. Robotik Süreç Otomasyonu (RPA) sisteminin devreye alınmasıyla birlikte, fatura işleme ve banka hareketlerinin muhasebeleştirilmesi gibi yüksek iş yükü gerektiren manuel süreçler otomatik hale getirilmekte; hata oranları azaltılmakta ve iş süreçlerinin hızı artırılmaktadır. Devam eden dijitalleşme projeleriyle karar alma mekanizmalarının daha şeffaf, hızlı ve veriye dayalı şekilde işlemesi hedeflenmektedir.

Gerçekleştirilen yatırımlar, Boytrans Lojistik'in stratejik öncelikleriyle tam uyum içinde ilerlemektedir. Lojistik filonun genişletilmesi, enerji verimliliği uygulamaları, dijitalleşme yatırımları ve operasyonel süreçlerde yenilikçi çözümler; şirketin hem kısa vadeli performansını güçlendirmekte hem de uzun vadeli sürdürülebilirlik stratejilerine katkı sunmaktadır.

Boytrans Lojistik, yatırımların çeşitlendiği, çevresel ve dijital dönüşümün hız kazandığı ve ekonomik büyümenin sağlam temeller üzerine inşa edildiği bir dönemi sürdürmektedir. Yapılan çalışmalar, şirketin rekabet gücünü artırmakla birlikte, sektörde sürdürülebilir lojistik anlayışının gelişmesine de önemli katkılar sağlamaktadır.

5.1 Yatırımlarımız



Boytrans Lojistik, 2024 yılında Ar-Ge ve inovasyon faaliyetlerini lojistik süreçlerin iyileştirilmesi, dijitalleşme, çevresel etkilerin azaltılması ve operasyonel verimliliğin artırılması hedefleri doğrultusunda sürdürmüştür. Şirketin stratejik öncelikleri arasında yer alan dijital dönüşüm çalışmaları kapsamında, Robotik Süreç Otomasyonu (RPA) sistemi devreye alınmış ve özellikle fatura işleme ile banka hareketlerinin muhasebeleştirilmesi gibi manuel süreçler otomatik hale getirilmiştir. Bu sayede operasyonel hız ve doğruluk artarken, iş gücü verimliliği de yükselmiştir.

Sürdürülebilirlik vizyonu çerçevesinde, karbon salınımının azaltılması ve çevresel etkilerin yönetilmesi konularında inovatif çözümler geliştirilmektedir. Elektrikli lojistik araçlarının filoya dahil edilmesine yönelik hazırlıklar orta vadeli hedefler arasında belirlenmiştir.

Ar-Ge çalışmaları, lojistik operasyonların daha etkin yönetilmesi için süreç optimizasyonuna ve teknolojik altyapının geliştirilmesine odaklanmaktadır. Veri analitiği ve yapay zekâ temelli çözümlerle lojistik ağlarının daha verimli planlanması, kaynak kullanımının azaltılması ve hizmet kalitesinin artırılması hedeflenmektedir.

Şirket ayrıca, kurumsal karbon ve su ayak izi danışmanlığı ile sürdürülebilirlik raporlama süreçlerini güçlendirmekte ve bu alanda ölçülebilir gelişim sağlamaktadır. Bu çalışmalar, Boytrans'ın inovasyonu yalnızca teknolojik ilerleme değil, aynı zamanda çevresel ve sosyal sorumlulukların yönetimi için de bir araç olarak konumlandırıldığını ortaya koymaktadır.

2024 yılında yürütülen Ar-Ge ve inovasyon faaliyetleri, Boytrans Lojistik'in rekabet gücünü artırırken aynı zamanda paydaş beklentilerine yanıt veren, verimlilik ve sürdürülebilirlik odaklı bir iş modeli geliştirmesine katkı sağlamaktadır.



Boytrans Lojistik, 2024 yılında dijital dönüşüm çalışmalarını kurumsal verimliliği artırmak, operasyonel süreçleri hızlandırmak ve hizmet kalitesini güçlendirmek amacıyla yoğunlaştırmıştır. Bu kapsamda, tekrarlayan manuel iş yüklerini azaltmak üzere Robotik Süreç Otomasyonu (RPA) devreye alınmış ve fatura işleme ile banka hareketlerinin muhasebeleştirilmesi gibi operasyonel süreçler otomatik hale getirilmiştir. Ayrıca SGK sistemine iş kazası bildirimleri robot aracılığıyla otomatik olarak yapılmaya başlanmış, üç günlük yasal sürenin aşılması için SGK kayıtları günlük olarak kontrol edilmektedir. Aynı sistemin, işe giriş bildirgeleri, istirahat raporları ve devamsızlık bildirimlerini de otomatikleştirecek şekilde geliştirilmesi planlanmaktadır.

Dijitalleşme faaliyetleri yalnızca iç operasyonlarla sınırlı kalmamış; müşteri odaklı iş süreçlerinde de yenilikçi çözümler benimsenmektedir. Bu doğrultuda lojistik planlama için web tabanlı portal projesi hazırlanmış, tekliflerin toplanabileceği, taleplerin izlenebileceği ve belgelerin paylaşılabilen bir sistem tasarlanmıştır. İç ve dış paydaşların erişimine açık olacak bu proje onay aşamasına gelmiş olup, onayın ardından devreye alınacaktır. Böylece şeffaflık, hız ve doğruluk ilkeleriyle bütünleşmiş dijital çözümler müşteri memnuniyetine

doğrudan katkı sağlayacaktır.

Enerji verimliliği ve çevresel sorumluluk kapsamında da dijital teknolojiler kullanılmaktadır. Akaryakıt istasyonunda kurulu enerji izleme sistemi, tüketimin düzenli olarak takip edilmesini sağlayarak kaynak kullanımında kontrol ve optimizasyon imkânı sunmaktadır. Ayrıca, operasyonel süreçlerin verimliliğini artırmak amacıyla Mobiliz araç takip sistemi özmal araçlarda kullanılmakta, böylece filonun daha etkin yönetimi gerçekleştirilmektedir.

Global lojistik trendleriyle paralel olarak, Boytrans Lojistik dijitalleşmeyi sürdürülebilirlik hedefleriyle entegre etmektedir. Bu çerçevede, karbon ayak izini azaltmaya yönelik düzenlemeler ve alternatif yakıt teknolojilerine geçiş hazırlıkları dijital çözümlerle desteklenmekte; lojistik ağların daha etkin planlanması için veri analitiği ve dijital takip sistemleri kullanılmaya başlanmıştır.

2024 yılında yürütülen dijital dönüşüm faaliyetleri, şirketin rekabet gücünü artırırken aynı zamanda uzun vadeli stratejik hedeflerine de katkı sağlamaktadır. Dijital çözümler sayesinde kaynakların etkin kullanımı sağlanmakta, paydaşlarla olan iletişim daha hızlı ve güvenilir hale gelmekte ve Boytrans Lojistik'in sektördeki güçlü konumu pekiştirilmektedir.

5.2.1 Dijital Dönüşüm





5.3 Ürün Sorumluluğu ve Müşteri Memnuniyet

Boytrans Lojistik, sunduğu tüm hizmetlerde kalite, güvenlik ve müşteri memnuniyetini öncelikli değerler olarak benimsemektedir. 2024 yılında müşteri gizliliğini ihlal eden herhangi bir vaka yaşanmamış, veri kaybı veya sızıntı olmamıştır. Bu kapsamda dış paydaşlardan ya da düzenleyici kurumlardan şikâyet alınmamıştır.

Müşteri memnuniyeti yönetimi, müşterilerden gelen taleplerin düzenli periyotlarla raporlanması ve ilgili toplantılarda değerlendirilmesi yoluyla yürütülmektedir. Gelen talepler doğrultusunda gerekli aksiyonlar alınmakta ve süreçler iyileştirilmektedir. 2024 yılı müşteri memnuniyet skoru %97,81 olarak ölçülmüş, bu skor Boytrans'ın müşteri odaklı yaklaşımının somut bir göstergesi olmuştur.

Müşteri verilerinin güvenliği, Yurtiçi Lojistik ve Bilişim Teknolojileri departmanları tarafından yönetilmekte; erişim, kullanım ve gizlilik ilkeleri çerçevesinde denetlenmektedir. Böylece, müşteri verilerinin korunması kurumsal bir sorumluluk olarak ele alınmaktadır.

Paydaş geri bildirimlerinin etkin şekilde değerlendirilmesi amacıyla şikâyet mekanizmaları geliştirilmiştir. Şikâyetlerin dinlenmesi, çözüm yollarının belirlenmesi, hızlı ve etkin iletişim kurulması süreçleri işletilmekte; ayrıca sosyal medya ve aracı

platformlar üzerinden gelen bildirimler de değerlendirilerek müşteri ilişkileri güçlendirilmektedir.

Boytrans Lojistik, müşteri odaklı yaklaşımını sadece hizmet kalitesiyle sınırlı tutmamakta; aynı zamanda çalışanlarının öneri ve geri bildirimleri ile de desteklemektedir. Bu kapsamda uygulanan İyileştirme Öneri Talep Sistemi, hizmet kalitesini artırmaya yönelik fikirlerin geliştirilmesine ve uygulanmasına katkı sağlamaktadır.

2024 yılında müşteri gizliliği, memnuniyet yönetimi ve ürün sorumluluğu alanlarında yürütülen bu çalışmalar, Boytrans Lojistik'in sürdürülebilir büyüme stratejilerinde müşteri memnuniyetini ve güvenini temel unsur olarak konumlandığını göstermektedir.

5.4 Vergi Yaklaşımımız

Boytrans Lojistik, tüm faaliyetlerini şeffaflık, hesap verebilirlik ve mevzuata tam uyum ilkeleriyle yürütmekte, vergi yaklaşımını da bu temel değerler doğrultusunda yönetmektedir. Vergi yükümlülüklerinin zamanında ve eksiksiz olarak yerine getirilmesi, şirketin finansal sürdürülebilirlik politikalarının ayrılmaz bir parçasıdır. Bu anlayış, yalnızca yasal bir sorumluluk değil; aynı zamanda kamu gelirlerine katkı sağlama ve toplumsal kalkınmayı destekleme bilincinin bir yansımasıdır.

2024 yılında şirketin finansal performansı, vergi yaklaşımına doğrudan katkı sağlayacak şekilde güçlü bir ivme kazanmıştır. Boytrans, yıl içerisinde 2,56 milyar TL ciro elde etmiştir. Önceki yıla kıyasla %43,6 oranında ciro artışı kaydedilmiştir. Bu finansal büyümenin bir sonucu olarak, şirketin vergi yükümlülükleri düzenli biçimde karşılanmaktadır.

Vergi yönetimi süreçlerinde şeffaflık, denetlenebilirlik ve ulusal mevzuata tam uyum esas alınmaktadır. Bu kapsamda iç denetim mekanizmaları, etik ilkeler ve insan hakları standartlarıyla bütünleşik şekilde uygulanmakta; çalışanlardan tedarikçilere kadar tüm paydaşların süreçlere uyumu gözetilmektedir. Ayrıca, şikâyet ve bildirim mekanizmaları aracılığıyla paydaşlardan gelen geri bildirimler düzenli olarak değerlendirilmekte ve süreçlerde sürekli iyileştirmeler yapılmaktadır.

Boytrans Lojistik, tedarik zincirinde de vergi uyumuna önem vermektedir. Satın alma ve sözleşme

süreçlerinde tüm iş ortaklarından yasal yükümlülüklere tam uyum göstermeleri beklenmekte; düzenli denetimlerle bu uyum kontrol edilmektedir. Bu yaklaşım, yalnızca şirket içi süreçlerde değil, aynı zamanda tüm değer zinciri boyunca vergi ve mevzuat yükümlülüklerinin doğru şekilde yerine getirilmesini güvence altına almaktadır.

Vergi yaklaşımı, Boytrans için yalnızca mali sorumlulukların yerine getirilmesinden ibaret değildir. Şirket, düzenli vergi ödemeleriyle kamuya katkıda bulunurken; aynı zamanda yerel ekonomiye destek olmayı, istihdam yaratmayı ve sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etmeyi de stratejik önceliklerinin merkezine koymaktadır. Yaratılan ekonomik değer, hem bölgesel hem de ulusal düzeyde toplumsal faydaya dönüştürülmekte; bu katkılar uzun vadeli büyüme vizyonunun bir parçası olarak görülmektedir.

Boytrans Lojistik'in vergi yaklaşımı, yasal uyumun ötesinde sosyal sorumluluk bilinciyle şekillenmektedir. Şirket, finansal gücünü ve sürdürülebilir büyüme stratejilerini kamu gelirlerine katkı, yerel ekonomiyi destekleme ve toplumsal refahı güçlendirme doğrultusunda değerlendirmektedir. Bu çerçevede, vergi politikası yalnızca kurumsal bir yükümlülük değil; aynı zamanda paydaşlarla güvene dayalı ilişkilerin, şeffaflığın ve sürdürülebilir kalkınmaya katkının da teminatı olarak konumlandırılmaktadır.



2024'te Yerel Ekonomiye Katkımız

2024 yılı boyunca Boytrans Lojistik'in satın alma politikası, yerel pazarlara duyduğu güçlü bağlılığı açık biçimde ortaya koymuştur. Yıl içinde gerçekleştirilen 2 milyar TL'yi aşkın alımların tamamı yurt içi tedarikçilerden yapılmış, böylece bölgesel istihdamın desteklenmesine ve ekonomik hareketliliğin artmasına önemli katkı sağlanmaktadır.

Tedarikçi Ağı

Boytrans'ın geniş tedarikçi portföyünde yer alan 4.394 adet tedarikçinin tamamı, Türkiye'de faaliyet gösteren yerel işletmelerden oluşmaktadır. Bu yapı, bölgesel ticari ekosistemle kurulan güçlü bağların ve uzun vadeli iş birliklerinin somut bir yansımasıdır.

Tüm bu veriler, satın alma süreçlerinde yerel kaynaklara öncelik verme stratejimizin sürekliliğini ve bu sayede ekonomik döngüye, istihdamın korunmasına ve bölgesel kalkınmaya sağladığımız doğrudan katkının büyüklüğünü ortaya koymaktadır. Boytrans Lojistik, önümüzdeki dönemde de yerel ekonomiyi desteklemeye ve bölgesel kalkınmayı sürdürülebilir hedefleri doğrultusunda güçlendirmeye kararlılıkla devam edecektir.

Tedarikçilere yapılan ödemelerin yaklaşık değeri	Birim	2022	2023	2024
Yurt İçi Satın Alma Miktarı	TL	1.092.131.759	1.531.257.791	2.148.126.967
Yurt İçi Tedarikçi Sayısı	Adet	3.976	5.450	4.394

Lojistik Katkıları

Boytrans Lojistik, günlük 400 tırılık yurtiçi sefer kapasitesi ile Türkiye'nin her bölgesinde operasyonlarını sürdürmekte ve hizmet verdiği müşteriler sayesinde bölgesel ölçekte söz sahibi bir konuma gelmektedir. Taşıma taleplerinin gününde karşılanma oranının %99'a ulaşması, yerel ticaretin sürekliliğine doğrudan katkı sağlamaktadır. Ayrıca, yurtdışı kara, deniz, demir ve hava yolu taşımaları ile küresel pazarlara erişim sağlanarak ihracat ve ithalat süreçlerinde ülke ekonomisine destek verilmektedir.

Tedarikçi İlişkileri

Boytrans'ın tedarik zincirinde lojistik, akaryakıt ve araç kiralama iş alanlarında ülkenin önde gelen markaları yer almaktadır. Şirket, alımın boyutu fark etmeksizin tüm tedarik zincirinde performans kriterlerini uygulamakta ve zincirin iyileştirilmesine odaklanmaktadır. 2024 yılında başlatılan Lojistik Portal projesi ile sipariş, fatura ve teslimat süreçleri dijital ortamda yönetilmeye başlanmış, böylece tedarikçilerin operasyonel verimliliği artmış ve bölgesel iş birlikleri güçlenmiştir.

Enerji Sektörüne Katkı

Kayseri Organize Sanayi Bölgesi'nde yer alan akaryakıt istasyonu, litre satış büyüklüğü açısından Türkiye'nin önde gelen istasyonları arasında yer almaktadır. Bu istasyon, bölge ekonomisinin enerji ihtiyacını karşılamada önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca uzun yıllara dayanan Opet iş birliği, sosyal, çevresel ve yönetim alanlarında iyi uygulamaların gelişmesine katkı sağlamaktadır.

Bunun yanı sıra, Şanlıurfa ili Harran ilçesinde gerçekleştirilen Arazi Güneş Enerji Santrali yatırımı, Boytrans'ın enerji sektörüne katkılarında öne çıkan projelerden biridir. Bu yatırım ile yalnızca yenilenebilir enerji üretimine destek sağlanmakla kalmamış; aynı zamanda bölgedeki yerel istihdam güçlendirilmiş, enerji arz güvenliğine katkıda bulunulmuştur. Böylece şirket, sürdürülebilir enerji dönüşümünü yerel kalkınma ile entegre ederek ekonomik ve çevresel faydayı aynı anda artırmaktadır.

Toplumsal Katkı

Yerel ekonomiye katkı yalnızca finansal değer yaratma ile sınırlı tutulmamaktadır. Boytrans, üniversitelerle yaptığı iş birlikleri çerçevesinde Genç Yetenek Programını hayata geçirmiş ve yaz döneminde kadın ve erkek öğrencilerin proje bazlı olarak şirkette görev almasını sağlamıştır. Ayrıca Boytrans Sürücü Akademisi ile sektörde nitelikli iş gücü açığının kapatılması için dört aylık eğitim programları düzenlenmekte, kadın sürücülerin lojistik sektörüne katılımı teşvik edilmektedir.



ÇEVRESEL PERFORMANSIMIZ

Boytrans Lojistik, çevresel sürdürülebilirliği kurumsal yönetim anlayışının temel bir unsuru olarak ele almaktadır. Şirketin çevre yönetimi yaklaşımı, faaliyetlerin çevresel etkilerini en aza indirmek, doğal kaynakların verimli kullanımını sağlamak ve ekosistem üzerinde oluşabilecek olumsuzlukları azaltmak üzerine kuruludur.

Çevre yönetim süreçleri, üst yönetimin liderliğinde tüm iş birimlerine yayılmıştır. Çevre riskleri düzenli olarak değerlendirilmekte, önleyici ve iyileştirici aksiyon planları uygulanmaktadır. Bu kapsamda enerji verimliliği, sera gazı emisyonlarının azaltılması, atıkların kontrolü ve su kaynaklarının korunması başlıca odak alanları arasında yer almaktadır.

2021 yılında alınan "Sıfır Atık Belgesi" ile atık yönetimi sistematik bir çerçevede yürütülmekte; atıklar türlerine göre sınıflandırılarak yetkili tesislere yönlendirilmektedir. Böylece hem kaynakların döngüsel ekonomiye kazandırılması hem de çevresel etkilerin azaltılması sağlanmaktadır.



Boytrans Lojistik, çevresel performansını sürekli iyileştirme anlayışıyla hareket etmekte; kısa vadede karbon ayak izi ölçümünün yaygınlaştırılması ve orta vadede elektrikli lojistik araçlarının filoya dahil edilmesi için çalışmalar yürütmektedir.

Bu kapsamlı çevre yönetimi yaklaşımı, Boytrans Lojistik'in yalnızca yasal yükümlülüklerini yerine getirmekle kalmayıp, gelecek nesillere daha yaşanabilir bir çevre bırakma sorumluluğunu da benimsediğini ortaya koymaktadır.

Çevre Politikamıza buradan ulaşabilirsiniz.



Boytrans Lojistik, enerji yönetimini sürdürülebilirlik stratejisinin ayrılmaz bir parçası olarak ele almakta ve tüm operasyonlarında enerji verimliliğini artırmayı temel önceliklerinden biri olarak görmektedir. Enerji ve emisyon yönetimi faaliyetleri, hem operasyonel verimliliği hem de çevresel sorumluluğu güçlendirmek üzere KAIZEN anlayışı doğrultusunda yürütülmektedir.

Yenilenebilir Enerji

Şirketin enerji yönetiminde en önemli adımlarından biri, 2024 yılında çalışmalarına başlanılan Arazi Güneş Enerji Santrali (GES) olmuştur. Bu proje, devreye alındığında 411.465 kWh/yıl üretim öngörüsü ile Boytrans elektrik tüketiminin %134'ünü karşılayacak kapasiteye sahip olacak, ihtiyaç fazlası enerji ise ulusal şebekeye satılarak ek gelir elde edilecektir. Bu yatırım, enerji bağımsızlığını güçlendirmenin yanı sıra yenilenebilir enerjiye geçişte stratejik bir dönüm noktası olarak değerlendirilmektedir.

GES yatırımı, enerji arz güvenliği, yerel istihdam ve çevresel etkilerin azaltılması bakımından da çok yönlü katkılar sağlamaktadır. Böylece Boytrans, yalnızca kendi operasyonel ihtiyaçlarını karşılamakla kalmayıp, aynı zamanda sürdürülebilir enerji üretimine doğrudan destek sunmaktadır.

Yakıt Verimliliği

Boytrans Lojistik, enerji yönetimi kapsamında özellikle yakıt verimliliğini kritik bir alan olarak ele almaktadır. Bu kapsamda sürücü eğitimleri, performans primleri ve çekici yatırımları sayesinde kilometre başına yakıt tüketiminde %10 düşüş sağlanmıştır.

2024 yılında uygulamaya alınan "Lojistik Araçları Akaryakıt Tüketiminin Düşürülmesi Projesi", Boytrans'ın enerji yönetimi kapsamında gerçekleştirdiği en somut çalışmalardan biri olmuştur. Proje kapsamında araçların kilometre başına litre tüketimi günlük olarak izlenmekte, sürücülere kapsamlı eğitim programları düzenlenmekte ve düşük yakıt tüketimini teşvik etmek amacıyla performans primleri devreye alınmaktadır. Sürücüler arasında yakıt tasarrufunu bir uzmanlık göstergesi haline getirmek için farkındalık oluşturulmakta, filonun gençleştirilmesine yönelik doğru çekici yatırımları gerçekleştirilmektedir.

Projenin sonuçları, hem çevresel hem de ekonomik açıdan önemli kazanımlar ortaya koymaktadır. 0,30 lt/km olan yakıt tüketim değeri 0,27 lt/km seviyesine düşürülmesi hedeflenmiş olup 26 lt/km yakıt tüketim değerine ulaşılmıştır. Bu sonuçlar, yakıt tüketiminin azaltılmasının karbon emisyonlarının düşürülmesine ve maliyetlerin kontrol altına alınmasına doğrudan katkı sağladığını göstermektedir.

Bu kapsamlı yaklaşımlar, Boytrans'ın enerji yönetimini yalnızca operasyonel verimlilik ve maliyet azaltımı aracı olarak değil, aynı zamanda iklim değişikliği ile mücadelede, karbon nötr hedeflerine

6.2 Enerji Yönetimimiz

ulaşmada ve yenilenebilir enerji dönüşümünde stratejik bir unsur olarak konumlandığını göstermektedir.

Aşağıdaki tablo, son üç yıla ilişkin toplam enerji tüketimimizi ve başlıca enerji kaynaklarını göstermektedir.

ENERJİ TÜKETİMİMİZ				
Toplam Enerji Tüketimi	Birim	2022	2023	2024
Enerji Tüketimi	TEP	2.484	2.284	2.764
1.Yenilenemeyen Doğrudan Enerji				
Benzin	litre	10.551	11.253	17.226
Mazot /Motorin	litre	2.851.489	2.610.482	3.173.668
Doğal Gaz	Sm3	43.683	47.824	45.691
2.Yenilenebilir Doğrudan Enerji				
Biyokütle (Talaş, Odun, Pelet vb.)	ton	0	0	0
3.Yenilenemeyen Dolaylı Enerji				
Elektrik	kWh	302.403	298.142	309.172
4.Yenilenebilir Enerji Kaynağından Temin Edilen Enerji				
GES (Tüketilen)	kWh	0	0	0
TOPLAM ELEKTRİK TÜKETİMİ	kWh	302.403	298.142	309.172

*Yenilenebilir enerji üretimine 2025 yılı itibariyle başlanması öngörülmektedir.

6.3 Sera Gazı Yönetimimiz

Boytrans Lojistik, sera gazı yönetimini iklim değişikliği ile mücadelede öncelikli bir alan olarak konumlandırmaktadır. Şirket, 2021 yılından itibaren karbon emisyonlarını ISO 14064 standardına uygun olarak hesaplamakta ve akredite doğrulama kuruluşları tarafından doğrulatmaktadır. Hesaplama metodolojisindeki değişiklik nedeniyle sera gazı emisyonları baz yılı 2023 yılı olarak kabul edilmiştir. Böylece emisyon verilerinin şeffaflığı ve doğruluğu güvence altına alınmaktadır.

Gerçekleşen emisyonlara ait sonuçlar aşağıdaki tabloda paylaşılmaktadır.

Yıllar/Kategoriler	2023	2024
Kategori 1	8.141	9.869
Kategori 2	131	137
Kategori 3	479	345
Kategori 4	13.040	8.976
Kategori 5	27.318	26.798
Kategori 6	1.793	2.099
Toplam	50.903	48.224

Emisyon azaltım hedeflerine ulaşmak için kapsamlı çalışmalar yürütülmektedir. 2024 yılında gerçekleştirilen Arazi Güneş Enerji Santrali (GES) yatırımı, yenilenebilir enerji kapasitesini artırarak elektrik ihtiyacını karşılamanın ötesinde, ihtiyaç fazlası üretimin şebekeye verilmesi ile sera gazı emisyonlarının düşürülmesine katkı sağlamaktadır.

Filo yönetiminde emisyonların azaltılması için EURO 6 motorlu araçlar tercih edilmekte, AdBlue teknolojisi aktif kullanılmakta ve düzenli sürücü eğitimleri ile yakıt tasarrufu teşvik edilmektedir. Ayrıca performans primleri ile desteklenen uygulamalar sayesinde kilometre başına yakıt tüketimi azaltılmakta, böylece hem maliyetler hem de karbon emisyonları düşürülmektedir.

Boytrans Lojistik, iklim değişikliğine yönelik risk ve fırsatları düzenli olarak değerlendirmektedir. Bu süreçte operasyonel riskler, tedarik zinciri riskleri, mevzuat kaynaklı yükümlülükler ve pazar beklentileri analiz edilmekte; fırsatlar arasında ise yenilenebilir enerji kullanımı, yeşil lojistik çözümlerinin geliştirilmesi ve marka itibarının güçlendirilmesi öne çıkmaktadır. Bu değerlendirmeler sonucunda, karbon ayak izinin azaltılmasına yönelik stratejiler belirlenmekte ve somut eylem planları oluşturulmaktadır.

Sera gazı yönetimi kapsamında hayata geçirilen projelerden biri de "Lojistik Araçları Akaryakıt Tüketiminin Düşürülmesi Projesi" olmuştur. Proje ile kilometre başına tüketim değerleri azaltılmış, 0,30 lt/km olan ortalama yakıt tüketimi 0,26 lt/km seviyesine düşürülmüştür. Bu proje, emisyonların azaltılmasında doğrudan katkı sağlamaktadır.

Boytrans, sera gazı yönetimi stratejilerini sürekli geliştirme anlayışıyla yürütmekte; kısa vadede karbon emisyonlarının kapsamlı ölçümünü, orta vadede elektrikli lojistik araçlarının kullanımını ve uzun vadede karbon nötr hedefini gündeminde tutmaktadır. Böylece şirket, iklim değişikliği ile mücadelede somut ve ölçülebilir katkılar sağlamayı sürdürmektedir.



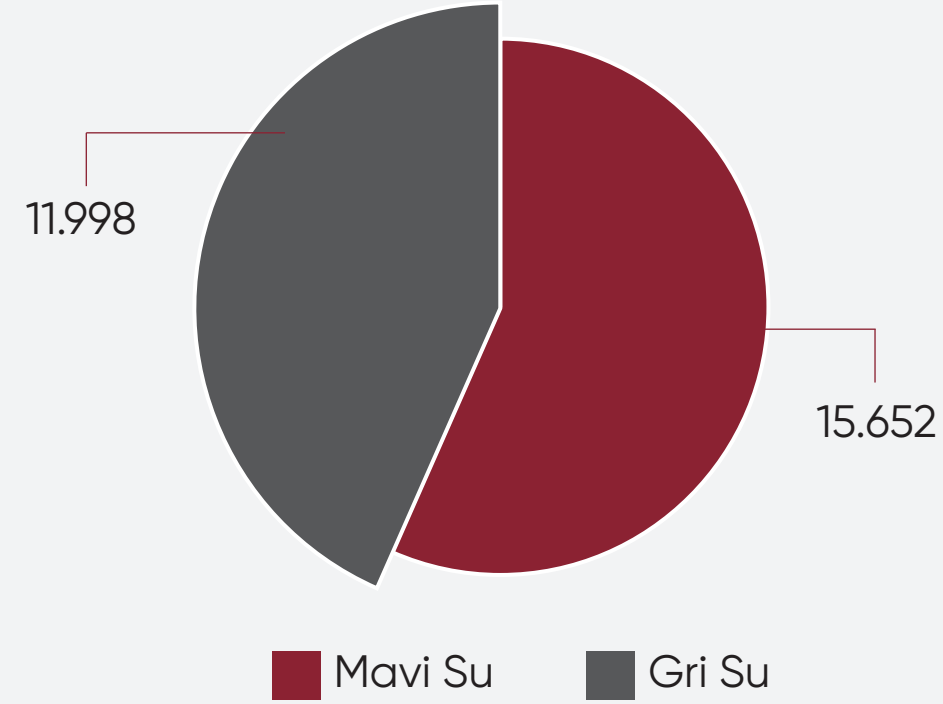
6.4 Su Verimliliği ve Atık Su Yönetimi

Boytrans Lojistik, suyun verimli kullanımını ve atık su yönetimini çevresel yönetim anlayışının bir parçası olarak ele almaktadır. Şirketin faaliyetleri üretim işletmelerine kıyasla sınırlı su tüketimine sahiptir. Bu nedenle su yönetimi kapsamında yapılan iyileştirmeler, genellikle bireysel kullanıcıların önerileri ve operasyonel kontroller üzerinden şekillenmektedir.

2024 yılı itibarıyla şirket, ISO 14046 standardına uygun şekilde Su Ayak İzi hesaplamaları gerçekleştirmeye başlamış ve bu veriler akredite kuruluşlar tarafından doğrulanmıştır. Böylece su tüketiminin ölçülmesi ve raporlanması sistematik bir çerçevede yürütülmektedir.

Aşağıdaki tabloda su çekiminin tesis kısımları gösterilmektedir.

Yıllar	2024 Yılı Çekilen Su Miktarı Hacmi (m ³)	2024 Yılı Deşarj Edilen Su Miktarı Hacmi (m ³)
Boytrans Lojistik Tesisi	15.643	15.643



2024 Yılı Çekilen Su Ayak İzi		
Mavi Su Ayak İzi	15.652	(m ³ /yıl)
Gri Su Ayak İzi	11.998	(m ³ /yıl)
Toplam Su Ayak İzi	27.650	(m ³ /yıl)

Operasyonlarda tatlı su kullanım alanı büyük ölçüde araç yıkama süreçleriyle sınırlıdır. Bu süreçler, doğru ekipmanlar ile takip edilerek gereksiz tüketimin önüne geçilmektedir. Su tüketiminin doğrudan yer aldığı bir üretim prosesi bulunmamakta, bu nedenle genel tüketim miktarı düşük seviyelerde seyretmektedir.

2024 yılında hayata geçirilen "TIR Yıkama Planlamaları" Projesi, suyun kontrollü ve planlı kullanımını sağlamaya yönelik önemli bir adım olmuştur. Proje kapsamında, düzenli yıkama çizelgeleri oluşturulmuş, araçların çekici ve dorse bölümlerinin planlı periyotlarla temizlenmesi sağlanmıştır. Böylece hem su hem de deterjan tüketiminde gereksiz kullanımların önüne geçilmiştir. Gelecek dönemde, yıkama süreçlerinin periyodik ve kontrollü yapılmasıyla, kaynakların optimum kullanımının sağlanması hedeflenmektedir.

Boytrans Lojistik, su yönetimi yaklaşımını yalnızca operasyonel iyileştirmelerle sınırlı tutmayıp, uzun vadeli hedefler doğrultusunda sürekli gelişim esasına dayandırmaktadır. Bu doğrultuda, suyun daha etkin yönetilmesi, gereksiz tüketimin önlenmesi ve atık suların çevresel standartlara uygun şekilde bertaraf edilmesi için süreçler düzenli olarak takip edilmektedir.



6.5 Döngüsellik ve Atık Yönetimi

Atık Yönetimi Stratejisi

Boytrans Lojistik, döngüsellik ilkesini iş süreçlerine entegre ederek kaynakların verimli kullanımını, atıkların azaltılmasını ve sürdürülebilir bir lojistik ekosistemi oluşturmayı hedeflemektedir. 2021 yılında Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı tarafından verilen Sıfır Atık Belgesi ile atık yönetiminde yasal gerekliliklerin yerine getirildiği ve süreçlerin kurumsal bir sistem çerçevesinde yönetildiği belgelenmiştir.

Boytrans Lojistik, 2021-2022 yıllarında Türkiye lastik verimliliği konusunda önemli bir başarıya imza atmıştır. Bu sonuç, yalnızca operasyonel maliyet avantajı yaratmakla kalmamış; aynı zamanda atık yönetimi ve çevresel sürdürülebilirlik açısından da güçlü bir etki ortaya koymuştur. Lastiklerin ömrünün uzatılması ve maksimum verimle kullanılması, atık lastik miktarının azaltılmasına doğrudan katkı sağlamaktadır. Böylece hem hammadde ve enerji tüketimi düşmekte hem de geri dönüşüm ve bertaraf süreçlerindeki çevresel yük hafiflemektedir. Boytrans'ın bu başarısı, atık oluşumunu kaynağında önleme prensibinin güçlü bir örneğini temsil etmektedir. Bu yaklaşım,

döngüsel ekonomi ve kaynak verimliliği hedefleriyle uyumlu olup; şirketin çevre yönetimi stratejileri kapsamında atıkların azaltılması, geri kazanımın desteklenmesi ve doğal kaynakların korunmasına yönelik taahhütlerini somut olarak ortaya koymaktadır.

Atık yönetimi kapsamında tehlikeli ve tehlikesiz atıklar ayrı alanlarda toplanmakta, sınıflandırılmakta ve lisanslı bertaraf tesislerine gönderilmektedir. Bu uygulamalar, kaynağında ayrıştırmayı yaygınlaştırmakta ve geri dönüşüm oranlarının artırılmasını sağlamaktadır.

TOPLAM ATIK				
Türüne Göre	Birim	2022	2023	2024
Tehlikeli Atıklar	Ton	1,96	3,42	2,38
Tehlikesiz Atıklar	Ton	1,48	-	0,34
Toplam Atık	Ton	3,44	3,42	2,72
Bertaraf Yöntemine Göre	Birim	2022	2023	2024
Enerji Geri Kazanımı	Ton	-	-	-
Geri kazanım	Ton	~3,44	~3,42	~2,72
Atık Sahası	Ton	-	-	-
Atık yakımı	Ton	-	-	-
Diğer Bertaraf Yöntemi	Ton	-	-	-
Toplam Bertaraf Edilen Atık	Ton	~3,44	~3,42	~2,72

*Atık bertaraf miktarları net olarak tespit edilemediği için yaklaşık değerler girilmiştir.



Döngüsellik Uygulamaları

Döngüsel ekonomi yaklaşımı, kullanılan malzemelerin ömrünün uzatılması ve yeniden kullanım stratejileri ile desteklenmektedir. Uzun ömürlü ve dayanıklı ekipman seçimi, düzenli bakım ve onarım faaliyetleri ile malzemelerin kullanım süresi artırılabilmektedir. Ayrıca geri dönüşüm iş birlikleri ile atıkların yeniden hammaddeye dönüştürülmesi sağlanmakta, böylece kaynak verimliliği güçlendirilmektedir.

Enerji, su ve malzeme tüketiminde optimizasyon sağlanarak doğal kaynakların korunması desteklenmektedir. Bu sayede, çevresel etkilerin azaltılması ve ekonomik döngüye katkı sağlanması mümkün hale gelmektedir.

Hayata Geçirilen Projeler

2024 yılında hayata geçirilen "Ayrıştırılmış Atık Deposunun Kurulması" Projesi, atıkların kaynağında daha etkin yönetilmesine yönelik önemli bir adım olmuştur. Lojistik filo araç yıkama alanının arkasında kurulan depo sayesinde tehlikeli ve tehlikesiz atıkların karışmadan toplanması sağlanmaktadır.

Proje kapsamında yağ bırakan malzemeler için ızgaralı taban sistemi kurulmuş, atık oluşturan süreçlerde görevli çalışanlara eğitim verilmiştir. Projenin önümüzdeki dönem hedefi, mevcut sistemin sürdürülebilir biçimde işletilmesidir.

Genel Yaklaşım

Boytrans Lojistik, atık yönetimini yalnızca yasal uyum çerçevesinde değil, aynı zamanda ekonomik döngünün güçlendirilmesi, kaynakların yeniden kazanılması ve tedarik zincirinde sürdürülebilirlik bilincinin artırılması için stratejik bir unsur olarak görmektedir.

6.5 Döngüsellik ve Atık Yönetimi

TOPLAM ATIK					
Türüne Göre		Birim	2022	2023	2024
Tehlikeli Atıklar	Sıvı Atık (Yakıt dibi kalıntısı)	Lt	130	700	80
	Kontamine Atık	Kg	0	40	350
	Atık Yağ	Ton	1,83	2,68	1,95
	Atık Akü	Adet	-	-	-
	Atık Filtre	Ton	-	-	-
	Atık Pil	Adet	-	-	-
Tehlikesiz Atıklar	Atık Cam	Ton	-	-	-
	Atık Kağıt	Ton	-	-	-
	Evsel Atık	Ton	-	-	-
	Elektronik Atık	Ton	-	-	-
	Atık Plastik	Ton	-	-	-
	Atık Metal	Ton	-	-	-
	Lastik	Ton	1,48		0,34
Bertaraf Yöntemine Göre		Birim	2022	2023	2024
Geri kazanım		Ton	~3,44	~3,42	~2,72

BOYTRANS LOJİSTİK

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
RAPORU 2024



SOSYAL PERFORMANSIMIZ

7.1 Sosyal Performans Yönetimimiz

Boytrans Lojistik, sosyal performans yönetimini çalışan haklarının korunması, fırsat eşitliği, iş sağlığı ve güvenliği, yetenek gelişimi ve paydaş ilişkilerinin güçlendirilmesi üzerine yapılandırmıştır. Yönetim sistemi; İnsan Kaynakları, Kurumsal Yönetim, Etik & Uyum, Tedarik ve İSG birimleri ile koordineli olarak işletilmekte ve performans sonuçları düzenli periyotlarla üst yönetim tarafından takip edilmektedir.

Çalışan Hakları ve Yan Haklar

Boytrans, tüm çalışanlarının yasal haklarını güvence altına alırken, sosyal desteklerle çalışma koşullarını iyileştirmektedir. 2024 yılı itibarıyla 193 çalışan sağlık hizmetlerinden yararlanmış, aynı sayıda çalışana engellilik ve maluliyet sigortası sağlanmıştır. Ayrıca 9 çalışan doğum izninden faydalanmış, 9 çalışan emeklilik hakkı kazanmıştır. Hayat sigortası, hisse senedi sahipliği ve benzeri yan haklar bulunmamakla birlikte, sosyal desteklerin kapsamı ihtiyaçlara göre güncellenmektedir. Bu yaklaşım, çalışanların refahını artırmayı ve sürdürülebilir istihdamı güvence altına almayı hedeflemektedir.

Yan haklar - Kuruluşun tam zamanlı çalışanları için standart olan fakat geçici veya yarı zamanlı çalışanlara sunulmayan yan hakları belirgin operasyon yerlerine göre bildiriniz.	Birim	2022	2023	2024
Hayat sigortası	Kişi	0	0	0
Sağlık hizmetleri	Kişi	151	156	193
Engellilik ve maluliyet sigortası	Kişi	151	156	193
Doğum izni	Kişi	8	8	9
Emeklilik hakkı	Kişi	3	35	9
Hisse senedi sahipliği	Kişi	0	0	0

Eğitim ve Gelişim

Boytrans, çalışanların gelişimini sürekli öğrenme modeli ile desteklemektedir. 2024 yılında toplam 6.417,5 saat eğitim gerçekleştirilmiştir. Bunun 4.018,5 saati mesleki gelişim, 83 saati kişisel gelişim ve 2.316 saati iş sağlığı ve güvenliği (İSG) eğitimlerinden oluşmuştur. Eğitimler; üst düzey, orta düzey

ve operasyonel çalışanlara yönelik olarak planlanmış ve mavi yaka çalışanlara 6.238,5 saat eğitim verilmiştir. Bu sonuçlar, hem çalışan yetkinliklerinin geliştirilmesi hem de güvenli çalışma ortamının desteklenmesi adına somut katkılar sunmuştur.

Tüm Eğitimler (Türüne Göre)	Birim	2022	2023	2024
Mesleki Gelişim	Saat	204	355	4.018,5
Kişisel Gelişim	Saat	0	48	83
İSG	Saat	1.812	1872	2.316
Diğer (Liderlik)	Saat	0	0	0
Toplam Eğitim Saaati	Saat	2.016	2.275	6.417,5

İş Sağlığı ve Güvenliği

Boytrans'ın İSG yönetim yaklaşımı, proaktif risk analizi, düzenli eğitimler ve çalışan katılımı üzerine kuruludur. 2024 yılında yürütülen programlarla tüm çalışanlara İSG farkındalık eğitimleri verilmiş, iş kazası bildirim süreçleri dijitalleştirilerek SGK sistemine günlük kontrolle otomatik bildirim yapılmaya başlanmıştır. Bu uygulama, yasal zorunlulukların kesintisiz yerine getirilmesini ve çalışan güvenliğinin üst düzeyde korunmasını sağlamaktadır.

Sosyal Performans Projeleri

2024 yılında başlatılan "Lojistik Araçları Akaryakıt Tüketiminin Düşürülmesi Projesi", yalnızca enerji verimliliği açısından değil, aynı zamanda çalışan gelişimi ve motivasyonu açısından da önemli bir sosyal fayda yaratmıştır. Sürücülere özel eğitim programları düzenlenmiş, performans primleri uygulanmış ve dinlenme salonları modernize edilmiştir. Bu uygulamalar, hem verimlilik artışı hem de çalışanların iş koşullarının iyileştirilmesi bakımından önemli bir katkı sunmaktadır.

Toplumsal Katkı ve Çeşitlilik

Boytrans Lojistik, toplumsal faydayı artırmak amacıyla genç yeteneklerin sektöre kazandırılmasını, kadın çalışanların iş gücüne katılımının teşvik edilmesini ve kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturulmasını hedeflemektedir. Çalışan deneyimi, öneri sistemleri ve geri bildirim mekanizmaları aracılığıyla sürekli geliştirilmekte; şeffaf iletişim politikaları sayesinde tüm paydaşların sürece aktif katılımı sağlanmaktadır.

Boytrans Lojistik, insan kaynağını en önemli varlık olarak görmekte ve çalışanlarının gelişimini kurumsal sürdürülebilirlik stratejisinin temel unsurlarından biri olarak değerlendirmektedir. İnsan Kaynakları politikası, bireysel gelişim planlaması, kurum kültürüyle uyum ve nitelikli iş gücünün yetiştirilmesi esaslarına dayalıdır.

İnsan Kaynakları Politikamıza buradan ulaşabilirsiniz.

Kariyer Yönetimi ve Hareketliliği

Şirket bünyesinde kariyer yolu, çalışanların bilgi, beceri ve yetkinliklerini geliştirerek belirli süreler içerisinde unvan açısından ilerleme imkânlarını ifade etmektedir. Kariyer hareketliliği ise organizasyonda gerçekleşen yatay veya dikey pozisyon değişikliklerini kapsamaktadır. Terfi prosedürü ile açık pozisyonların öncelikle mevcut çalışanlarla kapatılması hedeflenmekte, çalışanların bilgi ve deneyimlerinin kuruma kazandırılması sağlanmaktadır.

Gelişim Programları

Boytrans, çalışanlarını üst unvan ve sorumluluklara hazırlamak amacıyla önceden tanımlanmış yetkinlikleri kazandırmaya yönelik gelişim programları uygulamaktadır. Bu programlar sayesinde çalışanlar, kariyerlerinde ilerlemeye hazırlanırken aynı zamanda kurumun uzun vadeli insan kaynağı planlaması da desteklenmektedir. Katılımcılar, ilgili pozisyonlarda ortaya çıkabilecek ihtiyaçlar için öncelikli olarak değerlendirilmekte ve kişisel gelişimlerine kurumsal destek sağlanmaktadır.



Eğitim Yatırımları

2024 yılında çalışanların yetkinliklerinin artırılması amacıyla toplam 6.417,5 saat eğitim gerçekleştirilmiştir. Bu eğitimlerin 4.018,5 saati mesleki gelişim, 83 saati kişisel gelişim ve 2.316 saati iş sağlığı ve güvenliği başlıklarında yürütülmüştür. Eğitim dağılımında mavi yaka çalışanlara 6.238,5 saat, beyaz yaka çalışanlara 179 saat eğitim verilmiştir. Kadın çalışanlara 744 saat, erkek çalışanlara ise 5.673,5 saat eğitim sağlanmıştır. Üst düzey yöneticiler için 16 saat, orta düzey yöneticiler için 10 saat eğitim planlanmıştır; diğer çalışanlar için 6.391,5 saatlik eğitim gerçekleştirilmiştir. Bu sonuçlar, eğitim faaliyetlerinin kapsayıcı ve tüm çalışan gruplarını destekleyici nitelikte yürütüldüğünü göstermektedir.

Genç Yetenek ve Sürücü Akademi Programları

Boytrans, sektördeki nitelikli insan kaynağını güçlendirmek amacıyla Genç Yetenek Programı'nı yürütmekte, üniversite öğrencilerine proje bazlı deneyim kazanma fırsatı sunmaktadır.

Bunun yanı sıra, Sürücü Akademisi Programı, lojistik sektöründe kalifiye sürücü ihtiyacını karşılamak ve sektöre yeni iş gücü kazandırmak amacıyla yürütülmektedir. Program, dört aylık kapsamlı teorik ve pratik eğitimlerden oluşmakta; trafik kuralları, ileri sürüş teknikleri, iş sağlığı ve güvenliği, çevre bilinci ve müşteri odaklı hizmet anlayışı gibi başlıkları kapsamaktadır. 2024 yılı itibarıyla 4 kadın ve 24 erkek sürücü mezun olmuştur. Kadın sürücülere pozitif ayrımcılık uygulanarak sektöre katılımlarının teşvik edilmesi, programın en dikkat çekici yönlerinden biridir. Bu sayede hem istihdam çeşitliliği güçlendirilmiş hem de kadınların lojistik sektöründeki temsili artırılmıştır.

7.2 Yetenek Yönetimi ve Kariyer Gelişimi

EĞİTİM YATIRIMLARI (Tüm Eğitimler)				
Çalışan Kategorisine Göre	Birim	2022	2023	2024
Üst Düzey Yöneticiler	Kişi*Saat	0,00	1,50	16,00
Üst Düzey Yöneticiler	Kişi	0,00	2,00	2,00
Orta Düzey Yöneticiler	Kişi*Saat	0,00	31,00	10,00
Orta Düzey Yöneticiler	Kişi	0,00	3,00	3,00
Diğer Çalışanlar	Kişi*Saat	228,00	563,00	6.391,50
Diğer Çalışanlar	Kişi	46,00	73,00	109,00
TOPLAM		228,00	595,50	6.417,50
İstihdam Türüne Göre	Birim	2022	2023	2024
Mavi Yaka	Kişi*Saat	222,00	285,00	6.238,50
Mavi Yaka	Kişi	45,00	47,00	83,00
Beyaz Yaka	Kişi*Saat	6,00	310,50	179,00
Beyaz Yaka	Kişi	1,00	31,00	31,00
Taşeron Çalışanları	Kişi*Saat	0,00	0,00	0,00
Taşeron Çalışanları	Kişi	0,00	0,00	0,00
TOPLAM		228,00	595,50	6.417,50
Cinsiyete Göre	Birim	2022	2023	2024
Erkek	Kişi*Saat	228,00	499,00	5.673,50
Erkek	Kişi	46,00	67,00	101,00
Kadın	Kişi*Saat	0,00	96,50	744,00
Kadın	Kişi	0,00	11,00	13,00
TOPLAM		228,00	595,50	6.417,50

Boytrans Lojistik, çeşitliliği ve eşitliği insan kaynakları stratejisinin merkezinde konumlandırmakta, tüm çalışanların fırsat eşitliği çerçevesinde değerlendirildiği kapsayıcı bir çalışma ortamı sunmaktadır. Şirket, işe alım, terfi, eğitim, ücretlendirme ve sosyal hak süreçlerinde ayrımcılığa kesinlikle yer vermemekte; karar alma mekanizmalarında liyakat, yetkinlik ve performans ilkelerini esas almaktadır.

İŞ GÜCÜ				
Yönetim Kategorisine Göre	Birim	2022	2023	2024
Üst Yönetim	Kadın	0	0	0
	Oran	0	0	0
	Erkek	0	1	1
	Oran	0	%1	%1
Orta Düzey	Kadın	0	0	0
	Oran	0	0	0
	Erkek	1	3	2
	Oran	%1	%2	%1
Diğer	Kadın	8	13	17
	Oran	%5	%8	%9
	Erkek	142	139	173
	Oran	%94	%89	%90
TOPLAM		151	156	193

Kadın İstihdamı ve Fırsat Eşitliği

Boytrans, kadın istihdamını artırmaya yönelik politikalarını 2024 yılında önemli adımlarla güçlendirmiştir. Toplam çalışan sayısının %9'unu kadın çalışanlar oluştururken, kadın istihdam oranı 2022'de %5, 2023'te %8 iken 2024 yılında %9'a yükselmiştir. Aynı dönemde kadın çalışan sayısı 8'den 17'ye çıkmıştır. İstihdam dağılımına göre beyaz yaka pozisyonlarda 9 kadın çalışan, mavi yaka pozisyonlarda ise 8 kadın çalışan görev yapmaktadır.

7.3 Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık

Kadın istihdamının desteklenmesi, yalnızca mevcut çalışanlarla sınırlı kalmamış; Sürücü Akademisi Programı aracılığıyla lojistik sektöründe kadın sürücülerin temsil oranı artırılmıştır. Bu kapsamda ehliyeti bulunmayan kadın sürücü adaylarına dört ay süren teorik ve pratik eğitimler verilmiş, 4 kadın sürücü mezun edilerek aktif istihdama kazandırılmıştır. Boytrans, bu uygulama ile kadınların sektörel rollerde yer almasını teşvik ederek toplumsal cinsiyet eşitliğine katkı sağlamıştır.

İŞ GÜCÜ				
İstihdam Türüne Göre	Birim	2022	2023	2024
Beyaz Yaka - Kadın	Kişi	6	9	9
Beyaz Yaka - Erkek	Kişi	21	26	24
Mavi Yaka - Kadın	Kişi	2	4	8
Mavi Yaka - Erkek	Kişi	122	117	152
TOPLAM		151	156	193
Sözleşme Türüne Göre	Birim	2022	2023	2024
Belirsiz Süreli - Kadın	Kişi	8	13	17
Belirsiz Süreli - Erkek	Kişi	143	143	176
Belirli Süreli - Kadın	Kişi	0	0	0
Belirli Süreli - Erkek	Kişi	0	0	0
TOPLAM		151	156	193
Cinsiyete Göre	Birim	2022	2023	2024
Erkek	Kişi	143	143	176
	Oran	%95	%92	%91
Kadın	Kişi	8	13	17
	Oran	%5	%8	%9
TOPLAM		151	156	193

RAPOR
HAKKINDA

HAKKIMIZDA

KURUMSAL
YÖNETİMİMİZ

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
YAKLAŞIMIMIZ

EKONOMİK
PERFORMANSIMIZ

ÇEVRESEL
PERFORMANSIMIZ

SOSYAL
PERFORMANSIMIZ

EKLER

Yaşa Göre	Birim	2022	2023	2024
18 - 30 Yaş Arası	Kadın	3	5	5
	Oran	%2	%3	%3
	Erkek	17	31	39
	Oran	%11	%20	%20
31 - 40 Yaş Arası	Kadın	3	6	8
	Oran	%2	%4	%4
	Erkek	55	48	62
	Oran	%36	%31	%32
41 - 50 Yaş Arası	Kadın	2	2	4
	Oran	%1	%1	%2
	Erkek	61	54	60
	Oran	%40	%35	%31
51 - 60 Yaş Arası	Kadın	0	0	0
	Oran	0	0	0
	Erkek	10	10	15
	Oran	%7	%6	%8
60 Yaş Üstü	Kadın	0	0	0
	Oran	0	0	0
	Erkek	0	0	0
	Oran	0	0	0
TOPLAM		151	156	193
Çalışma Süresi	Birim	2022	2023	2024
Yarı Zamanlı	Kadın	0	0	0
	Erkek	0	0	0
Tam Zamanlı	Kadın	8	13	17
	Erkek	143	143	176

İnsan Hakları ve Etik Uyum

Şirketin tüm faaliyetleri İnsan Hakları ve Etik İlkeler Politikası kapsamında yürütülmektedir. Bu politika; ayrımcılığın önlenmesi, fırsat eşitliği, zorla çalıştırma ve çocuk işçi yasağı, sendikal hakların korunması ve iş sağlığı ve güvenliği konularında net standartlar içermektedir. Tüm çalışanlar yılda en az bir kez düzenlenen İnsan Hakları ve Etik Uyum Eğitimi'ne katılmakta olup, katılım oranı %100'dür. Ayrıca, işe yeni başlayan tüm personel için bu eğitim zorunlu tutulmaktadır.

Kapsayıcı Çalışma Ortamı

Boytrans Lojistik, kapsayıcılığı güçlendirmek amacıyla işe alım ve kariyer gelişimi süreçlerinde çeşitliliği destekleyen uygulamalar yürütmektedir. Üniversitelerle yapılan iş birlikleri çerçevesinde yürütülen Genç Yetenek Programı sayesinde genç kadın ve erkek adaylara eşit fırsatlar sunulmuş; kadın ve erkek öğrencilerin proje bazlı görev alarak iş hayatına hazırlanması sağlanmıştır. Bu uygulama, iş gücü çeşitliliğinin artırılmasına ve fırsat eşitliği bilincinin yaygınlaştırılmasına katkı sağlamıştır.

Hak İhlali Bildirim Mekanizması

Çalışanlar, tedarikçiler ve diğer paydaşlar olası hak ihlali veya ayrımcılık durumlarını anonim olarak veya doğrudan İnsan Kaynakları Departmanı'na bildirebilmektedir. Şirket içinde yürürlükte olan Gizli İhbar Formu ve web sitesi üzerinden erişilebilen Etik Hat Bildirim Kanalı aracılığıyla tüm bildirimler güvenli şekilde alınmakta ve değerlendirilmektedir. Misilleme yasağı ilkesi gereği, iyi niyetle yapılan hiçbir bildirim nedeniyle çalışanlara karşı olumsuz işlem uygulanmamaktadır.

Çeşitliliğin Sürdürülebilirlikteki Rolü

Boytrans Lojistik, toplumsal kalkınma ve sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmanın, farklı görüşlerin, deneyimlerin ve yeteneklerin bir arada var olabildiği bir çalışma ortamından geçtiği anlayışını benimsemektedir. Bu kapsamda çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık ilkeleri, insan kaynağı politikalarının yanı sıra tüm operasyonel karar süreçlerine entegre edilmiştir.

İstihdam Türüne Göre	Birim	2022	2023	2024
Yabancı	Kadın	0	0	0
	Oran	0	0	0
	Erkek	0	0	0
	Oran	0	0	0
Engelli	Kadın	0	0	0
	Oran	0	0	0
	Erkek	4	4	5
	Oran	%3	%3	%3

7.4 İş Sağlığı ve Güvenliği

Boytrans Lojistik, çalışanlarının sağlığı ve güvenliğini sürdürülebilir iş yapış biçiminin ayrılmaz bir parçası olarak ele almaktadır. Şirketin iş sağlığı ve güvenliği (İSG) politikası; risklerin önceden belirlenmesi, güvenli çalışma ortamının sağlanması, acil durumlara etkin müdahale edilmesi ve çalışan farkındalığının artırılmasına odaklanmaktadır.

İSG Yönetim Sistemi ve Standartlar

Şirket, faaliyetlerinde TS ISO standartlarına ve yürürlükteki mevzuata tam uyum göstermektedir. Boytrans bünyesinde İSG Sertifikası, TSE ve ISO 9001 kalite yönetim sistemleri uygulanmaktadır. İSG performansı, İnsan Kaynakları Departmanı koordinasyonunda düzenli olarak izlenmekte ve iyileştirme çalışmaları üst yönetime raporlanmaktadır.

Eğitimler ve Farkındalık Çalışmaları

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, çalışanların bilgi ve farkındalık düzeyini artırmak amacıyla sistematik biçimde yürütülmektedir. 2024 yılında tüm çalışanlara kişi başı 12 saat olmak üzere toplam 2.316 kişi*saat eğitim verilmiştir. Eğitim içerikleri; temel İSG, iş sağlığı, ilkyardım, yangın güvenliği ve acil durum müdahale konularını kapsamaktadır.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİ			
	2022	2023	2024
Şirket Çalışanları Sayısı	151	156	193
Alt İşveren Çalışanları Sayısı	0	0	0
Toplam Katılımcı Sayısı	151	156	193

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİ			
Şirket Bilgileri	2022	2023	2024
Şirket Çalışanları (Kişi*Saat)	1812	1872	2316
Alt İşveren Çalışanları (Kişi*Saat)	0	0	0
Toplam İSG Eğitimleri (Kişi*Saat)	1812	1872	2316



Şirket bünyesinde 5 adet İSG komitesi bulunmaktadır. Bu komitelerde 2024 yılı itibarıyla 10 üye görev yapmakta ve bunlardan 2'si çalışan temsilcisidir. Komiteler düzenli toplantılarla sahadaki uygulamaları gözden geçirerek gerekli önlemleri belirlemekte ve alınan kararların uygulanmasını takip etmektedir.

	2022	2023	2024
Kurulu İSG Komitesi Sayısı	5	5	5
Kurulu İSG Komitelerindeki Toplam Üye Sayısı	10	9	10
Kurulu İSG Komitelerinde Çalışan Temsilcisi Sayısı	2	1	2

7.4 İş Sağlığı ve Güvenliği

İSG Performansı ve Kaza Oranları

Boytrans, iş kazalarının önlenmesi ve güvenli çalışma kültürünün güçlendirilmesi için ölçülebilir göstergelerle performansını izlemektedir. 2024 yılı verilerine göre; 20 kayıp günlü iş kazası yaşanmış, 23 kayıp gün kaydedilmiştir. Şirketin Kaza Sıklık Oranı (KSO) 2024 yılında 55,64, Kaza Ağırlık Oranı (KAO) ise 92,83 olarak gerçekleşmiştir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ					
İş Kazaları	Grup	Birim	2022	2023	2024
Ramak Kala	Şirket	Adet/Yıl	0	0	0
	Alt işveren	Adet/Yıl	0	0	0
Kayıp Günlü Kaza Adedi	Şirket	Adet/Yıl	11	12	20
	Alt işveren	Adet/Yıl	0	0	0
Kayıp Gün	Şirket	Adet/Yıl	11	34	23
	Alt işveren	Adet/Yıl	0	0	0
Kayıp Günsüz Kaza Adedi	Şirket	Adet/Yıl	11	12	20
	Alt işveren	Adet/Yıl	0	0	0
KSO - Kaza Sıklık Oranı (Lost Time Injury Rate) (Kaza Sayısı x 1.000.000) / Toplam Çalışma Saati	Şirket	Oran	26,90	28,49	55,64
	Alt işveren	Oran	0,00	0,00	0,00
Ölüm	Şirket	Adet/Yıl	0	0	0
	Alt işveren	Adet/Yıl	0	0	0
KAO - Kaza Ağırlık Oranı (Severity Rate) (Kayıp Gün x 1000) / Toplam Çalışma Saati	Şirket	Oran	85,54	144,23	92,83
	Alt işveren	Oran	0,00	0,00	0,00
Meslek hastalığı oranı (ODR) Meslek Hastalığı Sayısı x 1.000.000 / ÇS	Şirket	Oran	0,00	0,00	0,00
	Alt işveren	Oran	0,00	0,00	0,00

Ramak kala olay bildirimleri sistematik olarak kayıt altına alınmakta, analiz edilmekte ve benzer durumların tekrarını önlemeye yönelik aksiyon planları uygulanmaktadır. 2024 yılında herhangi bir ölüm veya meslek hastalığı vakası kaydedilmemiştir.

2024 İSG Saha Denetim Projesi

2024 yılında hayata geçirilen "İş Sağlığı ve Güvenliği Saha Denetim Projesi", sürdürülebilir iş güvenliği kültürünün geliştirilmesi amacıyla başlatılmıştır. Proje, mavi yaka çalışanlardan oluşan beş kişilik komisyonların İSG uzmanı liderliğinde saha denetimleri yapmasını içermektedir. Tüm proseslerde yürütülen denetimlerde iş güvenliği bilincinin artırılması, olası risklerin önceden tespiti ve ekipman teminiyle güvenli çalışma koşullarının sağlanması hedeflenmiştir.

Proje kapsamında saha denetimleri aylık periyotlarla yapılmakta, gözlemler raporlanmakta ve ilgili birimlerle paylaşılmaktadır. Denetimler sonucunda, önlenebilir iş kazalarının azaltılması ve çalışanların katılımının artırılması yönünde somut kazanımlar elde edilmiştir.

Sürekli İyileştirme

Boytrans Lojistik, İSG yönetimini yalnızca yasal bir gereklilik olarak değil, kurumsal sorumluluk anlayışının bir göstergesi olarak yürütmektedir. Şirket, sıfır iş kazası hedefi doğrultusunda sistematik ölçüm, eğitim ve denetim uygulamalarına devam edecek; çalışan güvenliğini merkezde tutan iş kültürünü sürekli iyileştirme anlayışıyla sürdürecektir.

Boytrans Lojistik, çalışan memnuniyetini sürdürülebilir büyüme stratejisinin temel unsurlarından biri olarak görmekte ve çalışanlarının motivasyonunu, bağlılığını ve gelişimini destekleyecek sistematik uygulamalar yürütmektedir. İnsan Kaynakları birimi, çalışan deneyimini güçlendirmeye yönelik tüm süreçleri planlamakta ve performans sonuçlarını düzenli olarak üst yönetime raporlamaktadır.

İstihdam ve Devir Oranları

2024 yılı itibarıyla Boytrans bünyesinde toplam 193 çalışan görev yapmaktadır. Yıl içinde 68 yeni çalışan istihdam edilmiş, 31 çalışan ise işten ayrılmıştır. Yeni işe alınanların %3'ü beyaz yaka, %97'si mavi yaka çalışanlardan oluşmuştur. Cinsiyet dağılımına göre 2024 yılında işe alınanların %90'ı erkek, %10'u kadın çalışanlardan oluşmuştur. Çalışan devir oranındaki azalma, şirketin iş gücü sürekliliğini koruma konusundaki başarısını ortaya koymaktadır.

Çalışan Hakları ve Sosyal Destekler

Boytrans, çalışan haklarını güvence altına almak amacıyla tüm faaliyetlerini ulusal mevzuata uygun şekilde yürütmektedir. Şirketin 2024 yılı itibarıyla çalışanlarının %65'i toplu iş sözleşmesi kapsamındadır. Bu uygulama, adil ücretlendirme, çalışma saatleri, yan haklar ve sosyal haklara ilişkin güvenceleri kapsamaktadır.



7.5 Çalışan Memnuniyeti

İŞ GÜCÜ				
İstihdam ve Devir (Türkiye)	Birim	2022	2023	2024
İşe yeni giren - Toplam	Kişi	34	52	68
Beyaz Yaka	Kişi	1	6	2
Mavi Yaka	Kişi	33	46	66
İşten ayrılan - Toplam	Kişi	44	53	31
Beyaz Yaka	Kişi	7	4	4
Mavi Yaka	Kişi	37	49	27
TOPLAM		151	156	193
Cinsiyete Göre	Birim	2022	2023	2024
Erkek - İşe alınan	Kişi	34	48	61
	Oran	%100	%92	%90
Erkek - İşten ayrılan	Kişi	41	53	28
	Oran	%93	%100	%90
Kadın - İşe alınan	Kişi	0	4	7
	Oran	%0	%8	%10
Kadın - İşten ayrılan	Kişi	3	0	3
	Oran	%7	%0	%10
TOPLAM		151	156	193

Sözleşme	Birim	2022	2023	2024
Toplu iş sözleşmelerine dahil olan çalışan yüzdesi	Oran	%63,6	%59	%65

Kadın ve erkek çalışanlar doğum izinleri, sağlık sigortası, maluliyet sigortası ve emeklilik hakları gibi sosyal güvencelerden eşit şekilde yararlanmaktadır. 2024 yılında 8 erkek ve 1 kadın çalışan doğum izni kullanmış; bu çalışanların tamamı izin dönüşü işine geri dönmüştür.

Doğum İzni Kullanan Çalışanlar	Toplam	2022		2023		2024	
		Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Doğum iznine hak kazanan çalışanlar	Sayı	0	8	1	7	1	8
Doğum izni kullanan çalışanlar	Sayı	0	8	1	7	1	8
Doğum izni bittikten sonra işe dönen çalışanlar	Sayı	0	8	1	7	1	8
Doğum izninden sonra işe dönen ve sonrasında en az 12 ay daha çalışanlar	Sayı	0	6	1	4	1	8

KADIN				
Doğum İzni Kullanan Çalışanlar	Toplam	2022	2023	2024
Doğum izni kullanan çalışanlar	Sayı	0	1	1
Doğum izni bittikten sonra işe dönen çalışanlar	Sayı	0	1	1
Doğum izninden sonra işe dönen ve sonrasında en az 12 ay daha çalışanlar	Sayı	0	1	1
Doğum izninden sonra işe dönen ve sonrasında en az 12 ay daha çalışanlar	Sayı	0	1	1

7.5 Çalışan Memnuniyeti

ERKEK				
Doğum İzni Kullanan Çalışanlar	Toplam	2022	2023	2024
Doğum iznine hak kazanan çalışanlar	Sayı	8	7	8
Doğum izni kullanan çalışanlar	Sayı	8	7	8
Doğum izni bittikten sonra işe dönen çalışanlar	Sayı	8	7	8
Doğum izninden sonra işe dönen ve sonrasında en az 12 ay daha çalışanlar	Sayı	6	4	8

Katılım, Öneri ve Şikâyet Mekanizmaları

Çalışan geri bildirimleri, memnuniyetin izlenmesi ve iyileştirme süreçlerinin yürütülmesinde önemli bir araç olarak değerlendirilmektedir. Şirket bünyesinde uygulanan İyileştirme Öneri Talep Sistemi, çalışanların süreçlere aktif katılımını teşvik etmektedir. Bu sistem, çalışanların doğrudan veya yazılı olarak öneri, talep ve şikâyetlerini iletmelerini sağlamaktadır. Tüm bildirimler İnsan Kaynakları Departmanı tarafından kayıt altına alınmakta, değerlendirilmekte ve sonuçlar ilgili kişilere geri bildirilmektedir.

Eğitim, Gelişim ve Katılım Kültürü

Boytrans, çalışan bağlılığını güçlendirmek amacıyla düzenli olarak eğitim ve farkındalık programları yürütmektedir. Eğitim faaliyetleri, kişisel ve mesleki gelişim odaklı olarak planlanmakta; çalışanların sürekli öğrenme alışkanlığını desteklemektedir. Ayrıca yöneticiler ve İnsan Kaynakları birimi tarafından yürütülen mentorluk uygulamaları ile yeni çalışanların kuruma adaptasyon süreçleri hızlandırılmaktadır.

Çalışan Memnuniyetini Destekleyen Uygulamalar

Şirket, çalışan memnuniyetini artırmak amacıyla yıl boyunca çeşitli sosyal etkinlikler düzenlemiştir. Doğum günü kutlamaları, bayram organizasyonları, kahvaltılı buluşmaları, kıdem yıl dönümü plaketeri, Kayserispor maçlarına yönelik passolig desteği ve çalışan çocuklarına yönelik sosyal etkinlikler, kurum içi dayanışma ve aidiyet duygusunu güçlendiren uygulamalar arasında yer almıştır.

Boytrans Lojistik, çalışan memnuniyetini ölçümlemek amacıyla iç değerlendirme ve geri bildirim anketleri uygulamakta; sonuçlara göre motivasyon, eğitim ve iş güvenliği alanlarında sürekli iyileştirme faaliyetleri yürütmektedir.

Boytrans Lojistik, toplumsal sorumluluk anlayışını kurumsal sürdürülebilirlik vizyonunun temel unsurlarından biri olarak ele almaktadır. Şirket, faaliyet gösterdiği bölgelerde ekonomik, sosyal ve kültürel gelişime katkı sağlamayı amaçlamakta; gençlerin istihdamı, kadınların iş gücüne katılımı ve yerel kalkınmanın desteklenmesi alanlarında somut uygulamalar yürütmektedir.

Üniversite İş Birliği Kapsamında Genç Yetenek Programı

Boytrans, 2024 yılında üniversitelerle yaptığı iş birliği çerçevesinde "Genç Yetenek Programı"nı hayata geçirmiştir. Programın amacı, üniversite öğrencilerinin iş hayatına hazırlanmasını desteklemek ve sektöre nitelikli insan kaynağı kazandırmaktır. 2,5 ay süreyle yürütülen program kapsamında genç katılımcılara proje bazlı çalışma fırsatları sunulmuş, "Karayolu Forwarderlik Operasyon Süreçleri Tasarımı" projesi hazırlanmıştır. Her katılımcıya bir mentör atanmış, gelişim süreçleri İnsan Kaynakları koordinasyonunda yürütülmüştür. Program sonunda öğrenciler sektör dinamiklerini deneyimleyerek profesyonel gelişim fırsatı elde etmiştir. Boytrans, bu uygulamayı her yıl yinelenen bir toplumsal katkı projesi haline getirmeyi hedeflemektedir.

Boytrans Sürücü Akademisi

2024 yılında hayata geçirilen "Boytrans Sürücü Akademisi", lojistik sektöründe nitelikli sürücü açığını kapatmayı ve toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemeyi amaçlamaktadır. Program, dört aylık teorik ve pratik eğitimlerden oluşmakta ve yıl içinde periyodik olarak tekrarlanmaktadır. Eğitimler; ileri sürüş teknikleri, güvenli taşıma, iş sağlığı ve güvenliği, trafik bilinci ve müşteri ilişkileri gibi konuları kapsamaktadır.

Program kapsamında ehliyeti bulunmayan kadın sürücü adaylarına özel eğitim imkânı sunulmuş, kadınların lojistik sektörüne katılımı teşvik edilmiştir. 2024 yılında 4 kadın ve 24 erkek sürücü programdan mezun olmuştur. Boytrans, bu uygulama ile kadınların mesleki fırsatlara erişimini artırmış ve sektördeki çeşitlilik hedeflerine somut katkı sağlamıştır.

Eğitim, Staj ve Yerel Katkı Uygulamaları

Boytrans, gençlerin mesleki gelişimine katkı sağlamak amacıyla lise ve üniversite öğrencilerine yönelik staj imkânları sunmaktadır. Kadın ve erkek öğrenciler arasında ayırım yapılmadan tüm stajyerlere eşit koşullar sağlanmaktadır. Staj dönemlerinde öğrencilerin iş disiplini, ekip çalışması ve operasyonel beceriler konusunda gelişim göstermeleri hedeflenmektedir.

Şirket ayrıca faaliyet gösterdiği bölgelerde yerel istihdamı desteklemekte, sosyal dayanışmayı artıran projelere öncülük etmektedir. Kadın akaryakıt satış görevlilerinin istihdamı ve gençlerin iş hayatına katılımının teşvik edilmesi bu kapsamda öne çıkan uygulamalardandır.

7.6 Toplumsal Sosyal Sorumluluk

Sürdürülebilir Kalkınma Yaklaşımı

Boytrans, sürdürülebilir kalkınmayı yalnızca ekonomik büyüme ile değil, sosyal ve çevresel boyutlarıyla da ele almaktadır. İnsan Kaynakları Departmanı, üst yönetim ile koordineli şekilde hareket ederek toplumsal fayda sağlayan projelerin sürekliliğini sağlamaktadır. Bu kapsamda, çalışan bağlılığını artırmaya, fırsat eşitliğini güçlendirmeye ve etik çalışma kültürünü geliştirmeye yönelik faaliyetler yürütülmektedir. Şirket, uzun vadeli sürdürülebilirlik hedefleri doğrultusunda insan kaynağının gelişimini toplumsal kalkınmanın en güçlü unsuru olarak görmektedir.

Paydaş Katılımı ve Geri Bildirim Mekanizmaları

Boytrans Lojistik, toplumsal katkı çalışmalarında paydaşların katılımını önemsemekte ve geri bildirim mekanizmaları ile sürekli iyileştirme sağlamaktadır. İyileştirme Öneri Talep Sistemi aracılığıyla çalışanlar, tedarikçiler ve diğer paydaşlar süreçlere doğrudan katkı sunabilmektedir. Gelen öneriler değerlendirilerek uygun olanlar uygulanmakta ve sonuçlar ilgili birimlere raporlanmaktadır.





EKLER

8.1 Çevresel Performans Göstergeleri

Enerji Yönetimimiz

ENERJİ TÜKETİMİMİZ				
Toplam Enerji Tüketimi	Birim	2022	2023	2024
Enerji Tüketimi	TEP	2.484	2.284	2.764
1.Yenilenemeyen Doğrudan Enerji				
Benzin	litre	10.551	11.253	17.226
Mazot /Motorin	litre	2.851.489	2.610.482	3.173.668
Doğal Gaz	Sm3	43.683	47.824	45.691
2.Yenilenebilir Doğrudan Enerji				
Biyokütle (Talaş, Odun, Pelet vb.)	ton	0	0	0
3.Yenilenemeyen Dolaylı Enerji				
Elektrik	kWh	302.403	298.142	309.172
4.Yenilenebilir Enerji Kaynağından Temin Edilen Enerji				
GES (Tüketilen)	kWh	0	0	0
TOPLAM ELEKTRİK TÜKETİMİ	kWh	302.403	298.142	309.172

Su Verimliliği ve Atık Su Yönetimi

Yıllar	2024 Yılı Çekilen Su Miktarı Hacmi (m ³)	2024 Yılı Deşarj Edilen Su Miktarı Hacmi (m ³)
Boytrans Lojistik Tesisi	15.643	15.643
2024 Yılı Çekilen Su Ayak İzi		
Mavi Su Ayak İzi	15.652	(m ³ /yıl)
Gri Su Ayak İzi	11.998	(m ³ /yıl)
Toplam Su Ayak İzi	27.650	(m ³ /yıl)

8.1 Çevresel Performans Göstergeleri

Döngüsellik ve Atık Yönetimi

TOPLAM ATIK				
Türüne Göre	Birim	2022	2023	2024
Tehlikeli Atıklar	Ton	1,96	3,42	2,38
Tehlikesiz Atıklar	Ton	1,48	-	0,34
Toplam Atık	Ton	3,44	3,42	2,72
Bertaraf Yöntemine Göre				
Birim	2022	2023	2024	
Enerji Geri Kazanımı	Ton	-	-	-
Geri kazanım	Ton	~3,44	~3,42	~2,72
Atık Sahası	Ton	-	-	-
Atık yakımı	Ton	-	-	-
Diğer Bertaraf Yöntemi	Ton	-	-	-
Toplam Bertaraf Edilen Atık	Ton	~3,44	~3,42	~2,72

Sera Gazı Yönetimimiz

Yıllar/Kategoriler	2023	2024
Kategori 1	8.141	9.869
Kategori 2	131	137
Kategori 3	479	345
Kategori 4	13.040	8.976
Kategori 5	27.318	26.798
Kategori 6	1.793	2.099
Toplam	50.903	48.224

TOPLAM ATIK					
Türüne Göre	Birim	2022	2023	2024	
Tehlikeli Atıklar	Sıvı Atık (Yakıt dibi kalıntısı)	Lt	130	700	80
	Kontamine Atık	Kg	0	40	350
	Atık Yağ	Ton	1,83	2,68	1,95
	Atık Akü	Adet	-	-	-
	Atık Filtre	Ton	-	-	-
	Atık Pil	Adet	-	-	-
Tehlikesiz Atıklar	Atık Cam	Ton	-	-	-
	Atık Kağıt	Ton	-	-	-
	Evsel Atık	Ton	-	-	-
	Elektronik Atık	Ton	-	-	-
	Atık Plastik	Ton	-	-	-
	Atık Metal	Ton	-	-	-
Lastik	Ton	1,48		0,34	
Bertaraf Yöntemine Göre					
Birim	2022	2023	2024		
Geri kazanım	Ton	~3,44	~3,42	~2,72	

8.2 Sosyal Performans Göstergeleri

Sosyal Performans Yönetimimiz

Yan haklar - Kuruluşun tam zamanlı çalışanları için standart olan fakat geçici veya yarı zamanlı çalışanlara sunulmayan yan hakları belirgin operasyon yerlerine göre bildiriniz.	Birim	2022	2023	2024
Hayat sigortası	Kişi	0	0	0
Sağlık hizmetleri	Kişi	151	156	193
Engellilik ve maluliyet sigortası	Kişi	151	156	193
Doğum izni	Kişi	8	8	9
Emeklilik hakkı	Kişi	3	35	9
Hisse senedi sahipliği	Kişi	0	0	0

Tüm Eğitimler (Türüne Göre)	Birim	2022	2023	2024
Mesleki Gelişim	Saat	204	355	4.018,5
Kişisel Gelişim	Saat	0	48	83
İSG	Saat	1.812	1872	2.316
Diğer (Liderlik)	Saat	0	0	0
Toplam Eğitim Saati	Saat	2.016	2.275	6.417,5

İstihdam Türüne Göre	Birim	2022	2023	2024
Yabancı	Kadın	0	0	0
	Oran	0	0	0
	Erkek	0	0	0
	Oran	0	0	0
Engelli	Kadın	0	0	0
	Oran	0	0	0
	Erkek	4	4	5
	Oran	3%	3%	3%

Yetenek Yönetimi ve Kariyer Gelişimi

EĞİTİM YATIRIMLARI (Tüm Eğitimler)				
Çalışan Kategorisine Göre	Birim	2022	2023	2024
Üst Düzey Yöneticiler	Kişi*Saat	0,00	1,50	16,00
Üst Düzey Yöneticiler	Kişi	0,00	2,00	2,00
Orta Düzey Yöneticiler	Kişi*Saat	0,00	31,00	10,00
Orta Düzey Yöneticiler	Kişi	0,00	3,00	3,00
Diğer Çalışanlar	Kişi*Saat	228,00	563,00	6.391,50
Diğer Çalışanlar	Kişi	46,00	73,00	109,00
TOPLAM		228,00	595,50	6.417,50

İstihdam Türüne Göre	Birim	2022	2023	2024
Mavi Yaka	Kişi*Saat	222,00	285,00	6.238,50
Mavi Yaka	Kişi	45,00	47,00	83,00
Beyaz Yaka	Kişi*Saat	6,00	310,50	179,00
Beyaz Yaka	Kişi	1,00	31,00	31,00
Taşeron Çalışanları	Kişi*Saat	0,00	0,00	0,00
Taşeron Çalışanları	Kişi	0,00	0,00	0,00
TOPLAM		228,00	595,50	6.417,50

Cinsiyete Göre	Birim	2022	2023	2024
Erkek	Kişi*Saat	228,00	499,00	5.673,50
Erkek	Kişi	46,00	67,00	101,00
Kadın	Kişi*Saat	0,00	96,50	744,00
Kadın	Kişi	0,00	11,00	13,00
TOPLAM		228,00	595,50	6.417,50

8.2 Sosyal Performans Göstergeleri

Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık

İŞ GÜCÜ				
Yönetim Kategorisine Göre	Birim	2022	2023	2024
Üst Yönetim	Kadın	0	0	0
	Oran	0	0	0
	Erkek	0	1	1
	Oran	0	%1	%1
Orta Düzey	Kadın	0	0	0
	Oran	0	0	0
	Erkek	1	3	2
	Oran	%1	%2	%1
Diğer	Kadın	8	13	17
	Oran	%5	%8	%9
	Erkek	142	139	173
	Oran	%94	%89	%90
TOPLAM		151	156	193

İŞ GÜCÜ				
İstihdam Türüne Göre	Birim	2022	2023	2024
Beyaz Yaka - Kadın	Kişi	6	9	9
Beyaz Yaka - Erkek	Kişi	21	26	24
Mavi Yaka - Kadın	Kişi	2	4	8
Mavi Yaka - Erkek	Kişi	122	117	152
TOPLAM		151	156	193
Sözleşme Türüne Göre	Birim	2022	2023	2024
Belirsiz Süreli - Kadın	Kişi	8	13	17
Belirsiz Süreli - Erkek	Kişi	143	143	176
Belirli Süreli - Kadın	Kişi	0	0	0
Belirli Süreli - Erkek	Kişi	0	0	0
TOPLAM		151	156	193
Cinsiyete Göre	Birim	2022	2023	2024
Erkek	Kişi	143	143	176
	Oran	%95	%92	%91
Kadın	Kişi	8	13	17
	Oran	%5	%8	%9
TOPLAM		151	156	193

RAPOR
HAKKINDA

HAKKIMIZDA

KURUMSAL
YÖNETİMİMİZ

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
YAKLAŞIMIMIZ

EKONOMİK
PERFORMANSIMIZ

ÇEVRESEL
PERFORMANSIMIZ

SOSYAL
PERFORMANSIMIZ

Yaşa Göre	Birim	2022	2023	2024
18 - 30 Yaş Arası	Kadın	3	5	5
	Oran	%2	%3	%3
	Erkek	17	31	39
	Oran	%11	%20	%20
31 - 40 Yaş Arası	Kadın	3	6	8
	Oran	%2	%4	%4
	Erkek	55	48	62
	Oran	%36	%31	%32
41 - 50 Yaş Arası	Kadın	2	2	4
	Oran	%1	1%	%2
	Erkek	61	54	60
	Oran	%40	%35	%31
51 - 60 Yaş Arası	Kadın	0	0	0
	Oran	0	0	0
	Erkek	10	10	15
	Oran	%7	%6	%8
60 Yaş Üstü	Kadın	0	0	0
	Oran	0	0	0
	Erkek	0	0	0
	Oran	0	0	0
TOPLAM		151	156	193

8.2 Sosyal Performans Göstergeleri

İş Sağlığı ve Güvenliği

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİ

	2022	2023	2024
Şirket Çalışanları Sayısı	151	156	193
Alt İşveren Çalışanları Sayısı	0	0	0
Toplam Katılımcı Sayısı	151	156	193

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİ

Şirket Bilgileri	2022	2023	2024
Şirket Çalışanları (Kişi*Saat)	1812	1872	2316
Alt İşveren Çalışanları (Kişi*Saat)	0	0	0
Toplam İSG Eğitimleri (Kişi*Saat)	1812	1872	2316

	2022	2023	2024
Kurulu İSG Komitesi Sayısı	5	5	5
Kurulu İSG Komitelerindeki Toplam Üye Sayısı	10	9	10
Kurulu İSG Komitelerinde Çalışan Temsilcisi Sayısı	2	1	2

RAPOR
HAKKINDA

HAKKIMIZDA

KURUMSAL
YÖNETİMİMİZSÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
YAKLAŞIMIMIZEKONOMİK
PERFORMANSIMIZÇEVRESEL
PERFORMANSIMIZSOSYAL
PERFORMANSIMIZ

EKLER

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İş Kazaları	Grup	Birim	2022	2023	2024
Ramak Kala	Şirket	Adet/Yıl	0	0	0
	Alt işveren	Adet/Yıl	0	0	0
Kayıp Günlü Kaza Adedi	Şirket	Adet/Yıl	11	12	20
	Alt işveren	Adet/Yıl	0	0	0
Kayıp Gün	Şirket	Adet/Yıl	11	34	23
	Alt işveren	Adet/Yıl	0	0	0
Kayıp Günsüz Kaza Adedi	Şirket	Adet/Yıl	11	12	20
	Alt işveren	Adet/Yıl	0	0	0
KSO - Kaza Sıklık Oranı (Lost Time Injury Rate) (Kaza Sayısı x 1.000.000) / Toplam Çalışma Saati	Şirket	Oran	26,90	28,49	55,64
	Alt işveren	Oran	0,00	0,00	0,00
Ölüm	Şirket	Adet/Yıl	0	0	0
	Alt işveren	Adet/Yıl	0	0	0
KAO - Kaza Ağırlık Oranı (Severity Rate) (Kayıp Gün x 1000) / Toplam Çalışma Saati	Şirket	Oran	85,54	144,23	92,83
	Alt işveren	Oran	0,00	0,00	0,00
Meslek hastalığı oranı (ODR) Meslek Hastalığı Sayısı x 1.000.000 / ÇS	Şirket	Oran	0,00	0,00	0,00
	Alt işveren	Oran	0,00	0,00	0,00

8.2 Sosyal Performans Göstergeleri**Çalışan Memnuniyeti**

Sözleşme	Birim	2022	2023	2024
Toplu iş sözleşmelerine dahil olan çalışan yüzdesi	Oran	%63,6	%59	%65

İŞ GÜCÜ

İstihdam ve Devir (Türkiye)	Birim	2022	2023	2024
İşe yeni giren - Toplam	Kişi	34	52	68
Beyaz Yaka	Kişi	1	6	2
Mavi Yaka	Kişi	33	46	66
İşten ayrılan - Toplam	Kişi	44	53	31
Beyaz Yaka	Kişi	7	4	4
Mavi Yaka	Kişi	37	49	27
TOPLAM		151	156	193
Cinsiyete Göre	Birim	2022	2023	2024
Erkek - İşe alınan	Kişi	34	48	61
	Oran	%100	%92	%90
Erkek - İşten ayrılan	Kişi	41	53	28
	Oran	%93	%100	%90
Kadın - İşe alınan	Kişi	0	4	7
	Oran	%0	%8	%10
Kadın - İşten ayrılan	Kişi	3	0	3
	Oran	%7	%0	%10
TOPLAM		151	156	193

RAPOR
HAKKINDA

HAKKIMIZDA

KURUMSAL
YÖNETİMİMİZSÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
YAKLAŞIMIMIZEKONOMİK
PERFORMANSIMIZÇEVRESEL
PERFORMANSIMIZSOSYAL
PERFORMANSIMIZ

EKLER

Çalışan Memnuniyeti

Doğum İzni Kullanan Çalışanlar	Toplam	2022		2023		2024	
		Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Doğum iznine hak kazanan çalışanlar	Sayı	0	8	1	7	1	8
Doğum izni kullanan çalışanlar	Sayı	0	8	1	7	1	8
Doğum izni bittikten sonra işe dönen çalışanlar	Sayı	0	8	1	7	1	8
Doğum izninden sonra işe dönen ve sonrasında en az 12 ay daha çalışanlar	Sayı	0	6	1	4	1	8

KADIN

Doğum İzni Kullanan Çalışanlar	Toplam	2022	2023	2024
Doğum izni kullanan çalışanlar	Sayı	0	1	1
Doğum izni bittikten sonra işe dönen çalışanlar	Sayı	0	1	1
Doğum izninden sonra işe dönen ve sonrasında en az 12 ay daha çalışanlar	Sayı	0	1	1
Doğum izninden sonra işe dönen ve sonrasında en az 12 ay daha çalışanlar	Sayı	0	1	1

ERKEK

Doğum İzni Kullanan Çalışanlar	Toplam	2022	2023	2024
Doğum iznine hak kazanan çalışanlar	Sayı	8	7	8
Doğum izni kullanan çalışanlar	Sayı	8	7	8
Doğum izni bittikten sonra işe dönen çalışanlar	Sayı	8	7	8
Doğum izninden sonra işe dönen ve sonrasında en az 12 ay daha çalışanlar	Sayı	6	4	8

8.3 Ekonomik Performans Göstergeleri

Ekonomik Performansımız

YARATILAN EKONOMİK DEĞER		
Yıllar	Yurtiçi (TL)	Yurtdışı (TL)
2022	0.86 Milyar	0.34 Milyar
2023	1.36 Milyar	0.43 Milyar
2024	1.97 Milyar	0.59 Milyar

Yerel Ekonomiye Katkı

Tedarikçilere yapılan ödemelerin yaklaşık değeri	Birim	2022	2023	2024
Yurt İçi Satın Alma Miktarı	TL	1.092.131.759	1.531.257.791	2.148.126.967
Yurt İçi Tedarikçi Sayısı	Adet	3.976	5.450	4.394

RAPOR
HAKKINDA

HAKKIMIZDA

KURUMSAL
YÖNETİMİMİZSÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
YAKLAŞIMIMIZEKONOMİK
PERFORMANSIMIZÇEVRESEL
PERFORMANSIMIZSOSYAL
PERFORMANSIMIZ

EKLER

Kullanım Beyanı			Boytrans, 1 Ocak 2024-31 Aralık 2024 dönemini kapsayan raporunu GRI 1: Temel 2021 Standardını referans olarak hazırlamıştır.		
GRI 1 Kullanımı			GRI 1: Temel 2021		
GRI No	GRI Konu Adı - Versiyon	Alt Konu No	Alt Konu Adı	Başlıklar	Sayfa Sayısı
GRI 2	Hakkımızda	2-1	Kurum profili	Hakkımızda	8
	Rapor Hakkında	2-2	Sürdürülebilirlik raporlamasına dahil edilen kuruluşlar	Rapor Hakkında	4
	Rapor Hakkında	2-3	Raporlama periyodu, sıklığı ve irtibat noktası	Rapor Hakkında	4
	Tedarik Zinciri Yönetimi	2-6	Faaliyetler, değer zinciri ve diğer iş ilişkileri	Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimi	24
	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık	2-7	Çalışanlar	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık	53
	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık	2-8	Taşeron firmaya ait çalışanlar	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık	53
	Yönetim Kurulumuz, Organizasyon Yapımız ve Komitelerimiz	2-9	Yönetim yapısı ve bileşimi	Organizasyonumuz	15
	Yönetim Kurulumuz, Organizasyon Yapımız ve Komitelerimiz	2-10	En yüksek yönetim organının üyelerinin yetkinlik ve yeterliliklerinin belirlenme süreci	Organizasyonumuz	15
	Yönetim Kurulumuz, Organizasyon Yapımız ve Komitelerimiz	2-11	En yüksek yönetim organının başkanı	Organizasyonumuz	15
	Yönetim Kurulumuz, Organizasyon Yapımız ve Komitelerimiz	2-12	En yüksek yönetim organının kuruluşun faaliyetleri kaynaklı oluşan etkilerin yönetilmesindeki rolü	Organizasyonumuz	15
	Sürdürülebilir Kalkınmaya Yaklaşımımız ve Organizasyonumuz	2-13	Faaliyet kaynaklı oluşan etkilerin yönetilmesinde sorumluluk iradesi	Organizasyonumuz	15
	Sürdürülebilir Kalkınmaya Yaklaşımımız ve Organizasyonumuz	2-14	Sürdürülebilirlik raporlamasında en yüksek yönetim organının rolü	Organizasyonumuz	15
	İş Etiği ve Uyum	2-15	Çıkar çatışmalarını engelleyen süreçler	İş Etiği ve Uyum	21
	İş Etiği ve Uyum	2-16	Kritik konuların en yüksek yönetim organına aktarılması süreci	İş Etiği ve Uyum	21
	Yönetim Kurulumuz, Organizasyon Yapımız ve Komitelerimiz	2-17	En yüksek yönetim organının yeterlilikleri	Organizasyonumuz	15
	Yönetim Kurulumuz, Organizasyon Yapımız ve Komitelerimiz	2-18	En yüksek yönetim organının performansının değerlendirilmesi	Organizasyonumuz	15

RAPOR
HAKKINDA

HAKKIMIZDA

KURUMSAL
YÖNETİMİMİZSÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
YAKLAŞIMIMIZEKONOMİK
PERFORMANSIMIZÇEVRESEL
PERFORMANSIMIZSOSYAL
PERFORMANSIMIZ

EKLER

GRI No	GRI Konu Adı - Versiyon	Alt Konu No	Alt Konu Adı	Başlıklar	Sayfa Sayısı
GRI 2	Çalışan Memnuniyeti	2-19	Ücretlendirme politikaları	Çalışan Memnuniyeti	57
	Çalışan Memnuniyeti	2-20	Ücret belirleme süreci	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık	53
	Sürdürülebilir Kalkınmaya Yaklaşımımız ve Organizasyonumuz	2-22	Sürdürülebilir kalkınma stratejisine ilişkin açıklama	Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız	26
	Hakkımızda	2-23	Politika taahhütleri	İç Denetim	20
	Hakkımızda	2-24	Politika taahhütlerinin uygulanması	İç Denetim	20
	Sosyal Performansımız	2-25	Olumsuz etkileri iyileştirmeye yönelik süreçler	Sosyal Performans Yönetimimiz	50
	İş Etiği ve Uyum	2-26	Etik ve yasal davranışlar ile ilgili konular hakkında öneri alınması ve endişelerin dile getirilmesine yönelik mekanizmalar	İş Etiği ve Uyum	21
	İş Etiği ve Uyum	2-27	Yasa ve yönetmeliklere uygunluk	İş Etiği ve Uyum	21
	Sürdürülebilir Kalkınmaya Yaklaşımımız ve Organizasyonumuz	2-28	Kurumsal üyelikler	Üyeliklerimiz ve Ödüllerimiz	13
	Öncelikli Konular ve Paydaş Katılımı	2-29	Paydaş katılımı	Paydaş Katılımı ve Önceliklendirme Matrisimiz	27
Çalışan Memnuniyeti	2-30	Toplu iş sözleşmesine tabi çalışan oranları	Çalışan Memnuniyeti	56	
GRI 3	Öncelikli konular	3-1	Öncelikli konuları belirleme süreci	Paydaş Katılımı ve Önceliklendirme Matrisimiz	27
	Öncelikli konular	3-2	Öncelikli konuların listesi	Paydaş Katılımı ve Önceliklendirme Matrisimiz	27
GRI-201	Ekonomik Performans - 2016	201-1	Üretilen ve Dağıtılan Doğrudan Ekonomik Değer	Ekonomik Performans	35
GRI-203	Dolaylı Ekonomik Etkiler - 2016	203-1	Altyapı Yatırımları ve Desteklenen Hizmetler	Yatırımlarımız	36
		203-2	Belirgin Dolaylı Ekonomik Etkiler	Yatırımlarımız	36
GRI-204	Satın Alma Uygulamaları - 2016	204-1	Yerel Tedarikçilere Yapılan Harcamaların Oranı	Yerel Ekonomiye Katkı	41

RAPOR
HAKKINDA

HAKKIMIZDA

KURUMSAL
YÖNETİMİMİZSÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
YAKLAŞIMIMIZEKONOMİK
PERFORMANSIMIZÇEVRESEL
PERFORMANSIMIZSOSYAL
PERFORMANSIMIZ

EKLER

GRI No	GRI Konu Adı - Versiyon	Alt Konu No	Alt Konu Adı	Başlıklar	Sayfa Sayısı
GRI-205	Yolsuzlukla Mücadele - 2016	205-1	Yolsuzlukla İlişkili Riskler Bakımından Değerlendirilmiş Faaliyetler	Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele	22
		205-2	Yolsuzlukla Mücadele Politika Ve Prosedürleri İle İlgili İletişim Ve Eğitim	Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele	22
		205-3	Teyit Edilmiş Yolsuzluk Vakaları Ve Alınan Önlemler	Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele	22
GRI-206	Rekabete Aykırı Davranış - 2016	206-1	Rekabete Aykırı Davranışlara, Tröstleşme Ve Tekelcilik Faaliyetlerine İlişkin Yasal İşlemler	Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele	22
GRI-207	Vergi - 2022	207-1	Vergi Yaklaşımı	Vergi Yaklaşımımız	40
		207-3	Vergi ile İlgili Paydaş Etkileşimi ve Yönetimi	Vergi Yaklaşımımız	40
GRI-301	Malzemeler - 2016	301-1	Ağırlık veya Hacmine Göre Kullanılan Malzemeler	Döngüsellik ve Atık Yönetimi	47
		301-2	Girdi Olarak Kullanılan Geri Dönüştürülmüş Malzemeler	Döngüsellik ve Atık Yönetimi	47
		301-3	Geri Kazanılmış Ürünler ve Onların Paketleme Malzemeleri	Döngüsellik ve Atık Yönetimi	47
GRI-302	Enerji - 2016	302-1	Kuruluş İçindeki Enerji Tüketimi	Enerji Yönetimimiz	44
		302-2	Kuruluş Dışındaki Enerji Tüketimi	Enerji Yönetimimiz	44
		302-3	Enerji Yoğunluğu	Enerji Yönetimimiz	44
		302-4	Enerji Tüketiminin Azaltılması	Enerji Yönetimimiz	44
		302-5	Ürün ve Hizmetlerde Gereken Enerji Kullanımının Azaltılması	Enerji Yönetimimiz	44
GRI-303	Su Tüketimi ve Deşarj - 2018	303-1	Paylaşılan Bir Kaynak Olarak Su İle Etkileşim	Su Verimliliği ve Atık Su Yönetimi	46
		303-2	Su Deşarj Yönetimi ve İlişkili Etkiler	Su Verimliliği ve Atık Su Yönetimi	46
		303-3	Su Çekme	Su Verimliliği ve Atık Su Yönetimi	46
		303-4	Su Deşarjı	Su Verimliliği ve Atık Su Yönetimi	46
		303-5	Su Tüketimi	Su Verimliliği ve Atık Su Yönetimi	46

RAPOR
HAKKINDA

HAKKIMIZDA

KURUMSAL
YÖNETİMİMİZSÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
YAKLAŞIMIMIZEKONOMİK
PERFORMANSIMIZÇEVRESEL
PERFORMANSIMIZSOSYAL
PERFORMANSIMIZ

EKLER

GRI No	GRI Konu Adı - Versiyon	Alt Konu No	Alt Konu Adı	Başlıklar	Sayfa Sayısı
GRI-305	Emisyonlar - 2016	305-1	Kapsam 1 Emisyonları: Doğrudan Sera Gazı (GHG) Emisyonları	Sera Gazı Yönetimimiz	45
		305-2	Kapsam 2 Emisyonları: Dolaylı Sera Gazı (GHG) Emisyonları	Sera Gazı Yönetimimiz	45
		305-3	Kapsam 3 Emisyonları: Diğer Dolaylı Sera Gazı (GHG) Emisyonları	Sera Gazı Yönetimimiz	45
		305-4	Sera Gazı (GHG) Emisyon Yoğunluğu	Sera Gazı Yönetimimiz	45
		305-5	Sera Gazı (GHG) Emisyonlarının Azaltılması	Sera Gazı Yönetimimiz	45
GRI-306	Atıklar - 2020	306-1	Atık Üretimi ve Atık ile İlgili Önemli Etkiler	Döngüsellik ve Atık Yönetimi	47
		306-2	Cinsine ve Bertaraf Yöntemine Göre Atıklar	Döngüsellik ve Atık Yönetimi	47
		306-3	Üretilen Atıklar	Döngüsellik ve Atık Yönetimi	47
		306-4	Atık Geri Kazanımı	Döngüsellik ve Atık Yönetimi	47
		306-5	Atık Bertarafı	Döngüsellik ve Atık Yönetimi	47
GRI-307	Çevresel Uyum	307-1	Çevre Kanunu ve Çevresel Düzenlemelere Uymama Durumu	Çevre Yönetimimiz	43
GRI-308	Tedarikçilerin Çevresel Değerlendirilmesi - 2016	308-1	Çevresel Kriterler Kullanılarak Taranan Yeni Tedarikçiler	Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimi	24
		308-2	Tedarik Zincirinin Çevreye Negatif Etkileri Ve Alınan Önlemler	Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimi	24
GRI-401	İstihdam - 2016	401-1	İşe Alımlar Ve Çalışan Devri	Çalışan Memnuniyeti	57
		401-2	Tam Zamanlı Çalışanlara Sağlanan fakat Geçici ya da Yarı Zamanlı Çalışanlara Sağlanmayan Yan Haklar	Sosyal Performans Yönetimimiz	50
		401-3	Ebeveyn İzni	Sosyal Performans Yönetimimiz	50
GRI-402	İşgücü ve Yönetim İlişkileri - 2016	402-1	İş Gücü Yönetimi/ İlişkileri	Yetenek Yönetimi ve Kariyer Gelişimi	51
GRI-403	İş Sağlığı ve Güvenliği - 2018	403-1	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi	İş Sağlığı ve Güvenliği	55
		403-2	Tehlike Belirleme, Risk Değerlendirmesi Ve Olay İncelemesi	İş Sağlığı ve Güvenliği	55

RAPOR
HAKKINDA

HAKKIMIZDA

KURUMSAL
YÖNETİMİMİZSÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
YAKLAŞIMIMIZEKONOMİK
PERFORMANSIMIZÇEVRESEL
PERFORMANSIMIZSOSYAL
PERFORMANSIMIZ

EKLER

GRI No	GRI Konu Adı - Versiyon	Alt Konu No	Alt Konu Adı	Başlıklar	Sayfa Sayısı
GRI-403	İş Sağlığı ve Güvenliği - 2018	403-3	İş Sağlığı Hizmetleri	İş Sağlığı ve Güvenliği	55
		403-4	İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşçi Katılımı, Danışma ve İletişim	İş Sağlığı ve Güvenliği	55
		403-5	İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Çalışanların Eğitimi	İş Sağlığı ve Güvenliği	55
		403-6	İşçi Sağlığının Teşviki	İş Sağlığı ve Güvenliği	55
		403-7	İş İlişkileri ile Doğrudan Bağlantılı İş Sağlığı ve Güvenliği Etkilerinin Önlenmesi ve Hafifletilmesi	İş Sağlığı ve Güvenliği	55
		403-8	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Kapsamındaki İşçiler	İş Sağlığı ve Güvenliği	55
		403-9	İşle İlgili Yaralanmalar	İş Sağlığı ve Güvenliği	55
		403-10	İşle İlgili Hastalık	İş Sağlığı ve Güvenliği	55
GRI-404	Eğitim ve Öğretim - 2016	404-1	Çalışan Başına Yıllık Ortalama Eğitim Saati	Yetenek Yönetimi ve Kariyer Gelişimi	51
		404-2	Çalışan Becerilerini Geliştirmeye Yönelik Programlar ve Geçiş Yardım Programları	Yetenek Yönetimi ve Kariyer Gelişimi	51
		404-3	Düzenli Performans ve Kariyer Gelişimi Değerlendirmeleri Alan Çalışanların Yüzdesi	Yetenek Yönetimi ve Kariyer Gelişimi	51
GRI-405	Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği - 2016	405-1	Yönetişim Organlarının ve Çalışanların Çeşitliliği	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık	53
GRI-406	Ayrımcılıkla Mücadele - 2016	406-1	Ayrımcılık Vakaları ve Alınan Düzeltici Önlemler	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık	53
GRI-407	Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Özgürlüğü - 2016	407-1	Örgütlenme Ve Toplu Sözleşme Özgürlüğünün Risk Altında Olabileceği Operasyonlar Ve Tedarikçiler	Çalışan Memnuniyeti	57
GRI-408	Çocuk İşçiliği - 2016	408-1	Zorla Çalıştırma Açısından Riskli Operasyonlar ve Tedarikçiler	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık	53
GRI-409	Zorla Çalıştırma - 2016	409-1	Çocuk İşçiliği Açısından Riskli Operasyonlar ve Tedarikçiler	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık	53
GRI-410	Güvenlik Uygulamaları - 2016	410-1	İnsan Hakları Politikaları Veya Prosedürleri Konusunda Eğitimli Güvenlik Personeli	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık	53

RAPOR
HAKKINDA

HAKKIMIZDA

KURUMSAL
YÖNETİMİMİZSÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
YAKLAŞIMIMIZEKONOMİK
PERFORMANSIMIZÇEVRESEL
PERFORMANSIMIZSOSYAL
PERFORMANSIMIZ

EKLER

GRI No	GRI Konu Adı - Versiyon	Alt Konu No	Alt Konu Adı	Başlıklar	Sayfa Sayısı
GRI-412	İnsan Hakları Değerlendirilmesi - 2016	412-1	İnsan Hakları İncelemelerine ve Etki Değerlendirmelerine Tabi Faaliyetler	İç Denetim	20
		412-2	İnsan Hakları Politikaları Ve Kuruluşun Faaliyetleriyle İlişkili İnsan Hakları Uygulamaları İle İlgili Eğitimler	Yetenek Yönetimi ve Kariyer Gelişimi	51
		412-3	İnsan Hakları Hükümleri İçeren Veya İnsan Hakları Açısından İncelenen Önemli Yatırım Sözleşmeleri	Yetenek Yönetimi ve Kariyer Gelişimi	51
GRI-413	Yerel Toplular - 2016	413-1	Yerel Toplum Katılımı, Etki Değerlendirmeleri Ve Geliştirme Programları İçeren Faaliyetler	Toplumsal Sosyal Sorumluluk	59
		413-2	Yerel Topluluklar Üzerinde Önemli Gerçek Ve Potansiyel Olumsuz Etkileri Olan Operasyonlar	Toplumsal Sosyal Sorumluluk	59
GRI-414	Tedarikçilerin Toplum Üzerindeki Etkiler Açısından Değerlendirilmesi - 2016	414-1	Sosyal Kriterler Kullanılarak Taranan Yeni Tedarikçiler	Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimi	24
		414-2	Tedarik Zincirinin Negatif Sosyal Etkileri Ve Alınan Önlemler	Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimi	24
		417-3	Pazarlama İletişimleriyle İlgili Uyumsuzluk Olayları	Rekabete Aykırı Davranışlarla Mücadele	23
GRI-418	Müşteri Gizliliği - 2016	418-1	Müşteri Bilgilerinin Kaybı ve Müşteri Güvenliğine Dair Kanıtlanmış Şikayetler	Ürün Sorumluluğu ve Müşteri Memnuniyet	39
GRI-419	Sosyoekonomik Uyum - 2016	419-1	Sosyal ve Ekonomik Alandaki Kanun ve Düzenlemelere Uymama Durumu	Vergi Yaklaşımımız	40

BOYTRANS LOJİSTİK

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
RAPORU 2024

Künye

Boytrans Lojistik Hizmetleri ve Ticaret A.Ş.

Genel Müdürlük

Kayseri OSB 8. Cad. No:61 Melikgazi/Kayseri

T: +90 352 322 01 38

F: +90 352 322 01 45

E: surdurulebilirlik@boytrans.com.tr

İstanbul Şube

İkitelli Organize Sanayi Bölgesi Ziya Gökalp Mahallesi Atatürk Bulvarı 8. Cad. No.3 Başakşehir/İSTANBUL

T: +90 352 322 01 38

F: +90 352 322 01 45

E: surdurulebilirlik@boytrans.com.tr

www.boytrans.com.tr

Mersis No: 0182005633400001

Sürdürülebilirlik ve Raporlama Danışmanlığı

RHG Ener türk Enerji Üretim ve Ticaret A.Ş.

T. +90 (212) 267 42 06

E. surdurulebilirlik@enerturk.com

enerturk.com

Tasarım

Kurgu Medya

Kemankeş Karamustafapaşa Mah,

Necatibey Cd. no: 72 Kat:7, 34425

Beyoğlu/İstanbul

info@kurgumedy.com.tr

www.kurgumedy.com.tr

Yasal Uyarı

Boytrans Lojistik Hizmetleri ve Ticaret A.Ş. Sürdürülebilirlik Raporu (Rapor), Global Reporting Initiative (GRI) Raporlama İlkelerine uygun şekilde hazırlanmıştır.

Sadece Boytrans Lojistik'in paydaşlarını bilgilendirmek amacıyla hazırlanan bu Rapor'da yer alan içerik ve bilgiler, raporun hazırlandığı zaman diliminde doğru ve güvenilir olduğuna inanılan bilgiler ve kaynaklar kullanılarak oluşturulmuştur ve herhangi bir yatırım kararı için temel oluşturma amacı taşımaz. Rapor'da yer alan bilgi ve içerik herhangi bir beyan, garanti ve/veya taahhüt olarak yorumlanamayacağı gibi, bilgi ve içeriğin eksiksiz ve değişmez olduğu garanti edilmemektedir.

© Sürdürülebilirlik Raporu'nun her hakkı Boytrans Lojistik'e aittir.

