

Monitoring result for Ecosse Konfeksiyon Ithalat Ihracat San. Tic. A.S. Sube on site ECOSE KONFEKSIYON ITH. IHR. SAN. TIC. A.S.

Monitoring

Monitored Party	: Ecosse Konfeksiyon Ithalat Ihracat San. Tic. A.S. Sube
amfori ID	: 792-000814-000
Site	: ECOSE KONFEKSIYON ITH. IHR. SAN. TIC. A.S.
Site amfori ID	: 792-000814-002
Address	: DINDOGRU MAH PEHLIVANKOY YOLU CIMENLIDERE MEVKII BEKLER KUME EVLER NO:10 : Babaeski : Adana : Turkey
Monitoring Activity	: amfori Social Audit - Manufacturing
Monitoring Type	: Full Monitoring
Submission Date	: 14/01/2022
Expiration Date	: 14/01/2023

This is an extract of the online monitoring result, generated on 28/01/2022, and is only valid as an acknowledgement of the result. To see all the details, review the full monitoring result, which is available [here](#) - The English version is the legally binding one.



amfori does not assume any liability with regard to the compliance of this extract, or any versions of this extract, with the Regulation (EU) 2016/679 (General Data Protection Regulation).

*All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, translated, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise, be lent, re-sold, hired out or otherwise circulated without the amfori consent.
© amfori, 2021*

Overall rating



Section rating

PA1: Social Management System	C
PA 2: Workers Involvement and Protection	A
PA 3: The Rights of Freedom of Association and Collective Bargaining	A
PA 4: No Discrimination	A
PA 5: Fair Remuneration	D
PA 6: Decent Working Hours	E
PA 7: Occupational Health and Safety	E
PA 8: No Child Labour	A
PA 9: Special Protection for Young Workers	A

PA 10: No Precarious Employment	B
PA 11: No Bonded Labour	A
PA 12: Protection of the Environment	C
PA 13: Ethical Business Behaviour	A

General description

Summary of the facility: The audited facility, Ecoso Konfeksiyon Ithalat Ihracat San ve Tic A.S was established in 2018 at Babaeski in Kirklareli. The facility also has a branch in Kirikkale. The address is Dindogru Mah. Pehlivan Koyyolu Cimendere Mevkii Beklerkume Evleri No:1/6 Babaeski, Kirklareli. The street number was changed by the municipality from 10 to 1/6. The facility is specialized to manufacture men, women and children outdoorwear. The facility has valid business license. The business license was provided on 15.10.2018 and appeared valid. The business license number is 2018/06.

Summary of factory building structure: The facility is located in 1-storey building as tenant. The building is only occupied by the facility. Total closed area is 5475 sqm. Currently, the facility is raising a new building near the facility building. The new building will be used as warehouse building. The facility aims to complete the new building in 4 months.

Summary of production process: The facility produces men, women and children outdoorwear. Cutting, sewing, ironing & packaging and printing sections are available. Monthly capacity was declared as 250.000 per. month.

Summary for numbers of workers: The facility has a total of 372 employees (238 females and 134 males), including 39 administrative employees (23 females and 16 males), 4 security guards (4 males), 4 kitchen staff (3 females and 1 male), 4 cleaners (1 female and 3 males), 1 boiler (male), 3 maintenance workers (3 males) and 317 production workers (211 females and 106 males).

Summary of working hours: The facility adopted finger printing system to record employees' working hours. 13 months' worth of time records (from December 2020 and December 2021) existed. December 2021 (last month), November 2021 (last paid month), August 2021 (peak month) and February 2021 (low month) were selected for review. 23 samples' December 2021 time records, 22 samples' November 2021 time and wage Records, 15 samples' August 2021 time and wage records and 12 samples' February 2021 time and wage records were reviewed. The employees work between 8:00-18:15 from Monday to Friday with 2 tea breaks (10:00-10:15 and 16:00-16:15) and 45 min. meal break (12:30-13:15). The workers perform 9 hours per day and 45 hours per week at the facility. As per the provided time attendance records the workers had worked max 11 hours per day and 60 hours per week. On average they work 9.4 hours per day and 49 hours per week. However, the auditor reviewed HR computer and found an excel file which name is Other Payments. The Other Payments file included excessive overtime wages, unregistered workers' wages, juvenile workers' overtime wages and apprentices' overtime wages. Based on the excel file 20 unregistered daily workers had worked in September 2021 for min 1 day and max 5 days. Afterwards, the management shared cash wages records of the daily workers for the auditor's review. In and out times of the daily workers appeared in these records. However, in these records in times noted as 8:00 and out times were noted as 18:15. Since these time records appeared fabricated, working hours of the daily workers could not be fully verified. Based on the Other Payments excel file the workers had worked until the next morning. However, these working practices did not appear in the provided time attendance records. Moreover, based on the Other Payments excel file, the apprentices were paid for overtime practices. However, no overtime practices appeared in their time attendance sheets as well. In addition, based on the time attendance records, the juvenile employees have rest for 1 hours 45 minutes instead of 45 min meal break. However, CCTV records were reviewed on the audit day and the auditor noticed that the juvenile workers have only 45 minutes rest for lunch as other workers. Moreover, the juvenile employees had worked until 21:00 for 3 times in December 2021. It appeared in the provided time attendance records.

Summary of compensation: The regular monthly salaries were paid in hourly rate to all employees between 1st and 5th of each month. Based on the provided wage records all the wages are paid through bank. 12 months' worth of wage records (from December 2020 and November 2021) existed. November 2021 (last paid month), August 2021 (peak month) and February 2021 (low month) were selected for review. 23 samples' December 2021 time records, 22 samples' November 2021 time and wage Records, 15 samples' August 2021 time and wage records and 12 samples' February 2021 time and wage records were reviewed. Lowest wage is 2557.59 TRY. All the production workers besides supervisors are paid the minimum wage. The auditor reviewed the HR computer and found an excel file which name is Other Payments. Based on the excel file 20 unregistered daily workers had worked in September 2021 for min 1 day and max 5 days. Also at least 10 daily workers had performed in August 2021. Afterwards, the management shared cash wages records of the daily workers for the auditor's review. Based on these documents and computer records, the related workers' were paid 130 TRY per day. However, time sheets of the related workers appeared fabricated (all in times were noted as 8:00 and all out times were noted as 18:15) wage records of the daily workers could not be fully verified. These workers were not registered for Social Insurance. Based on the Other Payments excel file the workers had worked until the next morning. However, these working practices did not appear in the provided time attendance records. Moreover, based on the Other Payments excel file, the apprentices were paid for overtime practices. However, no overtime practices appeared in their payrolls as well. Therefore, wage records could not be verified. Meal and transportation allowances are not involved in severance pay. Production bonus wages appeared in the some workers' payrolls. These bonus wages vary from the workers and months. There is no policy regarding bonus wages. Therefore, bonus wages were not understandable as well. The management indicated that the supervisors decide how much bonus wages are provided for the workers. There is no other calculation method on bonus wages.

The facility expressed that their peak months are May, June, July and August. Low months are declared as January and February. The other months are same.

Health and Safety: All the site was toured. First the auditor started the tour from warehouse. The aisles were open and accessible. The auditor noticed that fabrics were stored on carts with wheels at max around 4 meters height. No measure to prevent falling of fabrics was taken. The related carts were not secured to ground either. The cutting section appeared well-

organized. Safety guards were ensured for the cutting motors. The cutting section workers wore steel gloves. Fans were established as heating system. Beam detectors are used in the production. Smoke detector was established in the dining hall. Needle guards were missing in the sewing machines.

Auditor remarks:

1. Lead Auditor: Koray Cabir, APSCA Registration Number: RA 21701305.
2. There are no agencies used by the main auditee, which makes the agency labor contract not applicable.
3. There are no contractor used by the main auditee, which makes the contractor license or permit not applicable.
4. There are no collective bargaining agreements used by the main auditee, which makes the collective bargaining agreements not applicable.
5. There are no government waivers obtained by the main auditee, which makes the government waivers not applicable.
6. #COVID-19: No employee was affected by COVID-19. This semi-announced initial assessment (3 days on-site day) started on 3.1.2022 and ended on 5.1.2022. 1 BV field staff (Koray Cabir) was assigned to verify the overall compliance status of the factory against the BSCI COC as well as applicable local laws.

Site Details

Site : ECOSE KONFEKSIYON ITH. IHR. SAN. TIC. A.S.

Site amfori ID : 792-000814-002

GICS Classification

Sector : Consumer Discretionary

Industry : Textiles, Apparel & Luxury Goods

Industry Group : Consumer Durables & Apparel

Sub Industry : Textiles

amfori Process Classifications

N.A.

GS1 Classifications

N.A.

NACE Classification

N.A.

Water Stress Situation

N.A.

Metrics

Key Metrics

Total workforce	340 Workers
Legal minimum wage in local currency	2557 Monthly
Lowest wage paid for regular work at the site	2557 Monthly
Calculated living wage in local currency	3014 Monthly
Total sample	23 Workers

Other Metrics

Male workers	124 Workers
Female workers	216 Workers
Permanent workers - Male	134 Workers
Permanent workers - Female	238 Workers
Temporary workers - Male	0 Workers
Temporary workers - Female	0 Workers
Seasonal workers - Male	0 Workers
Seasonal workers - Female	0 Workers
Management - Male	19 Workers
Management - Female	23 Workers
Apprentices - Male	3 Workers
Apprentices - Female	0 Workers
Workers on probation - Male	8 Workers
Workers on probation - Female	12 Workers
Workers with night shift - Male	0 Workers
Workers with night shift - Female	0 Workers
Workers with disabilities - Male	7 Workers
Workers with disabilities - Female	3 Workers
Domestic migrant workers - Male	0 Workers
Domestic migrant workers - Female	0 Workers
Foreign migrant workers - Male	0 Workers
Foreign migrant workers - Female	0 Workers
Workers hired directly - Male	134 Workers
Workers hired directly - Female	238 Workers
Workers hired indirectly - Male	0 Workers
Workers hired indirectly - Female	0 Workers
Unionised workers - Male	0 Workers
Unionised workers - Female	0 Workers
Workers under CBA - Male	0 Workers
Workers under CBA - Female	0 Workers
Pregnant workers	14 Workers
Workers on parental leave - Male	0 Workers
Workers on parental leave - Female	4 Workers
Sample - Male	12 Workers
Sample - Female	11 Workers

Findings

PA1: Social Management System

BSCI PRINCIPLES 1.4 - Based on satisfactory evidence, it was noted the facility has issues in performance area 6, therefore there is a gap for this finding and this performance area is rated partially. Law: amfori COC

BSCI İLKELERİ 1.4 - Tatmin edici delillere dayanarak, işletmenin 6 bolumlerinde uygunsuzluk olduğu için bu bölümde kısmi uygunsuzluk mevcuttur. Kanun: amfori COC

BSCI PRINCIPLES 1.1 - Based on the satisfactory evidences, the factory has social policies and procedures in place, however the facility did not set up effective management systems to avoid non -conformities noted on PA1, PA5, PA6, PA7, PA9, PA10, PA12 and PA13. Despite there 372 employees, BSCI awareness trainings were provided for the 161 employees. Law: amfori COC

BSCI İLKELERİ 1.1 - Tatmin edici kanıtlara göre, fabrikanın sosyal politikaları ve prosedürleri vardır, ancak PA1, PA5, PA6, PA7, PA9, PA10, PA12 ve PA13 de belirtilen uygunsuzlukları önlemek için etkin yönetim sistemleri kurmamışlardır. Firmada 372 çalışan olmasına karşın, BSCI farkındalık eğitimi sadece 161 çalışana verilmiştir. Kanun: amfori COC

BSCI PRINCIPLES 1.1 - Based on the satisfactory evidences, the factory has social policies and procedures in place, however the facility did not set up effective management systems to avoid non -conformities noted on PA1, PA5, PA6, PA7, PA9, PA10, PA12 and PA13. Despite there 372 employees, BSCI awareness trainings were provided for the 161 employees. Law: amfori COC

BSCI İLKELERİ 1.1 - Tatmin edici kanıtlara göre, fabrikanın sosyal politikaları ve prosedürleri vardır, ancak PA1, PA5, PA6, PA7, PA9, PA10, PA12 ve PA13 de belirtilen uygunsuzlukları önlemek için etkin yönetim sistemleri kurmamışlardır. Firmada 372 çalışan olmasına karşın, BSCI farkındalık eğitimi sadece 161 çalışana verilmiştir. Kanun: amfori COC

BSCI PRINCIPLES 1.4 - Based on satisfactory evidence, it was noted the facility has issues in performance area 6, therefore there is a gap for this finding and this performance area is rated partially. Law: amfori COC

BSCI İLKELERİ 1.4 - Tatmin edici delillere dayanarak, işletmenin 6 bolumlerinde uygunsuzluk olduğu için bu bölümde kısmi uygunsuzluk mevcuttur. Kanun: amfori COC

PA 5: Fair Remuneration

BSCI PRINCIPLES 5.5 - Based on the satisfactory evidences, despite there are 372 employees annual leave committee was not established. Law: In accordance with Annual Paid Leave Regulation,03.03.2004 Art 15

BSCI İLKELERİ 5.5 - Firmada 372 çalışan olmasına karşın yıllık izin komitesi kurulmamıştır. Kanun: Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği, 03.03.2004 Madde 15

BSCI PRINCIPLES 5.5 - Based on the satisfactory evidences, despite the facility has 238 female workers no creche agreement was present with an authorized childcare facility. Law: In accordance with Regulation on Working Conditions of Pregnant or Breastfeeding Females, Breastfeeding Rooms and Childcare Facilities, No.28737, Date: 16.08.2013; Art. 13 – (2)

BSCI İLKELERİ 5.5 - Tatmin edici kanıtlara göre, firmada 238 kadın çalışan olmasına karşın uygun bir kreş ile kreş sözleşmesi imzalanmamıştır. Kanun: GEBE VEYA EMZİREN KADINLARIN ÇALIŞTIRILMA ŞARTLARIYLA EMZİRME ODALARI VE ÇOCUK BAKIM YURTLARINA DAİR YÖNETMELİK Oda ve Yurt Açma Yükümlülüğü Madde 13

BSCI PRINCIPLES 5.5 - Based on the satisfactory evidences, meal and transportation are not involved in severance pay. Law: 1475 Labor Article 30

BSCI İLKELERİ 5.5 - Tatmin edici verilere göre, yol ve yemek kıdem tazminatına dahil edilmemektedir. Kanun: 1475 Sayılı İş Kanunu Madde 30

BSCI PRINCIPLES 5.1 - Based on the satisfactory evidences, there were inconsistencies between the provided wage records and cash wage records which found during the computer review. According to the provided wage records, all the wages are paid through bank. However, based on the cash file records which were found in the computer unregistered daily workers had performed at the facility. For instance, 20 daily workers had performed at the facility in September 2021. The facility workers had worked until the next morning for overtime (overnight) in August and September 2021. The apprentices were paid for overtime. However, these all working practices did not appear in the provided wage records. Therefore, wage records could not be fully verified. The management shared cash wage records regarding the daily workers afterwards. Based on these documents and computer records, the daily workers were paid 130 TRY per day. These records also contained in and out times of the daily workers. In times were noted as 8:00 and out times were noted as 18:15 always. Since these records appeared fabricated, the daily workers' wages could not be fully verified either. Law: In accordance with The Turkish Regulation on Overtime and Extra Work art 10

BSCI İLKELERİ 5.1 - Tatmin edici kanıtlara göre, paylaşılan ödeme kayıtları ile bilgisayar incelemesi sırasında bulunan elden ödeme kayıtları arasında tutarsızlıklar mevcuttur. Sağlanan ödeme kayıtlarına göre, tüm maaşlar bankadan ödenmektedir. Ancak bilgisayar incelemesine göre, firmada kayıt dışı günlükçüler çalışmıştır. Örneğin Eylül 2021 de 20 günlükçü firmada çalışmıştır. Firma çalışanları Ağustos ve Eylül 2021 de bir sonraki sabaha kadar mesai çalışması yapmışlardır. Stajyerler mesai için ödeme almışlardır. Ancak bu kayıtlar sunulan ödeme kayıtlarında görünmemektedir. Bu bakımdan ödeme kayıtları tam olarak doğrulanamamıştır. Firma daha sonra, günlükçüler için yapılan elden ödeme kayıtları paylaşmıştır. Bu kayıtlara ve bilgisayar kayıtlarına göre, günlükçülere günlük 130 TL ödenmiştir. Bu kayıtlar ek olarak günlükçülerin giriş-çıkış saatlerini de içeriyordu. Tüm giriş kayıtları 8:00, çıkış kayıtları da 18:15 olarak kaydedilmiştir.

PA 5: Fair Remuneration

Bu kayıtlar gerçekçi görünmediğinden, günlükçü çalışan ödeme kayıtları da tam olarak doğrulanamamıştır. Kanun: İŞ KANUNUNA İLİŞKİN FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA YÖNETMELİĞİ Madde 10

BSCI PRINCIPLES 5.5 - Based on the satisfactory evidences, excessive overtime practices wages which above than 11 hours per day and 60 hours per week, apprentices' overtime wages and daily workers' wages are not declared to Social Security Institution. All these amounts are paid in cash. Law: In accordance with Social Insurance and General Health Insurance Law; #5510/2006, Rev: 08.05.2008, Art. 80

BSCI İLKELERİ 5.5 - Tatmin edici kanıtlara göre, günlük 11, haftalık 60 saati aşan fazla mesailer, stajyerlerin mesailer ve günlükçülerin maaşları SGK ya bildirilmemektedir. Tüm bu tutarlar elden ödenmektedir. Kanun: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu; #5510/2006, Rev: 08.05.2008, Madde 80

BSCI PRINCIPLES 5.2 - Based on the satisfactory evidences, there were inconsistencies between the provided wage records and cash wage records which found during the computer review. Based on the computer records, unregistered daily workers had performed at the facility in August 2021 and September 2021. Also the workers had worked for excessive overtime practices. Apprentice workers were paid for overtime practices as well. These all wages were paid in cash and not appear in the provided wage records. Afterwards the management shared wage records for daily workers. However, the shared time attendance records of the daily workers appeared fabricated. Therefore, wage records could not be fully verified. Law: In accordance with The Turkish Regulation on Overtime and Extra Work art 10

BSCI İLKELERİ 5.2 - Tatmin edici kanıtlara göre, sunulan ödeme kayıtları ile bilgisayar incelemesi sırasında bulunan kayıtlar arasında tutarsızlık mevcuttur. Bilgisayar kayıtlarına göre, firmada Ağustos 2021 ve Eylül 2021 aylarında kayıt dışı günlükçüler çalışmıştır. Firmada çalışanlar aşırı fazla mesailer yapmışlardır. Stajyerlere mesailer için ödemeler yapılmıştır. Tüm bu ödemeler sunulan ödeme kayıtlarında mevcut değildir. Sonradan, yönetim günlükçülerin ödeme kayıtları paylaşmıştır. Ancak ilgili günlükçülerin zaman kayıtları gerçekçi görünmüyordu. Bu bakımdan, ödeme kayıtları tam olarak doğrulanamamıştır. Kanun: İŞ KANUNUNA İLİŞKİN FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA YÖNETMELİĞİ Madde 10

BSCI PRINCIPLES 5.5 - Based on the satisfactory evidences, the auditor reviewed HR computer and found out that unregistered daily workers had performed at the facility in September and August 2021. Afterwards, the management shared documents which contained daily workers' payments. Based on these documents 20 unregistered daily workers had worked at the facility for min 1 day and max 5 days in September 2021 without Social Insurance. Law: Social insurance and General Health Insurance Law # 5510 art 7,8

BSCI İLKELERİ 5.5 - Tamin edici kanıtlara göre, denetçi İnsan Kaynakları bilgisayarını inceledi ve firmada Ağustos 2021 - Eylül 2021 aylarında kayıtdışı günlükçülerin çalıştığını tespit etti. Sonradan, firma denetçi ile günlük çalışanların elden ödemelerini içeren kayıtları paylaşmıştır. Bu kayıtlara göre, 20 günlükçü Eylül 2021 de minimum 1 maksimum 5 gün sigortasız olarak çalışmıştır. Kanun: Sosyal Sigorta Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Madde 7,8

BSCI PRINCIPLES 5.3 - Based on the satisfactory evidences, some workers were paid via production bonus wages. These bonus wages vary from the workers and months. For instance, 1 worker did not have any absenteeism work and he/she was not paid via bonus wage. Another worker had absenteeism hours however he/she was paid bonus premium wage. There is no system to evaluate workers' performance. No policy was present regarding the bonus premium system as well. The management indicated that all the bonus wages amounts are determined by the supervisors without any calculation method. The bonus premium system is not understandable. Law: In accordance with Turkish Labour Law # 4857 / 2003, ARTICLE 37

BSCI İLKELERİ 5.3 - Tatmin edici kanıtlara göre, firmada bazı çalışanlara üretim primi ödemesi yapılmıştır. Bu prim ödemeleri çalışandan çalışana ve aydan aya farklılık göstermektedir. Örneğin, 1 çalışanın hiç devamsızlığı bulunmamakta fakat prim alamamış. Diğer bir çalışanın ise devamsızlık saatleri var fakat prim almış. Çalışanların performanslarını hesaplamak için bir sistem mevcut değildir. Prim sistemi ile ilgili politika-prosedür de bulunmamaktadır. Yönetim primlerin herhangi bir hesaplama olmadan tamamen ustalarca belirlendiğini iletti. Prim sistemi anlaşılır değildir. Kanun: TÜRK İŞ KANUNU # 4857 / 2003, Madde 37

BSCI PRINCIPLES 5.1 - Based on the satisfactory evidences, there were inconsistencies between the provided wage records and cash wage records which found during the computer review. According to the provided wage records, all the wages are paid through bank. However, based on the cash file records which were found in the computer unregistered daily workers had performed at the facility. For instance, 20 daily workers had performed at the facility in September 2021. The facility workers had worked until the next morning for overtime (overnight) in August and September 2021. The apprentices were paid for overtime. However, these all working practices did not appear in the provided wage records. Therefore, wage records could not be fully verified. The management shared cash wage records regarding the daily workers afterwards. Based on these documents and computer records, the daily workers were paid 130 TRY per day. These records also contained in and out times of the daily workers. In times were noted as 8:00 and out times were noted as 18:15 always. Since these records appeared fabricated, the daily workers' wages could not be fully verified either. Law: In accordance with The Turkish Regulation on Overtime and Extra Work art 10

BSCI İLKELERİ 5.1 - Tatmin edici kanıtlara göre, paylaşılan ödeme kayıtları ile bilgisayar incelemesi sırasında bulunan elden ödeme kayıtları arasında tutarsızlıklar mevcuttur. Sağlanan ödeme kayıtlarına göre, tüm maaşlar bankadan ödenmektedir. Ancak bilgisayar incelemesine göre, firmada kayıt dışı günlükçüler çalışmıştır. Örneğin Eylül 2021 de 20 günlükçü firmada çalışmıştır. Firma çalışanları Ağustos ve Eylül 2021 de bir sonraki sabaha kadar mesai çalışması yapmışlardır. Stajyerler mesai için ödeme almışlardır. Ancak bu kayıtlar sunulan ödeme kayıtlarında görünmemektedir. Bu bakımdan ödeme kayıtları tam olarak doğrulanamamıştır. Firma daha sonra, günlükçüler için yapılan elden ödeme kayıtları paylaşmıştır. Bu kayıtlara ve bilgisayar kayıtlarına göre, günlükçülere günlük 130 TL ödenmiştir. Bu kayıtlar ek olarak günlükçülerin giriş-çıkış saatlerini de içeriyordu. Tüm giriş kayıtları 8:00, çıkış kayıtları da 18:15 olarak kaydedilmiştir.

PA 5: Fair Remuneration

Bu kayıtlar gerçekçi görünmediğinden, günlükçi çalışan ödeme kayıtları da tam olarak doğrulanamamıştır. Kanun: İŞ KANUNUNA İLİŞKİN FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA YÖNETMELİĞİ Madde 10

BSCI PRINCIPLES 5.2 - Based on the satisfactory evidences, there were inconsistencies between the provided wage records and cash wage records which found during the computer review. Based on the computer records, unregistered daily workers had performed at the facility in August 2021 and September 2021. Also the workers had worked for excessive overtime practices. Apprentice workers were paid for overtime practices as well. These all wages were paid in cash and not appear in the provided wage records. Afterwards the management shared wage records for daily workers. However, the shared time attendance records of the daily workers appeared fabricated. Therefore, wage records could not be fully verified. Law: In accordance with The Turkish Regulation on Overtime and Extra Work art 10

BSCI İLKELERİ 5.2 - Tatmin edici kanıtlara göre, sunulan ödeme kayıtları ile bilgisayar incelemesi sırasında bulunan kayıtlar arasında tutarsızlık mevcuttur. Bilgisayar kayıtlarına göre, firmada Ağustos 2021 ve Eylül 2021 aylarında kayıt dışı günlükçüler çalışmıştır. Firmada çalışanlar aşırı fazla mesailer yapmışlardır. Stajyerlere mesailer için ödemeler yapılmıştır. Tüm bu ödemeler sunulan ödeme kayıtlarında mevcut değildir. Sonradan, yönetim günlükçülerin ödeme kayıtları paylaşmıştır. Ancak ilgili günlükçülerin zaman kayıtları gerçekçi görünmüyordu. Bu bakımdan, ödeme kayıtları tam olarak doğrulanamamıştır. Kanun: İŞ KANUNUNA İLİŞKİN FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA YÖNETMELİĞİ Madde 10

BSCI PRINCIPLES 5.3 - Based on the satisfactory evidences, some workers were paid via production bonus wages. These bonus wages vary from the workers and months. For instance, 1 worker did not have any absenteeism work and he/she was not paid via bonus wage. Another worker had absenteeism hours however he/she was paid bonus premium wage. There is no system to evaluate workers' performance. No policy was present regarding the bonus premium system as well. The management indicated that all the bonus wages amounts are determined by the supervisors without any calculation method. The bonus premium system is not understandable. Law: In accordance with Turkish Labour Law # 4857 / 2003, ARTICLE 37

BSCI İLKELERİ 5.3 - Tatmin edici kanıtlara göre, firmada bazı çalışanlara üretim primi ödemesi yapılmıştır. Bu prim ödemeleri çalışandan çalışana ve aydan aya farklılık göstermektedir. Örneğin, 1 çalışanın hiç devamsızlığı bulunmamakta fakat prim alamamış. Diğer bir çalışanın ise devamsızlık saatleri var fakat prim almış. Çalışanların performanslarını hesaplamak için bir sistem mevcut değildir. Prim sistemi ile ilgili politika-prosedür de bulunmamaktadır. Yönetim primlerin herhangi bir hesaplama olmadan tamamen ustalarca belirlendiğini iletmiştir. Prim sistemi anlaşılır değildir. Kanun: TÜRK İŞ KANUNU # 4857 / 2003, Madde 37

BSCI PRINCIPLES 5.5 - Based on the satisfactory evidences, the auditor reviewed HR computer and found out that unregistered daily workers had performed at the facility in September and August 2021. Afterwards, the management shared documents which contained daily workers' payments. Based on these documents 20 unregistered daily workers had worked at the facility for min 1 day and max 5 days in September 2021 without Social Insurance. Law: Social insurance and General Health Insurance Law # 5510 art 7,8

BSCI PRINCIPLES 5.5 - Based on the satisfactory evidences, excessive overtime practices wages which above than 11 hours per day and 60 hours per week, apprentices' overtime wages and daily workers' wages are not declared to Social Security Institution. All these amounts are paid in cash. Law: In accordance with Social Insurance and General Health Insurance Law; #5510/2006, Rev: 08.05.2008, Art. 80

BSCI PRINCIPLES 5.5 - Based on the satisfactory evidences, meal and transportation are not involved in severance pay. Law: 1475 Labor Article 30
BSCI PRINCIPLES 5.5 - Based on the satisfactory evidences, despite the facility has 238 female workers no creche agreement was present with an authorized childcare facility. Law: In accordance with Regulation on Working Conditions of Pregnant or Breastfeeding Females, Breastfeeding Rooms and Childcare Facilities, No.28737, Date: 16.08.2013; Art. 13 – (2)

BSCI PRINCIPLES 5.5 - Based on the satisfactory evidences, despite there are 372 employees annual leave committee was not established. Law: In accordance with Annual Paid Leave Regulation, 03.03.2004 Art 15

BSCI İLKELERİ 5.5 - Tamin edici kanıtlara göre, denetçi İnsan Kaynakları bilgisayarını inceledi ve firmada Ağustos 2021 - Eylül 2021 aylarında kayıtdışı günlükçülerin çalıştığını tespit etti. Sonradan, firma denetçi ile günlük çalışanların elden ödemelerini içeren kayıtları paylaşmıştır. Bu kayıtlara göre, 20 günlükçi Eylül 2021 de minimum 1 maksimum 5 gün sigortasız olarak çalışmıştır. Kanun: Sosyal Sigorta Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Madde 7,8
BSCI İLKELERİ 5.5 - Tatmin edici kanıtlara göre, günlük 11, haftalık 60 saati aşan fazla mesailer, stajyerlerin mesailer ve günlükçülerin maaşları SGK ya bildirilmemektedir. Tüm bu tutarlar elden ödenmektedir. Kanun: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu; #5510/2006, Rev: 08.05.2008, Madde 80
BSCI İLKELERİ 5.5 - Tatmin edici verilere göre, yol ve yemek kıdem tazminatına dahil edilmemektedir. Kanun: 1475 Sayılı İş Kanunu Madde 30
BSCI İLKELERİ 5.5 - Tatmin edici kanıtlara göre, firmada 238 kadın çalışan olmasına karşın uygun bir kreş ile kreş sözleşmesi imzalanmamıştır. Kanun: GEBE VEYA EMZİREN KADINLARIN ÇALIŞTIRILMA ŞARTLARIYLA EMZİRME ODALARI VE ÇOCUK BAKIM YURTLARINA DAİR YÖNETMELİK Oda ve Yurt Açma Yükümlülüğü Madde 13
BSCI İLKELERİ 5.5 - Firmada 372 çalışan olmasına karşın yıllık izin komitesi kurulmamıştır. Kanun: Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği, 03.03.2004 Madde 15

PA 6: Decent Working Hours

BSCI PRINCIPLES 6.3 - Based on satisfactory evidences, there were inconsistencies among the provided time attendance records, computer and CCTV records. According to the provided records, the workers had worked max until 21:00 for overtime. However, the auditor reviewed the computer and found an excel file which included excessive overtime wages, daily workers' wages and apprentices' overtime wages. For instance, the workers had worked until the next morning in September and August 2021. 20 daily workers had performed in September 2021. These working practices did not appear in the provided time attendance records. The management shared time records for the daily workers who performed in September 2021. These

PA 6: Decent Working Hours

records appeared fabricated. All the in and out times were same. Moreover, based on the time records, 1 hours 45 minutes are provided for lunch break for the juvenile workers. However, CCTV records were reviewed on the audit day and noted that the juvenile workers only have 45 minutes for lunch. Therefore, resting breaks could not be fully verified. Law: In accordance with the Turkish Regulation on Working Hours Related to Labor Law, No: 25425, Date: 06.04.2004, Art. 9

BSCI İLKELERİ 6.3- Tatmin edici kanıtlara göre, sağlanan zaman kayıtları ile incelenen bilgisayar ve kamera kayıtları arasında tutarsızlık mevcuttur. Sağlanan kayıtlara göre çalışanlar maksimum 21:00 a kadar mesai yapmıştır. Ancak denetçi bilgisayar incelemesi yapmıştır ve fazla mesai ödeleri, günlükçü ödemeleri ve stajyer mesai ödemelerini içeren excel dosyasını gözlemlemiştir. Örneğin, çalışanlar Ağustos ve Eylül 2021 de sabahlama yapmışlardır. 20 günlükçü Eylül 2021 de çalışmıştır. Bu çalışmalar sunulan zaman kayıtlarında görülmemektedir. Yönetim daha sonra Eylül 2021 ayında çalışan günlükçülere ilişkin zaman kayıtlarını paylaşmıştır. Bu kayıtlar sonrada oluşturulmuş gözükmemektedir. Tüm giriş ve çıkış saatleri aynı gözükmemektedir. Ek olarak sunulan kayıtlara göre genç çalışanlar için öğlen arasında 1 saat 45 dakikalık dinlenme süresi sağlanmaktadır. Fakat denetim günü kamera kayıtları incelenmiştir ve genç çalışanlara sadece 45 dakika öğle arası verildiği görülmüştür. Bu bakımdan dinlenme süreleri tam olarak doğrulanamamıştır. Kanun: İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği (06.04.2004 tarihli, 25425 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.) Çalışma Süresinin Belirlenmesi Madde 9

BSCI PRINCIPLES 6.1 - Based on satisfactory evidences, there were inconsistencies among the provided time attendance records, computer and CCTV records. According to the provided records, the workers had worked max until 21:00 for overtime. However, the auditor reviewed the computer and found an excel file which included excessive overtime wages, daily workers' wages and apprentices' overtime wages. For instance, the workers had worked until the next morning in September and August 2021. 20 daily workers had performed in September 2021. These working practices did not appear in the provided time attendance records. The management shared time records for the daily workers who performed in September 2021. These records appeared fabricated. All the in and out times were same. Moreover, based on the time records, 1 hours 45 minutes are provided for lunch break for the juvenile workers. However, CCTV records were reviewed on the audit day and noted that the juvenile workers only have 45 minutes for lunch. Therefore, weekly working hours could not be fully verified. Law: In accordance with the Turkish Regulation on Working Hours Related to Labor Law, No: 25425, Date: 06.04.2004, Art. 9

BSCI İLKELERİ 6.1 - Tatmin edici kanıtlara göre, sağlanan zaman kayıtları ile incelenen bilgisayar ve kamera kayıtları arasında tutarsızlık mevcuttur. Sağlanan kayıtlara göre çalışanlar maksimum 21:00 a kadar mesai yapmıştır. Ancak denetçi bilgisayar incelemesi yapmıştır ve fazla mesai ödeleri, günlükçü ödemeleri ve stajyer mesai ödemelerini içeren excel dosyasını gözlemlemiştir. Örneğin, çalışanlar Ağustos ve Eylül 2021 de sabahlama yapmışlardır. 20 günlükçü Eylül 2021 de çalışmıştır. Bu çalışmalar sunulan zaman kayıtlarında görülmemektedir. Yönetim daha sonra Eylül 2021 ayında çalışan günlükçülere ilişkin zaman kayıtlarını paylaşmıştır. Bu kayıtlar sonrada oluşturulmuş gözükmemektedir. Tüm giriş ve çıkış saatleri aynı gözükmemektedir. Ek olarak sunulan kayıtlara göre genç çalışanlar için öğlen arasında 1 saat 45 dakikalık dinlenme süresi sağlanmaktadır. Fakat denetim günü kamera kayıtları incelenmiştir ve genç çalışanlara sadece 45 dakika öğle arası verildiği görülmüştür. Bu bakımdan haftalık çalışma süreleri tam olarak doğrulanamamıştır. Kanun: İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği (06.04.2004 tarihli, 25425 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.) Çalışma Süresinin Belirlenmesi Madde 9

BSCI PRINCIPLES 6.2 - Based on satisfactory evidences, there were inconsistencies among the provided time attendance records, computer and CCTV records. According to the provided records, the workers had worked max until 21:00 for overtime. However, the auditor reviewed the computer and found an excel file which included excessive overtime wages, daily workers' wages and apprentices' overtime wages. For instance, the workers had worked until the next morning in September and August 2021. 20 daily workers had performed in September 2021. These working practices did not appear in the provided time attendance records. The management shared time records for the daily workers who performed in September 2021. These records appeared fabricated. All the in and out times were same. Moreover, based on the time records, 1 hours 45 minutes are provided for lunch break for the juvenile workers. However, CCTV records were reviewed on the audit day and noted that the juvenile workers only have 45 minutes for lunch. Therefore, overtime hours could not be fully verified. Law: In accordance with the Turkish Regulation on Working Hours Related to Labor Law, No: 25425, Date: 06.04.2004, Art. 9

BSCI İLKELERİ 6.2 - Tatmin edici kanıtlara göre, sağlanan zaman kayıtları ile incelenen bilgisayar ve kamera kayıtları arasında tutarsızlık mevcuttur. Sağlanan kayıtlara göre çalışanlar maksimum 21:00 a kadar mesai yapmıştır. Ancak denetçi bilgisayar incelemesi yapmıştır ve fazla mesai ödeleri, günlükçü ödemeleri ve stajyer mesai ödemelerini içeren excel dosyasını gözlemlemiştir. Örneğin, çalışanlar Ağustos ve Eylül 2021 de sabahlama yapmışlardır. 20 günlükçü Eylül 2021 de çalışmıştır. Bu çalışmalar sunulan zaman kayıtlarında görülmemektedir. Yönetim daha sonra Eylül 2021 ayında çalışan günlükçülere ilişkin zaman kayıtlarını paylaşmıştır. Bu kayıtlar sonrada oluşturulmuş gözükmemektedir. Tüm giriş ve çıkış saatleri aynı gözükmemektedir. Ek olarak sunulan kayıtlara göre genç çalışanlar için öğlen arasında 1 saat 45 dakikalık dinlenme süresi sağlanmaktadır. Fakat denetim günü kamera kayıtları incelenmiştir ve genç çalışanlara sadece 45 dakika öğle arası verildiği görülmüştür. Bu bakımdan mesai saatleri tam olarak doğrulanamamıştır. Kanun: İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği (06.04.2004 tarihli, 25425 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.) Çalışma Süresinin Belirlenmesi Madde 9

BSCI PRINCIPLES 6.4 - Based on satisfactory evidences, there were inconsistencies among the provided time attendance records, computer and CCTV records. According to the provided records, the workers had worked max until 21:00 for overtime. However, the auditor reviewed the computer and found an excel file which included excessive overtime wages, daily workers' wages and apprentices' overtime wages. For instance, the workers had worked until the next morning in September and August 2021. 20 daily workers had performed in September 2021. These working practices did not appear in the provided time attendance records. The management shared time records for the daily workers who performed in September 2021. These records appeared fabricated. All the in and out times were same. Moreover, based on the time records, 1 hours 45 minutes are

provided for lunch break for the juvenile workers. However, CCTV records were reviewed on the audit day and noted that the juvenile workers only have 45 minutes for lunch. Therefore, rest days could not be fully verified. Law: In accordance with the Turkish Regulation on Working Hours Related to Labor Law, No: 25425, Date: 06.04.2004, Art. 9

BSCI İLKELERİ 6.4 - Tatmin edici kanıtlara göre, sağlanan zaman kayıtları ile incelenen bilgisayar ve kamera kayıtları arasında tutarsızlık mevcuttur. Sağlanan kayıtlara göre çalışanlar maksimum 21:00 a kadar mesai yapmıştır. Ancak denetçi bilgisayar incelemesi yapmıştır ve fazla mesai ödeleri, günlükçü ödemeleri ve stajyer mesai ödemelerini içeren excel dosyasını gözlemlemiştir. Örneğin, çalışanlar Ağustos ve Eylül 2021 de sabahlama yapmışlardır. 20 günlükçü Eylül 2021 de çalışmıştır. Bu çalışmalar sunulan zaman kayıtlarında görülmemektedir. Yönetim daha sonra Eylül 2021 ayında çalışan günlükçülere ilişkin zaman kayıtlarını paylaşmıştır. Bu kayıtlar sonrada oluşturulmuş gözükmemektedir. Tüm giriş ve çıkış saatleri aynı gözükmemektedir. Ek olarak sunulan kayıtlara göre genç çalışanlar için öğlen arasında 1 saat 45 dakikalık dinlenme süresi sağlanmaktadır. Fakat denetim günü kamera kayıtları incelenmiştir ve genç çalışanlara sadece 45 dakika öğle arası verildiği görülmüştür. Bu bakımdan hafta tatilleri tam olarak doğrulanamamıştır. Kanun: İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği (06.04.2004 tarihli, 25425 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.) Çalışma Süresinin Belirlenmesi Madde 9

BSCI PRINCIPLES 6.1 - Based on satisfactory evidences, there were inconsistencies among the provided time attendance records, computer and CCTV records. According to the provided records, the workers had worked max until 21:00 for overtime. However, the auditor reviewed the computer and found an excel file which included excessive overtime wages, daily workers' wages and apprentices' overtime wages. For instance, the workers had worked until the next morning in September and August 2021. 20 daily workers had performed in September 2021. These working practices did not appear in the provided time attendance records. The management shared time records for the daily workers who performed in September 2021. These records appeared fabricated. All the in and out times were same. Moreover, based on the time records, 1 hours 45 minutes are provided for lunch break for the juvenile workers. However, CCTV records were reviewed on the audit day and noted that the juvenile workers only have 45 minutes for lunch. Therefore, weekly working hours could not be fully verified. Law: In accordance with the Turkish Regulation on Working Hours Related to Labor Law, No: 25425, Date: 06.04.2004, Art. 9

BSCI İLKELERİ 6.1 - Tatmin edici kanıtlara göre, sağlanan zaman kayıtları ile incelenen bilgisayar ve kamera kayıtları arasında tutarsızlık mevcuttur. Sağlanan kayıtlara göre çalışanlar maksimum 21:00 a kadar mesai yapmıştır. Ancak denetçi bilgisayar incelemesi yapmıştır ve fazla mesai ödeleri, günlükçü ödemeleri ve stajyer mesai ödemelerini içeren excel dosyasını gözlemlemiştir. Örneğin, çalışanlar Ağustos ve Eylül 2021 de sabahlama yapmışlardır. 20 günlükçü Eylül 2021 de çalışmıştır. Bu çalışmalar sunulan zaman kayıtlarında görülmemektedir. Yönetim daha sonra Eylül 2021 ayında çalışan günlükçülere ilişkin zaman kayıtlarını paylaşmıştır. Bu kayıtlar sonrada oluşturulmuş gözükmemektedir. Tüm giriş ve çıkış saatleri aynı gözükmemektedir. Ek olarak sunulan kayıtlara göre genç çalışanlar için öğlen arasında 1 saat 45 dakikalık dinlenme süresi sağlanmaktadır. Fakat denetim günü kamera kayıtları incelenmiştir ve genç çalışanlara sadece 45 dakika öğle arası verildiği görülmüştür. Bu bakımdan haftalık çalışma süreleri tam olarak doğrulanamamıştır. Kanun: İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği (06.04.2004 tarihli, 25425 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.) Çalışma Süresinin Belirlenmesi Madde 9

BSCI PRINCIPLES 6.2 - Based on satisfactory evidences, there were inconsistencies among the provided time attendance records, computer and CCTV records. According to the provided records, the workers had worked max until 21:00 for overtime. However, the auditor reviewed the computer and found an excel file which included excessive overtime wages, daily workers' wages and apprentices' overtime wages. For instance, the workers had worked until the next morning in September and August 2021. 20 daily workers had performed in September 2021. These working practices did not appear in the provided time attendance records. The management shared time records for the daily workers who performed in September 2021. These records appeared fabricated. All the in and out times were same. Moreover, based on the time records, 1 hours 45 minutes are provided for lunch break for the juvenile workers. However, CCTV records were reviewed on the audit day and noted that the juvenile workers only have 45 minutes for lunch. Therefore, overtime hours could not be fully verified. Law: In accordance with the Turkish Regulation on Working Hours Related to Labor Law, No: 25425, Date: 06.04.2004, Art. 9

BSCI İLKELERİ 6.2 - Tatmin edici kanıtlara göre, sağlanan zaman kayıtları ile incelenen bilgisayar ve kamera kayıtları arasında tutarsızlık mevcuttur. Sağlanan kayıtlara göre çalışanlar maksimum 21:00 a kadar mesai yapmıştır. Ancak denetçi bilgisayar incelemesi yapmıştır ve fazla mesai ödeleri, günlükçü ödemeleri ve stajyer mesai ödemelerini içeren excel dosyasını gözlemlemiştir. Örneğin, çalışanlar Ağustos ve Eylül 2021 de sabahlama yapmışlardır. 20 günlükçü Eylül 2021 de çalışmıştır. Bu çalışmalar sunulan zaman kayıtlarında görülmemektedir. Yönetim daha sonra Eylül 2021 ayında çalışan günlükçülere ilişkin zaman kayıtlarını paylaşmıştır. Bu kayıtlar sonrada oluşturulmuş gözükmemektedir. Tüm giriş ve çıkış saatleri aynı gözükmemektedir. Ek olarak sunulan kayıtlara göre genç çalışanlar için öğlen arasında 1 saat 45 dakikalık dinlenme süresi sağlanmaktadır. Fakat denetim günü kamera kayıtları incelenmiştir ve genç çalışanlara sadece 45 dakika öğle arası verildiği görülmüştür. Bu bakımdan mesai saatleri tam olarak doğrulanamamıştır. Kanun: İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği (06.04.2004 tarihli, 25425 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.) Çalışma Süresinin Belirlenmesi Madde 9

BSCI PRINCIPLES 6.3 - Based on satisfactory evidences, there were inconsistencies among the provided time attendance records, computer and CCTV records. According to the provided records, the workers had worked max until 21:00 for overtime. However, the auditor reviewed the computer and found an excel file which included excessive overtime wages, daily workers' wages and apprentices' overtime wages. For instance, the workers had worked until the next morning in September and August 2021. 20 daily workers had performed in September 2021. These working practices did not appear in the provided time attendance records. The management shared time records for the daily workers who performed in September 2021. These records appeared fabricated. All the in and out times were same. Moreover, based on the time records, 1 hours 45 minutes are provided for lunch break for the juvenile workers. However, CCTV records were reviewed on the audit day and noted that the

PA 6: Decent Working Hours

juvenile workers only have 45 minutes for lunch. Therefore, resting breaks could not be fully verified. Law: In accordance with the Turkish Regulation on Working Hours Related to Labor Law, No: 25425, Date: 06.04.2004, Art. 9

BSCI İLKELERİ 6.3- Tatmin edici kanıtlara göre, sağlanan zaman kayıtları ile incelenen bilgisayar ve kamera kayıtları arasında tutarsızlık mevcuttur. Sağlanan kayıtlara göre çalışanlar maksimum 21:00 a kadar mesai yapmıştır. Ancak denetçi bilgisayar incelemesi yapmıştır ve fazla mesai ödemeleri, günlükçü ödemeleri ve stajyer mesai ödemelerini içeren excel dosyasını gözlemlemiştir. Örneğin, çalışanlar Ağustos ve Eylül 2021 de sabahlama yapmışlardır. 20 günlükçü Eylül 2021 de çalışmıştır. Bu çalışmalar sunulan zaman kayıtlarında görülmektedir. Yönetim daha sonra Eylül 2021 ayında çalışan günlükçülere ilişkin zaman kayıtlarını paylaşmıştır. Bu kayıtlar sonrada oluşturulmuş gözükmemektedir. Tüm giriş ve çıkış saatleri aynı gözükmemektedir. Ek olarak sunulan kayıtlara göre genç çalışanlar için öğlen arasında 1 saat 45 dakikalık dinlenme süresi sağlanmaktadır. Fakat denetim günü kamera kayıtları incelenmiştir ve genç çalışanlara sadece 45 dakika öğle arası verildiği görülmüştür. Bu bakımdan dinlenme süreleri tam olarak doğrulanamamıştır. Kanun: İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği (06.04.2004 tarihli, 25425 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.) Çalışma Süresinin Belirlenmesi Madde 9

BSCI PRINCIPLES 6.4 - Based on satisfactory evidences, there were inconsistencies among the provided time attendance records, computer and CCTV records. According to the provided records, the workers had worked max until 21:00 for overtime. However, the auditor reviewed the computer and found an excel file which included excessive overtime wages, daily workers' wages and apprentices' overtime wages. For instance, the workers had worked until the next morning in September and August 2021. 20 daily workers had performed in September 2021. These working practices did not appear in the provided time attendance records. The management shared time records for the daily workers who performed in September 2021. These records appeared fabricated. All the in and out times were same. Moreover, based on the time records, 1 hours 45 minutes are provided for lunch break for the juvenile workers. However, CCTV records were reviewed on the audit day and noted that the juvenile workers only have 45 minutes for lunch. Therefore, rest days could not be fully verified. Law: In accordance with the Turkish Regulation on Working Hours Related to Labor Law, No: 25425, Date: 06.04.2004, Art. 9

BSCI İLKELERİ 6.4 - Tatmin edici kanıtlara göre, sağlanan zaman kayıtları ile incelenen bilgisayar ve kamera kayıtları arasında tutarsızlık mevcuttur. Sağlanan kayıtlara göre çalışanlar maksimum 21:00 a kadar mesai yapmıştır. Ancak denetçi bilgisayar incelemesi yapmıştır ve fazla mesai ödemeleri, günlükçü ödemeleri ve stajyer mesai ödemelerini içeren excel dosyasını gözlemlemiştir. Örneğin, çalışanlar Ağustos ve Eylül 2021 de sabahlama yapmışlardır. 20 günlükçü Eylül 2021 de çalışmıştır. Bu çalışmalar sunulan zaman kayıtlarında görülmektedir. Yönetim daha sonra Eylül 2021 ayında çalışan günlükçülere ilişkin zaman kayıtlarını paylaşmıştır. Bu kayıtlar sonrada oluşturulmuş gözükmemektedir. Tüm giriş ve çıkış saatleri aynı gözükmemektedir. Ek olarak sunulan kayıtlara göre genç çalışanlar için öğlen arasında 1 saat 45 dakikalık dinlenme süresi sağlanmaktadır. Fakat denetim günü kamera kayıtları incelenmiştir ve genç çalışanlara sadece 45 dakika öğle arası verildiği görülmüştür. Bu bakımdan hafta tatilleri tam olarak doğrulanamamıştır. Kanun: İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği (06.04.2004 tarihli, 25425 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.) Çalışma Süresinin Belirlenmesi Madde 9

PA 7: Occupational Health and Safety

BSCI PRINCIPLES 7.15 - Based on the satisfactory evidences, there are 134 male and 238 female workers. 3 changing rooms were dedicated for female workers and 2 changing rooms were dedicated for male workers. Despite there is possibility which workers more than 50 can be available at the same time in changing rooms, only 1 emergency exit door was available in the each changing room. Law: In accordance with the Regulation Protection Of Buildings Against Fire (19/12/2007) No : 26735 , art 39

BSCI İLKELERİ 7.15 - Tatmin edici kanıtlara göre firmada 134 erkek ve 238 kadın bulunmaktadır. 3 soyunma odası kadınlar, 2 soyunma odası da erkekler için ayrılmıştır. Aynı anda soyunma odalarında 50 den fazla kişi olma olasılığına rağmen, soyunma odalarında sadece 1 acil çıkış kapısı bulunmaktadır. Kanun: BİNALARIN YANGINDAN KORUNMASI HAKKINDA YÖNETMELİK (19/12/2007) No : 26735 Madde 39

BSCI PRINCIPLES 7.5 - Based on the satisfactory evidences, no OSH training was provided for the unregistered daily workers. Law: In accordance with The Turkish Regulation for Occupational Health and Safety Method and Elements for Employees (15.05.2013), art 6

BSCI İLKELERİ 7.5 - Tatmin edici kanıtlara göre, günlükçü personellere İSG eğitimi verilmediği görülmüştür. Kanun: ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİNİN USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK Resmi Gazete Tarihi/Sayısı: 15.05.2013/28648 MADDE 6

BSCI PRINCIPLES 7.14 - Based on the satisfactory evidences, 3 fire extinguishers were partially obstructed by warning signs which state fire extinguishers shall not be blocked. These, blockages were removed on the audit day. Law: In accordance with The Turkish Regulation on the Health and Safety Measures Taken for the Buildings and Their Additions (17.07.2013) No:28710 Appendix-1

BSCI İLKELERİ 7.14 - Tatmin edici kanıtlara göre, 3 yangın tüpü, yangın tüpleri bloke edilmemeli yazan uyarı levhalarıyla kısmen engellenmiştir. Bu engellemeler denetim günü ortadan kaldırılmıştır. Kanun: İŞYERİ BİNA VE EKLENTİLERİNDE ALINACAK SAĞLIK VE GÜVENLİK ÖNLEMLERİNE İLİŞKİN YÖNETMELİK(17.07.2013) No:28710, EK -1

BSCI PRINCIPLES 7.18 - Based on the satisfactory evidences, there are 18 certified first aider staff. The facility is at low hazardous class. Therefore, at least 1 first aider shall be provided for each 20 employees. 1 more first aider is needed. Law: In accordance with First-aid Regulation (29.07.2015), No : 29429 Obligatory first-aid trained employee employment. Art 19

PA 7: Occupational Health and Safety

BSCI İLKELERİ 7.18 - Tatmin edici kanıtlara göre, firmada 18 sertifikalı ilk yardımcı bulunmaktadır. Firma az tehlikeli sınıftadır. Dolayısıyla, her 20 çalışan için en az 1 ilk yardımcı personel bulundurulmalıdır. 1 ilk yardımcıya daha ihtiyaç bulunmaktadır. Kanun: İLK YARDIM YÖNETMELİĞİ Resmi Gazete Tarihi/Sayısı: 29.07.2015 / 29429 İlk yardımcı bulundurulması MADDE 19

BSCI PRINCIPLES 7.15 - Based on the satisfactory evidences, the emergency exit door which leads to printing section from sewing section is an electrical rolling door. The rolling door has sensor and stops when an object is present under the door. However, the related rolling doors are inactivated when energy power off. And those door are being unable to use. Law: In accordance with the Regulation on Protection Of Buildings Against Fire (19.12.2007), Art 47, (1)

BSCI İLKELERİ 7.15- Tatmin edici kanıtlara göre, dikim bölümünden baskı bölümüne geçişi sağlayan acil çıkış kapısı yukarıdan aşağıya inen sarmal kapıdır. İlgili kapıların sensör vardır ve altında bir cisim olduğunda durur. Ancak, ilgili kapılar elektrik kesildiğinde devre dışı kalmaktadır. Bu durumda acil çıkış kapıları kullanılmaz olur. Kanun: BİNALARIN YANGINDAN KORUNMASI HAKKINDA YÖNETMELİK (19.12.2007) Kaçış yolu kapıları MADDE 47- (1)

BSCI PRINCIPLES 7.1 - Based on the satisfactory evidences, some non-conformities were noted under PA7. That's why some gaps occurred. Law: amfori COC

BSCI İLKELERİ 7.1 - Tatmin edici kanıtlara göre, Performans Alanı 7 de bazı uygunsuzluklar not edilmiştir. Bu bakımdan bu bölümde boşluklar ortaya çıkmıştır. Kanun: amfori COC

BSCI PRINCIPLES 7.6 - Based on the satisfactory evidences, the printing section workers did not wear gloves and chemical masks as requested by MSDS forms . Moreover, no apron was provided to the printing section workers. The workers who handle with chemicals use their own clothes and their clothes appeared painted on the audit day. In addition the workers did not use medical masks. Law: Turkish Regulation on the Usage of the Personnel Protective Equipments in the Workplace(02.07.2013), No.28695 Article 5

BSCI İLKELERİ 7.6 - Tatmin edici kanıtlara göre, baskı bölümü çalışanları denetim günü MSDS formlarında yazıldığı gibi kimyasal maske ve eldiven kullanıyorlardı. Ek olarak, baskı bölümü çalışanlarına iş giysisi verilmemiştir. Kinyasallarla çalışan bu çalışanlar kendi giysileriyle çalışmaktadırlar ve giysileri denetim günü boyalıydı. Ayrıca, çalışanlar medikal maske de kullanmamaktadır. Kanun: KİŞİSEL KORUYUCU DONANIMLARIN İŞYERLERİNDE KULLANILMASI HAKKINDA YÖNETMELİK R.Gazete No.28695 R.G. Tarihi: 02.07.2013 MADDE 5

BSCI PRINCIPLES 7.1 - Based on the satisfactory evidences, fabrics were stored on carts with wheels at max around 4 meters height. No measure to prevent falling of fabrics was taken. The related carts were not secured to ground either. Law: In accordance with Occupational Health and Safety Law (30/6/2012)

BSCI İLKELERİ 7.1 - Tatmin edici kanıtlara göre, kumaşlar maksimum 4 metre yükseklikte kumaş arabalarının üzerinden depolanmıştır. Kumaşların düşmesini engelleyecek bir önlem alınmamıştır. İlgili kumaş arabaları da yerlere monte edilmemiştir. Kanun: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU(30/06/2012) MADDE 4

BSCI PRINCIPLES 7.13 - Based on the satisfactory evidences, there is no indicator regarding irons in the electricity grounding report. No grounding measurement was conducted for irons. Law: In accordance with Turkish Regulation about Occupational Health and Safety circumstances using work equipments (25/04/2013) No: 28628 Addition III

BSCI İLKELERİ 7.13 - Tatmin edici kanıtlara göre, topraklama ölçümünde ütüler ile ilgili herhangi bir ibare bulunmamaktadır. Ütüler için topraklama ölçümü yapılmamıştır. Kanun: İŞ EKİPMANLARININ KULLANIMINDA SAĞLIK VE GÜVENLİK ŞARTLARI YÖNETMELİĞİ EK-III

BSCI PRINCIPLES 7.17 - Based on the satisfactory evidences, 16 of the 20 sampled sewing machines were not covered with needle guards on the audit day. Law: In accordance with Turkish Regulation about Occupational Health and Safety circumstances using work equipments (25/04/2013) Appendix I

BSCI İLKELERİ 7.17 - Tatmin edici kanıtlara göre, 20 örneklenen dikiş makinesinden 16 sında iğne koruyucu olmadığı görülmüştür. Kanun: İŞ EKİPMANLARININ KULLANIMINDA SAĞLIK VE GÜVENLİK ŞARTLARI YÖNETMELİĞİ Resmi Gazete Tarihi: 25.04.2013 Sayısı:28628 - EK 1

BSCI PRINCIPLES 7.1 - Based on the satisfactory evidences, some non-conformities were noted under PA7. That's why some gaps occurred. Law: amfori COC BSCI PRINCIPLES 7.1 - Based on the satisfactory evidences, fabrics were stored on carts with wheels at max around 4 meters height. No measure to prevent falling of fabrics was taken. The related carts were not secured to ground either. Law: In accordance with Occupational Health and Safety Law (30/6/2012)

BSCI İLKELERİ 7.1 - Tatmin edici kanıtlara göre, Performans Alanı 7 de bazı uygunsuzluklar not edilmiştir. Bu bakımdan bu bölümde boşluklar ortaya çıkmıştır. Kanun: amfori COC BSCI İLKELERİ 7.1 - Tatmin edici kanıtlara göre, kumaşlar maksimum 4 metre yükseklikte kumaş arabalarının üzerinden depolanmıştır. Kumaşların düşmesini engelleyecek bir önlem alınmamıştır. İlgili kumaş arabaları da yerlere monte edilmemiştir. Kanun: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU(30/06/2012) MADDE 4

BSCI PRINCIPLES 7.5 - Based on the satisfactory evidences, no OSH training was provided for the unregistered daily workers. Law: In accordance with The Turkish Regulation for Occupational Health and Safety Method and Elements for Employees (15.05.2013), art 6

BSCI İLKELERİ 7.5 - Tatmin edici kanıtlara göre, günlükçü personellere İSG eğitimi verilmediği görülmüştür. Kanun: ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİNİN USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK Resmi Gazete Tarihi/Sayısı: 15.05.2013/28648 MADDE 6

BSCI PRINCIPLES 7.6 - Based on the satisfactory evidences, the printing section workers did not wear gloves and chemical masks as requested by MSDS forms . Moreover, no apron was provided to the printing section workers. The workers who handle with chemicals use their own clothes and their clothes appeared painted on the audit day. In addition the

PA 7: Occupational Health and Safety

workers did not use medical masks. Law: Turkish Regulation on the Usage of the Personnel Protective Equipments in the Workplace(02.07.2013), No.28695 Article 5

BSCI İLKELERİ 7.6 - Tatmin edici kanıtlara göre, baskı bölümü çalışanları denetim günü MSDS formlarında yazıldığı gibi kimyasal maske ve eldiven kullanmıyorlardı. Ek olarak, baskı bölümü çalışanlarına iş giysisi verilmemiştir. Kinyasallarla çalışan bu çalışanlar kendi giysileriyle çalışmaktadırlar ve giysileri denetim günü boyalıydı. Ayrıca, çalışanlar medikal maske de kullanmamaktadır. Kanun: KİŞİSEL KORUYUCU DONANIMLARIN İŞYERLERİNDE KULLANILMASI HAKKINDA YÖNETMELİK R.Gazete No.28695 R.G. Tarihi: 02.07.2013 MADDE 5

BSCI PRINCIPLES 7.13 - Based on the satisfactory evidences, there is no indicator regarding irons in the electricity grounding report. No grounding measurement was conducted for irons. Law: In accordance with Turkish Regulation about Occupational Health and Safety circumstances using work equipments (25/04/2013) No: 28628 Addition III

BSCI İLKELERİ 7.13 - Tatmin edici kanıtlara göre, topraklama ölçümünde ütüler ile ilgili herhangi bir ibare bulunmamaktadır. Ütüler için topraklama ölçümü yapılmamıştır. Kanun: İŞ EKİPMANLARININ KULLANIMINDA SAĞLIK VE GÜVENLİK ŞARTLARI YÖNETMELİĞİ EK-III

BSCI PRINCIPLES 7.14 - Based on the satisfactory evidences, 3 fire extinguishers were partially obstructed by warning signs which state fire extinguishers shall not be blocked. These, blockages were removed on the audit day. Law: In accordance with The Turkish Regulation on the Health and Safety Measures Taken for the Buildings and Their Additions (17.07.2013) No:28710 Appendix-1

BSCI İLKELERİ 7.14 - Tatmin edici kanıtlara göre, 3 yangın tüpü, yangın tüpleri bloke edilmemeli yazan uyarı levhalarıyla kısmen engellenmiştir. Bu engellemeler denetim günü ortadan kaldırılmıştır. Kanun: İŞYERİ BİNA VE EKLENTİLERİNDE ALINACAK SAĞLIK VE GÜVENLİK ÖNLEMLERİNE İLİŞKİN YÖNETMELİK(17.07.2013) No:28710, EK -1

BSCI PRINCIPLES 7.15 - Based on the satisfactory evidences, the emergency exit door which leads to printing section from sewing section is an electrical rolling door. The rolling door has sensor and stops when an object is present under the door. However, the related rolling doors are inactivated when energy power off. And those door are being unable to use. Law: In accordance with the Regulation on Protection Of Buildings Against Fire (19.12.2007), Art 47, (1) BSCI PRINCIPLES 7.15 - Based on the satisfactory evidences, there are 134 male and 238 female workers. 3 changing rooms were dedicated for female workers and 2 changing rooms were dedicated for male workers. Despite there is possibility which workers more than 50 can be available at the same time in changing rooms, only 1 emergency exit door was available in the each changing room. Law: In accordance with the Regulation Protection Of Buildings Against Fire (19/12/2007) No : 26735 , art 39

BSCI İLKELERİ 7.15- Tatmin edici kanıtlara göre, dikim bölümünden baskı bölümüne geçişi sağlayan acil çıkış kapısı yukarıdan aşağıya inen sarmal kapıdır. İlgili kapıların sensör vardır ve altında bir cisim olduğunda durur. Ancak, ilgili kapılar elektrik kesildiğinde devre dışı kalmaktadır. Bu durumda acil çıkış kapıları kullanılmaz olur. Kanun: BİNALARIN YANGINDAN KORUNMASI HAKKINDA YÖNETMELİK (19.12.2007) Kaçış yolu kapıları MADDE 47- (1) BSCI İLKELERİ 7.15 - Tatmin edici kanıtlara göre firmada 134 erkek ve 238 kadın bulunmaktadır. 3 soyunma odası kadınlar, 2 soyunma odası da erkekler için ayrılmıştır. Aynı anda soyunma odalarında 50 den fazla kişi olma olasılığına rağmen, soyunma odalarında sadece 1 acil çıkış kapısı bulunmaktadır. Kanun: BİNALARIN YANGINDAN KORUNMASI HAKKINDA YÖNETMELİK (19/12/2007) No : 26735 Madde 39

BSCI PRINCIPLES 7.17 - Based on the satisfactory evidences, 16 of the 20 sampled sewing machines were not covered with needle guards on the audit day. Law: In accordance with Turkish Regulation about Occupational Health and Safety circumstances using work equipments (25/04/2013) Appendix I

BSCI İLKELERİ 7.17 - Tatmin edici kanıtlara göre, 20 örneklenen dikiş makinesinden 16 sında iğne koruyucu olmadığı görülmüştür. Kanun: İŞ EKİPMANLARININ KULLANIMINDA SAĞLIK VE GÜVENLİK ŞARTLARI YÖNETMELİĞİ Resmi Gazete Tarihi: 25.04.2013 Sayısı:28628 - EK 1

BSCI PRINCIPLES 7.18 - Based on the satisfactory evidences, there are 18 certified first aider staff. The facility is at low hazardous class. Therefore, at least 1 first aider shall be provided for each 20 employees. 1 more first aider is needed. Law: In accordance with First-aid Regulation (29.07.2015), No : 29429 Obligatory first-aid trained employee employment. Art 19

BSCI İLKELERİ 7.18 - Tatmin edici kanıtlara göre, firmada 18 sertifikalı ilk yardımcı bulunmaktadır. Firma az tehlikeli sınıftadır. Dolayısıyla, her 20 çalışan için en az 1 ilk yardımcı personel bulundurulmalıdır. 1 ilk yardımcıya daha ihtiyaç bulunmaktadır. Kanun: İLK YARDIM YÖNETMELİĞİ Resmi Gazete Tarihi/Sayısı: 29.07.2015 / 29429 İlk yardımcı bulundurulması MADDE 19

PA 9: Special Protection for Young Workers

BSCI PRINCIPLES 9.6 - Based on the satisfactory evidences, the young employees' working hours exceeded the legal limits. In accordance with provided time attendance records, the juvenile employees work between 8:00-18:15 from Monday to Friday, and 1 hour 45 minutes lunch break is provided for them instead of 45 minutes. However, on the audit day CCTV records were reviewed and the auditor noticed that they were taken only 45 minutes meal break as other workers. Moreover, as per the provided time attendance records, they had worked until 21:00 for overtime for 3 times in December 2021. In conclusion, the juvenile employees work more than 8 hours per day and 40 hours per week. In addition, the young workers' working hours could not be fully verified due to inconsistencies among the provided time attendance records and CCTV records. Law: In accordance with Turkish Labour Law # 4857 / 2003, ARTICLE 71

BSCI İLKELERİ 9.6 - Tatmin edici verilere göre, genç çalışanların çalışma süreleri resmi limitleri aşmaktadır. Sunulan zaman kayıtlarına göre genç çalışanlar Pazartesi'den Cuma'ya 8:00-18:15 arası çalışmaktadır ve kendilerine yemek arası 45

PA 9: Special Protection for Young Workers

15 dakika yerine 1 saat 45 dakika verilmektedir. Ancak, denetim günü kamera kayıtları incelenmiştir ve genç çalışanların diğer işçiler gibi öğle arasını 45 dakika kullandığı görülmüştür. Ek olarak sunulan zaman kayıtlarına göre, genç çalışanlar Aralık 2021 ayında 3 kez akşam 21:00 a kadar mesai çalışması yapmışlardır. Sonuç olarak, genç çalışanlar günde 8 haftada 40 saatten fazla çalışmaktadır. Ek olarak kamera kayıtları ve sunulan zaman kayıtları arasındaki tutarsızlık nedeniyle genç çalışanların zaman kayıtları da tam olarak doğrulanamamıştır. Kanun: TÜRK İŞ KANUNU # 4857 / 2003, Madde 71

BSCI PRINCIPLES 9.6 - Based on the satisfactory evidences, the young employees' working hours exceeded the legal limits. In accordance with provided time attendance records, the juvenile employees work between 8:00-18:15 from Monday to Friday, and 1 hour 45 minutes lunch break is provided for them instead of 45 minutes. However, on the audit day CCTV records were reviewed and the auditor noticed that they were taken only 45 minutes meal break as other workers. Moreover, as per the provided time attendance records, they had worked until 21:00 for overtime for 3 times in December 2021. In conclusion, the juvenile employees work more than 8 hours per day and 40 hours per week. In addition, the young workers' working hours could not be fully verified due to inconsistencies among the provided time attendance records and CCTV records. Law: In accordance with Turkish Labour Law # 4857 / 2003, ARTICLE 71

BSCI İLKELERİ 9.6 - Tatmin edici verilere göre, genç çalışanların çalışma süreleri resmi limitleri aşmaktadır. Sunulan zaman kayıtlarına göre genç çalışanlar Pazartesi'den Cuma ya 8:00-18:15 arası çalışmaktadır ve kendilerine yemek arası 45 dakika yerine 1 saat 45 dakika verilmektedir. Ancak, denetim günü kamera kayıtları incelenmiştir ve genç çalışanların diğer işçiler gibi öğle arasını 45 dakika kullandığı görülmüştür. Ek olarak sunulan zaman kayıtlarına göre, genç çalışanlar Aralık 2021 ayında 3 kez akşam 21:00 a kadar mesai çalışması yapmışlardır. Sonuç olarak, genç çalışanlar günde 8 haftada 40 saatten fazla çalışmaktadır. Ek olarak kamera kayıtları ve sunulan zaman kayıtları arasındaki tutarsızlık nedeniyle genç çalışanların zaman kayıtları da tam olarak doğrulanamamıştır. Kanun: TÜRK İŞ KANUNU # 4857 / 2003, Madde 71

PA 10: No Precarious Employment

BSCI PRINCIPLES 10.1 -Based on the satisfactory evidences, the auditor reviewed the HR computer and noticed daily workers had performed in September and August 2021. At least 20 daily workers in September 2021 and 10 daily workers in August 2021 had performed at the facility. Neither personal file nor labor contract was organized for them. Law: In accordance with Turkish Labour Law # 4857 / 2003, ARTICLE 75

BSCI İLKELERİ 10.1 - Tatmin edici kanıtlara göre denetçi İK bilgisayarını incelemiştir ve Eylül 2021- Ağustos 2021 de günlükçülerin firmada çalıştığını tespit etmiştir. Eylül 2021 de en az 20, Ağustos 2021 de en az 10 günlükçi firmada çalışmıştır. Bu çalışanlar ne personel dosyası ne de iş sözleşmesi sağlanmamıştır. Kanun: 4857 Türk İş Kanunu İşçi özlük dosyası MADDE 75

BSCI PRINCIPLES 10.2 -Based on the satisfactory evidences, the auditor reviewed the HR computer and noticed daily workers had performed in September and August 2021. At least 20 daily workers in September 2021 and 10 daily workers in August 2021 had performed at the facility. The facility did not provide labor contract for the daily workers. Law: In accordance with Turkish Labor Law # 4857 / 2003, ARTICLE 8

BSCI İLKELERİ 10.2 - Tatmin edici kanıtlara göre denetçi İK bilgisayarını incelemiştir ve Eylül 2021- Ağustos 2021 de günlükçülerin firmada çalıştığını tespit etmiştir. Eylül 2021 de en az 20, Ağustos 2021 de en az 10 günlükçi firmada çalışmıştır. Bu çalışanlar iş sözleşmesi sağlanmamıştır. Kanun: TÜRK İŞ KANUNU # 4857 / 2003, Madde 8

BSCI PRINCIPLES 10.1 -Based on the satisfactory evidences, the auditor reviewed the HR computer and noticed daily workers had performed in September and August 2021. At least 20 daily workers in September 2021 and 10 daily workers in August 2021 had performed at the facility. Neither personal file nor labor contract was organized for them. Law: In accordance with Turkish Labour Law # 4857 / 2003, ARTICLE 75

BSCI İLKELERİ 10.1 - Tatmin edici kanıtlara göre denetçi İK bilgisayarını incelemiştir ve Eylül 2021- Ağustos 2021 de günlükçülerin firmada çalıştığını tespit etmiştir. Eylül 2021 de en az 20, Ağustos 2021 de en az 10 günlükçi firmada çalışmıştır. Bu çalışanlar ne personel dosyası ne de iş sözleşmesi sağlanmamıştır. Kanun: 4857 Türk İş Kanunu İşçi özlük dosyası MADDE 75

BSCI PRINCIPLES 10.2 -Based on the satisfactory evidences, the auditor reviewed the HR computer and noticed daily workers had performed in September and August 2021. At least 20 daily workers in September 2021 and 10 daily workers in August 2021 had performed at the facility. The facility did not provide labor contract for the daily workers. Law: In accordance with Turkish Labor Law # 4857 / 2003, ARTICLE 8

BSCI İLKELERİ 10.2 - Tatmin edici kanıtlara göre denetçi İK bilgisayarını incelemiştir ve Eylül 2021- Ağustos 2021 de günlükçülerin firmada çalıştığını tespit etmiştir. Eylül 2021 de en az 20, Ağustos 2021 de en az 10 günlükçi firmada çalışmıştır. Bu çalışanlar iş sözleşmesi sağlanmamıştır. Kanun: TÜRK İŞ KANUNU # 4857 / 2003, Madde 8

PA 12: Protection of the Environment

BSCI PRINCIPLES 12.4 - Based on the satisfactory evidences, the facility does have an approved waste management plan. The plan was sent to ministry for approval. There is no designated area for hazardous wastes. Hazardous wastes are not delivered to authorized disposal companies. All the hazardous wastes were thrown to bin directly. Therefore, no record for hazardous waste exists as well. Law: In accordance with Regulation on Control of Hazardous Waste Article 13

PA 12: Protection of the Environment

BSCI İLKELERİ 12.4 - Tatmin edici kanıtlara göre firmanın onaylı bir endüstriyel atık yönetim planı mevcut değildir. Plan onay için bakanlığa gönderilmiştir. Tehlikeli atıkların depolanması için bir alan yaratılmamıştır. Tehlikeli atıklar yetkili firmalara teslim edilmemektedir. Doğrudan çöpe atılmaktadır. Bu bakımdan tehlike atık kayıtları da mevcut değildir. Kanun: TEHLİKELİ ATIKLARIN KONTROLÜ YÖNETMELİĞİ(14.03.2005) Resmi Gazete Sayısı: 25755 Madde 13

BSCI PRINCIPLES 12.3 - Based on the satisfactory evidences, the factory does not have Well Water Usage permission. Law: 167 on Well Water 20.7.1961

BSCI İLKELERİ 12.3 - Tatmin edici kanıtlara göre, Firma'da Kuyu Suyu Kullanım İzni mevcut değildir. Kanun: 167 Sayılı Yeraltı Suları Hakkında Kanun 20.7.1961

BSCI PRINCIPLES 12.3 - Based on the satisfactory evidences, the factory does not have Well Water Usage permission. Law: 167 on Well Water 20.7.1961

BSCI İLKELERİ 12.3 - Tatmin edici kanıtlara göre, Firma'da Kuyu Suyu Kullanım İzni mevcut değildir. Kanun: 167 Sayılı Yeraltı Suları Hakkında Kanun 20.7.1961

BSCI PRINCIPLES 12.4 - Based on the satisfactory evidences, the facility does have an approved waste management plan. The plan was sent to ministry for approval. There is no designated are for hazardous wastes. Hazardous wastes are not delivered to authorized disposal companies. All the hazardous wastes were throwed to bin directly. Therefore, no record for hazardous waste exists as well. Law: In accordance with Regulation on Control of Hazardous Waste Article 13

BSCI İLKELERİ 12.4 - Tatmin edici kanıtlara göre firmanın onaylı bir endüstriyel atık yönetim planı mevcut değildir. Plan onay için bakanlığa gönderilmiştir. Tehlikeli atıkların depolanması için bir alan yaratılmamıştır. Tehlikeli atıklar yetkili firmalara teslim edilmemektedir. Doğrudan çöpe atılmaktadır. Bu bakımdan tehlike atık kayıtları da mevcut değildir. Kanun: TEHLİKELİ ATIKLARIN KONTROLÜ YÖNETMELİĞİ(14.03.2005) Resmi Gazete Sayısı: 25755 Madde 13

PA 13: Ethical Business Behaviour

BSCI PRINCIPLES 13.2 - Based on the satisfactory evidences. there were inconsistencies between the provided time-wage records and computer-CCTV records. According to the time attendance records the workers had worked max until 21:00 and apprentice workers do not perform overtime practices. As per the provided wage records all the wages are paid through bank. However, the auditor reviewed the HR computer and found an excel file which contained excessive overtime wages, daily workers' wages and apprentices' overtime wages records. According to the file at least 20 daily workers in September 2021 and at least 10 daily workers in August 2021 performed at the facility. Afterwards, the management shared payment records regarding the daily workers. These records also included in and out times of the daily workers. These times appeared fabricated. All in and all out times were noted same. Moreover, based on the provided time attendance records the juvenile workers are taken 1 hour 45 minutes for lunch break. However, CCTV records were reviewed on the audit day noticed that the juvenile workers are taken only 45 minutes for lunch break as other workers. Therefore, working hours and wages could not be fully verified. Law: amfori COC

BSCI İLKELERİ 13.2 - Tatmin edici verilere göre, sunulan zaman-ödeme kayıtları ile incelenen kamera-bilgisayar kayıtları arasında tutarsızlıklar mevcuttur. Sunulan zaman kayıtlarına göre çalışanlar maksimum akşam 21:00 a kadar çalışmıştır ve stajyerler hiç mesai yapmamıştır. Sunulan ödeme kayıtlarına göre tüm ücretler banka yoluyla yapılmaktadır. Ancak denetçi bilgisayar incelemesi yapmış ve fazla mesai ödemeleri, günlükçü ödemeleri, stajyer mesai ödemelerini içeren bir excel dosyası bulmuştur. Bu excel dosyasına göre, Eylül 2021 de en az 20, Ağustos 2021 de en az 10 günlükçü firmada çalışmıştır. Daha sonra firma günlükçülere yapılan ödemeleri denetçi ile paylaşmıştır. Bu kayıtlar aynı zaman günlükçülerin giriş çıkış saatlerini de içeriyordu. Fakat zaman kayıtları gerçekçi görünmüyordu. Tüm giriş ve çıkış saatleri aynı şekilde not edilmişti. Ek olarak sunulan zaman kayıtlarına göre, genç çalışanlara öğle arası için 1 saat 45 dakika süre veriliyordu. Ancak denetim günü kamera kayıtları incelenmiştir ve genç çalışanın öğle arasını diğer çalışanları gibi 45 dakika olarak kullandığı görülmüştür. Bu bakımdan, zaman ve ödeme kayıtları tam olarak doğrulanamamıştır. Kanun: amfori COC

BSCI PRINCIPLES 13.2 - Based on the satisfactory evidences. there were inconsistencies between the provided time-wage records and computer-CCTV records. According to the time attendance records the workers had worked max until 21:00 and apprentice workers do not perform overtime practices. As per the provided wage records all the wages are paid through bank. However, the auditor reviewed the HR computer and found an excel file which contained excessive overtime wages, daily workers' wages and apprentices' overtime wages records. According to the file at least 20 daily workers in September 2021 and at least 10 daily workers in August 2021 performed at the facility. Afterwards, the management shared payment records regarding the daily workers. These records also included in and out times of the daily workers. These times appeared fabricated. All in and all out times were noted same. Moreover, based on the provided time attendance records the juvenile workers are taken 1 hour 45 minutes for lunch break. However, CCTV records were reviewed on the audit day noticed that the juvenile workers are taken only 45 minutes for lunch break as other workers. Therefore, working hours and wages could not be fully verified. Law: amfori COC

BSCI İLKELERİ 13.2 - Tatmin edici verilere göre, sunulan zaman-ödeme kayıtları ile incelenen kamera-bilgisayar kayıtları arasında tutarsızlıklar mevcuttur. Sunulan zaman kayıtlarına göre çalışanlar maksimum akşam 21:00 a kadar çalışmıştır ve stajyerler hiç mesai yapmamıştır. Sunulan ödeme kayıtlarına göre tüm ücretler banka yoluyla yapılmaktadır. Ancak denetçi bilgisayar incelemesi yapmış ve fazla mesai ödemeleri, günlükçü ödemeleri, stajyer mesai ödemelerini içeren bir excel dosyası bulmuştur. Bu excel dosyasına göre, Eylül 2021 de en az 20, Ağustos 2021 de en az 10 günlükçü firmada çalışmıştır. Daha sonra firma günlükçülere yapılan ödemeleri denetçi ile paylaşmıştır. Bu kayıtlar aynı zaman günlükçülerin giriş çıkış saatlerini de içeriyordu. Fakat zaman kayıtları gerçekçi görünmüyordu. Tüm giriş ve çıkış saatleri aynı şekilde not edilmişti. Ek olarak sunulan zaman kayıtlarına göre, genç çalışanlara öğle arası için 1 saat 45 dakika süre veriliyordu. Ancak

PA 13: Ethical Business Behaviour

denetim günü kamera kayıtları incelenmiştir ve genç çalışanın öğle arasını diğer çalışanları gibi 45 dakika olarak kullandığı görülmüştür. Bu bakımdan, zaman ve ödeme kayıtları tam olarak doğrulanamamıştır. Kanun: amfori COC