Nurol Holding Sürdürülebilirlik Raporu 2023

GELECEK BİZİZ | nurol

NUROL HOLDİNG RAPORLAMA SETİ

Nurol Holding yayınladığı raporlar ile paydaşlarını performansı hakkında periyodik olarak bilgilendirmektedir. Entegre bir bakış açısı ile hazırlanan raporlar bilgi içeriği açısından tamamlayıcıdır.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORLARI

Nurol Holding 2017 yılından bu yana konsolide sürdürülebilirlik raporları yayınlamaktadır. Raporlarda Nurol Grubu'nun sürdürülebilirlik yaklaşımı, uygulamaları, hedef ve gerçekleşmeleri hakkında bilgi paylaşılmaktadır.

Raporlar GRI Standartları'na ve BMKİS raporlama çerçevesi göz önünde bulundurularak hazırlanmıştır.

İlgili raporlara soldaki kare kodu mobil cihazınıza okutarak erişebilirsiniz.

FİNANSAL RAPORLAR VE FAALİYET RAPORLARI

Nurol Holding yayınladığı finansal ve faaliyet raporları ile Grubun finansal performansı, stratejileri, hedef ve gerçekleşmeleri hakkında bilgi paylaşılmaktadır.

İlgili raporlara soldaki kare kodu mobil cihazınıza okutarak erişebilirsiniz.

İçindekiler

1	RAPOR HAKKINDA	2
2	YÖNETİM KURULU BAŞKANI MESAJI	8
3	KURUMSAL İLETİŞİM VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK KOORDİNATÖRÜ İLE SÖYLEŞİ	12
4	İLK BAKIŞTA BİZ	20
5	KÜRESEL RİSKLER VE FIRSATLAR	26
6	NASIL DEĞER ÜRETİYORUZ?	32
7	SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YOLCULUĞUNUN KOLAYLAŞTIRICISI SİBER GÜVENLİK VE DİJİTAL DÖNÜŞÜM ÇALIŞMALARI	50
8	2023 YILINDA	54
9	ÇEVRESEL GELİŞİM	59
10	SOSYAL GELİŞİM	103
11	YÖNETSEL GELİŞİM	159
12	EKLER	192

İşimize duyduğumuz bağlılık ve etik sorumlulukla...

www.nurol.com.tr

Rapor Hakkında

Raporun Kapsamı ve Amacı

Bu rapor, Nurol Holding A.Ş. ve Grup şirketlerinin (“Nurol Grubu”, “Nurol” ve “Grup”) 1 Ocak-31 Aralık 2023 döneminde yürüttükleri yurt içi ve yurt dışı faaliyetlerinde kaydettikleri finansal ve finansal olmayan performansın bütünsel değerlendirmesinin yanı sıra geleceğe dönük strateji ve hedeflerini kapsamaktadır. İhtiyaç duyulan noktalarda, Grup bünyesinde 31 Aralık 2023 sonrasında meydana gelen önemli gelişmelere de raporda yer verilmiştir.

Rapor, Nurol Holding’in yanı sıra Grup Şirketi Nurol İnşaat, Nurol GYO, Nurol Makina, Nurol Teknoloji, FNSS, TÜMAD, NurolBank ve Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel bilgilerini içermektedir. Raporda, Grup bünyesindeki diğer şirketler “raporlama dışı şirketler” veya “diğer şirketler” olarak anılmıştır.

Raporun amacı çevre, insan ve toplum bağlamında sorumluluk sahibi kurumsal kimliği ile hareket eden Nurol Grubu’nun paydaşları için nasıl değer ürettiğini, hedef ve öngörülerini, oluşabilecek risklere ve fırsatlara karşı nasıl aksiyon aldığını şeffaf, anlaşılır ve kıyaslanabilir bir şekilde aktarmaktır.

Uyum ve İçerik Nitelikleri

Raporun içeriği, önceliklendirme ilkesi başta olmak üzere GRI Standartları’nda açıklanan ve rapor içeriğini belirlemeye yönelik standartlar esas alınarak oluşturulmuştur. Raporda yer verilen performans göstergeleri GRI Standartları’nda tanımlanan beyan kapsamlarına uyumlu hazırlanmıştır.

Nurol Holding’in 2018 yılında imzacısı olduğu Birleşmiş Milletler Global Compact (UNGC) İlerleme Raporlaması İlkeleri ile 2023 yılında taahhüt ettiği Kadının Güçlenmesi Prensipleri’ne (Women’s Empowerment Principles (WEPs) ait raporlama gereklilikleri de içerik hazırlama sürecinde göz önünde bulundurulmuştur.

Sürdürülebilirliğin küresel ve yerel ölçekte desteklenmesi Nurol Grubu'nun stratejik hedefleri arasındadır. Kapsayıcı büyümeye ve sürdürülebilir kalkınmaya yönelik faaliyetleri ile Grubun, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na (SKA) yaptığı katkılar raporda ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

Sürdürülebilir Kalkınma İçin
KÜRESEL AMAÇLAR

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES
EQUALITY MEANS BUSINESS

Raporun Yayın Şekli

Nurol Holding'in öncelikli hedeflerinden biri, paydaşlarının yayınladığı raporlara kolayca erişebilmesidir. Bu çerçevede; sürdürülebilirlik raporu ekosistem dostu bir yaklaşımla hazırlanarak dijital mecralarda paylaşılmıştır.

Rapora Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP) ve Nurol Holding web sitesinden ulaşılabilmektedir.

Bu rapor, Nurol Holding Yönetim Kurulu tarafından onaylanmış, Türkçe ve İngilizce dillerinde kamuoyuna açıklanmıştır.

Denetim Yaklaşımı

Grant Thornton, raporda yer alan finansal bilgiler için gerçekleştirdiği bağımsız denetim çalışmasına dair makul güvence vermiştir. Diğer taraftan raporun 264-265 sayfalarında yer alan sınırlı güvence beyanında ayrıntılı olarak tanımlanan seçilmiş finansal olmayan bilgiler için Forvis Mazars Denge sınırlı güvence vermiştir.

Paydaş Geri Bildirimleri

Nurol Holding, paydaşları ile kesintisiz ve etkileşimli bir iletişim sürdürmektedir. Bu bağlamda, paydaşlarının katkıları kadar sürdürülebilirlik konularına yönelik öneri, yorum ve soruları da Grup açısından büyük önem taşımaktadır. Nurol Holding, paydaşlarını rapora ve sürdürülebilirlik performansına dair görüşlerini info@nurol.com.tr adresi üzerinden paylaşmaya davet eder.

2023 yılına ait denetlenen finansal olmayan veriler ilgili tablolarda yeşil tik ikonu ile betimlenmiştir.

GELECEK BİZİZ

57 yıllık yerel ve uluslararası bilgi birikimimizi, deneyimimizi ve kurumsal değerlerimizi temel alarak yapılandırdığımız sürdürülebilirlik stratejimizin kılavuzluğunda, faaliyetlerimizin çevresel, sosyal ve ekonomik etkilerini bütüncül bir bakış açısıyla yönetiyoruz.

Çevresel Gelişimi önceliklendiriyor, çevreye olan sorumluluğumuzu toplumsal bir duyarlılık bilinciyle yerine getiriyoruz. İklim değişikliğiyle küresel mücadeleye katkımız doğrultusunda, faaliyetlerimizin çevresel etkilerini en aza indirmek için var gücümüzle çalışıyoruz.

Paydaşlarımıza sorumluluklarımızı eksiksiz yerine getirmek ve toplumsal etki üretmek amacıyla **Sosyal Gelişimi** hedefliyoruz. İnsan kaynağımız başta olmak üzere, paydaşlarımıza ve topluma katkımızı çok yönlü geliştiriyoruz.

Kısa, orta ve uzun vadede kârlılığı ve değer üretimini öngören kapsayıcı yönetişim modelimiz ile **Yönetsel Gelişimi** amaçlıyor, ülkemizin sürdürülebilir kalkınmasına katkımızı artırıyoruz.

Hedeflerimizi evrensel sürdürülebilirlik ilkelerine ve Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına katkımızı dikkate alarak belirliyoruz.

Tüm faaliyetlerimizde nihai hedefimizin dünyamız ve ülkemiz için sürdürülebilir ve paylaşılabilir değer yaratmak olduğunu hiçbir zaman unutmuyor, insan kaynağımızın yetkinliğini, üretim, hizmet ve teknolojik yetkinliklerimizle varlığımızı geliştiriyor ve geleceğe taşıyoruz.

Gelecek nesillere daha yaşanabilir ve temiz bir dünya bırakma odağıyla, ortak geleceğimize daha güçlü katkılar sağlamak için çalışıyoruz.

Yarınlara dair hedeflerimizi hayata geçirmemize imkân sağlayacak yönetsel güce, mali yapıya ve içsel enerjiye sahibiz. Köklü geçmişimiz, kurumsal yapımız, insan varlığımız ve büyüme potansiyelimiz ile dün ve bugün olduğu gibi yarına da **pozitif izimizi bırakıyoruz.**

Gelecek Biziz!

ÇEVRESEL GELİŞİM

İKLİM KRİZİ İLE KÜRESEL MÜCADELEYE KATKI SAĞLAMAK AMACIYLA ÇEVRESEL GELİŞİMİ ÖNCELİKLENDİRİYORUZ.

Geleceğe odaklanıyor, bizden sonraki nesillere yaşanılır bir dünya bırakmanın hepimizin sorumluluğu olduğuna inanıyoruz.

ÇÜNKÜ GELECEK BİZİZ!
Farklı sektörlerde faaliyet gösteren iştiraklerimiz, dünyanın düşük karbon ekonomisine geçiş yolculuğuna hizmet eden projeler ve çalışmalar hayata geçiriyor; emisyon azaltımına, kaynak verimliliğine ve döngüsel ekonomiye katkıda bulunuyor.

SOSYAL GELİŞİM

TOPLUMA POZİTİF ETKİ VE KATKI DOĞRULTUSUNDA SOSYAL GELİŞİMİ ÖNCELİKLENDİRİYORUZ.

Geleceğe odaklanıyor, bizden sonraki nesillere daha iyi bir hayat sunmanın hepimizin sorumluluğu olduğuna inanıyoruz.

ÇÜNKÜ GELECEK BİZİZ!
Farklı sektörlerde faaliyet gösteren iştiraklerimiz, insan kaynağımız başta olmak üzere paydaşlarımıza ve topluma katkı sunan projeler ve çalışmalar hayata geçiriyor; örnek atılımlar gerçekleştiriyor.

YÖNETSEL GELİŞİM

KATMA DEĞER ÜRETME VE PAYDAŞLARIMIZA SUNMA DOĞRULTUSUNDA YÖNETSEL GELİŞİMİ ÖNCELİKLENDİRİYORUZ.

Geleceğe odaklanıyor, bizden sonraki nesillere güçlü bir ekonomi devretmenin hepimizin sorumluluğu olduğuna inanıyoruz.

ÇÜNKÜ GELECEK BİZİZ!
Farklı sektörlerde faaliyet gösteren iştiraklerimiz, ekonomik aktörler olarak kısa, orta ve uzun vadede kârlılığı ve değer üretimini hedefleyen faaliyetler yürütüyor; istihdama katkıda bulunuyor, vergi ödüyor, ülkemiz ekonomisine ve paydaşlarımıza değer katan projeler ve çalışmalar gerçekleştiriyor.

Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı

Değerli paydaşlarımız,

Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşunun 100. yılında, Nurol Grubu bünyesindeki şirketlerimiz ve çalışanlarımız, ülkemizin ekonomik kalkınmasına, halkımızın refahına ve toplumsal ilerlemeye katkıda bulunmanın mutluluğunu derinden yaşamaktadır.

Nurol Grubu, yer aldığı sektörlerde kalitesiyle ön plana çıkarak en iyi olabilmek ve ülkemiz için en yüksek toplumsal ve ekonomik değeri yaratabilmek vizyonuyla faaliyet göstermektedir. Türkiye'nin yanı sıra 11 ülkedeki 40'a yakın şirketimiz, 20 üretim ve hizmet tesisimiz, 9 proje alanı-şantiyemiz, 3 Ar-Ge merkezimiz, 12.000'e yakın çalışanımız ile ülkemize olduğu kadar dünyaya ve tüm insanlığa katkıda bulunmaya kararlılıkla ve azimle devam ediyoruz.

SKA

Kanaatimizce, Birleşmiş Milletler'in (BM) 17 Sürdürülebilir Kalkınma Amacı (SKA) ve 169 alt hedefinde önerilen aksiyonlar, ihtiyaç duyulan iş birliği ve hızlı sonuçların elde edilmesi açısından ideal bir çerçeve sunmaktadır.

Daha iyi yarınların inşasına katkılarımızın önemini biliyor, bu yöndeki çabalarımızı "Gelecek Biziz" söylemimizde somutlaştırıyoruz.

Hesap verebilirlik, dürüstlük, doğruluk, açıklık ve saygı temel esasları üzerinde inşa ettiğimiz yönetişim yapımız doğrultusunda hareket ederken, başta çalışanlarımız olmak üzere paydaşlarımızın katkı ve desteklerinden güç alarak ilerliyor, verimlilik ve sorumlulukla üretiyor, faaliyetlerimiz kaynaklı çevresel etkimizi azaltıyor, sosyal anlamda pozitif etki yaratıyoruz. Daha iyi yarınların inşasına katkılarımızın önemini biliyor, bu yöndeki çabalarımızı "Gelecek Biziz" söylemimizde somutlaştırıyoruz.

Önümüzdeki dönemlerde, iş kollarımızda yeni atılımlarla ilerlerken sürdürülebilirliği her yönüyle kucaklamayı ve ülkemiz ekonomisine katkımızı artırarak iyi bir kurumsal vatandaş olmayı sürdüreceğiz.

2023 yılında faaliyetlerimizi etkileyen çok sayıda gelişmeye tanıklık ettik.

2023 yılında ülkemiz, tarihinin en büyük felaketlerinden birini yaşamıştır. 6 Şubat 2023 tarihinde meydana gelen Kahramanmaraş merkezli 2 büyük deprem, can kaybına ve ekonomik zarara neden olmuştur. Bu vesile ile, hayatını kaybeden tüm vatandaşlarımızı bir kez daha rahmetle anmak, geride kalanların acısını yürekten paylaştığımızı ifade etmek istiyorum.

Ekonomi açısından baktığımızda, pandemi sonrası dönemde oluşan küresel enflasyon dalgasının kontrol altına alınmasına yönelik çabaların, dünyanın önde gelen merkez bankalarının senkronize politikalarına şekil verdiğini görüyoruz. Bu politikalar, esas olarak piyasa faaliyetlerini soğutmayı öngören uygulamalarla ön plana çıkmış, faiz oranları tüm dünyada artış eğilimine girmiştir.

Ülkemiz, yaşanan devasa doğal afetin etkilerine ve küresel ekonominin arz ettiği olumsuzluklara rağmen güçlü duruşunu sürdürmeyi, ihracatını artırmayı, işgücü piyasasını canlı tutmayı ve büyümeyi başarmıştır.

Sağlıklı Dünya, Sosyal Farkındalık ve Kapsayıcı Yönetişim

Küresel sistem, kısaca değindiğimiz ekonomik dinamiklerin yanı sıra, sosyal ve çevresel başlıklarda da çok sayıda konuya çözüm arayışındadır. İklim krizi ve yıkıcı etkileri ilk sırada yer alırken, doğal kaynak yetersizliği, küresel göç sorunu, gelir adaletsizliği ve jeopolitik gerilimler akla gelen diğer konulardan sadece bir kaçıdır. Bu maddelerin her biri, sürdürülebilir bir geleceğe dair güçlü birer uyarı niteliğinde olup, çözümlenmeleri yeterli kaynakların mobilizasyonunu ve en önemlisi paydaşların senkronize ve uzun vadeli iş birliğini gerektirmektedir.

Kanaatimizce, Birleşmiş Milletler'in (BM) 17 Sürdürülebilir Kalkınma Amacı (SKA) ve 169 alt hedefinde önerilen aksiyonlar, ihtiyaç duyulan iş birliği ve hızlı sonuçların elde edilmesi açısından ideal bir çerçeve sunmaktadır. Tüm aktörleri bir araya getirmeye odaklanan bu platformun daha fazla etkinlik kazanması, her seviyede desteklenmelidir.

Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı

Grubumuzun Yönetim Kurulu tarafından, raporumuzu yayına hazırladığımız süreçte onaylanan ve tüm iştiraklerimize kılavuzluk etmeye başlayan sürdürülebilirlik politikamızda temellenen stratejimiz "Sağlıklı Dünya, Sosyal Farkındalık ve Kapsayıcı Yönetişim" başlıklarını çevresel, sosyal ve yönetsel gelişim eksenlerimiz olarak işaret etmekte ve Nurol Grubu'nun sürdürülebilirliğe bakışını ortaya koymaktadır.

Sahip olduğumuz tüm kaynaklar ile çevresel, sosyal ve yönetsel eksenlerde yapılanma ve geliştirme çalışmalarımıza aralıksız devam ediyoruz.

Sürdürülebilirliği, gelecek nesillere yaşanabilir bir dünya devretme taahhüdümüzün temel aracı olarak tanımlıyoruz.

Toplumsal fayda üretmeye büyük önem veriyor, çevreye saygı ve eşitlik anlayışını iş yapma tarzımızın temelleri olarak içselleştiriyoruz.

İklim krizi ile mücadelenin paydaşıyız!

Grubumuzun faaliyet gösterdiği tüm sektörler, başta iklim krizi olmak üzere pek çok dışsal faktörün ve riskin etkisi altındadır. Şirketlerimiz, yaşanan değişimi ve gelişen riskleri yönetme sürecinde sürdürülebilirliği önemli bir araç olarak görmekte, bu alandaki performanslarını geliştirmek için yoğun mesai ve kaynak harcamaktadır.

Çevresel eksende devam eden çok sayıdaki proje ve çalışmamız, küresel iklim krizinin etkilerine ve potansiyel risklere karşı Paris İklim Anlaşması ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları doğrultusunda kazanımlar sağlamayı hedeflemektedir.

Enerji verimliliği başta olmak üzere kaynakların etkin kullanımının her alanda sağlanması, karbon emisyon azaltım stratejilerinin belirlenerek titizlikle uygulanması, yenilenebilir enerji yatırımlarının önceliklendirilmesi, atık oluşumunun en aza indirilmesi, döngüsel ekonomiye mümkün olan her alanda katkıda bulunulması ve su ayak izinin küçültülmesi önceliklerimiz arasındadır.

Ar-Ge, üretim, lojistik ve satış sonrası hizmetler gibi tüm süreç ve faaliyetlerimizin çevre üzerindeki olası olumsuz etkilerini en aza indirmeyi hedefliyor, bu konuları orta ve uzun vadeli rekabet gücümüz açısından da değerlendirerek planlamalar gerçekleştiriyoruz.

Nurol Grubu'nun sürdürülebilirliğe bakışı, "Sağlıklı Dünya, Sosyal Farkındalık ve Kapsayıcı Yönetişim" başlıklarını çevresel, sosyal ve yönetsel gelişim eksenlerimiz olarak işaret etmektedir.

Küresel bir ayak izine sahip bir topluluk olarak, farklı coğrafyaların yönetsel çerçevelerine ve özellikle çevre mevzuatlarına uyum sağlamanın başarımız açısından kritik bir önemde olduğunun bilincindeyiz. Bunun en güncel örneği, Avrupa Yeşil Mutabakatı ve Sınırda Karbon Düzenleme Mekanizması (SKDM)'dır. Grubumuz, bu gelişmeleri risk ve fırsat eksenlerinde entegre bir bakış açısı ile ele alarak gerekli adımları atmaktadır.

Sürdürülebilirliği içselleştirebilen ve yönetebilen oyuncuların liderlik basamaklarını daha hızlı çıkacakları ve oyunun kurallarını sıfırdan yazacakları farkında olmamız gereken bir gerçektir.

Nurol Grubu, köklü geçmişi ve geleneklerinin yanı sıra dinamik ve çevik yapısı ile de bu oyunculardan biri olmaya odaklı ve kararlıdır.

İnsan haklarına saygı ahlaki bir yükümlülük olmanın ötesinde adil, kapsayıcı ve sürdürülebilir bir ortamda faaliyet göstermeyi amaçlayan her işletme için temel bir gerekliliktir.

İnsan haklarına ve toplumsal cinsiyet eşitliğine büyük önem veriyoruz.
İnsan haklarına saygı, ahlaki bir yükümlülük olmanın ötesinde adil, kapsayıcı ve sürdürülebilir bir ortamda faaliyet göstermeyi amaçlayan her işletme için temel bir gerekliliktir. İşletmelerin faaliyetlerinde insan haklarına saygı göstermesini ve öncelik vermesini önemsemekle kalmıyor, aynı zamanda bunu temel bir ödev olarak değerlendiriyoruz.

Grubumuzun sürdürülebilirlik alanındaki öncelikleri arasında yer alan insan hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliğini attığımız her adımda gözetiyor, uygulamalarımızda gerekli iyileştirme ve geliştirmeleri yapıyoruz.

Tüm dünyada ilgi ve katkı gerektiren bu alanları önceliklendirirken, uluslararası iş birliği platformlarının aktif bir üyesi olarak çabalarımızı sürdürüyoruz.

Kadının iş hayatında eşit temsiline imkân sunmaya ve karşılaşabileceği engelleri ortadan kaldırmaya yönelik girişimleri destekleyen Grubumuz, 2023 yılında Kadını Güçlendirme İlkeleri'nin (Women's Empowerment Principles-WEPs) imzacıları arasına katılmıştır. Bu girişimimiz, toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki çabalarımızı kurumsallaştırırken yeni alanlara odaklanma imkânı da vermiştir. Bunların en güncel örneği, KAGİDER'in Dünya Bankası teknik desteğiyle geliştirdiği ve pilot uygulamasını Nurol İnşaat'ta başarıyla hayata geçirdiğimiz Fırsat Eşitliği Modeli (FEM) olmuştur. Bu sertifikayı, kurumsal yapımız, hayata geçirdiğimiz aksiyonlar ve istihdam kriterlerimiz ile toplumsal cinsiyet eşitliğine ve kadın istihdamının güçlenmesine duyarlı olduğumuzun bir tescili olarak görüyor ve projede emeği geçen tüm çalışanlarımıza teşekkür ediyorum.

Hedefimiz, kadının iş hayatındaki duruşunu ve varlığını güçlendirerek bu modeli Grup şirketlerimizin tamamında hayata geçirmektir.

Paydaşlarımız ile iş birliği içinde çalışmaya ve üretmeye odaklıyız.
Küresel ekonomi ve piyasalar, önümüzdeki dönemde riskler, meydan okumalar ve fırsatlarla şekillenecektir. Eş zamanlı olarak, karbon nötr bir geleceğin inşasına yönelik küresel çabaların daha da hızlanacağına, yapay zekâ ve dijitalleşmenin ise başat bir aktöre dönüşeceğine tanıklık edeceğiz.

"Gelecek Biziz" söylemimize uygun olarak varlıklarımızı ve yetkinliklerimizi en doğru şekilde kullanmaya devam edecek, dış ortamın arz edeceği riskleri titizlikle yönetecek ve fırsatları doğru yorumlayarak kazanımlarımızı artıracağız. Bu döngü, paydaşlarımız ile iş birliği içinde çalışmamızı ve hedeflerimize her geçen gün daha fazla yaklaşmamızı destekleyecektir.

İlkelerimizden ödün vermeden sürdüreceğimiz büyüme yolculuğumuzda, başarımızın devamlılık arz edeceğine inancımız tamdır.

Şahsım ve Yönetim Kurulumuz adına siz değerli paydaşlarımızı selamlar, değerli katkı ve güveniniz için teşekkür ederiz.

Nurettin ÇARMIKLI
Yönetim Kurulu Başkanı

Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Koordinatörü ile Söyleşi

Küresel ve yerel ölçekte sürdürülebilirlik bağlamında gelinen eşiği değerlendirir misiniz?

Günümüzde, emisyonları izlemek ve azaltmak, çevresel etkiyi kontrol altına almak ve iklim değişikliği ile mücadeleye katkıda bulunmak opsiyonel olmaktan çıkmış, hepimiz için norm haline gelmiştir. Sürdürülebilirlik artık hem hükümetler hem de şirketler için farkındalık seviyesinden zorunluluk seviyesine yükselmiş ve rol üstlenen tüm paydaşlar söylemden eyleme geçmenin elzem olduğunda hemfikirdir. Öte yandan, gelişmiş teknolojiler ve yapay zekâ, daha katı raporlama standartlarının yanı sıra paydaşların konuya artan ilgisi ve baskısı ile, sürdürülebilirlik dostu girişimler ve bu girişimleri destekleyen inisiyatifler için fırsatlar üretmekte ve güçlü bir ivme kazandırmaktadır.

Net sıfır emisyon hedefine ulaşma veya karbonsuz bir ekonomiye geçiş odak noktasına dönüşmüştür.

Paris Anlaşması ile uluslararası toplum, küresel ısınmayı 2°C ile sınırlamak üzere yirmi birinci yüzyılın ikinci yarısında net sera gazı (GHG) emisyonlarını nötr seviyede dengeleme konusunda anlaştı. Anlaşma sonrasında çok sayıda ülke, 2050 yılına kadar net sıfır emisyon seviyesine ulaşmayı taahhüt etti.

Farklı sektörlerden şirketlerin katı hedefler belirleyerek Bilime Dayalı Hedefler girişimi (SBTi) gibi bağlayıcı inisiyatiflere taahhütlerde bulundukları, yenilenebilir enerji kaynaklarına yatırım yaptıkları ve karbon ayak izlerini azaltmak için yenilikçi çözümler geliştirdiklerini izliyoruz.

Bu trende paralel olarak, dünyada sürdürülebilir iş uygulamalarının, kârlılığı ve üretkenliği pozitif yönde etkileyebileceğine dair güçlenmekte olan bir düşünce, giderek ana akıma dönüşmektedir.

Arup ve Oxford Economics'in raporuna göre, yeşil endüstriler ve geniş ekosistemleri, 2050 yılına kadar küresel ekonomiye 10,3 trilyon dolar katkı sağlayacaktır. Bu yüksek bir katma değer olup, hedef yılın küresel Gayri Safi Yurt İçi Hasılanın (GSYİH) %5,2'sine denk geleceği öngörülmektedir.

2015 yılında imzalanan Paris Anlaşması ile uluslararası toplum, küresel ısınmayı 2°C ile sınırlama ve yirmi birinci yüzyılın ikinci yarısında net sera gazı (GHG) emisyonlarını nötr seviyede dengeleme konusunda anlaşmıştır.

Türkiye'nin küresel sürdürülebilirlik arenasındaki duruşunu, son dönemde atılan adımları ve yapılması gerekenleri değerlendirir misiniz?

Bilimsel çalışmalar, Türkiye'nin de aralarında bulunduğu Akdeniz havzası ülkelerinin iklim değişikliğinden önemli oranda etkileneceğini işaret ediyor. Aşırı yağışlar, seller, uzun süreli sıcak hava dalgaları, kuraklık, orman yangınları gibi olumsuz etkileri yakın dönemde coğrafyamızda artan sıklıkta görmeye başladık.

Mevcut meteorolojik eğilimler ışığında yapılan projeksiyonlar, Türkiye'nin önümüzdeki dönemde kurak bir döneme girerek su kıtlığı yaşayacağını işaret ediyor. Bu durum, tarımsal üretim-verim, kırsal geçim kaynakları, değer zinciri boyunca istihdam açısından riskler barındıracağı için bu konuların yenilikçi ve inovatif bakış açılarıyla tekrar ele alınmasında fayda var.

Türkiye'de 2021 yılında yürürlüğe giren Paris İklim Anlaşması ile Türkiye'nin hedefi, karbondioksit emisyon artışını 2030'a kadar %21 azaltmak, 2053'te ise sıfır emisyona ulaşmaktır. Dünyanın en büyük 17. karbon yayıcısı olan ülkemiz, büyüme sürecinde olan dinamik bir ekonomiye sahiptir. Lineer ekonomiden döngüsel ekonomiye geçiş, hedefe ulaşmada önemli anahtarlardan biri. Yeşil ve döngüsel bir ekonomik modele geçişin ülkemize ve tüm paydaşlara önemli fırsatlar sunacağını, elde edilecek çevresel, sosyal ve ekonomik faydaların geçiş sürecinin zorluklarından daha ağır basacağını görebiliyoruz. Kısaca bu faydalara değinmek isterim.

Türkiye, ihracatının %40'ından fazlasını AB'ye yapıyor. AB Yeşil Mutabakatı'nın koyduğu sera gazı emisyon azaltım hedefine ulaşılması açısından temel araçlardan biri, Sınırda Karbon Düzenleme Mekanizması'dır (SKDM). Bu mutabakat ile gelen yükümlülükler, ekonomimiz açısından hayati. Gerekli uyum çalışmaları ve iyileştirmeler yapıldıkça ve yeşil ekonomiye geçiş yaygınlaştıkça ihracatta avantajlı konumda olacağız, ülkemiz daha fazla yabancı yatırım çekecek.

Sürdürülebilirlik, Nurol Grubu için bir iş taahhüdü olmanın ötesine geçmekte, kurumsal stratejinin dinamik olarak evrilen ve gelişen temellerinden birini oluşturmaktadır.

Diğer yandan, küresel sürdürülebilirlik gerekliliklerine daha fazla uyum sağlanması ile sürdürülebilir finansman kaynaklarına erişim kolaylaşacak ve daha düşük maliyetli fon tedarik etme imkânı artacaktır.

Sosyal tarafta, doğru ve odaklı politikalar, inovasyonu ve istihdamı destekleyerek insan sermayesine ve toplumsal refaha katkıda bulunacaktır. Mesleki eğitim yoluyla yeni becerilerin geliştirilmesi, girişimcilik evreninin büyümesi, KOBİ'lerin daha yeşil üretim teknolojileri benimsemesi, kadınların ve gençlerin ekonomiye katılımını öngören kapsayıcılığın yaygınlaşması, toplumu güçlendirerek refahı artıracaktır.

Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Koordinatörü ile Söyleşi

Ekonomi karbondan arındıkça çevresel kazanımlar da artacak. Örneğin, su havzalarının temizlenmesi, hava kirliliğinde azalma, atıkların kontrol altına alınması, döngüsel ekonominin güçlenmesi ve biyoçeşitliliğin korunması, bu kazanımlar arasında yer alacak.

2053 hedefi doğrultusunda, ülkemizin en büyük ihtiyacı sürdürülebilir finansman kaynağıdır. Dünya Bankası'nın Finansal Sektör Analizi-Türkiye raporunda yer verilen tespite göre, ülkemizin 2022-2040 yılları arasındaki iklim yatırım ihtiyacı 165 milyar ABD doları mertebesinde gerçekleşecektir.

Enerji, sanayi ve ulaştırma başta olmak üzere tüm sektörlerimiz açısından yenilenebilir kaynaklara geçiş, yeşil üretim teknolojilerinin entegrasyonu, enerji verimliliği ve döngüsel ekonomiye adaptasyon hepimizin olmazsa olmaz öncelikleri arasına girdi.

Nurol Holding'de sürdürülebilirlik girişimlerini ve çalışmalarını içselleştirme, uygulama ve yaygınlaştırma konusundaki deneyiminizden bahseder misiniz?

Köklü bir geçmiş ve iş kültürünün mirasçısı Nurol Grubu olarak, dinamik yapımız, çeşitlendirilmiş sektörel karmamız ve geniş istihdamımız ile Türkiye ekonomisine ve faaliyet gösterdiğimiz tüm coğrafyalardaki toplumlara katma değer sunuyoruz.

12 bin kişilik ailemizin Türkiye'nin yanı sıra 11 ülkede 6 farklı sektörde yürüttüğü üretim, ticaret ve hizmet faaliyetleri, Nurol'u geniş bir küresel ayak izine ve etkiye sahip bir grup olarak konumlandırıyor. Bu bağlamda düşündüğümüzde sürdürülebilirlik Nurol Grubu için bir iş taahhüdü olmanın ötesine geçerek kurumsal stratejimizin dinamik olarak evrilen ve gelişen temellerinden birini oluşturuyor.

Kuruluşundan itibaren topluma ve paydaşlarına katkıyı önceliklendiren Grubumuz, değişen piyasa koşulları ve paydaş beklentilerinin ışığında sürdürülebilirlik ve ÇSY eksenlerindeki çalışmalarını somutlaştırma ve kurumsallaştırma sürecine girdi.

Türkiye'nin lider kalkınma ve yatırım bankası TSKB'nin iştiraki Escarus ile 2022 yılında gerçekleştirdiğimiz uzun soluklu sürdürülebilirlik projesi bu sürecin önemli bir adımını oluşturuyor.

Holding şirketimizin yanı sıra Türkiye'de faaliyet gösteren Nurol İnşaat, Nurol GYO, Nurol Makina, Nurol Teknoloji, FNSS ve TÜMAD iştiraklerimizin katıldığı bu kapsamlı analiz çalışması, yerelde ve globaldeki konumumuzun artıları ve eksileri ile tanımlamasına ve gelecek yol haritalarımızın oluşturulmasına imkân sağladı.

İç ve dış paydaş gruplarımıza özel hazırladığımız anketlere göre belirlenen önceliklendirme analizi konu başlıkları; Paydaş İçin Önemi, Yeterlilik/ Performans, Gelecek Odağı eksenlerinde irdelendi. "Paydaş İçin Önemi" temelinde önceliklendirme yapıldı. Önceliklendirme analizinde her üç başlıkta ortak paydada yer alan konular; İş Sağlığı ve Güvenliği, Müşteri Deneyimi ve Memnuniyeti, Ar-Ge ve İnovasyon ve Bilgi Güvenliği'dir. Nurol Holding ve paydaşları için söz konusu dört başlık kilit önem taşımaktadır.

Projemizin ikinci aşaması, sürdürülebilirliğin Holding'den başlayarak tüm sektörlerimizde ve Grup şirketlerimizde benimsenmesini ve uygulanmasını kapsıyor. Bu dönüşüm sürecinin, şirketin her kademesinde tüm çalışanların sahiplenmesiyle gerçekleşebilecek bir süreç olduğunun farkındalığıyla hareket ediyoruz. Değişim içten dışa, bireyden kuruma, kurumdan topluma doğru olduğunda sağlıklıdır. Bizler de bu öngörüyle, önce en kıymetli paydaşımız olan çalışanlarımız ile bu sürecin gerekliliklerini anlıyor, anlamlandırıyor ve birlikte şekillendirerek stratejimizi ve hedeflerimizi belirlemeyi prensip ediniyoruz.

Nurol Holding bünyesinde Yönetim Kuruluna raporlayan bir Sürdürülebilirlik Komitesi kurduk, bu kapsamdaki çalışmaların yürütülmesi amacıyla Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Bölümü'nü yapılandırdık.

Benzer yapılanmalar ve alt çalışma grupları iştiraklerimizde de hayat buluyor. Raporlama dönemi itibarıyla Nurol İnşaat, Nurol GYO, Nurol Makina, Nurol Teknoloji, FNSS, TÜMAD, Nurol Enerji, Nurol Yatırım Bankası, Turser Turizm, Bosfor Turizm, Nurol Otelcilik ve Nurol Havacılık Grup şirketlerimizde sürdürülebilirlik temel bir alan ve fonksiyon olarak tanımlanarak yönetimsel sahipliğe kavuşturuldu.

Sürecin önemli ve tamamlayıcı bir adımı, Grubumuz için sürdürülebilirlik ve ÇSY'nin çerçevesini oluşturan Sürdürülebilirlik Politikası başta olmak üzere çevreden enerjiye 8 farklı alandaki ilkelerimizi ortaya koyan kurumsal politikalarımızın Yönetim Kurulumuzca kabulü ve devreye alınması oldu.

Ticari amaçlarımızla paralel olarak, topluma ve çevreye sorumluluklarımızı bilerek hareket ediyor ve çalışmalarımızı yürütüyoruz.

Sürdürülebilirlik Politikamızda tanımlandığı üzere, "Sağlıklı Dünya, Sosyal Farkındalık ve Kapsayıcı Yönetişim" ilkeleri ile çevresel, sosyal ve yönetsel alanlardaki kurumsal taahhüdümüzü ortaya koyuyoruz.

Nurol Grubunun temel değerleri toplumsal fayda, çevreye saygı ve eşitlik anlayışıdır. Sürdürülebilirlik çalışmalarımızı daha fazla değer üretebileceğimiz ve etki ortaya koyabileceğimiz bir fırsat alanı olarak görüyoruz.

Nurol Holding ve Grup Şirketleri olarak, çalışanlarımızın sürdürülebilirliğe dair farkındalığını önemsiyoruz. Bu doğrultuda, yeteneklerimizin sürdürülebilirlik alanındaki kapasite ve yetkinliklerinin sürekli güncel kalması için eğitim ve gelişim çalışmalarına yatırım yapmaya devam edeceğiz.

Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Koordinatörü ile Söyleşi

Sürdürülebilirlik ve ÇSY eksenlerinde 2023 yılında elde ettiğiniz somut sonuçlardan bahsedersek, neler paylaşmak istersiniz?

2023 yılı Nurol Grubu sürdürülebilirlik ekipleri için yoğun bir çalışma süreci ile tamamlandı.

Bu kapsamda, öncelikle Nurol Holding olarak gönüllük esasıyla yürüttüğümüz ISO 50001: 2018 Enerji Yönetim Sistemi projesinden bahsetmek isterim. Çevresel yönetim kapsamında, enerji verimliliğimizi artırmak, enerji tüketimimizi azaltmak ve enerji maliyetlerimizi kontrol altına almak hedefleri ile hayata geçirdiğimiz ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi sertifikasyon süreci başarıyla tamamlandı.

Herhangi bir yasal gereksinimimiz olmaksızın, tamamen gönüllülük esasına göre tamamladığımız bu çalışmayı, ikinci aşamada Grup şirketlerine yaygınlaştırmaya başladık.

Raporumuzun yayına hazırlandığı dönem itibarıyla ISO 50001: 2018 standardı Nurol Makina, FNSS, TÜMAD, NurolBank, Nurol GYO, Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel ve Oasis Bodrum'da devreye alındı ve sertifikasyon süreçleri tamamlandı.

Grup genelinde çalışanlarımızın sürdürülebilirlik hakkındaki farkındalıkları sürekli geliştiriliyor. Bu kapsamda atılan ilk adım, Escarus tarafından 2 modül olarak sunulan Temel Sürdürülebilirlik Eğitimleri oldu. Nurol Grubu çalışanlarının temel kavramlara yönelik farkındalık kazanmasına imkân tanıyan bu çalışmada, SKA'lar ve Nurol Holding için öncelikli olanlar, kurumsal sürdürülebilirlik, sürdürülebilirliğin 3 temel boyutu, dünyada ve Türkiye'de güncel sürdürülebilirlik gelişmeleri, raporlama standartlarındaki gelişmeler ile performans standartları irdelendi.

Nurol Holding ve Grup Şirketleri olarak, çalışanlarımızın sürdürülebilirliğe dair farkındalığını önemsiyoruz. Çalışanlarımızın bu alanındaki bilgi ve yetkinliklerinin sürekli güncel kalması için eğitim ve gelişim çalışmalarına yatırım yapmaya devam edeceğiz.

Farklı iş kollarında ve sektörlerde faaliyetleriniz var. Bu farklılık büyük bir zenginlik. Ancak diğer taraftan sürdürülebilirlik ve ÇSY konularına entegrasyon ve uyum anlamında zorluklara da işaret edebilir. Topluluk yapınızın bu çeşitliliğinde, sürdürülebilirlik bağlamındaki uygulamalarınızı nerede konumluyor ve nasıl sentezliyorsunuz?

Sektörler arası farklılıklar, sürdürülebilirliğin içselleştirilmesi ve projelerin uygulamaya geçiş hızı anlamında belirleyici oluyor. Bir diğer önemli konu, paydaşlarınızın sektörünüze dair beklentileri. Bu, düzenleyici kurumların hazırladığı mevzuatın gerekleri olabildiği gibi sivil toplum inisiyatiflerinin talepleri veya faaliyet gösterdiğiniz yöre halkının beklentileri şeklinde de gündeme gelebiliyor.

Örneğin, madencilik faaliyeti ile hizmet sektöründeki bir turistik tesisi kıyasladığınızda, ÇSY alanında hayata geçirilmesi gereken yatırımların boyutu, uyulması beklenen yerel ve uluslararası standartlar ile sonuca ulaşarak pozitif etki üretme hızı arasındaki farkı netlikle görebilirsiniz.

Holding olarak, Grup çapında sürdürülebilirlik kapasitemizi ve yetkinliklerimizi hızla geliştirmeyi ana hedef olarak görürken, farklılıkları en aza indirmeye, bilgi ve deneyim paylaşımına ve senkronize bir yaklaşımla mümkün olan her alanda işe yarar, kalıcı ve sağlıklı sürdürülebilirlik kazanımları elde etmeye odaklıyız.

Bu bağlamda, çatı çalışmalarımızı ve koordinasyonu eş güdümü kısa, orta ve uzun vadeli bir bakış açısı ile Holding odağında yürütüyor ve yaygınlaştırıyoruz.

Topluluk üyesi şirketleriniz eliyle yürüttüğünüz ve çevresel etkiyi azaltmaya odaklanan başarılı projelerinizden örnekler verir misiniz?

Nurol İnşaat'ın üstlendiği taahhüt projeleri kapsamında büyük önem taşıdığına inandığımız biyoçeşitlilik ve kültürel miras çalışmalarına dikkat çekmek isterim. Şirketimiz, aylık gözlemleri sonucunda çeşitli kuş türlerinin yavrulama dönemleri nedeniyle projesini geçici olarak durdurmuş, göç sonrası canlılara zarar verme riski kalmadığında çalışmalarına devam etmiş, başka bir projesinde ise kültürel mirası korumak ve herhangi bir zarara mahal vermek adına güzergahında değişikliğe gitmiştir.

Nurol Teknoloji Gölbaşı tesisinde devreye alınarak enerji kullanımının %15'ini karşılamaya başlayan 975 kWp kurulu güce sahip çatı GES projesi, "innovatioNTogether" adlı açık inovasyon programı ile gençler ve engellileri kucaklayan "İnovasyonda Engel Yok!" çalışması akla gelen kazanımlarımız arasındadır.

TÜMAD'ın altın ve gümüş madenlerinde siyanürün güvenli ve çevre dostu kullanımıyla ilgili çerçeveyi belirleyen Birleşmiş Milletler Çevre Komisyonu ve Uluslararası Siyanür Enstitüsü Cyanide Code (ICMC) gerekliliklerine eksiksiz uyum sağlaması ve sertifikalandırılmasının yanı sıra dünyada SA8000 Sosyal Sorumluluk Yönetim Sistemi belgesine sahip ilk ve tek madencilik şirketi olması, öne çıkan gelişmelerden olmuştur. Tesislerinde uyguladığı başarılı çevresel ve sosyal projeleri dolayısıyla EBRD tarafından Çevre ve Sürdürülebilirlik Altın Madalya ödülüne layık görülmüş, Bonds & Loans Türkiye Ödülleri kapsamında ise sahip olduğu proje finansmanı ile 3. Kez Doğal Kaynaklar Dalında Yılın En İyi Proje Finansman Anlaşması kategorisinde ödül almıştır.

Hizmet sektöründe faaliyet gösteren ve otelcilik alanında hayata geçirdiği örnek uygulamalarıyla sürdürülebilir turizmde örneğe dönüşen Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel, çevresel, sosyal ve ekonomik sürdürülebilirliği teşvik eden Sürdürülebilir Turizm Sertifikası'nın 3. aşamasını almaya hak kazandı.

İştiraklerimizin sürdürülebilirlik alanındaki çalışmaları, raporumuzun farklı bölümlerinde detaylı olarak paylaşılıyor.

Değerli paydaşlarımızı raporumuzda yer verilen detayları keşfetmeye yönlendirmek ve bu vesile ile bizleri gururlandıran çalışmalara imza atan tüm ekiplerimize Holding Yönetim Kurulu ve Sürdürülebilirlik Komitemiz adına teşekkür etmek isterim.

Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Koordinatörü ile Söyleşi

Sürdürülebilirliği uçtan uca değer zinciriniz boyunca hayata geçirmek için neler yapıyorsunuz? Bütüncül pozitif etki üretebileceğiniz alanları seçtiniz mi? Örneğin "kadının iş hayatında güçlenmesi ve cinsiyet eşitliği" Topluluğunuzun önem verdiği bir başlık. Bu örnekleri çoğaltmak için neler yapıyorsunuz?

Sürdürülebilirliğe bütünsel bir bakışla yaklaşıyoruz. Çok sektörlü yapımızın yaygın değer zinciri ve eriştiğimiz kitlelerin, on binin üstünde Nurol çalışanının etki alanındaki aileleri ve yakınları ile birlikte yüz bine yaklaşan büyüklüğünün, bize önemli fırsatlar ve değer üretme alanları sunduğunu düşünüyoruz.

Kadının iş hayatında güçlenmesi, cinsiyet eşitliği ve kapsayıcılık olarak nitelediğimiz alana önem veriyoruz.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği SKA 5 ile uyumlu oluşturduğumuz yol haritamızla, kadınların iş hayatına entegrasyonunu ve kadın liderleri destekliyoruz.

2023 yılında, bu yöndeki taahhüdümüzü Kadının Güçlenmesi İlkeleri'ne (WEPs) katılarak ortaya koyduk. Grup olarak, kadınların ekonomik yaşamın her alanında ve her seviyesinde var olmalarına ve iş dünyasında karşılaştıkları engellerin kaldırılmasına yönelik yapılan bütün çalışmalara katkı sağlamayı hedefliyoruz.

Mevcut durum analizi ile Nurol Grubu'nda 2023 yılı toplam kadın çalışan sayısı ve yönetim kademelerindeki kadın temsiline dair hedefleri belirleme üzerine çalışıyoruz.

Grubumuzda geçerli olan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve İnsan Hakları politikaları, iş yerinde cinsiyet temelli ayrımcılığı ve eşitsizliği önlemeyi, kadınların liderlik pozisyonlarına yükselmesini desteklemeyi ve çalışma ortamında herkesin eşit fırsatlara sahip olduğu bir kültürü oluşturup geleceğe taşımayı öngörüyor. Holding'in her düzeyinde ve iş biriminde toplumsal cinsiyet eşitliği ilkelerine bağlı, sürdürülebilir, kapsayıcı ve adaletli bir iş ortamı sağlamak Holding'in değişmez hedefidir.

Şirket yönetimlerinde kadın temsiliyetini artırmayı hedefleyen bir diğer çalışma IFC, Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu, Yüzde 30 Kulübü Türkiye ve İllac iş birliğiyle düzenlenen Sürdürülebilir Şirketler için Kapsayıcı Liderlik Eğitimi olmuştur. Temsilcilerimizin başarıyla tamamladığı kapsayıcı liderlik, sürdürülebilir büyüme için ÇSY uygulamaları, değişimi hızlandıran stratejiler ve Türkiye'de iş dünyasında Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (ÇEK) dinamikleri konulu eğitim modülleri, kurumsal bilgi ve becerilerimizin gelişmesine ve Nurol Grubu'nun daha kapsayıcı ve sürdürülebilir bir yapıya doğru evrilmesine katkıda bulunacak.

Diğer taraftan Nurol İnşaat, Yüzde 30 Kulübü üyeliği kapsamında, eğitim programının bir uzantısı olarak geliştirilen Liderlik Koçluğu Planlaması ile Holding'in program sürecindeki ÇEK eylem planlarının hazırlanmasında rol oynamıştır. Bu çalışmalar ile tüm şirket genelinde farkındalığı artırarak, sürdürülebilir bir kültür değişimi yaratmayı hedefliyoruz.

KAGİDER'in Dünya Bankası teknik desteğiyle geliştirdiği Fırsat Eşitliği Modeli (FEM) alanındaki çalışmalarımız, Nurol Holding liderliğinde devam ediyor. Pilot uygulama olarak Nurol İnşaat ile başlanan modelin sertifikasyon süreci tamamlandı. Amacımız bu modeli önümüzdeki dönemde diğer grup şirketlerine de yaygınlaştırmak.

Raporumuzu yayına hazırladığımız süreçte GİRVAK iş birliği ile yürüttüğümüz sürdürülebilir tarım odaklı girişimleri destekleyecek bir sosyal sorumluluk girişimi; Nitelikli Eğitim SKA 4, Sorumlu Üretim ve Tüketim SKA 12 ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği SKA 5 odak alanlarına hizmet edecek bir projedir.

Bu proje, sürdürülebilir tarım uygulamalarını yaygınlaştırarak çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunmaya, tarım sektöründe yenilikçi çözümler geliştirmeye, yerel ekonomileri güçlendirmeye ve aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğine odaklıdır.

Geleceğe dair paylaşmak istediğiniz ana mesajınız nedir?

Kurumsal sürdürülebilirlik adına bir dönüm noktasından geçtiğimize inanıyorum. Sadece iklim olarak değil, ekonomik, jeopolitik, sosyal alanlarda dünyada yaşanan gelişmelerin etkisi ile her gün hayatımızda yenilikler oluyor. Karşı karşıya olduğumuz bu hızlı değişen ritim ve çoklu risklere dayanıklı olabilmek, ancak dayanıklı ekonomi, dayanıklı markalar, dayanıklı toplum ile mümkün.

Büyümenin bugünkü tanımı "iyi büyüme". Günümüzde sadece kurumun, toplumun ve dünyanın refahını düşünen markalar sürdürülebilir. Bizler de bu temelde, kısa orta ve uzun vadede kurumsal dönüşümümüzü yeniden tanımlayıp tasarlamaya niyet ettiğimiz bir yolculuktayız.

Ekonomik karar mekanizmaları sürdürülebilirliğin bir itibar kavramının çok ötesine geçtiğinin altını kalın çizgilerle çiziyor.

57 yıllık geçmişimizde olduğu gibi, kendinden emin ve yüzü geleceğe dönük bir şirketler grubu olarak, değişen koşullara uyumlanmaya, değer üretmeye ve paylaşmaya devam edeceğiz.

Ceyda ÇARMIKLI
Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Koordinatörü

Nurol Grubu olarak, sürdürülebilirlik ve ÇSY alanındaki adımlarımızı sıklaştırmaya ve adaptasyonda önde yer almaya kararlıyız. Bunun için gerekli olan yetkinliklere, bilgi birikimine ve en önemlisi genetik kurumsal kodlara sahip olduğumuza inanıyoruz.

İlk Bakışta Biz

57 yıllık bir başarı öyküsü

Nurol Grubu'nun temelleri, 1966 yılında Nurol İnşaat'ın kuruluşu ile atılmıştır.

Faaliyetlerinde her zaman verimliği ve kaliteyi önceliklendiren Grup, geride bıraktığı 57 yılda hayata geçirdiği çok sayıda yatırım ve atılım ile sağlıklı bir büyüme performansı kaydetmiş, Türkiye'nin lider şirket topluluklarından biri haline gelmiştir.

2023 itibarıyla Nurol Grubu, 40'ı aşkın bağlı ortaklık ve iştiraki ile inşaat ve taahhüt sektörü başta olmak üzere savunma sanayi, madencilik, gayrimenkul yatırım, finans, turizm, enerji, ticaret ve hizmet sektörlerinde yurt içinde ve yurt dışında faaliyet göstermektedir.

Nurol Grubu'nun özet tarihçesine ulaşmak için lütfen tıklayınız.

Çağdaş kurumsal yönetim sistemlerini içselleştirmiş bir yapı

Grubun amiral gemisi Nurol Holding, Nurettin Çarmıklı, merhum Erol Çarmıklı ve M. Oğuz Çarmıklı kardeşlerin vizyoner bir girişimi olarak 1989 yılında kurulmuş ve büyüme yol haritasını ortaya koymuştur.

Nurol Grubu, Çarmıklı Ailesi'nin yarım asrı aşan ticari deneyimini, güçlü bilgi birikimini ve Nurol markasını, kurumsal ve stratejik itici güçleri olarak kabul etmektedir.

Geleneklerini ve aile değerlerini, çağdaş kurumsal yönetim sistemleri ile tam uyumlu yönetsel yapısında içselleştirmiş bulunan Grup, yerel ekonominin gelişmesine ve istihdama katkıda bulunan yurt içi faaliyetlerinin yanı sıra, yurt dışında da Türkiye ve Nurol markalarını en iyi şekilde temsil etmekte, projeler üstlenmekte ve ortak girişimlerde yer almaktadır.

Dengeli portföy yönetimi stratejisi ile geleceğe

Grubun ana hedefleri, 2023 yıl sonu itibarıyla toplam sayısı 12 bini aşan çalışanlarıyla farklı iş kollarında sahip olduğu kapasiteleri en üst seviyede kullanarak portföy yapısını sürekli geliştirmek ve riskleri en etkin şekilde yöneterek değer üretmektir.

Nurol Holding'in genel merkezi Ankara'da, inşaat, gayrimenkul geliştirme ve finans grubu ise İstanbul'da yapılanmıştır. Savunma sanayi grup şirketleri başta olmak üzere, madencilik, enerji, turizm, ticaret ve hizmet sektörüne ait şirketlerin merkezleri de Ankara'dadır.

Nurol Holding'in 31 Aralık 2023 itibarıyla konsolide aktif büyüklüğü 134,2 milyar TL, Grup cirosu ise 42,4 milyar TL mertebesinde gerçekleşmiştir.

Toplumsal gelişimi destekleyen, çevresel sürdürülebilirliği teşvik eden ve sosyal değerleri güçlendiren bir yaklaşım

Nurol Holding, Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) politikası kapsamında toplumsal gelişimi destekleyen, çevresel sürdürülebilirliği teşvik eden ve sosyal değerleri güçlendiren bir dizi strateji ve uygulama yürütmektedir.

Nurol Grubu, Çarmıklı Ailesi'nin yarım asrı aşan ticari deneyimini, güçlü bilgi birikimini ve Nurol markasını, kurumsal ve stratejik itici güçleri olarak kabul etmektedir.

Bu politikanın amacı, Şirketin faaliyet gösterdiği bölgelerde sosyal ve çevresel katkı sağlamaktır. Eğitim, sağlık, çevre koruma ve toplum kalkınması gibi alanlarda projeler geliştirilerek, toplumun yaşam kalitesinin artırılması hedeflenmektedir.

Özellikle, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak, yerel topluluklara yönelik nitelikli eğitim fırsatları yaratmak ve sorumlu üretim ve tüketim kalıplarını yaygınlaştırmak Nurol Holding'in öncelikli hedefleri arasındadır. Bu politika aracılığıyla sosyal sorumluluk bilinci artırılarak, paydaşlar ile daha güçlü ve sürdürülebilir ilişkiler kurmak amaçlanmaktadır.

AKTİF BÜYÜKLÜĞÜ

Nurol Holding'in 31 Aralık 2023 itibarıyla konsolide aktif büyüklüğü 134,2 milyar TL, Grup cirosu ise 42,4 milyar TL mertebesinde gerçekleşmiştir.

İlk Bakışta Biz

Üç odaklı sürdürülebilirlik yaklaşımı

Nurol Holding ve Grup şirketleri ticari faaliyetlerinin yanı sıra topluma ve çevreye karşı sorumluluklarının bilincinde hareket ederek, çalışmalarını sürdürülebilirlik stratejisi doğrultusunda yürütmektedir. Nurol Holding Sürdürülebilirlik Politikası, Grubun sürdürülebilirlik yaklaşımının eksenlerini "Sağlıklı Dünya, Sosyal Farkındalık ve Kapsayıcı Yönetişim" başlıkları altında tanımlamakta, çevresel, sosyal ve yönetsel gelişim eş zamanlı benimseme taahhüdünü işaret etmektedir.

Nurol Grubu, sürdürülebilirlik stratejisinin amaçlar için ortaklaşmış bir çaba ile etkin kılınabileceğine inanmaktadır. Nurol, çalışanlarının, müşterilerinin, tedarikçilerinin/alt yüklenicilerinin, yerel toplulukların ve diğer paydaşlarının sürdürülebilirlik hedeflerini benimsemesini ve katılım sağlamasını teşvik etmektedir.

Özetle, paydaşlarımız tarafından sürdürülebilirlik ilkelerimizin her seviyede kabul gördüğü ve iş yapış şeklimizin merkezinde yer aldığı bir gelecek yaratmayı hedefliyoruz.

VİZYON

Nurol Ailesi olarak, yüklendiğimiz sorumluluğun farkındayız. Hedefimiz; içinde yer aldığımız sektörlerde kalitemizle ön plana çıkarak en iyi olabilmek, ülkemiz için en yüksek toplumsal ve ekonomik değeri yaratabilmektir.

MİSYON

Yarım asrı aşan süredir ülkemizde ve dünyanın birçok yerinde edindiğimiz iş tecrübesinin doğruladığı ilkelerle oluşturduğumuz sağlam yapıyı, geleneklere bağlı, aynı zamanda yenilik ve gelişmelere açık olarak gelecek kuşaklara taşımak, toplumdan ve çalışanlarımızdan aldığımız güçle en iyi şekilde mal ve hizmet üretmektir.

Nurol Holding'in hedefi riskleri en etkin şekilde yöneterek değer üretmektir.

2023 Performansımız

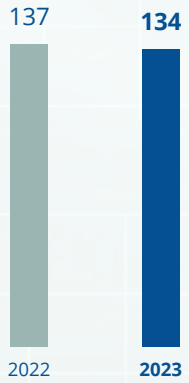
EKONOMİK GÖSTERGELER

Finansal Göstergeler (milyon TL)

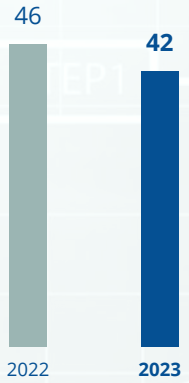
Konsolide Özet Bilanço (milyon TL)	2022	2023
Toplam Aktifler	136.592	134.174
Toplam Özkaynaklar	37.377	47.055

Konsolide Özet Gelir Tablosu (milyon TL)	2022	2023
Satış Gelirleri	46.245	42.352
Brüt Kâr/(Zararı)	17.469	15.968
Faaliyet Kârı/(Zararı)	13.434	11.184
Net Dönem Kârı/(Zararı)	13.122	9.053

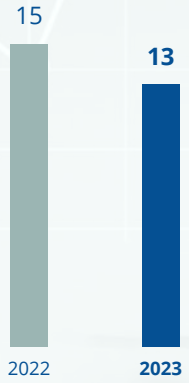
Toplam Aktifler (milyar TL)



Satış Gelirleri (milyar TL)



FAVÖK (milyar TL)



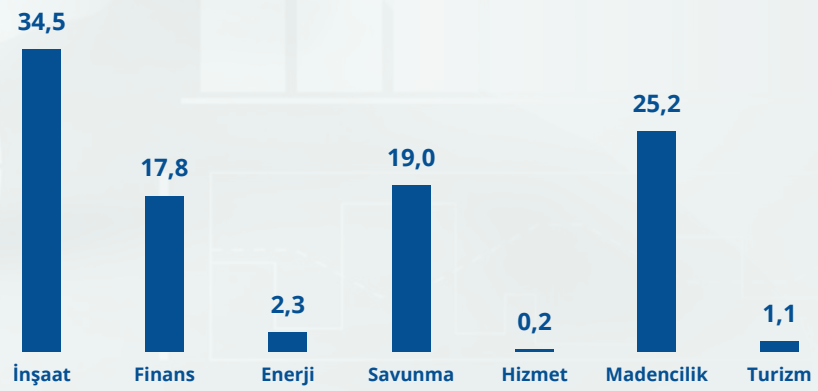
31 Aralık 2023 itibarıyla Nurol Holding'in konsolide aktif büyüklüğü 134 milyar TL aynı dönem itibarıyla grubun satışları 42 milyar TL olarak gerçekleşmiştir.

Sektörel Bazda Satış Gelirleri (milyon TL)

	2022	2023	%
İnşaat	16.887	14.594	34
Madencilik	10.894	10.655	25
Savunma	11.656	8.034	19
Finans	4.888	7.521	18
Diğer	1.921	1.549	4
Satış Gelirleri	**46.245**	**42.352**	**100**

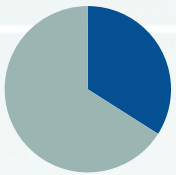
Yurt İçi Satış Tutarı (bin ABD doları)	**1.493.169**
Yurt Dışı Satış Tutarı (bin ABD doları)	**290.224**

Satışların Sektörel Dağılımı (%)

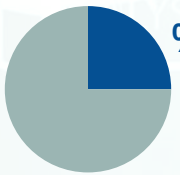


2023 Sektörlerin Konsolide Satışlar İçindeki Payı

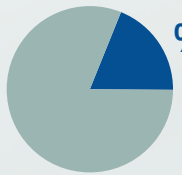
İnşaat



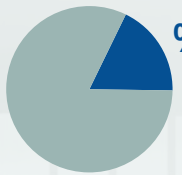
Madencilik



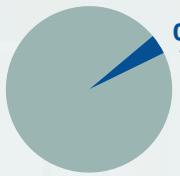
Savunma



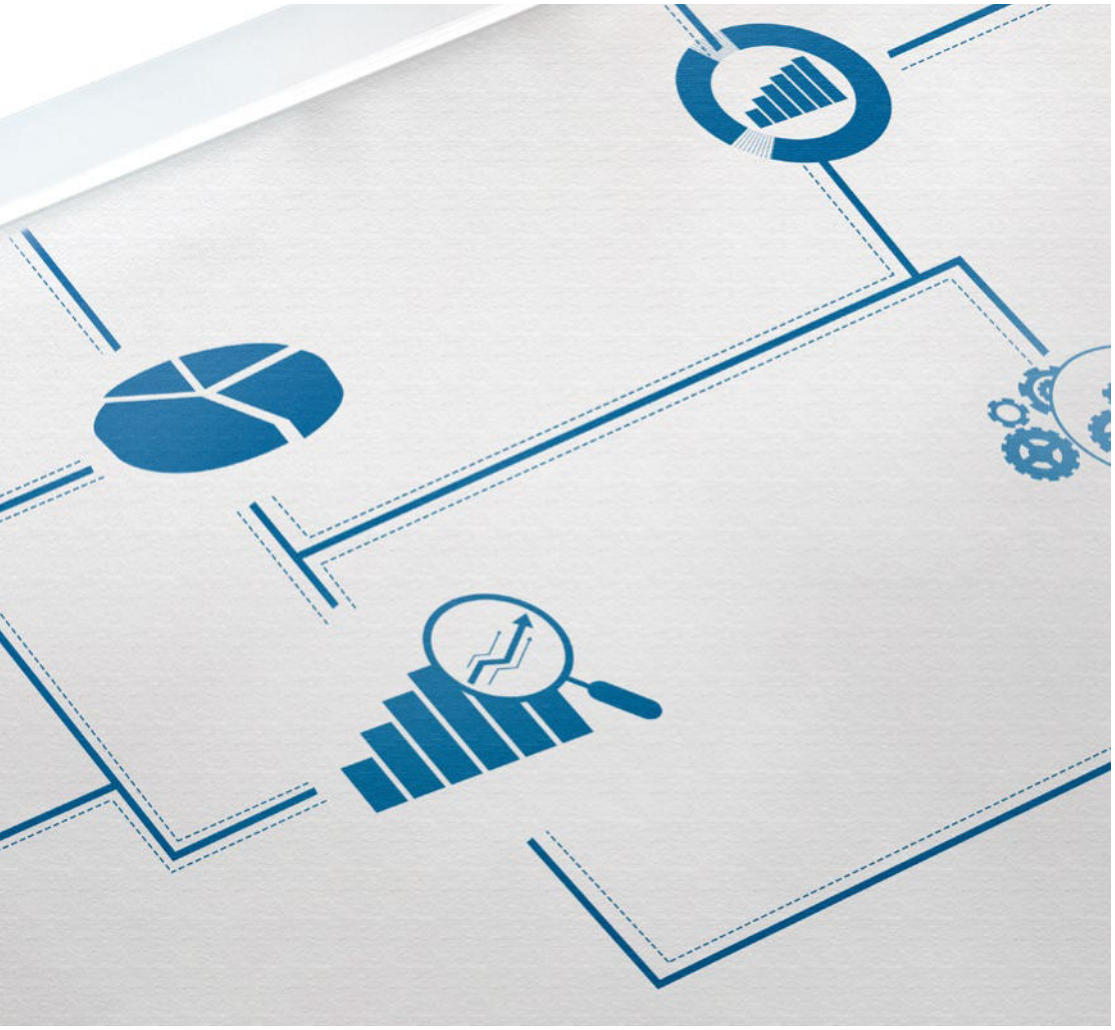
Finans



Diğer



Küresel Riskler ve Fırsatlar



DIŞ ORTAMDA GÖRÜNÜM

2020'li yıllar, insanlık tarihine büyük bir kırılma noktası olarak geçen COVID-19 pandemisi ile başlamış, ardından Ukrayna Savaşı, normale dönüşü kesintiye uğratan bir sonraki durak olmuştur.

Bu süreçte global ekonomi enerji ve gıdada bir dizi yeni krize yol açacak gelişmelere sahne olmuştur.

Yüksek enflasyon, dünya ölçeğinde bireysel refahta erozyona neden olurken, gelişmekte olan piyasalardan sermaye çıkışları, küresel göç ve jeopolitik riskler gündemdeki yerini korumuştur.

Dünya Ekonomik Forumu 19. Risk Raporu'na Göre

Küresel iş dünyasının nabzını tutan Dünya Ekonomik Forumu (WEF) 2024 Küresel Risk Raporu, 2 ve 10 yıllık vadelerde olgunlaşması beklenen riskleri ortaya koymaktadır.

28. sayfada sunduğumuz tabloda kıyaslamalı olarak yer aldığı üzere, önümüzdeki 2 yıllık zaman diliminde etkisi en yüksek 10 riskin 3'ü sosyal, 2'si iklim değişikliği ile mücadele ve doğrudan ya da dolaylı olarak iklim değişikliğinden kaynaklı çevresel, 2'si teknolojik ve 2'si ekonomik risklerden oluşacaktır. Bu döneme etki etmesi olası jeopolitik risklerin sayısı ise 1'dir.

Hızlı değişim gösteren bir dış ortam

Ülkelerin iklim değişikliğine uyum çabaları ve bu alana ayırdıkları kaynaklar, günümüzde yaşanan iklim olaylarının türü, ölçeği ve yoğunluğunun çok gerisinde kalmaktadır. Bu durum, rekor kıran aşırı hava olaylarının etkilerinin yaygın şekilde hissedilmesine yol açmaktadır.

10 yıllık dönemde ise çevresel risklerin sayısının 5'e yükseleceği öngörülmektedir. Dikkate değer bir bulgu, 10 yıllık vadede anket katılımcılarının en yüksek 10 risk arasında 2023 yılı anketinde olduğu gibi, herhangi bir ekonomik riske yer vermemiş olmasıdır.

Küresel Riskler ve Fırsatlar

Risk kategorisi	2 yıl	Risk kategorisi	10 yıl
TEKNOLOJİK	Yanlış bilgi ve dezenformasyon	ÇEVRESEL	Aşırı hava olayları
ÇEVRESEL	Aşırı hava olayları	ÇEVRESEL	Gezegen ekosisteminde yaşanacak kritik değişiklik
SOSYAL	Toplumsal kutuplaşma	ÇEVRESEL	Biyoçeşitlilik kaybı ve ekosistemin çökmesi
TEKNOLOJİK	Siber güvenlik	ÇEVRESEL	Doğal kaynak yetersizliği
JEOPOLİTİK	Bölgeler arası silahlı çatışma	TEKNOLOJİK	Yanlış bilgi ve dezenformasyon
SOSYAL	Ekonomik fırsatların yokluğu	TEKNOLOJİK	Yapay zekâ teknolojilerinin olumsuz sonuçları
EKONOMİK	Enflasyon	SOSYAL	Düzensiz göç
SOSYAL	Düzensiz göç	TEKNOLOJİK	Siber güvenlik
EKONOMİK	Ekonomik gerileme	SOSYAL	Toplumsal kutuplaşma
ÇEVRESEL	Kirlilik	ÇEVRESEL	Kirlilik

Kaynak: Dünya Ekonomik Forumu (WEF) 2024 Küresel Risk Raporu

2024 Küresel Risk Raporu'nun özet bölümünde vurgulandığı üzere:

- Dünyanın farklı bölgelerinde yaşanan jeopolitik gerginlikler, kutuplaştırıcı söylemler ve aşınan güven, küresel düzenin istikrarsızlaşmasına katkıda bulunmaya devam etmektedir.
- Ülkelerin iklim değişikliğine uyum çabaları ve bu alana ayırdıkları kaynaklar, günümüzde yaşanan iklim olaylarının türü, ölçeği ve yoğunluğunun çok gerisinde kalmaktadır. Bu durum, rekor kıran aşırı hava olaylarının etkilerinin yaygın şekilde hissedilmesine yol açmaktadır.
- Pandemi sonrasında tırmanan yaşam maliyetinin ürettiği baskı, dünyanın büyük bir bölümünde sürekli yüksek seyreden enflasyon ve faiz oranları olarak kendini göstermektedir.
- Dünya ölçeğinde, yanlış bilgi kaynaklı dezenformasyon önemli bir sorun olarak yükselmektedir. Olumsuz manşetler tüm mecralarda sınır tanımaksızın hızla yayılırken, küresel statükoya dair hayal kırıklığı giderek daha belirgin hale gelmektedir.

İKLİM KRİZİNDE DURUM

İklim krizi, 2023'te de dünya gündeminin öncelikli konuları arasındaki yerini korumuştur.

Hükümetlerarası İklim Değişikliği Paneli (IPCC), 2023 yılında yayımladığı AR6 Sentez Raporu ile iklim değişikliğinin geldiği kritik durumun altını çizerek acil ve kapsamlı eylem çağrısında bulunmuştur. Modelleme çalışmaları, küresel ısınmanın 1,5°C ile sınırlandırılabilmesi için 2025'ten önce sera gazı emisyonlarının önemli ölçüde azaltılması gerektiğini gösterirken, bu bağlamda fosil yakıtlardan hızla uzaklaşılması en keskin çözüm yolu olarak belirlenmiştir.

Azaltım ve uyum konularında ciddi yatırımlar yapılması çağrısında bulunan Sentez Raporu, iklim değişikliğinin artan eşitsizliği daha da derinleştirdiğine ve adil bir geçişe duyulan ihtiyacı hızlandırdığına dikkat çekerek, iklim finansmanını artırmadaki aciliyetin de altını çizmiştir.

IPCC Raporu'nda küresel ısınmaya dair öne çıkan bulgular:

- Sera gazı emisyon konsantrasyonu, son 2 milyon yılda benzeri ölçülmemiş yüksek seviyelere ulaşmıştır.
- Buzulların geri çekilme hızı son 2.000 yılda gözlenmemiş seviyededir.
- Geride bıraktığımız 10 yıllık dönem, son 125.000 yılın en sıcak dönemi olmuştur.
- Deniz seviyesindeki yükselme, son 3.000 yılın herhangi bir yüzyılındaki artıştan daha fazladır.
- Okyanuslardaki ısınma, son buzul çağından bu yana en yüksek hıza erişmiştir.
- Okyanusların asitleşme oranı, son 26.000 yılın en yüksek seviyesindedir.

Küresel Riskler ve Fırsatlar

Yeşil yatırımların teşvik edilmesi, Türkiye'nin karbon emisyonlarını azaltma ve sürdürülebilir enerji kaynaklarına geçiş süreçlerine önemli katkılar sağlayacaktır.

AB'NİN YEŞİL DÖNÜŞÜMÜ

İklim değişikliği, hava olaylarının etkilerin sıklığı ve şiddetindeki artış nedeniyle değil, aynı zamanda Avrupa Birliği'nin (AB) yeşil dönüşümüne yönelik planlarının somut hale gelmesi nedeniyle de dikkat çeken bir konu olmayı sürdürmektedir.

1 Ekim 2023 itibarıyla raporlama seviyesinde yürürlüğe giren Sınırda Karbon Düzenleme Mekanizması (SKDM), AB dışındaki ülkelerde de iklim eyleminin harekete geçmesi için baskıyı artırmaktadır. Bu düzenleme, 1 Ocak 2026 tarihinde fiilen uygulanmaya başlayacaktır.

Ülkemizin en büyük ticari partneri olan AB'de yürürlüğe giren bu mekanizma, karbon yoğun sektörlerde faaliyet gösteren firmaların ihracatlarında maliyet ve rekabet dezavantajı yaratma potansiyeli yüksek olup SKDM'ye uyum büyük önem kazanmıştır.

Karbon yoğun endüstrilere yönelik kredi ve yatırım politikalarının şekillendirilmesi, iklim risklerinin yatırım portföylerine entegre edilmesi ve yeşil yatırımların teşvik edilmesi, Türkiye'nin karbon emisyonlarını azaltma ve sürdürülebilir enerji kaynaklarına geçiş süreçlerine önemli katkılar sağlayacaktır.

RAPORLAMADA YENİ GEREKLİLİKLER

Uluslararası Sürdürülebilirlik Standartları Kurulu (ISSB) tarafından sürdürülebilirlikle ilgili finansal raporlamayı standartlaştırmak amacıyla yayımlanan IFRS S1 ve S2 standartları, bu alanda önemli bir dönüm noktasını işaret etmiştir. Özellikle S2, şirketlerin iklimle ilgili risk ve fırsatları nasıl yönettiklerini ve bu faktörlerin finansal performansları üzerindeki etkilerini açık bir şekilde raporlamalarını gerektirmektedir.

Şirketlerin raporlamasında yeni bir çağı aralayan bu gelişme, yatırımcıların iklim değişikliğinin şirketler üzerindeki etkilerini daha iyi değerlendirmelerine olanak tanıyarak, sürdürülebilir yatırımlara yönelik kararları destekleyen bir adım olmaya adaydır.

Raporlama konusunda Türkiye'de de önemli gelişmeler yaşanmıştır. Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KGK) sürdürülebilirlik raporlaması standartlarını yayımlamak ve güvence denetimi yapısını kurmakla yetkilendirmiştir. Bu çalışmalar sonucunda Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlaması Standartları (TSRS) hazırlanmış ve 29 Aralık 2023 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanmıştır. Bu önemli adım, Türk şirketlerinin şeffaflık düzeyini artırarak, uluslararası sürdürülebilirlik endekslerinde daha yüksek seviyelere çıkmalarına ve yeşil finansmana erişimlerine katkıda bulunacaktır.

İklimle ilgili risk ve fırsatlar büyük önem kazanmıştır.

Nasıl Değer Üretiyoruz?

Nurol Holding ve iştirakleri, stratejik icra ve etkili risk yönetimi ile belirlediği hedeflere ulaşmak ve sürdürülebilir büyümeyi sağlamak amacıyla dış ortamda gelişen riskleri ve fırsatları yönetmeye odaklıdır.

NUROL HOLDİNG'İN DIŞ ORTAMDAKİ GELİŞMELERE VE RİSKLERE YANITI

Nurol Holding ve iştirakleri, stratejik icra ve etkili risk yönetimi ile belirlediği hedeflere ulaşmak ve sürdürülebilir büyümeyi sağlamak amacıyla dış ortamda gelişen riskleri ve fırsatları yönetmeye odaklıdır.

Nurol Grubu 2023 itibarıyla 40'ı aşkın bağlı ortaklık ve iştirakiyle, inşaat ve taahhüt sektörü başta olmak üzere savunma sanayi, madencilik, gayrimenkul yatırım, finans, turizm, enerji, ticaret ve hizmet sektörlerinde hem yurt içinde hem de yurt dışında faaliyet göstermektedir. Grubun faaliyet gösterdiği coğrafyalar arasında Türkiye'nin yanı sıra Almanya, Amerika Birleşik Devletleri, Birleşik Arap Emirlikleri, Birleşik Krallık, Cezayir, Fas, Gürcistan, Katar, Irak, Macaristan ve Romanya yer almaktadır.

Nurol Grubu şirketleri, bu geniş yapılanma kapsamında aşağıdaki unsurlardan etkilenmektedir:

- Küresel ve yerel ekonomik gelişmeler,
- Artan jeopolitik riskler,
- Türkiye ve dünya genelinde değişen regülasyonlar,
- Küresel iklim krizi ve diğer mega trendler,
- Dijital dönüşüm,
- Müşteri tercih ve beklentilerindeki hızlı değişimler.

> **"Grubun faaliyet gösterdiği coğrafyalar arasında Türkiye'nin yanı sıra Almanya, Amerika Birleşik Devletleri, Birleşik Arap Emirlikleri, Birleşik Krallık, Cezayir, Fas, Gürcistan, Katar, Irak, Macaristan ve Romanya yer almaktadır."**

Nurol Holding'de 2024 yılının ilk yarısında Risk Yönetimi Bölüm Başkanlığı'nın kurulmasıyla, sürdürülebilirlik ve ÇSY risklerinin risk envanteri kapsamına alınmasına yönelik çalışmalara başlanmıştır.

Bu bağlamda kurumsal risk yönetimi süreçlerine çevresel ve iklim temelli risklerin finansal etkileri araştırılmaya başlanmış, süreç planları tasarlanmıştır.

Sürdürülebilirlik risk yönetimi yapılanmasının 2024 yılı sonuna kadar onaylanarak devreye alınması ve 2024 Nurol Holding Sürdürülebilirlik Raporu'nda İklimle İlgili Mali Açıklamalar Görev Gücü (TCFD) ve Sürdürülebilirlik Muhasebe Standartları Kurulu (SASB) önerileri paralelinde yürütülecek risk yönetimi çalışmalarına yer verilmesi hedeflenmektedir.

NUROL HOLDİNG KURUMSAL YÖNETİŞİM YAPISI

Nurol Holding etik değerleri, adil ve şeffaf yönetimi, hesap verebilirliği faaliyetlerinde önceliklendirir.

Nurol Holding üretim ve ticaret faaliyetlerini etkin kurumsal yönetim anlayışı ve yasalara tam uyum çerçevesinde yürütmektedir.

Holding ve iştirakleri, tüm faaliyetlerinde kurumsal yönetimin gerektirdiği şeffaflık, hesap verilebilirlik ve risk yönetimi yaklaşımlarına uygun hareket etmektedir. Kurumsal yönetim anlayışının temelinde uluslararası ölçekte kabul gören uygulama ve kriterler gözetilmektedir.

Stratejik hedefleri doğrultusunda kısa, orta ve uzun vadeli planlarını değişimlere göre güncelleyerek sürdürülebilir büyüme başarısını gösteren Nurol, yer aldığı sektörlerde sağlam temellere dayanan varlığını korumayı hedeflemekte ve yurt içi ile yurt dışındaki yatırımlarına daha güçlü bir yapıyla devam etmeyi amaçlamaktadır.

Nasıl Değer Üretiyoruz?

Nurol Holding'in en üst düzey yönetişim organı Yönetim Kurulu'dur. Yönetim Kurulu, Nurol Holding'in yönetim ve temsilinden sorumlu olup, gerekli eğitim ve iş tecrübesine sahip dokuz üyeden oluşmaktadır.

Nurol Holding Yönetim Kurulu

Nurol Holding'in en üst düzey yönetişim organı Yönetim Kurulu'dur. Yönetim Kurulu, Nurol Holding'in yönetim ve temsilinden sorumlu olup, gerekli eğitim ve iş tecrübesine sahip dokuz üyeden oluşmaktadır. Yönetim Kurulu kararları, salt çoğunlukla alınmakta; oyların eşitliği halinde konu bir sonraki toplantıya ertelenmektedir. İkinci toplantıda da eşitlik olması durumunda öneri reddedilmiş sayılmaktadır.
30 Mayıs 2024 tarihli Olağan Genel Kurul'da, Yönetim Kurulu üyeleri aşağıdaki tabloda yer aldığı üzere 30 Mayıs 2027 tarihine kadar görev yapmak üzere onaylanmıştır.

Nurol Holding Yönetim Yapısı

Nurettin Çarmıklı Yönetim Kurulu Başkanı

M. Oğuz Çarmıklı Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı

Dr. Eyüp Sabri Çarmıklı Yönetim Kurulu Üyesi, Ticaret ve Uluslararası İlişkiler Koordinatörü

Gürol Çarmıklı Yönetim Kurulu Üyesi, Kurumsal Gelişim ve İnsan Kaynakları Koordinatörü

Oğuzhan Çarmıklı Yönetim Kurulu Üyesi

Gürhan Çarmıklı Yönetim Kurulu Üyesi

Av. Cumhur Bozkurt Yönetim Kurulu Üyesi, Baş Hukuk Müşaviri

Kerim Kemahlı Yönetim Kurulu Üyesi, Finansman Koordinatörü

Murat Sezgin Yönetim Kurulu Üyesi

Gaye Çarmıklı Turizm Grubu Koordinatörü

Ceyda Çarmıklı Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Koordinatörü

Grup Şirketlerinin Yönetimi

Nurol Holding Şirketleri, Nurol Holding Yönetim Kurulu Başkanı ve Başkan Vekiline bağlı Genel Müdürler ve Koordinatörler tarafından yönetilmektedir. Holding, şirketlerin denetim ve kurumsal iletişim faaliyetlerini merkezden yürütmektedir.

Komiteler

Nurol Holding Yönetim Kurulu'nun gözetim faaliyetlerinin etkinleşmesine katkı sağlamak üzere Etik ve Disiplin Komitesi ile Denetim ve Risk Komitesi oluşturulmuştur.

Yasal Uyum ve İş Etiği

Şirketlerin faaliyetlerini yürütürken tüm yasa ve yönetmeliklere uyması, paydaşlarıyla olan ticari ilişkilerinde yolsuzluğa yönelik önlemler alması ve tüm operasyonlarını etik kurallar ışığında sürdürmesi kurumsal yönetim yaklaşımının temel bileşenlerindendir.

57 yıllık bir iş geleneğinin temsilcisi olan Holding, iş etiği ilkelerinin yanı sıra uluslararası ve yerel mevzuat uyarınca kapsamlı bir şekilde düzenlenen bankacılık ve finansal hizmetler, enerji, inşaat, madencilik gibi alanlarda faaliyet gösteriyor olması, iş etiği ve yasalara uyumu kritik bir öncelik haline getirmektedir.

Nurol Holding Organizasyon Şeması ve yönetim ekipleri hakkında ayrıntılı bilgiye soldaki kare kodu mobil cihazınıza okutarak erişebilirsiniz.

Nasıl Değer Üretiyoruz?

Nurol'da yönetişim kuralları ihlallerinin kovuşturulması ve karara bağlanması süreci, Nurol Etik ve Disiplin Komitesi Çalışma Usul ve Esasları Yönergesinde tanımlanmıştır.

Etik ihlal bildirimleri, Nurol Holding'in kurumsal web sitesinde yer alan etik.bildirim@nurol.com.tr e-posta adresinin yanı sıra, Etik ve Disiplin Komitesi'ne ve/veya Etik Yetkilisine 0312 455 10 05 numaralı şikayet hattından yapılabilmektedir. Holding Etik Yetkilisi kendisine gelen ihbar ve bildirimleri inceleyerek, yapacağı soruşturma sonucunda düzenleyeceği kendi görüşlerini de içeren raporu, ihlal bildiriminin yapıldığı tarihten itibaren 15 gün içerisinde Etik ve Disiplin Komitesi'ne sunar.

Etik ve Disiplin Komitesi, doğrudan veya Etik Yetkilisi tarafından ulaştırılan dosyayı inceleyerek şikâyete ilişkin kararını verir. Kararda uygulanacak disiplin cezaları veya müeyyideler açıkça belirtilir. Komitenin kararları, uygulanmak üzere ilgili şirketin genel müdürüne bildirilir. Genel Müdür, bildirilen kararı benimsemediği takdirde, kararın Komite tarafından bir kez daha gözden geçirilmesini isteyebilir. Bu inceleme sonucunda verilen karar kesindir.

Raporlama döneminde, Grubun sunduğu ürün ve hizmetlerin sağlanma koşullarına, çevre mevzuatına, uluslararası yaptırım ve ticaret sınırlandırmalarına uyumsuzluk, müşteri bilgilerinin kaybı veya üçüncü taraflara ifşası yoluyla gizliliğin ihlali, yolsuzluk, çalışanlara yönelik ayrımcılık gibi bir vaka yaşanmamış; Nurol Holding ve iştirakleri veya çalışanları aleyhine herhangi bir yaptırım uygulanmamıştır.

NUROL HOLDİNG SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİŞİM YAPISI

Grup'ta 2010'lu yıllardan itibaren hayata geçirilen çalışmaların etkisiyle, sürdürülebilirlik ve ÇSY (Çevresel, Sosyal, Yönetsel) kurumsal yönetimin ve stratejilerin temel unsurları arasında yer almıştır.

2017 yılında sürdürülebilirlik raporu yayınlamaya ve çalışmalarını paydaşlarına aktarmaya başlayan Nurol Holding, 2022-2023 yıllarında sürdürülebilirlik çalışmalarını daha bütüncül ve yaygın bir yapıya kavuşturmak adına, Türkiye Sınai Kalkınma Bankası'nın (TSKB) iştiraki Escarus iş birliğinde Grup şirketlerini de kapsayan detaylı bir sürdürülebilirlik projesini devreye almıştır.

Nurol Holding, doğru yapılanmış ve yaygın işlerliğe sahip sürdürülebilirlik yönetiminin, kurumsal başarının temellerinden biri olduğuna inanır.

Proje ile iştiraklerin faaliyet gösterdiği sektörlere yönelik stratejik, operasyonel ve sosyal sürdürülebilirlik irdelemeleri yapılmış; ulusal ve uluslararası çalışmalar ve iyi uygulamalar ile uluslararası sürdürülebilirlik standartları çerçevesinde kıyas analizleri gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında sürdürülebilir kalkınma alanındaki durum incelenmiş, güçlü yönler ve iyileştirmeye açık alanlar tespit edilmiştir.

Nurol Holding'in faaliyetleri ile katkı sunduğu Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) belirlenmiş, sürdürülebilirlik yol haritası oluşturularak aksiyon planları hazırlanmış ve hedefler de bu süreçte belirlenmiştir.

Faaliyet gösterdiği sektörlerde lider konumda olan Nurol Holding ve iştiraklerinin hedefi, sürdürülebilirliği her kademede içselleştirmek ve güçlü bir ÇSY yönetim modeli ve stratejisi uygulamaktır.

Sürdürülebilirlik ve ÇSY konularında devreye alınan yönetsel ve icrai uygulamalar eş zamanlı olarak Grup şirketlerinde de yaygınlaştırılmaktadır.

Faaliyet gösterdiği sektörlerde lider konumda olan Nurol Holding ve iştiraklerinin hedefi, sürdürülebilirliği her kademede içselleştirmek ve güçlü bir ÇSY yönetim modeli ve stratejisi uygulamaktır.

Sürdürülebilirlik stratejisinin belirlenmesi, tüm iş birimlerinde uygulanması, sürdürülebilirlik raporlamasının gözetimi ve paydaşlarla iletişimden sorumlu en üst yönetim organı Nurol Holding Yönetim Kurulu'dur. Diğer taraftan sürdürülebilirlik süreçlerinin etkin takibi ve yönetiminden 2019 yılında kurulan Sürdürülebilirlik Komitesi sorumludur.

Tüm iş birimlerinin temsilcilerinin katılımıyla faaliyet gösteren Komite başkanlığını, Nurol Holding Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Koordinatörü yürütmektedir. Komitenin sorumlulukları arasında,

- sürdürülebilirlik ve ÇSY takip/raporlama parametrelerinin belirlenmesi,
- sürdürülebilirlik risk ve fırsatlarının belirlenmesi ve yönetilmesi,
- sürdürülebilirlik politikaları ve prosedürlerinin geliştirilmesi ve uygulanması,
- sürdürülebilirlik performansının izlenmesi ve raporlanması,
- paydaşlarla sürdürülebilirlik konularında iletişim kurulması yer almaktadır.

Nurol Holding'in yanı sıra 2023 Sürdürülebilirlik Raporu kapsamında yer alan sekiz Grup şirketinin[1] tamamında sürdürülebilirlik yapılanması oluşturulmuştur. İlgili iştiraklerin her birinde, Genel Müdür'e veya ilgili Genel Müdür Yardımcısına bağlı yetkililer belirlenmiş ve sürdürülebilirlik çalışmaları şirketlerin ilgili departmanlarının aktif katılımı ile yürütülmektedir.

Sürdürülebilirlik ve ÇSY konularının Nurol Holding ve Grup çaplı koordinasyonu, Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Koordinatörlüğü'ne raporlayan Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Müdürlüğü tarafından gerçekleştirilmektedir.

Sürdürülebilirlik ve ÇSY konularının Nurol Holding'in en yüksek yönetişim organı olan Yönetim Kuruluna raporlanması, Sürdürülebilirlik Komitesi'nin de üyesi olan Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Koordinatörü tarafından yapılmaktadır.

Nurol Grubu yıllık bazda yayınladığı sürdürülebilirlik raporunu konsolide olarak hazırlamakta ve sürdürülebilirlik çalışmalarında kapsayıcı bir yaklaşım uygulamaktadır.

Nurol Holding Kalite Yönetim Grubu yılda 4 kez, Nurol Grup Şirketleri'nin çalışmalarının ve iyi uygulamalarının ele alındığı bilgi ve deneyim paylaşımı toplantıları düzenlemektedir.

Nurol Holding doğru yapılanmış ve yaygın işlerliğe sahip sürdürülebilirlik yönetiminin kurumsal başarının temellerinden biri olduğuna inanır.

[1] Nurol İnşaat, Nurol GYO, Nurol Makina, Nurol Teknoloji, FNSS, TÜMAD, NurolBank, Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel

Nasıl Değer Üretiyoruz?

NUROL HOLDİNG'DE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİŞİM SİSTEMİ (SYS)

25 Nisan 2024 tarihinde Nurol Holding Yönetim Kurulu tarafından kabul edilen çatı belge niteliğindeki Sürdürülebilirlik Politikası ve alt bileşenlerinden oluşan Sürdürülebilir Yönetişim Sistemi (SYS) Politikaları Nurol Holding ve iştiraklerinin sürdürülebilirlik yönetim çerçevesini oluşturmaktadır. SYS'yi oluşturan politikalar, Grubun tüm operasyonlarında yüksek standartların sağlanmasını hedeflediği gibi, öngörülen sürdürülebilirlik ve ÇSY hedeflerine ulaşmak için gereken yönlendirmeyi de sunmaktadır.

Nurol Holding'in sürdürülebilirlik ve ÇSY politikalarına, ilgili kare kodları tarayıcınıza okutarak erişebilirsiniz.

Sürdürülebilirlik Politikası
Çevre Politikası
İnsan Hakları Politikası
İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası
Kurumsal Sosyal Sorumluluk Politikası
Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası
Tedarik Zinciri Politikası
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası
Enerji Politikası

2023 yılında Nurol Holding SYS prosedürleri, aksiyon planlama süreçleri ve metrik takip formları oluşturulmuş ve uygulamaya konmuştur.

SYS politikaların sistematik ve yaygın olarak uygulanması, çevresel ve sosyal sorumlulukların artan bir şekilde yerine getirilmesini desteklediği gibi aynı zamanda etik ve adil iş uygulamaları teşvik ederek paydaşlar ile güçlü ve şeffaf ilişkiye katkıda bulunmaktadır.

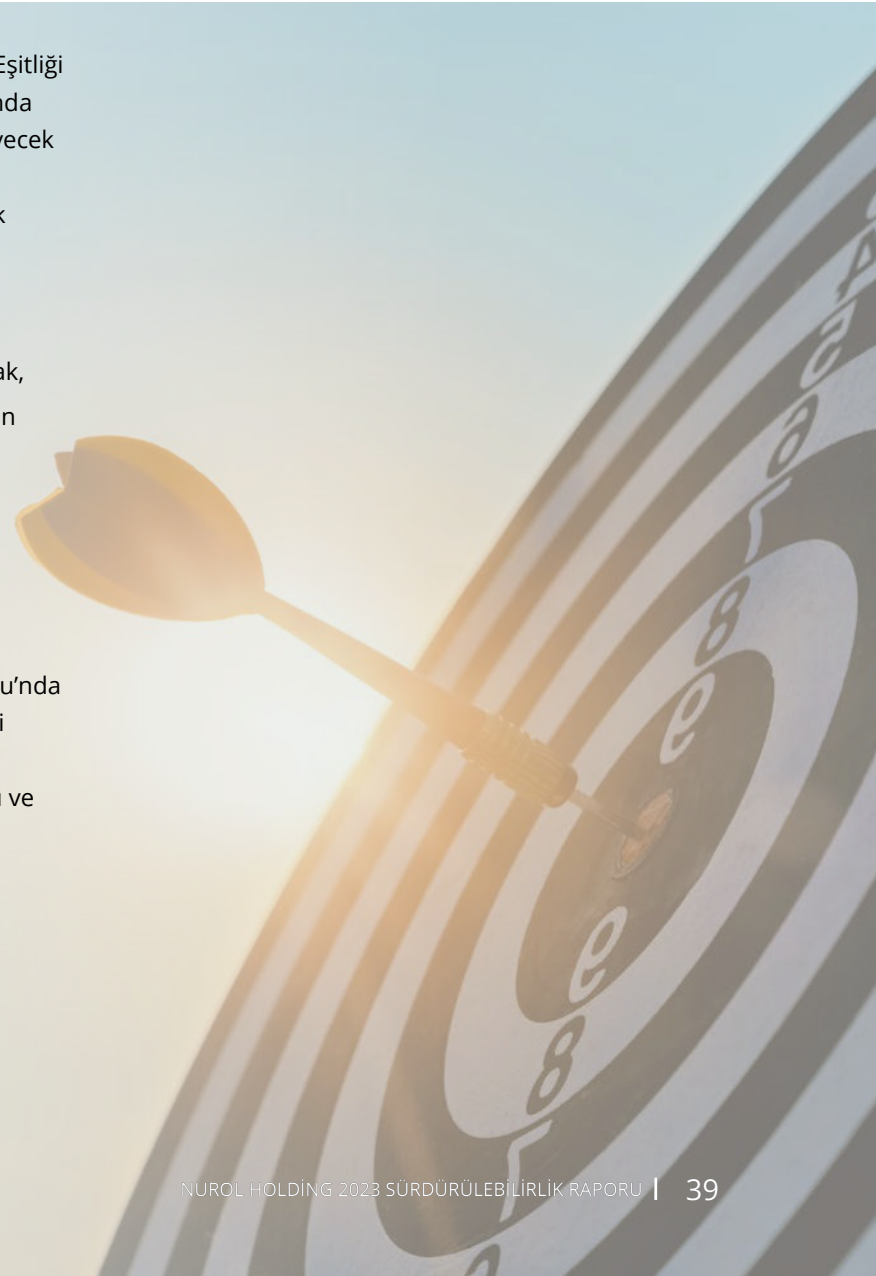
Ayrıca, 2023 yılında Nurol Holding SYS prosedürleri, aksiyon planlama süreçleri ve metrik takip formları oluşturulmuş ve uygulamaya konmuştur. Holding'in sera gazı emisyon hesabı, Sera Gazı (GHG) Protokolüne göre yapılmış ve 2022 Sürdürülebilirlik Raporunda ilk kez kamuoyuyla paylaşılmıştı.

Nurol Holding öncülüğünde Grup çalışanlarına temel Sürdürülebilirlik Eğitimleri sunulmuş ve ÇSY konularında farkındalık kazanmaları sağlanmıştır. Ayrıca, ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi kapsamında Enerjinin Etkin Yönetimi ve Enerji Verimliliği üzerine farkındalık eğitimleri düzenlenmiştir.

Gelecek dönem sürdürülebilirlik ve ÇSY hedefleri

Nurol Holding, önümüzdeki dönemde aşağıdaki hedeflere ulaşmayı planlamaktadır:

- Nurol Grubu şirketlerinde ISO 14064 Kurumsal Karbon Ayak İzi Standardı/GHG Protokolü doğrultusunda detaylı emisyon hesabı yapmak, emisyon azaltım stratejileri geliştirmek, Bilimsel Tabanlı Hedefler Girişimi (SBTi) taahhüdü ile orta/uzun vadeli emisyon azaltım hedefleri belirlemek,
- İklim değişikliğini, Grup Şirketleri için bir iş modeli olarak kurgulamak ve tüm süreçlere entegre edilmesi için uzun vadeli bütüncül bir iklim planı, stratejisi ve misyonu oluşturmak,
- Atıkları kaynağında ayrıştırmak ve azaltmak, oluşan atıkların yeniden kullanımı ve geri dönüşümünü sağlamak için süreç ve sistemler kurgulamak, Sıfır Atık Belgesi almak,
- ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi süreçlerinin etkin ve sistematik bir şekilde izlenmesi ve yönetilmesi için dijital modül kullanımına geçmek ve takibi bu modül üzerinden gerçekleştirmek,
- SKA 4-Nitelikli Eğitim ve SKA 5-Toplumsal Cinsiyet Eşitliği amaçlarına katkı sağlayacak kurumsal sosyal sorumluluk projelerini başlatmak ve Grup şirketleri çalışanlarının gönüllülük esasıyla projeye dâhil olacağı mentor-menti programları düzenlemek,
- SKA 4-Nitelikli Eğitim, SKA 5-Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve SKA 12-Sorumlu Üretim ve Tüketim kapsamında sürdürülebilir tarım odaklı girişimcileri destekleyecek ve start-up kurucularından en az birinin kadın olmasını sağlayacak kurumsal sosyal sorumluluk çalışmasını hayata geçirmek,
- Nurol Holding Bilgi Teknolojileri Grup Başkanlığı liderliğinde Grup şirketlerinin dijitalleşme yol haritasını oluşturmak ve bu çalışmaları başlatmak,
- Nurol Holding Risk Yönetimi Bölüm Başkanlığı'nın kurulması ile sürdürülebilirlik ve ÇSY risklerini risk envanteri kapsamına almak, kurumsal risk yönetiminde çevresel ve iklim temelli risklerin finansal etkilerini araştırarak süreç planlarını oluşturmak ve uygulamaya almak,
- Nurol Grubu'nun WEPs (Kadının Güçlenmesi Prensipleri) skorları çerçevesinde Yönetim Kurulu'nda kadın üye, orta düzey/üst düzey yönetici ve mavi yaka/beyaz yaka kademelerindeki kadın çalışan oranlarının artırılmasına yönelik aksiyon planları ve stratejiler geliştirmek.



Nasıl Değer Üretiyoruz?

Nurol Grubu, iş stratejisini ve önceliklerini belirlerken iç ve dış paydaşlarının beklentilerini göz önünde bulundurmaktadır.

PAYDAŞLAR

Nurol Grubu, iş stratejisini ve önceliklerini belirlerken iç ve dış paydaşlarının beklentilerini göz önünde bulundurmaktadır.

Nurol Grubu, faaliyet döngüsünün paydaşlar üzerinde ortaya koyduğu kısa, orta ve uzun vadeli etkiler ile ürettiği katma değeri birlikte değerlendirmektedir.

Paydaşların, Nurol Holding için öncelikli gördüğü konuları ve beklentileri öğrenmek, Grubun risk ve fırsatları daha iyi yönetmesini de desteklemektedir.

Üst yönetim ve çalışanlar, Grubun iç paydaşlarını oluşturmaktadır.

Nurol Holding müşteriler, alt yüklenici/tedarikçiler, finansal kuruluşlar, kamu kuruluşları, endüstriyel birlik, organizasyonlar, STK, vakıflar, üye olunan kuruluşlar, üniversite ve okullar, satış/pazarlama ve basından oluşan dış paydaşları ile de yakın ilişki ve iş birliği içinde faaliyetlerini yürütmektedir.

Paydaşlarla İletişim

Nurol Grubu, paydaşlarıyla şeffaf ve sürekli iletişim kurarak sürdürülebilir bir iş stratejisi ve güvene dayalı ilişkiler geliştirmektedir.

Paydaşların sürdürülebilirlik konusundaki görüş ve beklentileri, belirli aralıklarla gerçekleştirilen paydaş analizleri ile karar alma süreçlerine entegre edilmektedir.

Diyalog platformları ve bu platformların sıklığı, ilgili paydaşların özelliklerine, beklentilerine ve ihtiyaçlarına göre değişiklik göstermektedir. Elde edilen bilgiler her yıl yayımlanan Nurol Holding Sürdürülebilirlik Raporu'nda kamuoyu ile paylaşılmaktadır.

Nurol Holding, değer üretme modelinin ve finansal olmayan raporlama çalışmalarının ana içeriğini oluşturan sürdürülebilirlik önceliklerini uluslararası standartlara uygun olarak, iç ve dış paydaşların katılımıyla belirlemektedir.

Önceliklendirme Analizi

Nurol Holding, değer üretme modelinin ve finansal olmayan raporlama çalışmalarının ana içeriğini oluşturan sürdürülebilirlik önceliklerini uluslararası standartlara uygun olarak, iç ve dış paydaşların katılımıyla belirlemektedir.

2022 yılında Nurol Holding ve 6 iştirak şirketinde online anket yöntemiyle bir tarama çalışması gerçekleştirilmiş; iç ve dış paydaşlardan sağlanan geri dönüşlerin ışığında sürdürülebilirlik öncelikleri belirlenmiştir.

Önceliklendirme konu başlıkları;

- Paydaş İçin Önemi,
- Yeterlilik/Performans
- Gelecek Odağı

eksenlerinde irdelenmiş ve önceliklendirme analizi, “Paydaş İçin Önemi” temelinde kurgulanmıştır.

Öncelikli konuların belirlenmesi sürecinde, güncel kurumsal sürdürülebilirlik yaklaşımları, küresel eğilimler, uluslararası sürdürülebilirlik çerçeveleri ve standartları, Dünya Ekonomik Forumu (WEF) Küresel Riskler Raporu ile sektörel uygulamalar detaylı olarak incelenerek, öne çıkan başlıklarla uyumlu kapsayıcı bir konu evreni oluşturulmuştur.

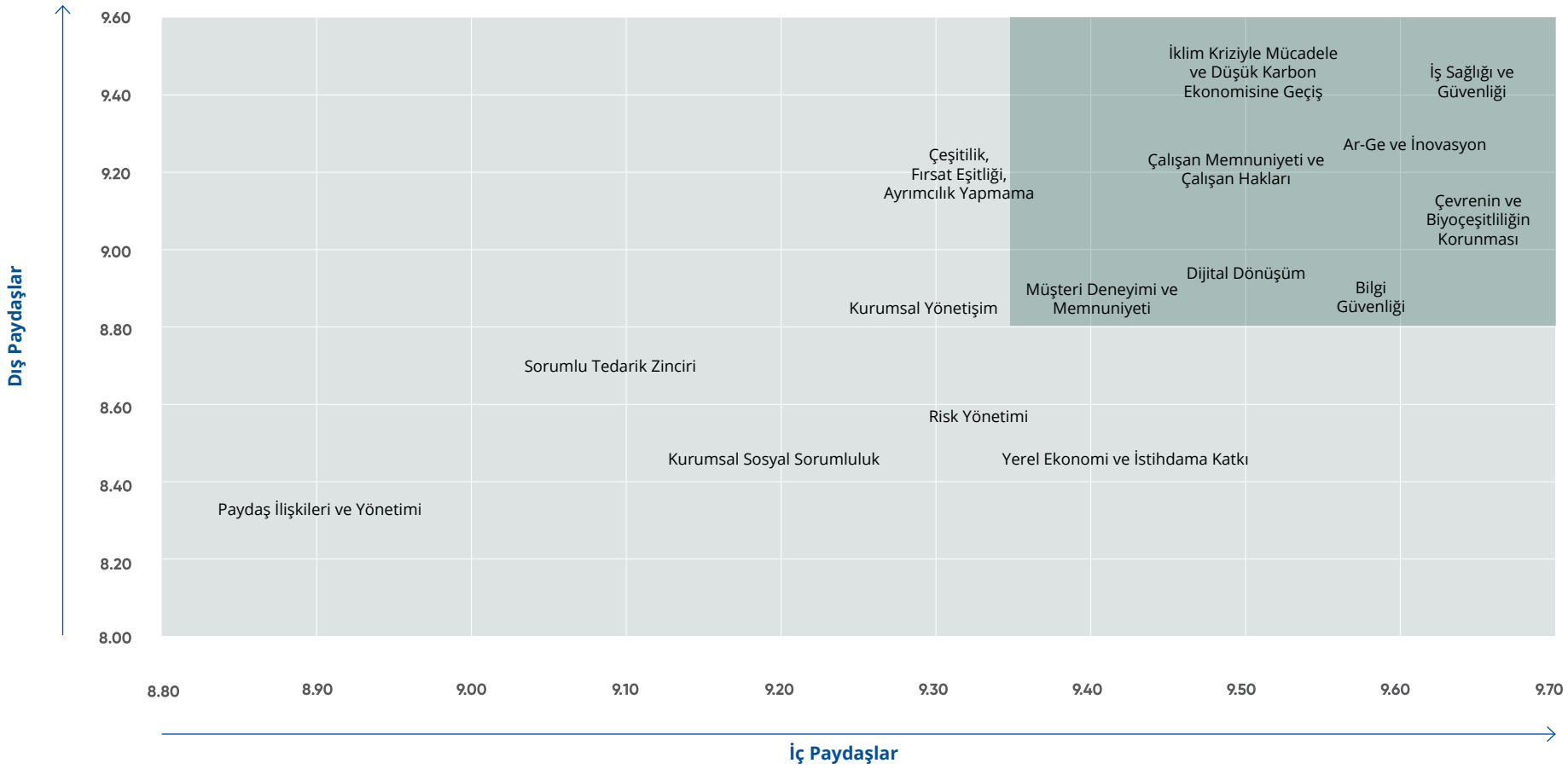
2023 yılında Nurol Holding üst yönetimi gerek dış faktörlerdeki gelişmeler gerekse iş portföyündeki gelişmeler doğrultusunda öncelikli konuları tekrar değerlendirmiş ve Önceliklendirme Matrisinde herhangi bir değişikliğe gidilmemesine karar vermiştir.

Yapılan önceliklendirme analizi bağlamında öne çıkan konulardan dördünün, Paydaş İçin Önemi, Yeterlilik/Performans ve Gelecek Odağı başlıklarında ortak paydada yer aldığı gözlenmiştir. Bu konu başlıkları; İş Sağlığı ve Güvenliği, Müşteri Deneyimi ve Memnuniyeti, Ar-Ge ve İnovasyon ile Bilgi Güvenliği olarak belirlenmiştir. Bu dört konu, güncel olarak iç ve dış paydaşlar için önem taşımanın ötesine geçmekte ve Nurol Holding’in yeterlilik ve performansı ile gelecekte elde edeceği başarıya etkisi açısından önemli bulunmuştur.

Önceliklendirme analizi kapsamında Grup şirketleri Nurol İnşaat, Nurol GYO, Nurol Makina, Nurol Teknoloji, FNSS ve TÜMAD için de ayrı bir önceliklendirme çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu analizler sonucunda ortaya çıkan önceliklendirme matrisleri, Holding’in önceliklerini tamamlayıcı ve destekleyici ilişkiler çerçevesinde, raporun ekler bölümünde sunulmuştur.

Nasıl Değer Üretiyoruz?

Paydaşlar İçin Önemi - Önceliklendirme Analizi



Rapor kapsamında yer alan Nurol İnşaat, Nurol GYO, Nurol Makina, Nurol Teknoloji, FNSS ve TÜMAD önceliklendirme matrisleri Ekler bölümünde (s. 193-198) yer almaktadır.

İÇ VE DIŞ PAYDAŞLAR İÇİN YÜKSEK ÖNCELİKLİ KONULAR VE KAPSAMI

İş Sağlığı ve Güvenliği	Nurol Holding için iş sağlığı ve güvenliği (İSG), sürdürülebilir bir işletme olmanın temelidir. Çalışanlarının sağlık ve güvenliği, Nurol Holding'in öncelikli sorumluluk alanları arasında yer almaktadır. İSG'ye tüm faaliyetlerde öncelik verilirken, çalışanlar, alt yükleniciler, tedarikçiler, ziyaretçiler ve işyeri dışında görevlendirilen personeller sağlık ve güvenlik yükümlülükleri konusunda bilinçlendirilmektedir. Potansiyel tehlikeler belirlenerek risklerin azaltılması hedeflenmektedir. Ayrıca, yenilikçi, proaktif ve evrensel düzeyde kabul görmüş strateji ve uygulamaların İSG alt yapısına ve süreçlerine entegre edilmesi kilit önem taşımaktadır.
İklim Kriziyle Mücadele ve Düşük Karbon Ekonomisine Geçiş	İklim değişikliği, insan hayatını ve küresel ekonomik istikrarı ciddi şekilde etkileyen önemli bir risktir. Nurol Grubu'nun hedefi, iklim krizi ile mücadeleyi öngören Paris İklim Değişikliği Anlaşması'na ve ilgili SKA'lara sistematik katkıda bulunmaktır. Bu doğrultuda Nurol Holding tüm iş kollarında iklim krizi ile mücadelenin paydaşı olarak adımlar atmakta, geleceğe dair yol haritasının hazırlığını gerçekleştirmekte ve hedeflerini dinamik bir yaklaşımla belirleyerek ilerlemektedir.
Ar-Ge ve İnovasyon	Ar-Ge ve inovasyon, Nurol Grubu'nda sürdürülebilir büyümenin sağlanmasında temel bir kolaylaştırıcıdır. Grup kapsamında yenilenebilir enerji kullanımı, enerji verimliliği, sürdürülebilir inşaat, yeşil üretim ve diğer sürdürülebilirlik odaklı konularda Ar-Ge çalışmalarını desteklemek ve teşvik etmek adına girişimler başlatılmıştır. Ayrıca, sinerjiyi artırmak amacıyla kamu kuruluşları, sivil toplum örgütleri, üniversiteler ve şirketlerle ortaklıklar ve iş birlikleri geliştirilmektedir.
Çalışan Memnuniyeti ve Çalışan Hakları	Çeşitliliğe ve fırsat eşitliğine dayanan bir insan kaynakları politikası izleyen Nurol Holding, İK uygulamalarının tamamında eşitlik ilkesini benimsemiştir. Holding, insan kaynakları süreçlerini tüm paydaşları için eşitlikçi bir temele oturtmayı hedeflerken, fırsat eşitliğine odaklanmaktadır. Grup, yaptığı anketler ile iç paydaşlarının memnuniyet ve bağlılık seviyelerini düzenli olarak ölçmekte ve çalışanlarının düşünce ve önerilerini iletebilecekleri kanallar sunmaktadır. İnsan kaynağının geri bildirimlerini odağına alarak belirlenen iyileştirme ve geliştirme hedefleri doğrultusunda gerekli adımlar atılırken; ayrıca uluslararası insan hakları standartlarına uyum konusuna da hassasiyet gösterilmektedir.
Çevrenin ve Biyoçeşitliliğinin Korunması	Nurol Holding iştirakleri, işletmeleri ve projeleri dâhil olmak üzere, değer zincirinde yer alan tüm paydaşların doğal kaynakları etkin ve sürdürülebilir bir şekilde kullanılmasını sağlamakta, çevresel etkilerin en aza indirilmesini ve tüm faaliyet alanlarında çevresel sürdürülebilirliğin ön planda tutulmasını hedeflemekte ve teşvik etmektedir. Faaliyet döngüsünde çevreye ve ekosisteme zarar vermeyen uygulama ve teknikler benimsenerek, doğal yaşamın ve biyoçeşitliliğin korunması, restorasyonu, rehabilitasyonu, sürekli iyileştirilmesi ve geliştirilmesi, Grubun değişmez bir hedefidir.
Bilgi Güvenliği	Veri gizliliği ve güvenliğine ilişkin geliştirilen süreçler ile üst düzey siber güvenlik uygulamaları, Nurol Grubu'nun kurumsal ve kişisel verilerin gizliliğini temel bir sorumluluk olarak benimsediğini göstermektedir. Grup, tüm iş kollarında yeni ve ileri güvenlik sistemlerini sürekli takip ederek en etkili güvenlik çözümlerini devreye alma ve uygulama hedefi taşımaktadır.
Dijital Dönüşüm	Nurol Grubu, dijital dönüşüm sürecinde proaktif bir yaklaşım benimseyerek iş modelinin merkezine dijitalleşmeyi yerleştirmektedir. Hedefleri arasında uçtan uca dijital çözümler geliştirmek ve kullanıcı deneyimlerini sürekli olarak iyileştirmek bulunmaktadır. Bu bağlamda, yeni iş süreçlerinin yapıya entegrasyonu ile mevcut süreçlerde değişikliğe/güncellemeye gidilmekte, stratejik teknolojik yatırımlar da dijital dönüşüme önemli katkılarda bulunmaktadır. Kullanıcıların zaman ve mekândan bağımsız olarak en güvenli şekilde çalışmalarına imkân sunan altyapı ve sistem yatırımları hayata geçirilmektedir.
Müşteri Deneyimi ve Memnuniyeti	Nurol Holding, farklı iş kollarında sunduğu ürün ve hizmetlerle müşteri memnuniyetini, operasyonlarının sürdürülebilirliği açısından özel öneme sahip bir alan olarak görmektedir. Grup şirketleri, bu doğrultuda müşteri deneyimini ve memnuniyetini etkileyebilecek demografik değişiklikleri, yapay zekâ ve dijitalleşme gibi küresel trendleri yakından takip ederek iş stratejilerine entegre etmektedir.

Nasıl Değer Üretiyoruz?

PAYDAŞLAR, ÖNCELİKLİ KONULAR VE İLETİŞİM KANALLARI

İÇ PAYDAŞLAR		
Paydaş	**Öncelikleri**	**İletişim Kanalı**
Üst Yönetim	• Yüksek öncelikli tüm konular	Günlük iş döngüsü, Yönetim Kurulu raporlaması, üst yönetim toplantıları, çalıştaylar, raporlama, Etik Kod, eğitimler, intranet ve internet sitesi, sosyal etkinlikler
Çalışanlar	• İş Sağlığı ve Güvenliği • Çalışan Memnuniyeti ve Çalışan Hakları	Günlük iş döngüsü, toplantılar, çalıştaylar, raporlar, sosyal etkinlikler, kurumsal politikalar, süreli yayınlar, öneri sistemi, Etik Kod, toplu iş sözleşmesi, çalışan eğitimleri, iş sağlığı ve güvenliği kurulları, iç bilgilendirme duyuruları, sosyal medya, intranet ve internet sitesi

DIŞ PAYDAŞLAR		
Paydaş	**Öncelikleri**	**İletişim Kanalı**
Müşteriler	• Ar-Ge ve İnovasyon • İklim Kriziyle Mücadele ve Düşük Karbon Ekonomisine Geçiş • Müşteri Deneyimi ve Memnuniyeti, • Bilgi Güvenliği • Dijital Dönüşüm	Ticaret ve hizmet döngüsü, ürün marka-pazar araştırmaları, müşteri memnuniyet anketleri, bayi-temsilci toplantıları, periyodik toplantı ve ziyaretler, raporlama, teknik eğitimler, Etik Kod, uzaktan erişimli platformlar
Alt yüklenici, tedarikçiler	• Ar-Ge ve İnovasyon • İklim Kriziyle Mücadele ve Düşük Karbon Ekonomisine Geçiş • Müşteri Deneyimi ve Memnuniyeti, • Bilgi Güvenliği • Dijital Dönüşüm	Ticaret ve hizmet döngüsü, tedarikçi değerlendirme çalışmaları, bayi-temsilci toplantıları, periyodik toplantı ve ziyaretler, raporlama, teknik eğitimler, Etik Kod, uzaktan erişimli platformlar

DIŞ PAYDAŞLAR		
Paydaş	**Öncelikleri**	**İletişim Kanalı**
Finansal kuruluşlar	• İklim Kriziyle Mücadele ve Düşük Karbon Ekonomisine Geçiş • Ar-Ge ve İnovasyon • Bilgi Güvenliği • Dijital Dönüşüm	Raporlama, toplantı ve görüşmeler, yatırımcı konferansları, sosyal medya, internet sitesi
Kamu kuruluşları	• İş Sağlığı ve Güvenliği • İklim Kriziyle Mücadele ve Düşük Karbon Ekonomisine Geçiş • Çalışan Memnuniyeti ve Çalışan Hakları • Çevrenin ve Biyoçeşitliliğinin Korunması • Bilgi Güvenliği	Raporlama, toplantı ve görüşmeler, kamu denetimleri, teknik raporlama ve veri paylaşımı, KAP duyuruları
Endüstriyel birlik, organizasyonlar, STK, vakıflar, üye olunan kuruluşlar	• İş Sağlığı ve Güvenliği • İklim Kriziyle Mücadele ve Düşük Karbon Ekonomisine Geçiş • Çalışan Memnuniyeti ve Çalışan Hakları • Çevrenin ve Biyoçeşitliliğinin Korunması • Müşteri Deneyimi ve Memnuniyeti, • Bilgi Güvenliği • Dijital Dönüşüm	Raporlama, sektörel toplantı ve aktiviteler, toplantı ve görüşmeler, sponsorluklar, gönüllü katılım sağlanan sosyal çalışmalar, internet sitesi, sosyal medya
Üniversite, okul	• Ar-Ge ve İnovasyon • Bilgi Güvenliği • Dijital Dönüşüm	Raporlama, toplantı ve tanıtım faaliyetleri, üniversite ve teknik okul iş birlikleri, sponsorluklar, internet sitesi, sosyal medya
Basın	• Yüksek öncelikli tüm konular	Raporlama, periyodik basın toplantıları veya açıklamaları, bilgilendirmeler, internet sitesi, haber portalları, sosyal medya

Raporun ilerleyen bölümlerinde analiz sonucunda yüksek öncelikli olarak belirlenen konular detaylı olarak işlenmektedir.

Nasıl Değer Üretiyoruz?

NUROL HOLDİNG VE SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA AMAÇLARI (SKA)

SKA nedir?

Birleşmiş Milletler'in 17 SKA'sı, 2030 yılına kadar yoksulluğu, açlığı, eşitsizliği sona erdirmek ve dünyanın doğal kaynaklarını korumak için gerekli vizyonu ve eylemleri ortaya koymaktadır.

Bu amaçların gerçekleştirilmesi, özel sektör, hükümetler ve sivil toplumun birlikte sinerji bir yaklaşımla çalışmasını ve üzerlerine düşen sorumlulukları yerine getirmesini gerektirir.

SKA'ları nasıl destekliyoruz?

2018 yılında Birleşmiş Milletler (BM) Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne taraf olan ve destek taahhüdünde bulunan Nurol Holding, çevresel sürdürülebilirliği korumak, sosyal eşitliği sağlamak ve ekonomik büyümeyi desteklemek amacıyla yapılandırılan 17 SKA'yı benimsemiştir.

Nurol Holding, öncelikli olarak belirlediği 5 SKA odağında anlamlı dönüşümler sağlamayı ve Grubun sürdürülebilirlik yolculuğuna bu doğrultuda yön vermeyi öngörmektedir.

Sürdürülebilir Kalkınma İçin
KÜRESEL AMAÇLAR

SKA'lar hakkında daha detaylı bilgi almak için Küresel Amaçlar internet sitesini ziyaret edebilirsiniz.

Raporlama Döneminde SKA'lara Sunulan Katkı

Nurol Grubu, **Nitelikli Eğitim SKA 4** ile uyumlu olarak çalışanlarının ve paydaşlarının sürekli gelişimini destekleyerek yetkinliklerini artırmayı hedeflemektedir.	• Grubun kurumsal değerleri arasında yer alan "toplumsal fayda" doğrultusunda bugüne kadar Türkiye genelinde hayata geçirilen okul, kütüphane, spor tesisi ve kongre salonu projeleri ile gençlerin çağdaş eğitime erişimine güçlü ve kesintisiz destek verilmektedir. Grup faaliyet gösterdiği sektörlerde düzenlediği mesleki gelişim, mühendislik, liderlik ve girişimcilik programlarıyla birçok gencin hayatına olumlu katkıda bulunarak gelişimlerine destek olmaktadır. • Nurol Eğitim, Kültür ve Spor Vakfı bünyesinde açılan Nurettin Çarmıklı Madencilik Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Erol Çarmıklı Anadolu Lisesi, Eyüp Sabri Çarmıklı Lisesi, Emine Saadet Çarmıklı Ortaokulu, Çömlekçi Atatürk İlkokulu inşa edilerek Millî Eğitim Bakanlığı'na bağışlanmış ve Türk Milleti'nin hizmetine sunulmuştur. • Nurol Grubu çalışanlarına yönelik düzenlenen Temel Sürdürülebilirlik Eğitimleri ile çalışanlarının temel kavramlara yönelik farkındalığı oluşturulmuştur. Eğitimler, SKA'lar, Holding SKA öncelikleri, kurumsal sürdürülebilirlik, sürdürülebilirliğin 3 temel boyutu, dünyada ve Türkiye'de güncel sürdürülebilirlik gelişmeleri, raporlama standartlarındaki gelişmeler, performans standartları başlıkları üzerine kurgulanmıştır. • Enerji Yönetim Sistemi kapsamında alınan farkındalık eğitimi ile Holding çalışanlarına enerji verimliliğini artırma, enerji tüketimini azaltma ve enerji maliyetlerini kontrol altına alma konularında bilgi sunularak farkındalık kazandırılmıştır. • Nurol Holding organizasyonları doğrultusunda, Nurol Grubu kalite yönetici ve uzmanları ile Nurol Entegre Yönetim Sistemi (EYS) Mükemmellik ve Kalite çalıştayları düzenlenmektedir. Toplantılar ile, Nurol Grup Şirketlerinde kullanılan dijital modüller, iyi uygulamalar ve sürdürülebilir çalışmalar şirket sunumları aracılığıyla paylaşılmaktadır. İlave olarak, Nurol Grup şirketlerinin kalite ve sürdürülebilirlik departmanları çalışanlarına verilen EYS Kalite, Çevre ve İSG standart bilgilendirme eğitimleri ile çalışanların farkındalık kazanmalarına ve uzmanlaşmalarına olanak tanınmaktadır.

Nasıl Değer Üretiyoruz?

Nurol Grubu, **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği SKA 5** ile uyumlu olarak oluşturduğu yol haritasıyla, kadınların iş hayatına entegrasyonuna ve kadın liderlerin desteklenmesine öncelik vermektedir.

- Nurol Holding, 2023 yılında katıldığı UN Women girişiminin Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler iş birliğinde geliştirdiği Kadının Güçlenmesi İlkeleri (WEPs) doğrultusunda kadınların ekonomik yaşamın her alanında ve her seviyesinde var olmalarına ve iş dünyasında karşılaştıkları engellerin kaldırılmasına yönelik tüm çalışmalara katkı sağlamayı hedeflemektedir.
- Holding hem iş hem de sosyal yaşamda eşitlikçi bir şirket olma doğrultusunda, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği prensiplerini SKA'ların tüm başlıklarına entegre etmek için UN Global Compact Türkiye Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Atölyelerine katılım sağlamıştır. Bu doğrultuda oluşturulan eylem planları ile kapsayıcı bir şirketler grubu olma yolundaki çalışmalarını sürdürmektedir.
- Nurol Holding, KAGİDER'in Dünya Bankası teknik desteğinde geliştirdiği Fırsat Eşitliği Modeli (FEM) projesinin paydaşıdır. Holding liderliğinde yürütülen çalışma ile Grup şirketlerinin fırsat eşitliği alanındaki faaliyetlerinin pekiştirilmesine yönelik çalışmalar yürütülmektedir. Model kapsamında hayata geçirilen uygulamalar ile Yönetimin Fırsat Eşitliği Taahhüdü, İşe Alım ve Seçim Sürecinde Fırsat Eşitliği, Eğitim Fırsatlarına Erişimde Eşitlik, Performans Değerlendirme ve Terfi Sürecinde Fırsat Eşitliği, Kariyer Destek Uygulamaları, Geri Bildirim ve Şikayetlerin İncelenmesi, İletişim ve Kurumsal Reklamlar konularında uzmanlık ve farkındalık geliştirilmektedir. Pilot uygulaması Nurol İnşaat'ta yapılan FEM sertifikasyon süreci başarı ile tamamlanmıştır. FEM'in Nurol'un diğer iştiraklerinde de yaygınlaştırılması hedeflenmektedir.
- Nurol Holding, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve İnsan Hakları politikaları ile iş yerinde cinsiyet temelli ayrımcılığı ve eşitsizliği önlemeyi, kadınların liderlik pozisyonlarına yükselmesini desteklemeyi ve çalışma ortamında herkesin eşit fırsatlara sahip olduğu bir kültürü oluşturup sağlamlaştırmak üzerine çalışmaktadır. Holding'in her düzeyinde ve iş biriminde toplumsal cinsiyet eşitliği ilkelerine bağlı kalınarak sürdürülebilir ve adaletli bir iş ortamı oluşturulması hedeflenmektedir. Nurol, gerçekleştirilen mevcut durum analizleri ışığında, Grup Şirketleri üst yönetimlerine yıllara göre artışı oranları somut olarak belirlenmiş gelecek dönem hedefleri atamaktadır.
- Nurol Holding, IFC, Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu, Yüzde 30 Kulübü Türkiye ve Illac iş birliğiyle düzenlenen Sürdürülebilir Şirketler için Kapsayıcı Liderlik Eğitimi'ne katılım göstererek programın beş modülünü başarıyla tamamlamıştır. Katılım sağlanan eğitim ile kapsayıcı liderlik, sürdürülebilir büyüme için ESG uygulamaları, değişimi hızlandıran stratejiler ve Türkiye'de iş dünyasında Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (ÇEK) dinamikleri konularında bilgi birikimi ve becerilerin artması sağlanmış, Nurol Grubu'nda daha kapsayıcı ve sürdürülebilir bir yapı oluşturmasına katkıda bulunulmuştur. Yüzde 30 Kulübü'nün üyesi olan Nurol İnşaat'ta geliştirilen Liderlik Koçluğu Planlaması ile Holding'in program sürecindeki ÇEK eylem planları hazırlanmıştır.

Nurol Grubu, **Erişilebilir ve Temiz Enerji SKA 7** ile uyumlu olarak sürdürülebilir enerji kaynaklarını etkin bir şekilde kullanıyor, iş operasyonlarının çevresel etkisini minimize ederken yenilenebilir enerji projelerine yatırım yapmaktadır.

- Nurol Grubu elektrik enerjisi ihtiyacını sürdürülebilir ve çevre dostu kaynaklardan karşılamaktadır. Nurol Enerji portföyünde yer alan Göksu Hidroelektrik Santrali (HES), Enova Enerji bünyesindeki Oşkan ve Berkman Hidroelektrik Santralleri'nin (HES) yanı sıra Güneş Enerji Santralleri (GES) ile de enerji tedariğine katkıda bulunmaktadır. Yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımı enerji maliyetlerini düşürmenin yanı sıra fosil yakıt tüketimini azaltarak karbon ayak izini önemli ölçüde düşürmekte, çevreye olumlu katkı sağlamaktadır. Yakın gelecekte devreye alınması planlanan rüzgâr enerji santralleri (RES) ile enerji üretim kapasitesi çeşitlendirilecek ve Nurol Grubu'nun enerji altyapısı daha esnek ve dayanıklı bir yapıya kavuşturulacaktır. Tüm bu çalışmalar, gelecek nesillere daha yaşanılabilir ve temiz bir dünya bırakma amacına da katkı sunacaktır.

Nurol Grubu, **Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı SKA 9** ile uyumlu olarak lider konumda olduğu inşaat sektöründe yüksek standartlarda altyapı geliştirme ilkesi ile sürdürülebilir bir gelecek için güçlü temeller atmaya devam etmektedir.	• Nurol Grubu, üstlendiği altyapı projelerine verimlilik odaklı yaklaşımlar entegre ederek toplumun ve ekonominin güçlenmesine katkı sağlamayı amaçlamaktadır. İnovasyon projeleri ve dijital dönüşüm çalışmaları aracılığıyla, dayanıklı altyapıların inşası, sürdürülebilir sanayinin desteklenmesi ve yenilikçiliğin güçlendirilmesi hedeflenmektedir. • Nurol Holding ve TÜMAD, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi üyeliği kapsamında 35 yaş altı liderlik potansiyeli taşıyan genç yetenekleri ile 2023- 2024 dönem aralığını kapsayan SKA İnovasyon Programına katılım sağlamıştır. Programda karbon ayak izi verilerinin dijitalleştirilmesi konulu çalışma kurgulanarak şirket sürdürülebilirlik sorunlarına yenilikçi, sürdürülebilir ve inovatif iş çözümleri geliştirilmesi hedeflenmiştir. Projenin tüm Nurol Grubu genelinde uygulanması amaçlanmaktadır.
Nurol Grubu, **Sorumlu Üretim ve Tüketim SKA 12** ile uyumlu olarak sürdürülebilirlik politikası doğrultusunda sorumlu üretim ve tüketim ilkelerini tüm süreçlerine uygulamayı hedeflemektedir.	• Nurol Grubu şirketlerinin öncelikli alanları arasında atık yönetimi ve geri dönüşüm, sürdürülebilir ürün tasarımı, sürdürülebilir iş modelleri ve inovasyon yer almaktadır. • Grubun farklı iş kollarında ürün ve hizmetlerinin yaşam döngüsü boyunca çevresel ve sosyal etkilerini en aza indirmeye, kaynakları etkin bir şekilde yönetmeye, atıkları azaltmaya ve sorumlu tüketim bilincini artırmaya yönelik projeler yürütülmektedir. Ayrıca, tedarik zincirinde şeffaflık ve adaleti teşvik etmek amacıyla tedarikçi seçim kriterleri, sürdürülebilirlik ve ÇSY kriterleri ışığında belirlenmektedir. • Nurol Grup Şirketleri, sıfır atık yasal düzenlemeleri doğrultusunda atık yönetim stratejileri geliştirmekte ve çevreye duyarlı uygulamalar benimsemektedir. Nurol Makina, FNSS, Nurol Teknoloji, TÜMAD ve Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel ve Convention Center Sıfır Atık sertifikasına sahip Grup Şirketleridir. • Nurol Holding, sürdürülebilirlik performansını öncelikleri doğrultusunda ve GRI Standards çerçevesi ile uyumlu şekilde hazırladığı sürdürülebilirlik raporları aracılığıyla 2017 yılından bu yana yıllık bazda kamuoyuyla paylaşmaktadır. Holding, 2023 yılında ilk kez BM Küresel İlkeler Sözleşmesi İlerleme Bildirim Raporu (Communication on Progress - CoP) platformu üzerinden insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele konularındaki sürdürülebilirlik verilerini dijital veri sistemine yüklemiştir. Nurol Holding 2022 Sürdürülebilirlik Raporu, Dünya Sürdürülebilir Kalkınma İş Konseyi'nin (WBCSD) Türkiye bölgesel ağı ve Nurol Holding iş ortağı SKD Türkiye'nin yönettiği Reporting Matters platform analistleri tarafından incelenmiş ve metodoloji çerçevesinde güçlü ve geliştirilmesi gereken yönler hakkında geri bildirimler alınmıştır. Holding'in hedefi raporlama çalışmalarını ilgili gelişmeler, analist yorumları ve paydaş beklentilerine paralel olarak sürekli geliştirmektir.

Sürdürülebilirlik Yolculuğunun Kolaylaştırıcısı Siber Güvenlik ve Dijital Dönüşüm Çalışmaları

Bilgi güvenliği ve siber güvenliği güçlendirmeye odaklı çalışmalar

Nurol Holding, Grup şirketlerine sunduğu çok yönlü BT hizmet ve desteğini 2023 yılında geliştirerek sürdürmüştür.

Raporlama döneminde ISO 27001: 2013 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi ve ISO 22301 İş Sürekliliği Yönetim Sistemi Sertifikalarının gereklerini yerine getirerek akreditasyon alınmıştır.

Bilgi güvenliği politikalarının Grup şirketlerinde aynı kalitede ve eksiksiz uygulanmasına yönelik çalışmalar yapılırken, yıl boyunca farkındalık eğitimleri verilerek iç paydaşların bilgi güvenliği farkındalık seviyesine katkıda bulunulmuştur.

2023 yılında tamamlanan ve devreye alınan bir diğer proje Tedarikçi Değerlendirme Prosedürüdür. Böylece, Nurol'un dış paydaşı olan tedarikçilerin bilgi güvenliği açısından değerlendirilmeleri, sorumlu BT personeli tarafından yapılmaya başlanmıştır.

Yıl boyunca network, sunucu ve güvenlik hizmetleri sunulan Grup şirketlerinin sürdürülebilirlik, Turquality ve ISO gibi sertifikasyon çalışmaları ile denetim süreçlerinde de ihtiyaç duydukları destek sağlanmıştır.

Nurol Holding'de yılda iki kez düzenlenen bilgi güvenliği farkındalık eğitimlerinde; Temel Siber Güvenlik Kavramları, Saldırı Türleri, Parola Güvenliği, E-posta Güvenliği, Kablosuz Ağ (Wi-Fi) Güvenliği, Mobil Cihaz ve Uygulama Güvenliği, Güvenli İnternet Kullanımı, Sosyal Medya Güvenliği, Dosya Paylaşımı gibi pek çok konu başlığında bilgi paylaşımı yapılmaktadır.

Bilgi güvenliği politikalarının Grup şirketlerinde aynı kalitede ve eksiksiz uygulanmasına yönelik çalışmalar yapılırken, yıl boyunca farkındalık eğitimleri verilerek iç paydaşların bilgi güvenliği farkındalık seviyesine katkıda bulunulmuştur.

ISO 27001: 2013 standardı kapsamında 2023 yılında devreye alınan politikalar

- Bilgi Güvenliği Genel Politikası
- İnternet Erişim Politikası
- E-Posta Politikası
- Anti-Virüs Politikası
- Şifre Politikası
- Fiziksel Güvenlik Politikası
- Sunucu Güvenlik Politikası
- Ağ Yönetimi Politikası
- Uzak Bağlantı Politikası
- 3. Taraf Güvenlik Politikası
- Kabul Edilebilir Kullanım Politikası
- Temiz Masa Temiz Ekran Politikası
- Mobil Cihaz Politikası
- Veritabanı Güvenlik Politikası
- Değişim Yönetimi Politikası
- Olay Yönetim Politikası
- Kriptografik Kontroller Politikası
- Güvenli Yazılım Geliştirme Politikası
- Erişim Kontrol Politikası
- Kimlik Doğrulama ve Yetkilendirme Politikası

devreye alınmıştır.

ISO 22301 standardı kapsamında, Holding'in iş sürekliliği ve bilgi güvenliği hedeflerine yönelik plan ve prosedürler uygulamaya koyulmuştur.

İnsan kaynaklarına katkı sunan bir çalışma

Holding BT Grup Başkanlığı tarafından gerçekleştirilen bir proje ile çalışanların işe giriş/çıkış süreçleri otomatize edilmiştir. Aynı proje ile çalışanların işten ayrılmaları durumunda tüm erişim hak ve hesapları sistem üzerinden otomatik olarak kapatılması sağlanmış, bilgi güvenliği adına önemli bir adım daha tamamlanmıştır.

Daha dayanıklı bir siber güvenlik yapısı için

Fidyecilik günümüzün en büyük bilgi güvenliği tehditleri arasında yer almaktadır. Nurol Holding, kurum yedeklerinin erişilemeyecek şekilde şifrelenmesini sağlayan donanım yatırımını 2023 yılında tamamlamıştır.

Mevcut BT yapısında kullanılan tüm sistemlerin yazılım ve donanım seviyeleri düzenli olarak takip edilmektedir. Olası güvenlik açıklarına karşı savunmasız veya üretici tarafından desteği son bulmuş donanım veya yazılımlar yeni ve güvenli sürümler ile değiştirilmiştir.

2023 yılında, SAP S/4HANA ERP sisteminin 7x24 gözlemlenmesi ve destek hizmeti alınması bağlamında Basis Hizmetleri dış destek hizmet sağlayıcısı değiştirilmiştir.

Nurol Holding'de ERP sistemlerinin yetki, performans ve güvenlik zafiyet kontrolü için aylık hazırlanan EWA (Early Watch Alert) analiz raporları bağlamında toplantılar düzenlenmekte; Basis, Yazılım ve Güvenlik ekiplerinin katılımıyla durum değerlendirmesi, kaynak yönetim planlaması yapılmakta, hızlı şekilde aksiyon alınmasına odaklanılmaktadır.

Nurol Holding'de siber güvenlik yönetimi yapılanması

Nurol Holding'de siber güvenlik yönetimi Bilgi Teknolojileri Grup Başkanlığı altındaki Sistem, Ağ ve Güvenlik Müdürlüğü ekibince yürütülmektedir. Ekibin görev, yetki ve sorumlulukları uygulamadan analize, gerekli aksiyonların alınmasından yasa, yönetmelik ve tüzük gereklerinin sağlanmasına, tatbikatların planlanmasından üst yönetim raporlamasına kadar çok sayıda konu dikkate alınarak belirlenmiştir.

Proaktif bir yaklaşımla yönetilen risk ve tehditler

Nurol Holding, siber tehditlerin izlenmesi, tespiti, analizi ve hızlı yanıt verilmesine yönelik Siber Güvenlik Operasyon Merkezi (SOC) hizmetlerini uzman bir siber güvenlik şirketinden sağlamaktadır.

Sürdürülebilirlik Yolculuğunun Kolaylaştırıcısı Siber Güvenlik ve Dijital Dönüşüm Çalışmaları

İlgili riskler ve tehditler ISO 27001 belgelendirmesi kapsamında gerçekleştirilen risk analizlerine göre ele alınmakta, canlı olarak takip edilmektedir. Gerekli görülen durumlarda ise BGYS (Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi) ekip üyeleri, görev tanımları kapsamında olaya müdahale etmektedir. Grupta, haftalık zafiyet analiz programları uygulanmakta, sistemlerde oluşabilecek açıklar raporlanarak BT personeli tarafından hızla giderilmektedir.

Yılda en az bir kez alanında yetkin siber güvenlik uzmanları tarafından penetrasyon testleri ile olası tehdit ve risklerin minimuma indirgenmesi çalışmaları yürütülmektedir.

Siber güvenlik ve bilgi gizliliği alanında yeni yatırım ve geliştirmeler

Sürdürülebilirlik ve siber güvenlik, yarınların güvenli, sağlıklı ve sürdürülebilir olması için birlikte ele alınması gereken kavramlardır. Bu iki kavram arasındaki sinerjiyi sağlamak iş birliğini, bilinçlendirmeyi ve uygun politikaların oluşturulmasını gerektirmektedir. Bu bağlamdan hareket eden Nurol Holding, siber güvenlik ve bilgi güvenliği evrenindeki gelişmeleri yakından takip etmekte ve geleceğe yönelik planlamalar ve projeler gerçekleştirmektedir.

Nurol Holding, hızla değişen iş dünyasının dijital dönüşüm alanındaki gerekliliklerini karşılamak amacıyla proaktif bir yaklaşım izlemektedir.

Holding 2023 yılında Ayrıcalıklı Erişim Yönetimi (PAM) çözümünün fiyatlandırma çalışmalarına başlamış; Veri Kaybı Önleme (DLP) kapsamında ise tüm Grup şirketlerinin iş modellerine ve ağ yapılarına en uygun çözüm ile ilerlenmesine yönelik tedarikçi görüşmelerini sürdürmüştür.

Geleceğin belirleyicilerinden biri: Dijital Dönüşüm

Nurol Holding, hızla değişen iş dünyasının dijital dönüşüm alanındaki gerekliliklerini karşılamak amacıyla proaktif bir yaklaşım izlemektedir. Yeni iş süreçlerinin yapıya entegrasyonu veya mevcut süreçlerde değişikliğe/güncellemeye gidilmekte, stratejik teknolojik yatırımlar, dijital dönüşüme katkıda bulunan temel unsurlara dönüşmektedir.

Güvenlik konusu, teknolojik yatırımların belirleyicisi olurken, kullanıcıların zaman ve mekândan bağımsız olarak en güvenli şekilde çalışmalarına imkân sunan altyapı ve sistem yatırımları hayata geçirilmektedir.

Nurol Grubu'nun dijital dönüşüm alanındaki ana hedefleri;

- Kurum içi süreçlerin kurum dışı kaynaklarla entegrasyonunun gerçekleştirilmesi,
- Hızlı değişimler gerektiren üretim süreçlerinde hızlı aksiyonların alınmasına imkân sunulması, doğru araçların kullanımı suretiyle etkin maliyetlerle çalışılmasının sağlanması,
- Kurum, tedarikçi, çalışan ve yönetimden oluşan bütünleşik yapılanmada verimlilik artışının maksimum düzeye taşınması.

26 şirket ve 23 modülü içeren geniş kapsamlı bir proje

Nurol Holding'de yürütülmekte olan SAP S/4HANA projesi 26 şirket ve 23 modülü kapsamaktadır.

Kurumsal başarının itici gününün insan kaynağı olduğu noktasından hareket eden Nurol, proje kapsamında önceliği, insan kaynakları süreçlerinde iyileştirmelere vermiştir. SAP Success Factors uygulaması ile Çalışan Merkezi modülü kullanıma alınmıştır. Modül, Nurol çalışanlarının verilen yetkiler çerçevesinde kendi bilgilerini görüntülemelerini, bazılarını güncelleyebilmelerini ve izin talepleri gibi onaya ihtiyaç duyan fonksiyonları dijital ortama taşımalarına imkân sağlamıştır.

Yıl içinde Grup şirketlerinin bir bölümü SAP Success Factors platformunda performans ve hedef ve eğitim modüllerini kullanmaya başlamış; eş zamanlı olarak İşe Alım ve İşe Başlatma modüllerine yönelik çalışmalara da başlanmıştır.

Nurol SAP ERP'ye geçişin son fazında, Bütçe Planlama ve Konsolidasyon (BPC) karar süreçlerinde veri kullanımını artırmış, dijitalleşmeden maksimum verim elde etmek amacıyla SAP BI/BO/BW modülleri ile İş Zekâsı Projelerine yoğunlaşmıştır. SAC (SAP Analytics Cloud) lisansı satın alınarak, İş Analitikleri Projelerine yönelik çalışmalara da başlanmıştır.

SAP ERP Sistemi ile entegre kullanılan M-Files Doküman Yönetim Sistemi, QDMS Kalite ve Entegre Yönetim Sistemi, CloudOffix Entegre İş Yönetim Çözümü ve Velocity Kurumsal Intranet gibi sistem ve platformlar üzerinde Grup şirketlerine özel uygulamalar gerçekleştirilmiştir. Yapılan çalışmalar, çalışanların ortak bir platformda buluşturulmasını, uygulama ve kaynaklara daha kolay erişimini hedeflemiş; çalışanların ilgisini çekmek odağında kişiselleştirme ve aidiyet duygusunun artırılması amaçlanmıştır.

SAP ERP'ye geçiş projesinde konumlandırılan Tedarikçi İlişkileri Yönetimi (SRM), Tedarikçi Yaşam Döngüsü (SLC), Tedarikçi Ağı İş Birliği (SNC) gibi Tedarik Zinciri modüllerinin daha etkin kullanımına yönelik iyileştirme çalışmalarına devam edilmektedir.

İş süreçlerinin verimliliğini ve otomasyonunu artırmak için

Nurol'a özel geliştirilen Nurol Destek Portalı uygulaması 2023 yılında hayata geçirilmiştir. Portal, bilgi bankası yapısı ile çalışanlardan gelen taleplerin ve sorunların çözümlenmesini hızlandırmış, kayıt altına alınarak izlenebilirlik ve denetlenebilirlik sağlanmıştır. Çalışma, personel memnuniyetini de daha üst seviyeye taşımıştır.

Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Departmanı için MEDAR Kurumsal Medya Arşiv Yazılımı, Hukuk Baş Müşavirliği için METADATA Uyap Entegrasyonlu Dava, İcra ve Arabuluculuk Otomasyon Programı uygulamaları kullanıma alınmıştır.

M-Files Doküman Yönetim Sistemi üzerinde Gelen/Giden Evrak Yönetimi, Fatura Yönetimi, Sözleşme Yönetimi, Seyahat, Avans, Masraf Yönetimi, Ziyaretçi Takip gibi uygulamalara ek olarak, Personel Görevlendirme Formu, Araç Talep, Düzeltici/Önleyici Faaliyetle birçok Grup Şirketinde dijitalleşme çalışmalarına devam edilmiştir.

2017 yılında 18 modül ile Grup şirketlerinin kullanımına sunulan QDMS Kalite ve Entegre Yönetim Sistemine, 2023 yılında Bilgi Güvenliği Varlık Risk Yönetimi ve Nurol saha çalışanlarının dijital dönüşümden daha fazla fayda sağlamasına yönelik Mobil Kullanım modülleri eklenmiştir. Modüllerin yaygın kullanımını sağlamak amacıyla çalıştaylar düzenlenmiş, şirketlerin tecrübeleri paylaşılmış, en iyi deneyimler örnek alınmıştır.

Yıl içinde SAP ERP sistemindeki büyük verilerin kolaylıkla okunabilmesi ve harici veri tabanlarına aktarılabilmesi için "iDataEngine - Intelligence Data Engine" yazılımı kullanıma alınmıştır.

2023 yılında yoğunlaşan "Nesnelerin Interneti (IoT)" projeleri kapsamında Nurol Grubu sanayi şirketlerine teknolojik destek sağlanmıştır.

2023 Yılında

Nurol Grubu şirketleri, benimsenen ve paylaşılan Holding sürdürülebilirlik stratejisi ve yaklaşımı doğrultusunda; Çevresel Gelişim, Sosyal Gelişim ve Yönetsel Gelişim olmak üzere üç temel odakta değer üretmiştir.

ÇEVRESEL GELİŞİM	SOSYAL GELİŞİM	YÖNETSEL GELİŞİM

- **İklim krizi ile küresel mücadeleye katkı kapsamında, ÇEVRESEL GELİŞİM önceliklendirilmiş, düşük karbon ekonomisine geçiş yolculuğuna hizmet eden projeler ve geliştirme çalışmaları hayata geçirilmiştir.**

Nurol Grubu, iklim krizine mücadeleye katkı doğrultusunda geliştirdiği güçlü politikalar, yapılandırdığı yönetim sistemleri ve kapsamlı dönüşüm stratejileri ile karbon nötr bir geleceğe giden yol haritasını uygulamaktadır.

Düşük karbon ekonomisine geçiş yolculuğundaki vizyonunu, gelecek nesillere "daha temiz ve yaşanabilir bir dünyayı miras bırakma" hedefi doğrultusunda belirleyen Nurol Grubu, Holding ve iştiraklerinde oluşturduğu sürdürülebilirlik yapılanması, çevre yönetim sistemleri ve doğal kaynakların korunmasına yönelik kapsamlı dönüşüm stratejileri ile hareket etmektedir.

Nurol Holding, çevrenin korunması, yenilenebilir enerji kullanımı, enerji verimliliği ve ekolojik denge bilincini yalnızca Grup şirketleri içinde değil, tüm paydaşları nezdinde de yaygınlaştırmayı hedeflemektedir. Holding, öncelik ve hedeflerini değişen küresel sürdürülebilirlik gündemine uygun şekilde belirlemektedir.

- **İnsana ve topluma katkı kapsamında, SOSYAL GELİŞİM önceliklendirilmiş; Holding ve iştirakleri insan kaynağının gelişimi ve memnuniyetine yönelik sistematik çalışmalarını sürdürmüştür. Aynı kapsamda, üyesi olunan topluma değer katmaya odaklı çalışmalar da yürütülmüştür.**

İnsanı önceleyen bir yaklaşımla toplumsal etkisini güçlendirmeyi sürdürülebilir iş modelinin temellerinden biri olarak kabul eden Nurol Grubu, çalışanlarının yetkinlik ve becerilerini geliştirme ile çalışma şartlarını sürekli iyileştirme yoluyla yetenekleri elinde tutmanın, Grubun geleceğine yapılan en önemli yatırım olduğunun farkındalığıyla hareket etmektedir. Etik değerlere bağlı, insan haklarına saygılı, fırsat eşitliğini, kapsayıcılığı ve çeşitliliği destekleyen, tercih edilen bir işveren olma özelliklerini geliştirmeyi sürdüren Nurol Grubu, toplumsal cinsiyet eşitliğini tabana yayarak farkındalık yaratmanın ötesine geçen somut adımlar atma çabasını sürdürmektedir. Ayrıca Grup, hem kurumsal sosyal sorumluluk projeleri hem de girişimleriyle yarattığı toplumsal pozitif etki sayesinde dünyanın geleceğine sunduğu katkıyı artırmaktadır.

- **Kapsayıcı yönetişim odağında, YÖNETSEL GELİŞİM hedefleri paralelinde güçlü sonuçlar elde edilmiş; operasyonel ve finansal performansı geliştirmeye yönelik politika ve araçlar etkin bir şekilde kullanılmıştır.**

Sektörlerinin önde gelen şirketlerini bünyesinde barındıran Nurol Grubu, ülkesine ve paydaşlarına değer yaratma hedefi doğrultusunda, ekonomik kalkınmaya ve istihdama sağladığı yadsınamaz katkıyla finansal performansını yukarı taşırken yatırımlarıyla sürdürülebilir bir yaşam kurgusuna katkısını artırma kararlılığındadır.

Kurumsal ve yönetsel yetkinliklerinin yanı sıra etkin risk yönetimi, etik kurallara bağlılık ve yolsuzluğa karşı yasal uyum çerçevesi, Grubun istikrarlı finansal performansını destekleyen temel unsurlardır.

2023 Yılında

RAPOR KAPSAMINDAKİ NUROL GRUP ŞİRKETLERİNİN SKA'LARA KATKI ALANLARI VE ÇSY İLİŞKİSİ

	SKA	ÇEVRESEL	SOSYAL	YÖNETSEL
NUROL İNŞAAT	5 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği 8 İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme 12 Sorumlu Üretim ve Tüketim 13 İklim Eylemi	12 Sorumlu Üretim ve Tüketim 13 İklim Eylemi	5 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	8 İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme
NUROL GYO	5 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği 11 Sürdürülebilir Şehirler ve Topluluklar	11 Sürdürülebilir Şehirler ve Topluluklar	5 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	
NUROL MAKİNA	4 Nitelikli Eğitim 5 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği 7 Erişilebilir ve Temiz Enerji 8 İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme 9 Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı 12 Sorumlu Üretim ve Tüketim	7 Erişilebilir ve Temiz Enerji 12 Sorumlu Üretim ve Tüketim	4 Nitelikli Eğitim 5 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	8 İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme 9 Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı
NUROL TEKNOLOJİ	7 Erişilebilir ve Temiz Enerji 8 İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme 9 Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı 12 Sorumlu Üretim ve Tüketim 13 İklim Eylemi	7 Erişilebilir ve Temiz Enerji 12 Sorumlu Üretim ve Tüketim 13 İklim Eylemi		8 İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme 9 Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı
FNSS	4 Nitelikli Eğitim 5 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği 8 İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme 9 Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı 12 Sorumlu Üretim ve Tüketim 17 Amaçlar İçin Ortaklıklar	12 Sorumlu Üretim ve Tüketim	4 Nitelikli Eğitim 5 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	8 İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme 9 Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı 17 Amaçlar İçin Ortaklıklar
TÜMAD	1 Yoksulluğa Son 2 Açlığa Son 3 Sağlık ve Kaliteli Yaşam 4 Nitelikli Eğitim 5 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği 6 Temiz Su ve Sanitasyon 8 İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme 9 Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı 12 Sorumlu Üretim ve Tüketim 13 İklim Eylemi	6 Temiz Su ve Sanitasyon 12 Sorumlu Üretim ve Tüketim 13 İklim Eylemi	1 Yoksulluğa Son 2 Açlığa Son 3 Sağlık ve Kaliteli Yaşam 4 Nitelikli Eğitim 5 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	8 İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme 9 Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı
NUROLBANK	5 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği 8 İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme 17 Amaçlar İçin Ortaklıklar		5 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	8 İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme 17 Amaçlar İçin Ortaklıklar
SHERATON ANKARA & LUGAL ANKARA HOTEL	5 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği 8 İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme 13 İklim Eylemi	13 İklim Eylemi	5 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	8 İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme

Toplumsal cinsiyet eşitliği Nurol Holding'in en çok önem verdiği konulardan biridir.

ÇEVRESEL GELİŞİM

Geleceğe odaklanarak, sonraki nesillere yaşanılır bir dünya bırakmak için

2023 Yılında
Çevresel Gelişim Nurol İnşaat

NUROL İNŞAAT'TAN ÖRNEK UYGULAMALAR, İDDİALI HEDEFLER

Bu bölümde

- YES Sürdürülebilirlik Politikası
- Fırsat Eşitliği Politikası
- ISO 14064 sera gazı yönetim sistemine geçiş çalışmaları
- Wastepresso iş birliği-Kahve posası odaklı bir mikro atık yönetimi çalışması
- Tehlikeli Atık Bertarafı

Nurol İnşaat, yol, köprü, viyadük, tünel ve baraj yapımına yönelik gerçekleştirdiği inşaat projeleriyle Türkiye'de ve küresel ölçekte "dünya standartlarında" bir şirket olarak faaliyetlerine devam etmektedir.

Nurol İnşaat, altyapı projeleri (yol, köprü, viyadük, tünel, baraj) inşaatında dünya standartlarını benimseyerek Türkiye ve uluslararası arenada faaliyet göstermektedir.

Şirket, projelerinin çevresel etkilerini en aza indirmek için yasal zorunluluklara ek olarak su, atık ve enerji yönetimi sistem gerekliliklerine uygun faaliyet göstermektedir. 2023 yılında, çevre, sosyal ve yönetişim taahhütlerini özetleyen "YES Sürdürülebilirlik Politikası" ve "Fırsat Eşitliği Politikası" yayımlanmıştır. Merkez ofis ve projelerde takip edilen hedefleri kapsayan "YES Sürdürülebilirlik Hedef Programı Uygulama Rehberi" çalışmaları da bu dönemde başlatılmıştır.

Nurol İnşaat, tüm projelerini ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi, ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi, ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ve ISO 39001 Yol Trafik Güvenliği Sistemi kapsamında yürütmektedir.

2023 yılında iç ve dış denetimlerini başarıyla tamamlamış; entegre yönetim sistemini dijital araçlarla destekleyerek hızlı çözüm süreçleri sağlamıştır. Aynı yıl, T.C. Millî Savunma Bakanlığı'ndan Tesis Güvenlik Belgesi'nin yenilenmesine yönelik denetim sürecine girmiş ve TSE Covid-19 Güvenli Hizmet Belgesi'ni de yenilemiştir.

Faaliyet gösterilen farklı coğrafyaların gereklerine tam uyum sağlamak

Nurol İnşaat, dünya genelindeki farklı coğrafyalarda gerçekleştirdiği alt ve üst yapı projelerinde, her ülkenin çevresel yasal gerekliliklerini eksiksiz şekilde uygulamaya odaklanmıştır. Şirket, faaliyetlerini ISO 14001: 2015 Çevre Yönetim Sistemi ile uyumlu olarak yürütmekte ve sürekli iyileşme prensibini benimsemektedir.

Nurol İnşaat, 2024 yılında uygulanmak üzere projeleri bağlamında hedef programları geliştirmiştir. Bu çerçevede, sera gazı salımlarının izlenmesi, raporlanması ve azaltılması ile enerji tüketiminde verimliliğe yönelik hedefler belirlenmiştir.

2024 yılı için projelere özel hedef programları geliştiren Nurol İnşaat, sera gazı salımlarının izlenmesi, raporlanması, azaltılması ve kaynak tüketiminde verimliliğin artırılması amacıyla stratejik hedefler belirlemiştir. Her projenin kapsam 1 ve kapsam 2 emisyonlarını yıllık olarak hesaplayan şirket, projelerin farklı süreleri ve kapsamları nedeniyle ölçümlerin karşılaştırılabilirliğinde zorluk yaşamaktadır. Bu nedenle, emisyon verilerini daha sistematik hale getirmek ve azaltım hedeflerini belirlemek amacıyla ISO 14064 Sera Gazı Yönetim Sistemi'ne geçiş çalışmalarını başlatmış olup, bu projeyi 2024 yılı içinde tamamlamayı planlamaktadır.

Nurol İnşaat, altyapı projelerindeki yoğun kaynak ve enerji kullanımında sorumlu üretim ve tüketim yaklaşımıyla hareket ederek kaynak ve enerji verimliliğini ön plana çıkarmakta, özellikle enerji verimliliğini artırmaya yönelik çalışmalara öncelik vermektedir.

2023 Yılında
Çevresel Gelişim Nurol İnşaat

Alt yüklenicileri çevre konusunda teşvik eden bir yaklaşım

Nurol İnşaat, çevresel performans üzerinde büyük etkisi olan alt yüklenicilerin performanslarını geliştirmeye verdiği önem doğrultusunda, alt yüklenicilerin faaliyetlerinde çevresel etkileri iyileştirmeleri için teşvik edici uygulamalar gerçekleştirmektedir.

Çevresel performansı değer zinciri bakış açısıyla ele alan Şirket, alt yüklenici ve tedarikçilerini periyodik olarak denetlemekte, performanslarının iyileştirilmesine yönelik bilgi ve deneyim desteği sağlamaktadır.

Nurol İnşaat, tedarikçi seçiminde, aday şirketlerin toplumsal ve çevresel etkilerini özenli bir şekilde değerlendirmekte ve çalışma kararlarını şekillendirmektedir.

Köklü atık yönetimi yaklaşımı

Nurol İnşaat, Merkez Ofisi ve projelerinde uzun yıllardır atık yönetimi çalışmaları gerçekleştirmektedir. Şirketin birincil hedefi, atık oluşumunu önlemektir. Bunun sağlanamadığı durumlarda ise atık azaltımına odaklanılmaktadır.

Oluşan atıklar ayrı toplanmakta, mevzuata uygun şekilde geri dönüşüme gönderilmektedir. Nurol İnşaat, atık yönetimi faaliyetlerini son yıllarda döngüsel ekonomi kavramını içselleştiren güncel uygulamalarla zenginleştirmiştir. Mümkün olan her şantiyede, atıklar ayrıştırılarak toplanmakta, geri dönüşüm ve bertaraf süreçleri için lisanslı firmalarla iş birliği yapılmaktadır. Tehlikeli atıkların bertarafında ise titiz bir süreç izlenmekte, yasal gerekliliklere tam uyum sağlanmaktadır.

Tüm projelerdeki atıklar, yetkilendirilmiş bertaraf tesislerine gönderilmeden önce geçici atık depolama alanlarında muhafaza edilmektedir. Bu atık alanları, yasal mevzuata uygun olarak toprağa ve suya tehlikeli madde sızıntılarını önleyecek şekilde tasarlanmış ve inşa edilmiştir.

Örnek bir çalışma

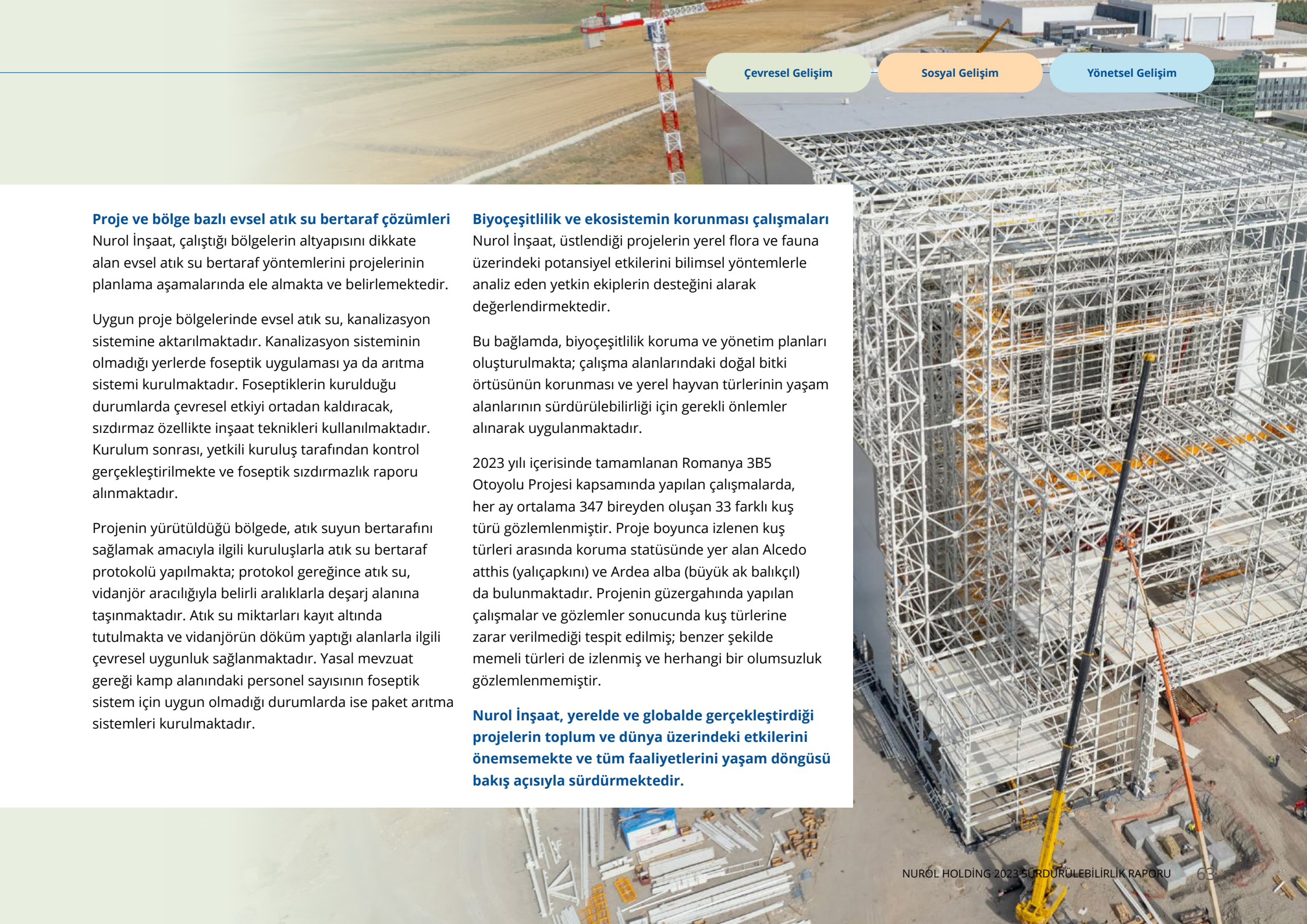
Nurol İnşaat; kurum içi sürdürülebilirlik farkındalığını artırmak amacıyla Merkez Ofisinde "kahve posası" odaklı bir mikro atık yönetimi çalışması sürdürmektedir. Wastepresso iş birliğiyle döngüsel ekonomiye kazandırılan kahve posaları, birçok plastik ürünün yerine geçen çevreci biyo-plastik hammadde ve materyallere dönüştürülmektedir. Bu çalışma, sorumlu atık yönetimini desteklerken, çalışanlara evlerinde oluşan kahve atıklarını da sisteme dâhil etme fırsatı sunmuştur. 2023 yılında Nurol İnşaat Merkez Ofisi'nde 241,4 kg kahve atığı toplanmış olup, bu atıkların ileri dönüşümü sonucunda toplam 234,3 kg CO_2 eşdeğeri sera gazının atmosfere salımı engellenmiştir.

Tehlikeli atık bertarafı

Nurol İnşaat projelerinde, Geçici Atık Depolama Alanı mevzuata uygun olarak oluşturulmaktadır. Bu alanın yapımında, ATTB ve ATUAB projelerinde kullanım amacını yitiren sac levhalar kullanılarak, atık kodlarına göre bölmeler oluşturulmuş ve bu süreç, bir ileri dönüşüm çalışması örneği olarak hayata geçirilmiştir.

Nurol İnşaat'ta atık yönetim süreçleri, mevzuat gerekliliklerine uygun olarak yürütülmektedir. Bu doğrultuda, yasal düzenlemeler takip edilmekte, olası güncellemeler ilgililere bildirilmekte ve gerekli aksiyonların alınması sağlanmaktadır. Yeni uygulamalar ise periyodik saha ziyaretleri ve iç denetimlerle kontrol edilip izlenmektedir.

Nurol İnşaat'ta atık yönetimi süreçleri, yaşam döngüsü bakış açısıyla ele alınmakta, mobilizasyon aşamasından projelerin garanti süresi kapsamına kadar eksiksiz şekilde yürütülmektedir. Atık yönetiminde lineer yöntemler yerine döngüsel ekonomiye katkı sağlayacak seçenekler tercih edilerek sürdürülebilirlik hedeflerine katkıda bulunulmaktadır.



Proje ve bölge bazlı evsel atık su bertaraf çözümleri

Nurol İnşaat, çalıştığı bölgelerin altyapısını dikkate alan evsel atık su bertaraf yöntemlerini projelerinin planlama aşamalarında ele almakta ve belirlemektedir.

Uygun proje bölgelerinde evsel atık su, kanalizasyon sistemine aktarılmaktadır. Kanalizasyon sisteminin olmadığı yerlerde foseptik uygulaması ya da arıtma sistemi kurulmaktadır. Foseptiklerin kurulduğu durumlarda çevresel etkiyi ortadan kaldıracak, sızdırmaz özellikte inşaat teknikleri kullanılmaktadır. Kurulum sonrası, yetkili kuruluş tarafından kontrol gerçekleştirilmekte ve foseptik sızdırmazlık raporu alınmaktadır.

Projenin yürütüldüğü bölgede, atık suyun bertarafını sağlamak amacıyla ilgili kuruluşlarla atık su bertaraf protokolü yapılmakta; protokol gereğince atık su, vidanjör aracılığıyla belirli aralıklarla deşarj alanına taşınmaktadır. Atık su miktarları kayıt altında tutulmakta ve vidanjörün döküm yaptığı alanlarla ilgili çevresel uygunluk sağlanmaktadır. Yasal mevzuat gereği kamp alanındaki personel sayısının foseptik sistem için uygun olmadığı durumlarda ise paket arıtma sistemleri kurulmaktadır.

Biyoçeşitlilik ve ekosistemin korunması çalışmaları

Nurol İnşaat, üstlendiği projelerin yerel flora ve fauna üzerindeki potansiyel etkilerini bilimsel yöntemlerle analiz eden yetkin ekiplerin desteğini alarak değerlendirmektedir.

Bu bağlamda, biyoçeşitlilik koruma ve yönetim planları oluşturulmakta; çalışma alanlarındaki doğal bitki örtüsünün korunması ve yerel hayvan türlerinin yaşam alanlarının sürdürülebilirliği için gerekli önlemler alınarak uygulanmaktadır.

2023 yılı içerisinde tamamlanan Romanya 3B5 Otoyolu Projesi kapsamında yapılan çalışmalarda, her ay ortalama 347 bireyden oluşan 33 farklı kuş türü gözlemlenmiştir. Proje boyunca izlenen kuş türleri arasında koruma statüsünde yer alan Alcedo atthis (yalıçapkını) ve Ardea alba (büyük ak balıkçıl) da bulunmaktadır. Projenin güzergahında yapılan çalışmalar ve gözlemler sonucunda kuş türlerine zarar verilmediği tespit edilmiş; benzer şekilde memeli türleri de izlenmiş ve herhangi bir olumsuzluk gözlemlenmemiştir.

Nurol İnşaat, yerelde ve globalde gerçekleştirdiği projelerin toplum ve dünya üzerindeki etkilerini önemsemekte ve tüm faaliyetlerini yaşam döngüsü bakış açısıyla sürdürmektedir.

2023 Yılında
Çevresel Gelişim Nurol GYO

NUROL GYO, SÜRDÜRÜLEBİLİR YAŞAMA İMZASINI ATIYOR!

Bu bölümde
Doğaya ve insana dost projeler
N-Green çözümü
LEED Gold Sertifikalı örnek proje
Enerji Politikası yayınlandı
ISO 50001: 2018 Enerji Yönetim Sistemi

Nurol Grup şirketlerinden Nurol GYO, kurumsal değerleri ve taahhüt ettiği etik standartlar ile uyumlu sosyal, çevresel ve ekonomik sürdürülebilirliği geliştirmeye odaklı faaliyetler yürütmektedir. Şirket, günlük iş döngüsünü insan, toplum ve çevrenin korunması temel öncelikleri kapsamında işletmekte ve değer üretmektedir.

Ekosistemle uyumlu projeler

Sürdürülebilir bir dünya ve gelecek için enerji ve su başta olmak üzere sonlu doğal kaynakların dikkatli ve sorumlu kullanımına inanan Nurol GYO, faaliyet döngüsü kapsamında enerji tüketimini azaltmayı ve ortaya çıkan atık miktarını mümkün olan en düşük seviyeye indirmeyi hedeflemektedir.

İş süreçlerinde sürdürülebilirlik ve verimlilik konularını önceliklendiren Nurol GYO, gündemine aldığı projeleri çevresel etki analizlerinin çıktıları ışığında, ekosistemle uyumlu, doğaya ve insana dost çalışmalar olarak geliştirmekte, planlamakta ve hayata geçirmektedir.

Nurol GYO'nun geliştirdiği N-Green çözümü, doğayla insanı tekrar bir araya getiren eko-yerleşkeler oluşturmayı öngörmektedir.

Nurol GYO'nun geliştirdiği N-Green çözümü, doğayla insanı tekrar bir araya getiren eko-yerleşkeler oluşturmayı öngörmektedir. Kendi kendine yeten ve yenilenen, doğanın içinde insanın nefes almasını sağlayan bu projeler, sürdürülebilir ve onarıcı doğal yaşam alanları sunmaktadır.

Gayrimenkul yatırımları hayata geçirilirken yapılan çevresel etki analizleri ve uygulanan stratejiler, Şirket'in çevre dostu projelere odaklanma konusundaki hassasiyetinin somut göstergeleridir.

Plan ve stratejilerini sürdürülebilir büyüme hedefi doğrultusunda hayata geçiren Nurol GYO, yaşam alanlarında karbon ayak izini minimuma indirmek ve enerji verimliliğini önceliklendiren yapılar inşaa etmeyi hedeflemektedir.

Nurol GYO, sürdürülebilirlik ilkeleri kapsamında, gayrimenkullerinde Türkiye ve dünyada geçerli olan şartname, yönetmelik, protokol ve standartlara eksiksiz uymayı hedeflemektedir.

2023 Yılında
Çevresel Gelişim Nurol GYO

Nurol Tower: LEED Gold Sertifikalı örnek bir proje
Nurol Tower, Nurol GYO'nun dikkat çeken çevre dostu ev ve ofis projesidir.

Nurol Tower projesi, İstanbul Mecidiyeköy'de inşa edilmiştir. 6.842 m²'lik bir alanda yapımı tamamlanan Nurol Tower 270 adet ev ofis, 50 adet ofis ve çarşı katında yer alan 16 ticari alandan oluşmaktadır. Modern yaşamın ihtiyaçlarına çözüm getiren Nurol Tower, Amerikan Yeşil Binalar Konseyi tarafından verilen Yeşil Bina Sertifikası LEED Gold kriterlerine göre inşa edilmiş olup LEED Gold Sertifikasına sahiptir.

Yeşil bina olarak da adlandırılan LEED sertifikalı yapılar, diğer binalara oranla daha sağlıklı, çevreye dost, işletme giderlerinden ve enerjiden tasarruf sağlayan, ekonomik ve aynı zamanda yüksek performanslı yapılar olarak tanımlanmaktadır.

Tüm dünyada olduğu gibi, ülkemizde de kullanımı hızla yaygınlaşan elektrikli araçların artan talebine paralel olarak, Nurol GYO, sürdürülebilirlik prensipleri doğrultusunda, mevcut ve gelecekteki tüm projelerinde elektrikli araç şarj ünitelerine yer vererek çevre dostu ulaşımın desteklenmesine katkı sağlamaktadır.

Enerji Yönetim Sistemi kuruldu.
Nurol GYO, Temmuz 2023 itibarıyla enerji ve su verimliliği yüksek yeni ofisine taşınmıştır.

Yeni merkez ofis katı dizayn edilerek gerekli otomasyon altyapısı oluşturulmuş, ihtiyaç ve kapasite optimizasyonu yapılarak ve enerji verimliliği yüksek cihazlar tercih edilerek enerji kayıplarının önüne geçilmiştir.

Nurol GYO, 2023 yılı doğalgaz tüketimi bir önceki yıla göre %6, elektrik tüketimi ise %25 oranında azalmıştır.

Raporlama döneminde, Enerji Yönetim Sistemleri ile ilgili çalışmalara başlanmış ve sertifikasyon süreci öncesinde bir iç denetim ile risk ve fırsat analizi yapılmıştır.

2023 yılı Haziran ayında Enerji Politikası'nı yayınlayan Şirket, Aralık ayında ISO 50001: 2018 Enerji Yönetim Sistemleri sertifikasını almaya hak kazanarak ilk belgelendirmesini tamamlamıştır.

Nurol GYO, gelecek nesillere daha iyi ve yaşanabilir bir dünya bırakmak hedefiyle ekosistemle uyumlu, doğal kaynakların verimli kullanıldığı gayrimenkuller geliştirmeye odaklıdır.

Nurol Tower: LEED Gold Sertifikalı örnek bir proje

2023 Yılında
Çevresel Gelişim Nurol Makina

ÇEVRE DUYARLILIĞI YÜKSEK BİR ŞİRKET: NUROL MAKİNA

Bu bölümde
Ar-Ge ve yüksek teknolojili dijitalleşme faaliyetleri
Kapsam 1 ve Kapsam 2 sera gazı emisyonlarında azalma
Verimli enerji kullanımı çalışmaları
ISO 50001 Enerji Yönetimi Sistemi'nin kuruluşu ve belgelendirilmesi

Grup şirketlerinden Nurol Makina, Türk Silahlı Kuvvetleri ve Emniyet Genel Müdürlüğü başta olmak üzere yurt içi ve yurt dışı müşterilerine uluslararası kalite ve askeri standartlarla uyumlu zırhlı araçlar üretmektedir. Şirket, çevreye ve insana saygı prensiplerini üretim süreçlerinde uçtan uca içselleştirmiş olup, faaliyetlerini ÇSY parametrelerine odaklı bir yaklaşımla yürütmektedir.

Üst yönetim sorumluluğunda ve takibinde olan bir konu

Nurol Makina'da sürdürülebilirlik, üst yönetim kademesi tarafından sahiplenilen ve önceliklendirilen kalkınma amaçları doğrultusunda tanımlanmış hedefler ile takip edilen bir yapıya sahiptir. Nurol Makina üst yönetimi, şirket politikalarında açıkladığı ilgili tüm taahhütlerinin yerine getirilmesinden ve yasal şartlara uyumun sağlanmasından sorumludur.

Sürdürülebilirlik hedefleri, ilgili bölüm temsilcilerinin katılımıyla oluşturulan "Sürdürülebilirlik Kurulu" tarafından izlenmektedir. Bu kurul, faaliyetlerini belirlenen sürdürülebilirlik kalkınma amaçlarına göre yürütmekte ve çalışma çıktılarını üst yönetime raporlamaktadır.

Faaliyet döngüsünü kucaklayan Çevre Yönetim Sistemi

Nurol Makina, faaliyetlerini ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi'ne uyumlu yürütmektedir. "İSG ve Çevre Politikası"nda üst yönetim tarafından taahhüt edildiği şekilde Çevre Yönetim Sistemi, Nurol Makina'da tasarım aşamasından başlayarak satış sonrası hizmetler de dâhil olmak üzere yaşam döngüsünün her aşamasında uygulanmaktadır.

Şirket içinde çevre farkındalığına yüksek önem atfeden Nurol Makina, yıllık çevre etki-boyut analizleri yaparak işletilen süreçlere ait risk ve fırsatları belirlemekte ve üst yönetim tarafından belirlenen stratejik hedefleri periyodik olarak gözden geçirerek takip etmektedir. Nurol Makina, çalışanlarının ve paydaşlarının çevreye duyarlılığını ve katılımlarını artırmak amacıyla çeşitli faaliyetler düzenlemektedir.

Nurol Makina'da çevre yönetim sisteminin etkinliği, periyodik olarak gerçekleştirilen iç denetimlerde ölçülmektedir.

Sürekli iyileştirme prensibi

Nurol Makina, üretimde kaliteden ödün vermeden, kullanıcı memnuniyetini merkezde tutan bir yaklaşımla şekillendirdiği sürdürülebilirlik anlayışı gereğince, Ar-Ge ve yüksek teknolojili dijitalleşme faaliyetlerine öncelik vermektedir.

Sürdürülebilirlik faaliyetleri kapsamında sürekli iyileştirme prensibi ile hareket eden Nurol Makina, işçilik saati üzerinden tehlikeli atık miktarının azaltılmasını ve doğal kaynak tüketimini düşürmeyi hedeflemektedir.

Nurol Makina, çevreye gösterdiği bu duyarlılığı, insana gösterdiği özenle daha da güçlendirmekte ve en önemli kaynağı olarak gördüğü çalışanlarını çeşitli eğitim ve etkinliklerle desteklemektedir.

Doğal kaynak tüketimlerinin sistematik takibi

Nurol Makina, 2019 yılından bu yana doğal kaynak tüketimlerini periyodik olarak takip etmekte ve değerlendirmektedir. Bu kapsamda sera gazı emisyonlarının azaltılmasına yönelik iyileştirme alanları tespit edilerek çalışmalar yürütülmektedir. Nurol Makina'da çevresel risklerin azaltılmasına yönelik hedefler, süreç hedefleriyle entegre edilerek üst yönetimin takip ettiği stratejik hedeflerle birlikte izlenmektedir.

Nurol Makina, çevreye gösterdiği duyarlılığı, insana gösterdiği özenle daha da güçlendirmektedir.

2022 yılında sera gazı emisyonlarını azaltma ve enerji verimliliğini artırmaya yönelik gerçekleştirilen yatırımlar, 2023 yılında da devam etmiştir.

Doğal aydınlatma sistemlerinin verimliliğinin artırılması amacıyla yenileme çalışmaları gerçekleştirilmiş, gün ışığından maksimum fayda sağlamak hedeflenmiştir. Bu kapsamda, aydınlatma kaynaklı tüketilen elektrik ve Kapsam 2 sera gazı emisyonlarında azalma sağlanmıştır.

Nurol Makina'da üretim faaliyetleri sonucu oluşan sera gazı emisyonları, standartlara uygun bir şekilde hesaplanmakta, değişim yıllık bazda takip edilmektedir. Hayata geçirilen yatırımların katkısı ile 2023 yılında Kapsam 1 ve Kapsam 2 sera gazı emisyonlarında azalma kaydedilmiştir. 2023 yılı faaliyetleri kapsamında işçilik saati üzerinden tehlikeli madde miktarının azaltılmasıyla, dolaylı sera gazı emisyonlarında da önemli düşüş sağlanmıştır.

2023 Yılında

Çevresel Gelişim Nurol Makina

Nurol Makina'daki tüm çalışanların çevre bilincini geliştirmeyi ve çevre odaklı çalışmaların verimliliğini artırmayı amaçlayan çevre eğitimleri periyodik olarak düzenlenmektedir. Ayrıca, haftalık paylaşılan İSG-Çevre Bültenleri ile tüm Nurol Makina çalışanlarına İSG, çevre ve sürdürülebilirlik konusunda bilgilendirmeler yapılmaktadır.

Daha verimli enerji kullanımı için yapılan yatırımlar

Nurol Makina'da enerji tüketimleri ile ilgili potansiyel tasarruf ve verimlilik alanları belirlenmekte ve aksiyonlar alınmaktadır.

Yapılan iyileştirmeler doğrultusunda hava tüketimi ve hava kaçakları azaltılarak kompresörlerin elektrik tüketimleri iyileştirilmiş, DALİ sisteminin etkin kullanılmaya başlanmasıyla aydınlatma maliyetinde tasarruf sağlanmış; kritik tezgahlarda (presler, lazerler, CNC tezgahlar gibi) yapılan enerji tüketimi analizörler aracılığıyla izlenebilir hale getirilmiştir. Diğer taraftan çalışanlarla yürütülen bilinçlendirme çalışmalarının bir sonucu olarak ofislerdeki bilgisayar, klima ve aydınlatma ünitelerinin enerji tüketimlerinde düşüş eğilimi olduğu gözlenmiştir.

Nurol Makina bünyesinde 2023 yılında yapılan iyileştirmeler tabloda sunulmaktadır.

HEDEF	AKSİYON
Akaryakıt tüketim verilerinin dijitalleştirilmesi	Binek araçlar için alınan benzin ve mazot tüketimlerinin aylık bazda izlenebilir hale getirilmesi.
IoT projesinin şirket genelinde yaygınlaştırılması	IoT projesinin pres tezgahlarına kurulumu ile tezgahların ve operatörlerin yaptığı işlerin izlenebilir hale getirilmesi.
Pilot proje olarak elektrikli araçlara geçiş	Pilot uygulama kapsamında, ilgili havuz araçlarının elektrikli araç ile değiştirilmesi.
Havuz araçlarına araç takip sistemi entegrasyonu	Havuz araçlarına araç takip sistemi entegre edilerek araç izlenebilirliğinin artırılması.
Kazan dairesi iyileştirme çalışması	Kazan dairesi revizyonu sonrasında sıcaklığın otomasyon sistemi ile planlı bir şekilde ayarlanması ile tasarruf sağlanması.
Yaz aylarında kullanım suyunun ısıtılması için güneş enerjisi kullanımı	Kazan dairesi revizyonunun bir parçası olarak Yardımcı Tesisler Binası'nın üzerine güneş paneli kurulması.
Fabrika atölye içi aydınlatmaların DALİ Sistemi ile otomasyona alınması	Atölye içinde bulunan tüm lambaların tek bir noktadan kontrol edilmesini sağlayan DALİ sisteminin kurulması ve devreye alınmasının ardından, lambaların açılma ve kapanma saatlerinin standart hale getirilmesi.
SCADA sistemi iyileştirmeleri	Analizör yatırımları yapılarak enerji izleme sisteminin geliştirilmesi.

Nurol Makina, yenilenebilir enerji teknolojilerine yatırım opsiyonlarını yakından değerlendirmektedir. Bu kapsamda, 2023 yılında fabrika çatısının değişimiyle birlikte hayata geçirilmesi planlanan güneş enerjisi panelleri yatırımına ilişkin fizibilite çalışması gerçekleştirilerek değerlendirmeye alınmıştır.

ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi

Yoğun enerji kullanan şirketler için enerji kayıplarını ve enerji maliyetlerini en aza indirmenin etkin yolu, enerjiyi verimli kullanmaktır. Enerjiyi verimli kullanmanın en iyi yöntemi ise etkin yönetimi sağlayacak sistemi kurmaktır. Bu olgudan hareketle Nurol Makina, 2023 yılında ISO 50001 Enerji Yönetimi Sistemi'nin kuruluşunu ve belgelendirme sürecini tamamlamıştır.

Şirket, bu alandaki çalışmalara 2024 yılında yoğunlaşmayı ve hedeflerini somutlaştırmayı planlamaktadır.

Avrupa Yeşil Mutabakatı ve Nurol Makina

Sınırda Karbon Düzenleme Mekanizması'nı (SKDM) tesis eden 10 Mayıs 2023 tarihli (AB) 2023/956 sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Tüzüğü gereği, Nurol Makina'nın ürettiği ürünler (AB 20015/2446 sayılı yetki devrine dayanan Komisyon Tüzüğü'nün 1. maddesinin 49. bendi askeri faaliyetler kapsamında) söz konusu kapsama tabii değildir.

2023 Yılında
Çevresel Gelişim Nurol Makina

Su tüketiminde optimizasyon çalışmaları
İklim krizi ile mücadeleye katkı kapsamında, suyun verimli tüketimi Nurol Makina'nın odak alanları arasında yer almaktadır. Şirket, bu hedefi doğrultusunda faaliyetlerini yürüttüğü bölgede su havzası üzerindeki etkilerini azaltma adına su tasarrufuna yönelik iyileştirmeler yapmaktadır.

Nurol Makina, üretim faaliyetleri kapsamında su tüketmemektedir. Personel kullanımı kaynaklı su tüketimleri için başlatılan iyileştirme faaliyetlerine 2023 yılında devam edilmiştir. Tek kullanımlık su tüketiminin önüne geçilmesi ve ambalaj atığı miktarını azaltmak amacıyla 2023 yılı içerisinde üretim sahası ve ofislerde içme suyu arıtma cihazları devreye alınmıştır.

Nurol Makina, Organize Sanayi Bölgesi (OSB) sınırları içerisinde olduğundan su, içme suyu şebekesinden temin edilmektedir. Oluşan atık sular da doğrudan OSB kanalizasyon hattına deşarj edilmektedir.

2023 yılında yapılan periyodik analizlerde içme suyu kalitesinde olumsuz herhangi bir sonuca rastlanmamıştır.

Nurol Makina, sürdürülebilirliğin ana bileşenleri olan çevreyi koruma, ekonomik büyüme ve sosyal gelişim odaklarına uygun olarak faaliyet göstermeyi gözeten bir yaklaşım benimsemiştir.

Döngüsel ekonomiye katkı odağında şekillenen atık yönetimi
Nurol Makina, faaliyetleri sonucu oluşan tüm atıkları Atık Yönetimi Yönetmeliği ve Sıfır Atık Yönetmeliği hüküm ve esaslarına uygun kurulan atık yönetimi altyapısında değerlendirmektedir. Bu süreçte, atık hiyerarşisi ve döngüsel ekonomiye katkı göz önünde bulundurulmaktadır. Kaynağında ayrı toplanan atıklar, geçici atık depolama alanında görevli personel tarafından belirlenen alanlarda depolanmaktadır.

Elektronik atıklar, geçmiş yıllarda olduğu gibi 2023 yılında da Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı'na bağışlanmıştır.

2023 yılında, tek kullanımlık karton bardaklar yerine porselen kupaların kullanımına başlanmış; böylece hem ambalaj atığı miktarı düşürülmüş hem de dolaylı sera gazı emisyonları azaltılmıştır.

Tehlikeli atık miktarının düşürülmesi amacıyla makine ve ekipmanlarda kullanılan kimyasallar daha uzun ömürlü alternatifleri ile değiştirilerek tehlikeli atık miktarında azalma sağlanmıştır.

Nurol Makina'da 2023 yılında, önceki yıla oranla tehlikeli atık miktarı azalmış ve dolaylı sera gazı emisyonlarına olumlu bir etki sağlanmıştır. Tehlikesiz atıkların tamamı ise geri kazanım tesislerine sevk edilerek döngüsel ekonomiye kazandırılmıştır.

Nurol Makina'da hem tehlikeli atık oluşumunun azaltılması hem de atıkların kaynağında ayrıştırılması konusunda teorik ve pratik eğitimler gerçekleştirilmektedir. Aynı kapsamda, yeniden kullanma bilincinin artırılmasına yönelik öneriler ve KAIZEN faaliyetleri de hayata geçirilmektedir.

Nurol Makina, sürdürülebilirliğin ana bileşenleri olan çevreyi koruma, ekonomik büyüme ve sosyal gelişim odaklarına uygun olarak faaliyet göstermeyi gözeten bir yaklaşım benimsemiştir.

Şirket, bu doğrultuda üretim ve ticaret eksenlerinde ortaya çıkabilecek çevresel etkilerin yaşam döngüsü boyunca istem dışı şekilde artmasını önleyecek bir yaklaşımı benimsemekte ve gerekli aksiyonları almaktadır.

2023 Yılında
Çevresel Gelişim Nurol Teknoloji

NUROL TEKNOLOJİ, SÜRDÜRÜLEBİLİR İŞ MODELİNİ BENİMSEMİŞ BİR TEKNOLOJİ ŞİRKETİDİR.

Bu bölümde
ISO 50001'e geçiş hedefi
Yenilenebilir enerji kullanımının avantajları
Dijital ortamda atık yönetim süreci takibi
Su tasarrufu odağı

Grup şirketlerinden Nurol Teknoloji, sürdürülebilir bir iş modeli benimsemiştir. Şirket, üretim süreçleri ve ürünlerinin yaşam boyu etkilerini sürekli iyileştirme perspektifiyle ele almakta ve iklim krizi ile mücadeleye katkısını somutlaştırmaktadır.

Nurol Teknoloji, ürünlerinin çevre üzerindeki olası etkilerini hammadde tedariği ve tasarım aşamasından başlayarak incelemekte, ürünün bertarafı ve kullanım sonundaki sonuçlara kadar uzanan süreçte değerlendirerek gerekli aksiyonları hayata geçirmektedir.

Çevre yasal mevzuatına uyum, Nurol Teknoloji için önceliklidir.
Nurol Teknoloji, çevresel faaliyetlerini ISO 14001: 2015 Çevre Yönetim Sistemi çerçevesinde yönetmektedir. Şirket, sistem kapsamında atık ve atık su yönetimi, yasal yükümlülükler ve emisyon ölçümleri çalışmaları yürütmektedir.

Nurol Teknoloji Yönetim Kurulu ve üst yönetimi, çevre yönetimi hususunda belirlenmiş sorumluluklara sahiptir.

Şirket'in her iki yerleşkesi, Çevre İzin Lisans Yönetmeliği kapsamında hava emisyonu için gerekli çevre iznine sahip olup tüm yasal gereklilikleri yerine getirmektedir.

ISO 50001'e geçiş hedefi

Nurol Teknoloji, 2023 yılında ISO 14001 standardı kapsamında çevre yönetim sisteminin etkinliğini artırmaya yönelik güncellemeler ve iyileştirmeler gerçekleştirmiştir. Yapılan çalışmalar, Şirket'in çevresel performansının sürekli izlenmesi kapsamında kazanımlar sağlamıştır.

Nurol Teknoloji'nin hedefi, 2025 yılında ISO 50001 standardına geçmek olup çalışmalara devam edilmektedir.

GES santrali ile sağlanan karbon emisyonu düşüşü

Nurol Teknoloji, ağırlıklı olarak savunma teknolojileri alanında faaliyet göstermekle beraber, yenilenebilir enerji alanında teknoloji ve proje geliştirmesi çalışmaları da yürütmektedir. Ülkemizde yenilenebilir enerji kullanımının yaygınlaşmasında rol oynayan Nurol Teknoloji, aynı zamanda kendi enerji ve emisyon yönetiminde yenilenebilir enerji kullanımının getirdiği avantajlardan faydalanmaktadır.

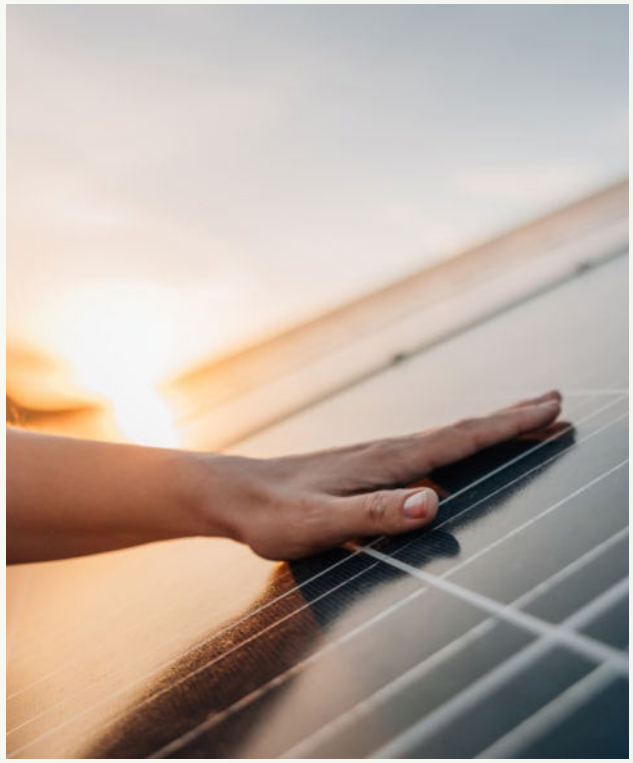
Nurol Teknoloji Gölbaşı Yerleşkesi, elektrik enerjisi ihtiyacının bir bölümünü çatı güneş enerji santralinden (GES) karşılamaktadır. Kurulumu 2022 yılında tamamlanan GES, 2022 Kasım ayında üretime geçmiştir. 975 kWp kurulu güce sahip olan santral, 7.400 m^2 alan üzerinde faaliyet göstermektedir ve fabrikada kullanılan enerjinin %15'ini üretmektedir.

Enerji tüketimi ve emisyon yoğunluğunun düşürülmesi açısından, Nurol Teknoloji'nin yürüttüğü çalışmaların odak noktası, yenilenebilir enerji kullanımı ile enerji verimliliği ve tasarrufu sağlayacak uygulamalardır.

Nurol Teknoloji, ürettiği yenilenebilir enerji sayesinde Kapsam 2 emisyonunu yıllık toplam 585 ton CO_2 seviyesinde azaltmıştır.

2023 yılında, Nurol Teknoloji'nin toplam enerji tüketimi taşınma, yeni yatırımlar ve artan proje yoğunluğunun etkisi ile bir önceki yıla oranla artış göstermiştir.

Nurol Teknoloji, ürettiği yenilenebilir enerji sayesinde Kapsam 2 emisyonunu yıllık toplam 585 ton CO_2 seviyesinde azaltmıştır.



2023 Yılında

Çevresel Gelişim Nurol Teknoloji

Nurol Teknoloji, yerleşkelerinde baca gazı emisyon ölçümlerini gerçekleştirerek, gerekli durumlarda filtre sistemlerine yönelik iyileştirme çalışmaları yapmaktadır. Şirket, doğaya olan salımlarının kontrolünü gerçekleştirerek biyoçeşitliliğin ve ekosistemin sürdürülebilirliğine de katkı sunmaktadır.

Nurol Teknoloji, mevcut emisyon kaynakları bazında düzenli emisyon ölçümleri yaptırmakta olup, sonuçların yasal sınır değerlere uygunluğunu takip etmektedir.

Nurol Teknoloji yerleşkelerinde üretim süreçleri incelenerek oluşan atıklar bazında iş akış süreçleri oluşturulmuş ve atık haritası çıkarılmıştır. Çalışma alanlarına, oluşan atık türlerine uygun Sıfır Atık kumbaraları yerleştirilerek atık istasyonları kurulmuştur.

Etkin atık yönetimi çalışmaları

Nurol Teknoloji yerleşkeleri Sıfır Atık Belgesi'ne sahiptir.

Yerleşkelerde üretim süreçleri incelenerek oluşan atıklar bazında iş akış süreçleri oluşturulmuş ve atık haritası çıkarılmıştır. Çalışma alanlarına, oluşan atık türlerine uygun Sıfır Atık kumbaraları yerleştirilerek atık istasyonları kurulmuştur.

Atık istasyonlarında biriken tehlikeli ve tehlikesiz atıklar, atık sorumlusu tarafından geçici depolama alanına taşınarak uygun şekilde tasnif edilmekte ve depolanmaktadır. Tehlikeli maddelerden sızıntı ve döküntülerin önlenmesi adına gerekli önlemler alınmaktadır.

Tehlikeli atıkların bertarafı ve tehlikesiz atıkların geri dönüşümü, lisanslı firmalar aracılığıyla ve mevzuata uygun şekilde sağlanmaktadır.

Nurol Teknoloji, atık yönetim sürecini dijital ortamda QDMS Atık Yönetimi Modülü ile takip etmektedir.

Atık yönetimi, yerleşkelerde süreci izlemekle görevli çevre mühendisleri ve atık sorumluları tarafından yürütülmektedir. Şirket, atıklardan sorumlu personele yönelik düzenli eğitimler sunarak, atık yönetimi konusunda farkındalık yaratmayı ve süreci etkin bir şekilde yönetmeyi hedeflemektedir.

2023 yılında, çeyrek bazlı atık miktarını azaltma hedefleri, Nurol Teknoloji'nin temel performans göstergelerine eklenmiş ve takip edilmeye başlanmıştır. Söz konusu hedeflerin benimsenmesi ile çalışma ve proje yoğunluğuna bağlı olarak atıklarda gözlemlenen değişim de izlenebilir ve raporlanabilir hale gelmiştir.

2023 yılında, fabrika içerisinde yapılan değişiklikler sonucunda atık miktarlarının dağılımı da değişmiş; toplam geri dönüştürülebilir atıkların oranı %15 civarında olmuştur.

Arıtma suyu kullanımı teşvik programı

2023 yılında Nurol Teknoloji'de artıma suyu tüketimi projesi kapsamında MBR teknolojisine sahip atık su arıtma tesisi kurulmuştur.

Nurol Holding'in önderliğinde hayat bulan arıtma suyu kullanım teşvik programı uyarınca yapılan bu yatırım sonucunda, şirket içerisinde arıtma suyu kullanımı başlatılmıştır.

Atık su arıtma tesisinin devreye girmesiyle, içme suyu kalitesine yakın atık suyun doğaya deşarj edilmesi hedeflenmiştir. Ayrıca, su tasarrufu sağlamak amacıyla fotoselli muslukların yerleşkelerde kullanımına devam edilmiştir.

2023 yılında Nurol Teknoloji'de artıma suyu tüketimi projesi kapsamında MBR teknolojisine sahip atık su arıtma tesisi kurulmuştur.

2023 Yılında
Çevresel Gelişim FNSS

ÇEVRE BİLİNCİ, FNSS'NİN ÇEVRE STRATEJİSİNİN TEMEL TAŞINI OLUŞTURMAKTADIR.

Bu bölümde
ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi entegrasyonu
Kapsam 1 ve 2'nin toplamında %4,6'lık azalma
2039 karbon nötr hedefi
Atık yönetimi ve döngüsel ekonomi iyileştirme faaliyetleri

FNSS, ihtiyaca özel, etkin, güvenilir ve yenilikçi paletli ve tekerlekli zırhlı araçlar tasarlayan, üreten ve ürün yaşam döngüsü boyunca destekleyen alanında kabul edilen bir kara savunma sistemleri firmasıdır.

FNSS, iklim krizi ile mücadeleye katkı kapsamında çevresel etkilerini tüm operasyonlarında gözeterek takip etmekte ve iyileştirme alanlarında çalışmalar hayata geçirmektedir.

Çevresel etkiyi sürekli azaltmak için

FNSS, çevresel etkilerini karbon ve su ayak izi ile enerji yönetimi başlıkları altında değerlendirmektedir. Hayat boyu yaklaşımıyla hareket eden Şirket, başta ana operasyonları olmak üzere karbon ayak izi ve su ayak izinin azaltılması ve tüm süreçlerinin bu bağlamda geliştirilmesi için projeler yürütmektedir.

Çevresel etkilerin azaltılması odağında kaynak verimliliği, FNSS'nin yol haritasının önemli bir aşamasını oluşturur. Kaynak verimliliği doğrultusunda, enerji ve doğal kaynaklar, koşul ve gerekliliklere göre en uygun şekilde sistemlere entegre edilmektedir.

ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi Standardına uyumlu bir yapı

İlk çevre yönetim sistemi sertifikasyonunu 2005 yılında tamamlayan FNSS, çevre yönetimi çalışmalarını Entegre Yönetim Sistemleri çatısı altında, ISO 14001 standardına uygun olarak sürdürmektedir.

ISO 14001 kapsamında, süreç bazlı çevre performans göstergeleri her yıl gözden geçirilerek belirlenmekte ve takip edilmektedir.

FNSS, entegre yönetim sistemleri politikasında, "çevre kirliliğinin azaltılması, doğal kaynakların ve enerjinin verimli kullanılması ve çevre ayak izinin küçültülmesi" konularını üst yönetimin taahhüdü olarak tanımlanmıştır.

2023 yılında, Şirketin entegre yönetim sistemleri kapsamına ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi dâhil edilmiştir. Mevcut ölçüm ve kontrol elemanları, uzaktan izlenebilir yeni versiyonları ile değiştirilerek SCADA sistemine entegrasyonu sağlanmıştır. Enerji ve doğal kaynak iletim hatlarındaki ölçüm aletlerinin sayısı artırılmış; kalitatif ve kantitatif iyileştirmelerle, çevre ve enerji performans göstergelerinin belirlenmesi, noktasal takibi ve ilgili aksiyonların planlanması süreçleri daha da geliştirilmiştir.

Sürekli iyileştirme yaklaşımına uygun olarak, 2023 yılı başında su ve atık su yönetimi kapsamında performans göstergeleri belirlenmiş ve yıl içerisinde iyileştirme çalışmaları tamamlanmıştır.

FNSS'nin hedefi, 2024 yılında çevre performans göstergelerinin kapsamını karbon ve su ayak izlerini de kapsayacak şekilde genişletmektir.

Enerji verimliliğini artırmaya yönelik çok sayıda proje

FNSS, 2023 yılında enerji verimliliği çalışmalarına devam etmiştir.

Yıl içinde yapılan en önemli uygulama, Ar-Ge binasındaki soğutma hatları ve fancoil revizyonları sonucu VRF sisteminin devre dışı bırakılması olmuştur. Ayrıca, Roof Top ünitesindeki elektrikli ısıtıcılar kızgın sulu batarya ile değiştirilmiş, kompresörlerin gece kullanımının olmadığı saatlerde kapatılması, su ve yangın hatlarındaki kaçakların giderilmesi gibi çalışmalar tamamlanarak olumlu sonuçlar elde edilmiştir.

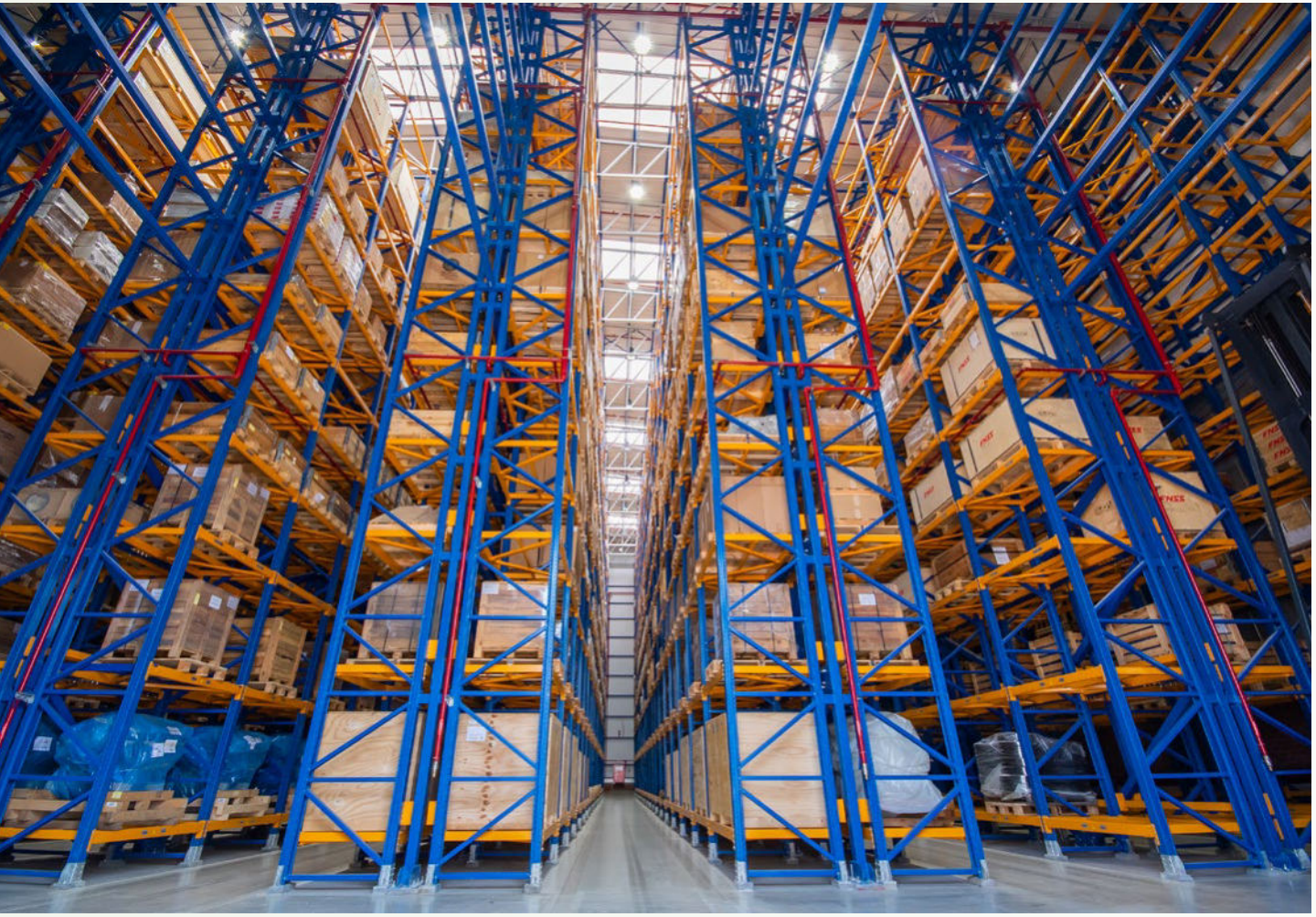
FNSS'nin hedefi, 2024 yılında çevre performans göstergelerinin kapsamını karbon ve su ayak izlerini de kapsayacak şekilde genişletmektir.

FNSS, 120 kW kapasiteye sahip güneş enerjisi santrali ile yıllık 200 bin kWh mertebesinde elektrik üretmektedir. Şirketin orta vadeli hedefi, toplam elektrik tüketimini tamamen güneş enerjisinden karşılamak ve bu doğrultuda proje çalışmaları sürdürmektir.

SCADA altyapısını sürekli geliştirmekte olan FNSS, enerji tüketen tüm noktalarında donanımsal ve yazılımsal iyileştirmeler yapmakta, enerji yönetimini daha etkin bir yapıya kavuşturma çalışmalarını sürdürmektedir. Basınçlı hava hatlarında kaçak tespit ve tamirleri süreklilik arz etmekte, soğutma ve ısıtma sistemlerinde bakım faaliyetleri zamanında ve etkin şekilde yapılmaktadır.

2023 Yılında

Çevresel Gelişim FNSS



FNSS'de 2023 yılında iklimlendirme sisteminde otomasyon geliştirmesi yapılmış, sıcaklık belirleme imkânı olan kapalı alanların oranı artırılmıştır. Mesai saatleri dışında kalan, çalışma yapılmayan veya nispeten az personelin bulunduğu gece saatlerinde, ofis havalandırma sisteminin yavaşlatılması veya yer yer tamamen kapatılması ile elektrik tüketimi azaltılmıştır.

Kompresörde oluşan atık ısı, sıcak su dönüş hattına entegre edilerek ısı kayıpları önlenmiş, ısı kazanlarındaki doğalgaz tüketimi düşürülmüştür.

Mesai saatleri dışında kalan saatlerde, şirket bilgisayarları (aktif kullanım olmadığında) otomatik olarak uyku moduna geçecek şekilde ayarlanarak elektrik sarfiyatı azaltılmış; ofis ve toplantı odalarındaki aydınlatma sistemlerine hareket sensörlü zamanlayıcılar takılarak gereksiz elektrik tüketimi önlenmiştir.

FNSS'nin hedefi, kapsam 2 karbon ayak izini nötrlemektir. Bu hedef doğrultusunda şebekeden kullanılan elektrik yerine yenilenebilir enerji kaynağının kullanılması düşünülmekte olup, yenilenebilir enerji lisansına sahip firmalar ile görüşmelere devam edilmektedir.

FNSS'de hayata geçirilen iyileştirme çalışmalarının sonucunda elektrik tüketimi bir önceki yıla oranla %5,1, doğalgaz tüketimi ise %1,2 azaltılmıştır.

Kapsam 1 ve 2'nin toplamında %4,6'lık azalma

FNSS, 2019 yılından bu yana karbon ayak izini GHG Protokolüne uygun olarak hesaplamaktadır.

Hayata geçirilen enerji verimliliği projelerinin katkısı ile elektrik ve doğalgaz tüketiminde sağlanan düşüş, Kapsam 1 ve Kapsam 2 karbon ayak izi değerlerine yansımış, toplam emisyon önceki yıla oranla %4,6 azalmıştır. 2023 yılı için kapsam-3 karbon ayak izi hesaplama çalışmaları devam etmektedir.

Yönetmelik sınır değerlerinin altında seyreden emisyon seviyesi

FNSS, Sanayi Kaynaklı Hava Kirliliğinin Kontrolü Yönetmeliği (SKHKKY) gereğince 2 yılda bir yapması gereken teyit emisyon ölçümlerini Eylül 2023'te tamamlamıştır. T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı tarafından yetkilendirilmiş ve merkezi laboratuvar belirleme sistemi (MELBES) üzerinden atanmış akredite çevre laboratuvarınca hazırlanan emisyon ölçüm raporuna göre tüm parametreler ilgili yönetmelik sınır değerlerinin altında seyretmiştir.

Şirket kullanımında bulunan 3 adet acil durum jeneratörünün yıllık çalışma süreleri toplam 500 saatin altında olduğundan, ilgili mevzuat gereği bu ekipmanlar ilgili yönetmelik kapsamının dışında tutulmuş ve bakanlığa uygun formatta jeneratör kullanım bildirimi yapılmıştır.

Emisyon yönetimine katkı sunan projeler

FNSS'de emisyon yönetimine katkı sunan projeler yürütülmektedir. Egzoz emisyonlarının azaltılması hedefi kapsamında, kontrat süresi dolan kiralık şirket araçları hibrit modellerle değiştirilmiş ve hibrit araç sayısı 3'ten 2023 yılı itibarıyla 20'ye çıkarılmıştır. Ayrıca, şirketin binek araç parkında pilot uygulamaya geçilerek tamamen elektrikli bir araç deneme sürecine alınmıştır. Dijitalizasyon çalışmaları kapsamında SCADA, otomasyon entegrasyonu ve yeni enerji tasarruflu teknolojilerin kullanımı projelerine hız verilmiştir.

FNSS'nin hedefi, 2039 yılında karbon nötr olmaktır. FNSS, sürdürülebilirlik kapsamındaki çevre hedeflerini 2023 yılı baz alınarak "Emisyon ve Enerji Yönetimi", "Su ve Atıksu Yönetimi" ile "Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi" ana başlıklarında belirlemiştir.

FNSS, 2024 itibarıyla hayata geçireceği projeler bağlamında;

- 2039 itibarı ile karbon nötr olmayı,
- 2030 yılına kadar su ayak izini %10 azaltmayı,
- 2030 yılına kadar üretim proseslerinden kaynaklanan tehlikeli atıkları %15 azaltmayı hedeflemektedir.

Bu hedefler, şirket fonksiyonlarına yayılmış ve süreç bazlı çevre performans göstergeleri tanımlanmıştır.

2023 Yılında

Çevresel Gelişim FNSS

Hedeflenen çıktılara ulaşmak için çeşitli amaç, hedef ve programlar oluşturulmuştur.

FNSS'de çevre göstergeleri, çevre performansını ölçmek amacıyla aylık, üç aylık, altı aylık ve yıllık periyotlar halinde takip edilmektedir.

Sorumlu bir kurumsal vatandaş olarak FNSS, atık yönetimine ve geri dönüşüme büyük önem vermektedir.

FNSS yerleşkesinde atık yönetimi, Türkiye'de uygulanan Atık Yönetimi Yönetmeliği ve Sıfır Atık Yönetmeliği hükümlerine uygun yürütülmektedir.

FNSS'de oluşan atıklar, Sıfır Atık sistemine uygun olarak türlerine göre kaynağında ayrıştırılmaktadır.

Atıklar, geçici depolama izni kapsamında, belirlenen azami süreye kadar geçici depolama alanlarında depolanmaktadır. Ardından, atıklar geri dönüşüm ve geri kazanım işlemleri için lisanslı tesislere gönderilmektedir. Atık piller, yetkilendirilmiş kuruluş (TAP) aracılığıyla anlaşmalı firmaya iletilirken, atık endüstriyel yağlar geri kazanım lisansına sahip firmalara sevk edilmektedir.

Yemekhane bölgesinde oluşan bitkisel atık yağlar, yüklenici firmanın sözleşmesi doğrultusunda lisanslı bitkisel atık yağ geri kazanım tesisine uygun ambalaj ve taşıma aracıyla sevk edilmektedir. Kurum bünyesindeki çevre birimi, bitkisel atık yağ yönetim süreçlerinin yasal çerçeveye uygunluğunu düzenli olarak izlemektedir.

Tehlikeli atıklar (akümülatör ve tıbbi atıklar hariç), ilgili yönetmelik esaslarına uygun olarak en fazla 180 gün geçici olarak depolanmaktadır. Atık akümülatörler, en fazla 90 gün geçici depolandıktan sonra uygun lisanslı tesise gönderilmektedir.

Sağlık birimi bünyesinde oluşan tıbbi atıklar, Tıbbi Atıkların Kontrolü Yönetmeliği esaslarına uygun olarak +4 °C geçici depoda en fazla 1 hafta tutulmakta, ardından belediye tarafından yetkilendirilmiş tıbbi atık sterilizasyon tesisine gönderilmektedir.

Tüm tehlikeli atıkların gönderim süreci, T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı'nın çevrimiçi MoTAT uygulaması üzerinden yönetilmektedir.

FNSS, Tehlikeli Maddelerin Uluslararası Karayollarında Taşınması Sözleşmesi (ADR) ve Tehlikeli Maddelerin Karayoluyla Taşınması Hakkında Yönetmelik'te yer alan sorumluluklarını eksiksiz yerine getirmek amacıyla danışmanlık hizmeti almakta ve sevkiyatlarda ADR yükümlülüklerine uygun şartları ve gereklilikleri sağlamaktadır.

2023 atık yönetimi ve döngüsel ekonomi iyileştirme faaliyetlerinden satır başları

- Atık hiyerarşisi iyileştirmesi kapsamında, kumlama prosesinde kullanılan 15.960 kg kumlama medyası, atık haline gelmeden önce tekrar kullanıma kazandırılmıştır.
- Boyama proseslerinde kullanılan el aletlerinin temizliğinde, %70 daha az solvent gerektiren alternatif ekipmanlar devreye alınmıştır.
- Ömür uzatma/atık azaltma kapsamında, azotlu boyama sistemi geliştirilerek boya sürecinde tozuma azaltılmış ve kullanılan filtrelerin ömrü uzatılmıştır.
- Ömür uzatma/atık azaltma kapsamında, şirket bünyesinde arızalanan elektronik ekipmanların halen kullanılabilir kısımları, Bilgi Teknolojileri bölümünün desteğiyle birleştirilerek elektronik aletlerin ömrü uzatılmıştır.
- Sıfır Atık, çalışan katılımı ve kurumsal sosyal sorumluluk kapsamında, şirketin belirli bir noktasına atık elektrikli elektronik ekipman (AEEE) ayrıştırma ünitesi yerleştirilmiş ve tüm çalışanlar, bu tür atıklarını paylaşmaya teşvik edilmiştir.

FNSS, bütün süreçlerinde çevre politikası kapsamında doğal kaynak tüketiminin azaltılması, kaynak verimliliğinin artırılması ve çevre kirliliğinin önlenmesi taahhüdüyle çalışmalar sürdürmektedir.

FNSS, bütün süreçlerinde çevre politikası kapsamında doğal kaynak tüketiminin azaltılması, kaynak verimliliğinin artırılması ve çevre kirliliğinin önlenmesi taahhüdüyle çalışmalar sürdürmektedir.

2023 yılında devam eden/tekrarlayan çalışmalar

- Çevre ve atık yönetimi bilincinin yaygınlaştırılması amacıyla, çalışanların 15 yaş altı çocuklarının en az 3 farklı geri dönüşebilir atık türüyle katıldığı geleneksel "Gelecek İçin Sıfır Atık Sergisi", üst yönetimin katılımıyla 5 Haziran Dünya Çevre Günü ve 5-9 Haziran Türkiye Çevre Haftasında 3. kez gerçekleştirilmiş ve minik yarışmacılar ödüllendirilmiştir.
- Sıfır atık, atık azaltımı ve tekrar kullanım hedefleri doğrultusunda, yemekhane bölgesinde içecek ambalajları mümkün olduğunca cam (depozitolu) ambalajlarla değiştirilmiş, pipet gibi tek kullanımlık malzemeler ise kullanımdan kaldırılarak atık oluşumu azaltılmıştır.
- Bölgedeki bir hayvan barınağı ile yapılan protokol kapsamında, FNSS yerleşkesinde oluşan ahşap malzeme atıkları, sokak hayvanlarına kulübe yapımında kullanılmak üzere düzenli olarak gönderilmektedir. Bu kapsamda, belli sayıda kulübe FNSS yerleşkesinde yaşayan sokak hayvanları için barınak olarak hizmet vermektedir.
- Otomatik tasarım yerleştirme (auto-nesting) uygulamaları ile işleme tezgahları için en verimli kesim şemaları hazırlanmakta ve bu şekilde en düşük düzeyde atığın ortaya çıkması desteklenmektedir.
- Boya ve kaynak eğitimlerinde artırılmış sanal gerçeklik (AR/VR) desteği kullanılarak oluşabilecek atıklar azaltılmakta, bu sayede sürdürülebilirlik çalışmalarına katkı sağlanmaktadır.
- Mevzuat gereği, tehlikeli maddeler ve tehlikeli atık zorunlu mali sorumluluk sigortası her yıl yenilenmektedir.

FNSS'nin yakın gelecekte devreye almayı planladığı çalışmalar

- Şirket bünyesinde oluşan solvent atıkların distilasyon ile ayrılarak tekrar kullanılabilir hale getirilmesi,
- Kafeterya ve peyzaj faaliyetlerinde ortaya çıkan biyobozunur atıkların kompostlaştırılması ve yeşil alanlarda organik madde (gübre) olarak kullanılması,
- Tek kullanımlık plastik/karton malzemeler yerine tekrar kullanılabilen alternatiflerinin artırılması ve yaygınlaştırılması.

FNSS, Atık Yönetimi Yönetmeliği doğrultusunda, yıllık bazda atık sevkiyat bilgilerini kapsayan atık beyanını T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı'nın çevrimiçi uygulaması üzerinden paylaşmaktadır.

2023 Yılında
Çevresel Gelişim FNSS

Sürekli gelişime açık bir konu: Su Yönetimi

İklim krizi ile mücadeleye katkı kapsamında, kıt su kaynaklarının verimli kullanılması, su tasarrufu ve atıksu arıtma sistemlerinin iyileştirilmesi FNSS için sürekli gelişime açık başlıklardır.

2020 yılından bu yana su ayak izini ölçen FNSS, su yönetimi gelişim alanlarını tespit ederek, gerekli aksiyonları hayata geçirmektedir.

FNSS, kullanım izni kapsamında faaliyet döngüsünde yeraltı suyu kullanmaktadır. 2023 yılı son çeyreğinde, Şirket içi su şebekesinde kaçaklar tespit edilmiş ve onarılmıştır. 2023 yılı su tüketimi bir önceki yıla kıyasla %1,4 azalmıştır. Su tüketimindeki azalış trendinin 2024 yılında da devam etmesi beklenmektedir.

FNSS'de kullanılan su, Halk Sağlığı Referans Laboratuvarları tarafından düzenli mikrobiyolojik analize tabi tutulmakta, rapor sonuçları İnsani Tüketim Amaçlı Sular Hakkında Yönetmelik'e göre değerlendirilmektedir.

Raporlama dönemi analiz sonuçlarına göre, FNSS'nin su tüketimi verilerinde sınır değerlerin üzerinde kalan herhangi bir kimyasal veya mikrobiyolojik unsura rastlanmamıştır.

Su tasarrufu teknolojilerinde yeni uygulamalar

FNSS'de su takip ve kontrol alanları, belirli noktalara yeni sayaçlar eklenerek genişletilmiştir. Mevcut sayaçların bir kısmı, uzaktan iletişim kurulabilen yeni versiyonlar ile yenilenmiş; SCADA sistemine entegrasyon sağlanarak anlık izlenebilirlik elde edilmiştir.

Bakım-onarım ekipman envanterine ultrasonik su kaçağı tespit ekipmanları eklenmiş; su kaçaklarının noktasal tespiti sağlanarak hızlı bir şekilde onarımı gerçekleştirilmiş, kayıplar önemli ölçüde azaltılmıştır.

FNSS yerleşkesi bahçe sulamaları, 2022 yılından bu yana ayarlı otomatik sulama sistemi ile gerçekleştirilmektedir. İhtiyaç duyulduğu kadar sulama yapılmasına olanak sunan sistem, zaman ayarlı olup yıllık 9 bin m³ mertebesinde su tasarrufu sağlamaktadır. Diğer taraftan, yağmurlama testlerinde kullanılan su, fiziksel arıtım (filtrasyon) uygulanarak proseste tekrar kullanılmakta; oluşan atıksu geri kazanılmaktadır.

2023 yılında, FNSS atıksu arıtma tesisinin SCADA sistemine entegrasyonu çalışmaları başlatılmıştır. Proje devreye girdiğinde atıksu arıtma sistemindeki atıksu seviyesi, arıza durumu, sıcaklık, çözünmüş oksijen gibi veriler uzaktan erişimle anlık izlenecektir. Oluşan atıksular, biyolojik atıksu arıtma sisteminde kirletici parametreleri indirgenmekte, çevre izni kapsamında ve ilgili yönetmelik hükümleri doğrultusunda alıcı ortama deşarj edilmektedir.

Sürekli kontrol ve analiz edilen bir süreç

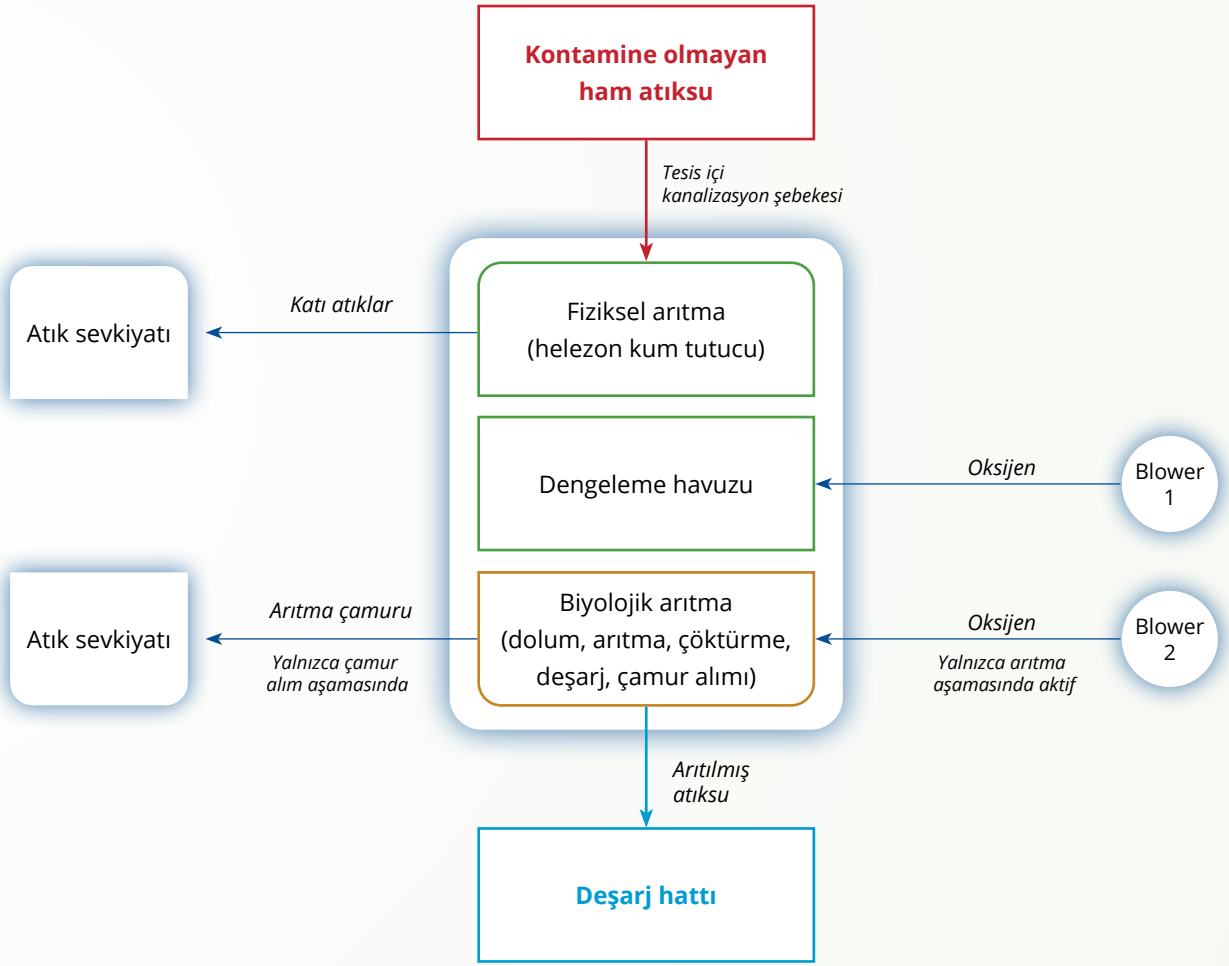
FNSS'de evsel nitelikli atıksular, 320 m³/gün kapasiteli ardışık kesikli biyoreaktör (SBR) artıma sisteminde biyolojik metotla kirleticilerinden arındırılmakta ve çevre izni kapsamında deşarj edilmektedir.

Arıtma sisteminin giriş ve çıkış suyundan alınan numuneler ile yapılan analizlere göre, kirletici giderme seviyesi %95 mertebesindedir. Atıksu arıtma tesisinde günlük, haftalık ve aylık kontroller yapılmaktadır.

2023 yılında atıksu deşarj noktasından aylık olarak alınan numuneler, Su Kirliliği Kontrolü Yönetmeliği uyarınca; KOİ (kimyasal oksijen ihtiyacı), BOİ (biyokimyasal oksijen ihtiyacı), AKM (askıda katı madde) ve pH parametre değerleri açısından analiz edilmiştir.

Ölçüm, analiz ve raporlama çalışması; T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı tarafından yetkilendirilmiş ve merkezi laboratuvar belirleme sistemi (MELBES) üzerinden atanmış akredite çevre laboratuvarları tarafından yürütülmüştür.

FNSS Biyolojik Atıksu Arıtma Tesisi (SBR) Akış Diyagramı



Hazırlanan analiz raporlarına göre tüm parametreler ilgili yönetmelik sınır değerlerinin altında seyretmiştir.

Söz konusu analiz sonuçları, bilgi verme yükümlülüğü kapsamında Bakanlığın çevrimiçi Entegre Çevre Bilgi Sistemi (EÇBS) arayüzünde bulunan Atıksu Bilgi Sistemi uygulamasından bildirilmiştir.

FNSS'de su ayak izi hesaplama çalışmaları, 2019 yılından bu yana devam etmektedir. 2023 yılına dair sonuçlar tabloda sunulmuştur. Raporlama döneminde mavi su ayak izi bir önceki yıla kıyasla %1,4 azalmıştır.

FNSS Su Ayak İzi (m^3)	2022	2023
Mavi Su Ayak İzi	64.763	63.860
Gri Su Ayak İzi	4.795	5.854
Yeşil Su Ayak İzi	-	-

Ağaçlandırma çalışmaları ile biyoçeşitliliğe katkı

FNSS, biyoçeşitliliği korumak ve desteklemek hedefi bağlamında yerleşkesinin yanında bulunan 27.800 m^2 büyüklüğündeki boş arazide ağaçlandırma çalışması yapmak amacıyla ilgili belediye ile protokol imzalamıştır.

2023 yılında ağaç dikme faaliyetlerine kademeli olarak başlanmış olup, şirket ayrıca 21.000 m^2'lik başka bir arazide de ağaçlandırma çalışmaları yapmayı planlamaktadır.

2023 Yılında
Çevresel Gelişim TÜMAD

SÜRDÜRÜLEBİLİR MADENCİLİK İLKESİNİN ÖRNEK UYGULAYICISI: TÜMAD

Bu bölümde
EBRD Performans Koşulları'na tam uyum
Çevre yönetiminde sağlanan etkinlik
ÇED süreci tamamlanmış RES projesi
ISO 50001 Enerji Yönetimi Sistemi
Kompost ünitelerinin devreye alınması
Lapseki İşletmesi'nde %80, İvrindi İşletmesi'nde %66 su tasarrufu
Uluslararası Siyanür Yönetim Kodu'na (ICMC) tam uyum
SA 8000 Sosyal Hesap Verilebilirlik

Ekonomik ve sosyal kalkınmanın çevre koruma ile bütünleştiği sürdürülebilir madencilik faaliyetleri yürüten TÜMAD, kısa sürede Türkiye'nin önemli altın üreticileri arasında yer almaktadır.

TÜMAD'ın çevresel yaklaşımı, faaliyet yürüttüğü tüm operasyonlarda ulusal ve uluslararası standartlara uygun hareket etmek, izin ve lisanslar doğrultusunda çevreyi en iyi şekilde korumak, faaliyetleri sırasında yapılan izleme ve kontrol çalışmaları ile faaliyet öncesi koşulları gözetmek ve faaliyet ayak izini minimum seviyede yönetmektir.

Grubun madencilik alanında faaliyet gösteren iştiraki TÜMAD, Birleşmiş Milletler Ekvator Prensipleri başta olmak üzere, Entegre Yönetim Sistemleri bileşenleri ile çevre, iş sağlığı ve güvenliği ve toplum ilişkileri alanlarında dünya çapında en iyi uygulama kabul edilen standartları uygulamayı ve sürekli iyileştirmeyi ilke edinmiştir.

Şirket, hayata geçirdiği çevre uygulamaları ile iklim değişikliği ile mücadeleye katkıda bulunmanın yanı sıra enerji, su ve atık yönetimi alanlarında geliştirdiği iyi uygulamalarla çevresel etkisini en aza indirme çalışmalarına katkıda bulunmaktadır.
TÜMAD'da çevresel etki yönetimi, entegre ve etkinliğe odaklı bir bakış açısıyla ele alınmaktadır. Sera gazı ve toz emisyonları, su yönetimi, toprak koruma, biyoçeşitlilik, gürültü ve titreşim yönetimine ilişkin süreçlerde en ileri ve modern teknolojiler faaliyet döngüsünün ayrılmaz ve gerekli unsuları olarak değerlendirilmekte ve gerekli yatırımlar yapılmaktadır.

TÜMAD, faaliyetlerini, ülkemizde geçerli Çevre Kanunu ve ilgili mevzuat kapsamında belirlenen standartların yanı sıra uluslararası standartlardaki hedeflenen limitlere de uyum sağlayarak sürdürmektedir.

TÜMAD, operasyonlarının tamamında sürdürülebilir madencilik ilkesine bağlıdır.
TÜMAD, sürekli gelişim prensibi doğrultusunda hareket ederek, Merkez Ofis ve işletmelerindeki tüm faaliyetlerini Entegre Yönetim Sistemleri bağlamında yürütmektedir.

TÜMAD, 2018 yılında sertifikalandırdığı ISO 14001: 2015 Çevre Yönetim Sistemi standartlarını tüm operasyon noktalarında etkin bir şekilde uygulamaktadır.

ISO 14001: 2015 Çevre Yönetim Sistemi entegrasyonu ile kirliliği önlemek ve kontrol altına almak, doğal kaynak tüketimini minimize etmek ve optimumda kullanmak, atık oluşumunu azaltmak ve oluşan atığı kaynağında ayrıştırarak geri kazanım oranını artırmak, sıfır deşarj prensibiyle çalışan operasyonlarda suyu geri devirli kullanmak ve sahaya düşen yağış sularını yeniden kullanarak su ayak izini en aza indirecek prensipleri uygulamaktadır.

TÜMAD, ISO 50001: 2018 Enerji Yönetim Sistemi sertifikasyonu gereği enerjinin verimli kullanılmasına yönelik tasarruf tedbirleri uygulamakta ve uzun vadeli hedefler doğrultusunda enerji verimliliği çalışmalarını hayata geçirmektedir.

Dünya standartlarına uyum

TÜMAD, Entegre Yönetim Sistemleri altyapısını kullanarak, ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi, ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi, Uluslararası Siyanür Kodu Sertifikası (ICMC) ve SA8000 Sosyal Hesap Verilebilirlik Standardı yönetim sistemleri sertifikasyonlarına sahip olup, dünya standartlarına uyum sağlamaktadır.

TÜMAD, faaliyetlerini, ülkemizde geçerli Çevre Kanunu ve ilgili mevzuat kapsamında belirlenen standartların yanı sıra uluslararası standartlardaki hedeflenen limitlere de uyum sağlayarak sürdürmektedir.

2023 Yılında

Çevresel Gelişim TÜMAD

TÜMAD, aynı zamanda taraf olduğu uluslararası iş birliklerinin gereklerini de yerine getirmektedir.

TÜMAD, faaliyet döngüsünde paydaşları arasında yer alan Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası'nın (European Bank for Reconstruction and Development/ EBRD) Performans Koşulları gerekliliklerine göre yapılandırılmış Çevresel ve Sosyal Yönetim Sistemi gerekliliklerine uygun hareket etmektedir. EBRD ile yapılan kredi anlaşması kapsamında uygulanan bu çerçeve doğrultusunda gerçekleştirilen tüm bağımsız denetim süreçleri başarıyla tamamlanmış ve TÜMAD'ın Performans Koşulları gerekliliklerine tam uyum sağladığı teyit edilmiştir.

Maden sahaları ve çevresindeki yerleşim yerlerinde, hava kalitesi (PM10, PM2.5, çöken toz, NO_x, SO_x vb.), su kalitesi (yeraltı suyu gözlem kuyuları, kullanım suyu, yüzey suları, atık sular), toprak kalitesi, çevresel gürültü, patlatma gürültüsü ve titreşim ölçümleri düzenli olarak izlenmektedir. Bu ölçümler, hem TÜMAD ekipleri hem de üçüncü taraf bağımsız akredite laboratuvarlar tarafından gerçekleştirilerek raporlanmaktadır.

Çevresel ve Sosyal Yönetim Sistemi'nin etkinliği için

TÜMAD, Çevresel ve Sosyal Yönetim Sistemi uyarınca tüm çevresel ve sosyal uyum uygulamalarını takip etmek amacıyla farklı başlıklarda planlar yapılandırmış ve uygulamaya almıştır.

- Çevresel ve Sosyal Yönetim Sistemi
- Hava Kalitesi Yönetim Planı
- Biyoçeşitlilik Eylem Planı
- Toplum Sağlığı, Güvenliği ve Emniyet Yönetim Planı
- Toplum Kalkınma Planı
- Kültürel Miras Yönetim Planı
- Alt İşveren Yönetim Planı
- Siyanür Yönetim Planı
- Acil Durum Eylem Planı
- Patlayıcılar ve Tehlikeli Maddeler Yönetim Planı
- İş Gücü ve İnsan Kaynakları Yönetim Planı
- Maden Kapama ve Doğaya Yeniden Kazandırma Planı
- Gürültü ve Titreşim Yönetim Planı
- Döküntü Temizleme Planı
- Paydaş Katılım Planı
- Yerel Satınalma ve Yerel İstihdam Yönetim Planı
- Trafik Yönetim Planı
- Sağlık ve Güvenlik Yönetim Planı
- Atık Yönetim Planı

TÜMAD'ta çevre yönetimi, yönetim kurulu ve üst yönetim tarafından belirlenen vizyon, misyon, stratejik hedefler ve politikalar doğrultusunda yürütülmektedir.

44 kişilik bir ekip ile yürütülen çalışmalar

TÜMAD'ın sürdürülebilirlik faaliyetlerinin bir kolu olan çevre yönetim birimleri 44 kişilik bir ekipten oluşmaktadır. Bu ekip, çevresel izleme ve kontrol operasyonlarını yürütmenin yanında, madencilik operasyonlarında da kontrol ve iyileştirme mekanizmalarını takip etmektedir.

Başarılı bir çevre yönetiminin değer zincirinin tümünün katılımıyla mümkün olduğuna inanan TÜMAD, çevresel uygulamalarını değer zincirinde yaygınlaştırmaya ve etki ağını genişletmeye yönelik çalışmalar yapmaktadır. Şirket, çevre yönetimi alanındaki know-how'ını bilgi paylaşım çalışmaları ile tedarikçileri ve iş ortakları ile paylaşmaktadır. TÜMAD, aynı zamanda tedarikçilerinin çevresel performansını periyodik olarak denetlemektedir.

TÜMAD'ta çevre yönetimi, yönetim kurulu ve üst yönetim tarafından belirlenen vizyon, misyon, stratejik hedefler ve politikalar doğrultusunda yürütülmektedir.

37,80 MW kapasiteli RES projesi

TÜMAD, operasyonlarında karbon ve enerjide dışa bağımlılığı azaltma hedefleri doğrultusunda, Lapseki ve İvrindi işletmelerinde, kurulu gücü 37,80 MW olarak planlanan, öz tüketim amaçlı lisanssız rüzgar enerji santralleri kurma çalışmalarına başlamıştır. Proje kapsamında, 8 adet türbin projelendirilmiş olup 2023 yılında tasarım modelleme ve verimlilik analizleri tamamlanmıştır. Projelerin yasal izin ve kurulum süreçleri devam etmektedir.

Türbinlerin, yıllık 170.581.000 kWh elektrik enerjisi üretim kapasitesine sahip olması öngörülmektedir. Proje tamamlandığında TÜMAD, iki işletmesinde şebekeden elektrik enerjisi sağlamak yerine, ihtiyaç duyduğu enerjiyi yenilenebilir enerji kaynağından temin ederek madencilik sektöründe örnek bir çalışmaya imza atmış olacaktır. Ayrıca, bu proje, TÜMAD'ın elektrik enerjisi tüketimi kaynaklı Kapsam 2 emisyonlarının sıfırlanmasına da katkı sağlayacaktır.

RES Projesi tamamlandığında, enerjide dışa bağımlılığın önüne geçilerek yaklaşık 20 milyon ABD doları tasarruf sağlanacaktır.

ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi standardı devreye alınmıştır.

TÜMAD, 2023 yılında enerji yönetimi ve kullanımda kayıpların azaltılması hedefi doğrultusunda enerji yönetimi sürecinde ISO 50001 Enerji Yönetimi Sistemi standardı çalışmalarını tamamlamış ve sertifikasını almaya hak kazanmıştır.

Proje kapsamında, TÜMAD Enerji Yöneticisi liderliğinde oluşturulan enerji ekibi, tüm çalışanlara enerji yönetimi ve verimliliği konusunda eğitimler vermiştir. Tedarik Zinciri ekibine ve teknik personele sunulan eğitimlerde enerji verimliliği yüksek ekipmanların kullanımına dair bilgiler aktarılmıştır.

İyileştirme çalışmaları kapsamında, hava tanklarındaki kayıp kaçakları azaltmak amacıyla otomatik su atıcı sistemler kurulmuş, sahada bulunan iklimlendirme sistemleri otomasyona bağlanarak iklim normlarında çalışmaları sağlanmıştır. Çukur pompalarının susuz ve uzun süre boşta çalışmasını önlemek amacıyla seviye ölçme sistemleri devreye alınmıştır.

2023 Yılında

Çevresel Gelişim TÜMAD

Altın üretiminde hem üretimin hem de çevresel süreçlerin de bir parçası olan atık filtreleme sisteminde pres filtre sistemi, verimli ve modern bir ekipman ile değiştirilmiştir. Bu sayede bakım gereksinimleri ve sarf giderleri azalmış ve üretim kapasiteleri arttırılarak daha az enerjiyle daha çok atık filtreleme gerçekleştirilerek verimlilik sağlanmıştır.

ADR bölgesindeki sistemlerin donmasını önlemek amacıyla kullanılan heat-tracing hatlarının ortam sıcaklığına göre otomatik olarak devreye girip çıkacağı otomasyon sistemleri kurulmuştur, bu sayede prosesin devamlılığı sağlanarak üretim kayıplarının önüne geçilmiştir.

Altın üretim sürecindeki sıyırma prosesine yönelik yapılan optimizasyon çalışmaları kapsamında, elektro cell ünitesinin kapasite ve verimliliği artırılmıştır. Bu iyileştirme sayesinde, daha önce 24 saat süren sıyırma işlemi 12 saatten daha kısa bir sürede tamamlanarak kaynak kullanımı ve verimlilik artırılmıştır.

Daha önceleri kaynak verimliliği çalışmaları kapsamında, tesiste verimsiz aydınlatmaların verimli ve modern led armatürlerle değişimine devam edilmiştir.

Kurulu güç ve üretim miktarındaki artışa oranla sağlanan iyileşme

2023 yılında TÜMAD tesislerinde ekipman sayısı ve kurulu güçteki artışlarla birlikte üretim miktarında da kayda değer bir büyüme gerçekleşmiştir.

İşletmelerdeki tesis kapasite artışı, makine parkuru yenileme ve ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi Standardı çalışmaları kapsamında süreçlerde iyileştirmeler yapılmış, verimli ekipmanlar sisteme entegre edilmiştir. Önceki yıla göre artan üretimle beraber elektrik enerjisi tüketiminde artış meydana gelse de verimlilik, enerji analizörleri ve sayaç değerleri ile ölçülerek doğrulanmıştır.

Elektrik tüketimini önemli ölçüde etkileyen faktörler arasında arızalar, planlı bakım sürelerinin spesifik enerji tüketimine etkisi ve iklim koşulları öne çıkmıştır. Bu alanlarda yapılan iyileştirme çalışmaları sonucunda, yıl içerisinde üretimle doğru orantılı olarak elektrik enerjisi tüketimi artsa da 2023 yılında bir önceki yıla göre 5 MWh'lik bir düşüş sağlanmıştır. Bu iyileşmede, duruş sürelerinin bir önceki yıla kıyasla %60 oranında azaltılmasının doğrudan etkili olduğu belirlenmiştir.

TÜMAD, ISO 14064: 2018 standardı gereklilikleri doğrultusunda Kapsam 1, 2 ve 3 emisyon hesaplamaları yapmaktadır.

TÜMAD, 2023 yılına kadar GHG Protokol 2006 üzerinden yaptığı sera gazı envanter hesaplamalarını 2024 yılından itibaren ISO 14064: 2018 ve 2019 revizyonları bağlamında gerçekleştirme kararı almıştır.

Raporlama döneminde, TÜMAD çalışanları ve alt işveren çalışanları da dâhil toplam 25 kişinin ISO 14064 standardına göre hesaplama ve raporlama eğitimleri tamamlanmıştır. Diğer taraftan Şirket'te Karbon Yönetim Ekibi oluşturmasına yönelik adım atılmış olup, ekibin 2024 yılında kurulması planlanmaktadır.

Şirkette her 6 ayda bir Karbon Ayak İzi ve Su Ayak İzi hesaplama ve raporlamaları gerçekleştirilmektedir.

Raporlama döneminde, emisyonları azaltma hedefi doğrultusunda süreçlerde iyileştirmeler yapılarak üretimdeki artışlara rağmen birim başına düşen proje etki ayak izi azaltılmıştır.

2023 yılı emisyon verileri bağımsız doğrulamadan geçirilmiş, sonuçların TÜMAD ekiplerinin hesaplaması ile tutarlılığı görülmüştür.

TÜMAD raporlama döneminde, emisyonları azaltma hedefi doğrultusunda süreçlerde iyileştirmeler yapılarak üretimdeki artışlara rağmen birim başına düşen proje etki ayak izi azaltılmıştır.

Tüm çalışanların bireysel su ayak izi ve karbon ayak izi farkındalığını geliştirmek için Genel Müdürlük ve İşletmelerde görseller yayınlanmıştır.

TÜMAD önümüzdeki dönemde karbon emisyonunu azaltmak hedefi kapsamında;

- Rüzgar Enerji Santralleri kurulumları ile Kapsam 2 emisyonlarını sıfırlamayı,
- Üretilecek fazla enerji ile ülkenin enerji teminine katkı sağlamayı ve Şirket'in toplam emisyonlarını azaltmayı,
- Ormanlaştırma çalışmaları kapsamında yutak alanlar oluşturarak emisyon azaltımına katkıda bulunmayı,
- Tüketilen yakıt ve diğer Kapsam 1 emisyon faktörlerinde iyileştirme ve geliştirme çalışmaları yaparak emisyon azaltımına katkı sağlamayı hedeflemektedir.

2023 Yılında
Çevresel Gelişim TÜMAD

Atık oluşumunu kaynağında azaltma ve ortaya çıkan atıkların döngüsel ekonomiye kazandırılması ilkesi

TÜMAD, atık yönetimi çalışmalarını, atık oluşumunu kaynağında azaltmak ve ortaya çıkan atıkları döngüsel ekonomiye kazandırmak ilkesine dayalı olarak yürütmektedir. "True Cost of Waste" yaklaşımıyla, atıklar doğal bir kaynak olarak ele alınmakta, hem daha az atığın ortaya çıkması hem de oluşan atığın döngüsel ekonomideki değeri göz önünde bulundurulmaktadır. TÜMAD, oluşan atıkların süreç ve ürün yönünde en az çevresel etkiye yol açmasını önceliklendirmekte ve atıkların miktarlarını, fiziksel ve kimyasal özelliklerini, ayrıca tehlike kategorilerini kayıt altında tutmaktadır.

TÜMAD, Atık Yönetim Planı çerçevesinde atıkların doğru bir şekilde kategorilere ayrılmasını, değerlendirilmesini ve belgelendirilmesini sağlamaktadır.

TÜMAD işletmeleri, Sıfır Atık kapsamındadır.

TÜMAD İşletmeleri, T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı tarafından "Sıfır Atık" belgesi ile sertifikalandırılmış olup Şirket'in öncelikli hedefi atık oluşumunu önlemektir.

TÜMAD'da atıklar kaynağında ayrıştırılarak atık istasyonlarında toplanmakta, ardından geri kazanım, geri dönüşüm ve bertaraf süreçlerine yönlendirilmektedir.

TÜMAD, tehlikeli ve tehlikesiz atık miktarlarını düşürmek hedefiyle, güncel en iyi teknolojileri takip ederek iş adımlarına entegre etmektedir. Ekipmanların daha verimli çalışması sağlanarak potansiyel atık oluşturma oranları da azaltılmaktadır.

Kompost üniteleri, 2023'te devreye alınmıştır.

TÜMAD bünyesinde, organik atıkların kompost olarak değerlendirilmesine yönelik çalışmalar yürütülmektedir. Bu kapsamda, 2023 yılında üretilen kompostların analizleri gerçekleştirilmiş ve verimlilikleri belirlenmiştir. Evsel atık miktarında önemli miktarda düşüş sağlanırken, atıklardan değer üretilerek kompostlaştırma ve kullanıma sunma işlemleri tamamlanmıştır. Yapılan çalışmalar sonucu geri dönüştürülebilir atıklar %30 oranında artırılmıştır.

Tehlikeli atıklar ve büyük endüstriyel kazaların önlenmesi

BEKRA Yönetmeliği ekinde listelenen tehlikeli maddeleri bulunduran şirketler, bu maddeler ile depolayabilecekleri en yüksek tehlikeli madde miktarlarını, T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı'nın Çevre Bilgi Sistemi'ne bağlı BEKRA Bildirim Sistemi üzerinden periyodik olarak raporlamaktadır.

TÜMAD, faaliyetlerini BEKRA mevzuatı kapsamında yürütmekte olup, hazırladığı BEKRA Bildirimlerini Bakanlık sistemine yüklemektedir. Raporlama dönemine ilişkin denetimler, Bakanlık Müfettişleri tarafından gerçekleştirilerek uygunluğu tutanak altına alınmaktadır.

TÜMAD, tehlikeli maddelerin depolandığı alanlara yönelik ikincil önlemler alarak riskleri minimuma indirgemektedir. Depolama alanlarında sızdırmaz zemin koşulları sağlanmakta; saha dışı transferleri, ADR yükümlülükleri çerçevesinde yürütülmektedir. Saha içi transferlerde, tehlikeli atıklar orijinal ambalajlarında, çevresel, sağlık ve güvenlik tedbirleri alınarak özel tasarlanmış alanlara taşınmaktadır. Yol ve Trafik Güvenliği ile Tehlikeli Maddeler ve Kimyasallar Yönetim Planı gerekliliği kapsamında tüm önlemler ve düzenlemeler yerine getirilmektedir.

Şirket, toplam su tüketimini azaltmak, prosesler sonucu ortaya çıkan atık suyu çevrim içinde yeniden kullanmak ve kirlilik etkisini ortadan kaldırmak amacıyla en ileri teknolojilere yönelik yatırımlarını sürdürmektedir.

Tehlikeli madde kullanımı sonrası oluşan tehlikeli atıklar, mevzuata tam uyumlu şeklide yönetilerek lisanslı firmalara sevk edilmektedir. Altın üretiminin girdilerinden olan siyanür, Uluslararası Siyanür Kodu gerekliliklerine uygun olarak kullanılmaktadır.

TÜMAD İşletmeleri Uluslararsı Siyanür Enstitüsü (ICMI) tarafından yetkilendirilen alanında uzman bağımsız denetçiler tarafından denetlenmekte ve üretimlerinin kod gerekliliklerine uygun şekilde yürütüldüğü görülmektedir.

Su yönetimine çok yönlü ve etkin yaklaşım

Şirket, toplam su tüketimini azaltmak, prosesler sonucu ortaya çıkan atık suyu yeniden kullanmak ve kirlilik etkisini ortadan kaldırmak amacıyla en ileri teknolojilere yönelik yatırımlarını sürdürmektedir.

TÜMAD, geri döngü kullanım ve yağmur hasadı çalışmaları sayesinde derin kuyulardan temin ettiği ham suyun tüketimini en aza indirmiş olup faaliyetlerden kaynaklanan su ayak izine pozitif katkı sağlamıştır.

TÜMAD, 2023 yılında her iki işletmede birim bazında su tüketimlerini belirleyerek, kayıp ve kaçakla mücadelesini sürdürmüştür. Yığın Liç ve Kuru Atık alanlarına düşen yağış suları toplanarak ham su tüketimi azaltılmaktadır. 2023 yılı itibarıyla, yığın alanında yıllık 400.000 m³ ve KAD alanında ise 85.000 m³ yağmur suyu hasadı yapılmıştır. Operasyonlar sırasında, yıllık tüketim hakkı olan miktarlardan Lapseki İşletmesi'nde %80, İvrindi İşletmesi'nde ise %66 oranında su tasarrufu sağlanmaktadır.

2023 Yılında

Çevresel Gelişim TÜMAD

TÜMAD işletmelerinde, Biyolojik Atıksu Arıtma Tesisi (AAT) ve Endüstriyel Atıksu Arıtma Tesisi bulunmaktadır. Biyolojik AAT'lerde arıtma işlemi sağlandıktan sonra, atık su alıcı ortama deşarj edilmektedir. Endüstriyel AAT'lerde ise sadece fiziksel arıtma süreci yürütülmekte ve oluşan arıtılmış sular kuru havalarda saha içi toz bastırma amacıyla, dönemsel proses ihtiyacına göre geri basılmaktadır. Toz bastırma ve proses ihtiyacı olmadığı dönemlerde ise atık su alıcı ortama deşarj edilmektedir.

Toz bastırma kapsamında, günde toplam 450 m^3 (300 m^3 İvrindi, 150 m^3 Lapseki) su tasarrufu sağlanmaktadır.

Biyolojik ve Endüstriyel AAT'ler düzenli bakımlardan geçirilmekte, güncel en iyi teknolojiyi sağlayacak revizyonlar hayata geçirilmektedir.

Raporlama döneminde, Lapseki işletmesinde arıtma verimliliğini artırmak ve arıtılmış suyun daha efektif kullanımını sağlamak için pres filtre çalışmaları başlatılmış ve filtre seçimi yapılmıştır.

Küresel iklim krizinin bir sonucu olarak, operasyon bölgelerinde yağış rejimleri değişmektedir.

Bu durum, sürekli izleme yapılan meteoroloji istasyonları aracılığıyla anlık olarak takip edilmekte ve operasyonların iklim koşullarına uygun şekilde yürütülmesi sağlanmaktadır.

Yüzey akışlarında sediman taşınımını engellemek için geotüp uygulaması gerçekleştirilmiştir. Aynı kapsamda, kurak dönemlerde toz oluşumunu en aza indirmek amacıyla toz bastırıcı farklı ürün türlerinin denemeleri yapılmış olup, uygun ürünlerle toz bastırma işlemleri gerçekleştirilmektedir.

TÜMAD, operasyon sahalarında biyoçeşitlilik ve ekosistem koruma çalışmaları yürütmektedir.

İşletme sahalarında operasyonlar başlamadan önce yapılan ön saha çalışmalarında tespit edilen biyoçeşitlilik unsurları, 3 aylık periyotlarla konusunda uzman akademik teknik danışmanlarla iş birliği içinde kontrol edilmektedir. Çevre ve sürdürülebilirlik çalışanları tarafından işletme sahalarında ve stok popülasyon alanlarında habitat değişimleri, endemik flora türleri ve kritik fauna türlerinin izlemeleri sürekli olarak yapılmaktadır.

TÜMAD, operasyon sahalarında biyoçeşitlilik ve ekosistemin korunması çalışmaları yürütmektedir.

Operasyonlarda toplam 40 adet foto kapan ile yaban hayatı izlenmekte, stok popülasyon ve ekoton bölge değerlendirmeleri yapılmaktadır.

Raporlama döneminde 300 kök endemik bitki türü taşıması gerçekleştirilmiş ve kritik habitatların sürdürülebilirliği sağlanmıştır.

Rehabilite edilen alanların yöre halkı tarafından hayvancılık faaliyetlerine açılması ve otlatma alanlarının paydaşlar tarafından hayvancılık faaliyetleri için etkin kullanımının sağlanması için çalışmalar yürütülmüştür.

Seralarda habitata uygun 20.000 tohum dikimi gerçekleştirilmiş olup gelişimleri takip edilmektedir. Elde edilen fidanlar, maden sahalarının rehabilitasyonunda ve vejetasyonun korunmasında kullanılacaktır. Diğer taraftan, tohum fizyolojisi laboratuvarında endemik bitki türlerinin kültür ortamında yetiştirilmesine yönelik çalışmalara devam edilmiştir.

TÜMAD Lapseki ve İvrindi Altın ve Gümüş Madenleri, Birleşmiş Milletler Çevre Komisyonu Uluslararası Siyanür Yönetim Enstitüsü tarafından, madencilik sektöründeki en köklü sertifika programları arasında yer alan Uluslararası Siyanür Yönetim Kodu'nun (ICMC) gerekliliklerini "sıfır hata" ile yerine getirerek "Tam Uyum" ile sertifikalandırılmıştır.

TÜMAD'ın işletmeleri, ulusal ve uluslararası tüm standartları içselleştirmiş olup en iyi uygulanabilir teknolojilere küresel ölçekte örnektir.

2023 Yılında
Çevresel Gelişim NurolBank

NUROLBANK; YATIRIM BANKACILIĞI, KURUMSAL BANKACILIK VE ÖZEL BANKACILIK ALANLARINDA KATMA DEĞERİ YÜKSEK ÜRÜN VE HİZMETLER SUNMAKTADIR.

Bu bölümde
Finanse edilen projelerde çevre duyarlılığı
Enerji harcamalarında %10 mertebesinde düşüş
ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi'nin kurulumu ve belgelendirilmesi
Çevresel ve Sosyal Risk Politikası

NurolBank, benimsemiş olduğu politikalar ve ilkeler doğrultusunda, faaliyetlerinin ve finanse ettiği projelerin çevre üzerinde üretebileceği olası olumsuzlukları önlemeye ve küresel iklim krizi ile mücadeleye katkıda bulunmaya odaklıdır.

NurolBank'ın sürdürülebilirlik yolculuğu, faaliyet döngüsü kapsamında tüketilen doğal kaynakların verimli kullanılması çalışmaları ile başlamıştır. Operasyonlarda, kağıt tüketiminin en aza düşürülmesi hedeflenmiş, dijital mecralara geçiş çalışmaları yürütülerek tüketimde azalma sağlanmıştır.

Bilinçlendirme çalışmaları ile personelin enerji tüketme alışkanlıkları yönlendirilerek enerji harcamalarında %10'a yakın bir düşüş kaydedilmiştir. Ofis alanlarında verimli aydınlatmaya geçiş sağlanmış; kullanılmayan yerlerde aydınlatmanın otomatik kapanması, aydınlatma elemanlarının periyodik bakımlarının yapılması, zamanlayıcı veya yaklaşım sensörleri gibi elemanların kullanımı ile elektrik enerjisi kullanımı kontrol altına alınmıştır.

Çevre Yönetim Sistemi kurulum çalışmaları
Banka, gönüllülük esasında ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi'nin kurulumu ve belgelendirmesini tamamlamıştır.

Enerji performansı ve referans çizelgeleri analiz edilerek enerji tüketim performansı yakından izlenmiş, tüketim artışı olan alanlarda gerekli uyarılar ve düzeltici aksiyonlar gerçekleştirilmiştir.

Sürdürülebilir bankacılık ürün ve hizmetleri
Küresel iklim krizinin ortaya koyduğu risk ve olumsuzlukların etkisi ile dünyada ve ülkemizde sürdürülebilir bankacılık ürün ve hizmetlerine olan talep artmaktadır.

NurolBank'ın benimsediği Uyum Politikası ve Uyum Riskleri Yönergesi, sunulan ürün ve hizmetlerin kamu sağlığı, kamu güvenliği ya da çevresel açıdan zararlı nitelikler arz etmemesini öngörmektedir. Buna bağlı olarak, Banka'nın kaynak aktardığı projelerde de söz konusu ilkeler ile uyum aranmaktadır.

Banka, Çevresel ve Sosyal Risk Politikası ile çevresel ve sosyal konulara yaklaşım çerçevesini, Nurol Grubu'nun sürdürülebilirlik politikası, stratejisi ve ÇSY taahhütleriyle uyumlu olarak ortaya koymaktadır.

NurolBank, önümüzdeki dönemde yatırım bankacılığı, kurumsal ve özel bankacılık ürün ve hizmetlerini, sürdürülebilir bankacılık unsurları içeren ve SKA'ya katkı sunan ürün ve hizmetler ile güçlendirmeye kararlıdır.

Küresel iklim krizinin ortaya koyduğu risk ve olumsuzlukların etkisi ile dünyada ve ülkemizde sürdürülebilir bankacılık ürün ve hizmetlerine olan talep artmaktadır.

2023 Yılında

Çevresel Gelişim Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel

GRUBUN TURİZM İŞ KOLUNDAKİ İŞLETMELERİ SHERATON ANKARA HOTEL & CONVENTION CENTER VE LUGAL, A LUXURY COLLECTION HOTEL, ANKARA[1], 2017 YILINDAN BU YANA "SÜRDÜRÜLEBİLİR TURİZM" ODAKLI ÇALIŞMALAR YÜRÜTMEKTEDİR.

Bu bölümde
T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı, Sürdürülebilir Turizm Sertifikası
Su ve enerji kullanımında tasarruf sunan uygulamalar
Kaynak verimliliği çalışmaları
Sürdürülebilir tedarik anlayışı

Marriott International'ın küresel sürdürülebilirlik politikası ve Türkiye'deki yasal gereklilikler doğrultusunda belirlenen sürdürülebilirlik hedefleri, çevrenin daha etkin korunmasını ve doğal kaynakların daha verimli kullanılmasını amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, Sheraton Ankara Hotel & Convention Center ve Lugal, A Luxury Collection Hotel, Ankara'nın iş süreçleri bu hedefler göz önünde bulundurularak planlanmıştır.

T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı'ndan Sürdürülebilir Turizm Sertifikası'na sahip olan Sheraton Ankara Hotel & Convention Center ve Lugal, A Luxury Collection Hotel, Ankara'da sürdürülebilirlik çalışmaları, Sürdürülebilirlik Ekibi tarafından yürütülmektedir.

[1]Sheraton Ankara Hotel ve Lugal Luxury Collection Hotel, Turser Turizm Servis Yayıncılık ve Ticaret A.Ş., çatısı altında faaliyet göstermektedir.

Çevresel performansa katkı sunan uygulamalar

Misafir memnuniyetini önceliklendiren ve sürekli yenilenen bir hizmet anlayışını benimseyen tesislerimizde, çevrenin ve doğal kaynakların korunmasına yönelik çeşitli çalışmalar yürütülmekte ve ölçülebilir kazanımlar elde edilmektedir.

Çamaşır Yıkama Politikası

Misafir odalarında, çevreyi ve doğal kaynakları korumayı teşvik eden bilgilendirici mesajlar aracılığıyla, konaklayan misafirlerin havlu ve çarşafları daha az sıklıkta yıkama tercihinde bulunmaları sağlanmaktadır. Bu uygulama, su ve enerji kullanımında önemli ölçüde tasarruf edilmesine katkı sağlamaktadır.

Yemekte sürdürülebilirlik

Açık büfe alanlarında yer alan esprili kısa mesajlarla, gıda israfını azaltmak ve sürdürülebilir beslenme alışkanlıklarını teşvik etmek hedeflenmektedir.

Çevre dostu ulaşım

Otel misafirlerine çevre dostu ve düşük maliyetli elektrikli araçlarla transfer hizmeti sunulmaktadır. Ayrıca, otel otoparkında misafirlerin kullanımına yönelik çevre dostu bir elektrikli şarj istasyonu da konumlandırılmıştır.

Kaynak kullanımının takibi

Tesislerde, konaklayan misafirler bazında atık miktarları, buklet malzeme tüketimleri, enerji ve su kullanımı aylık olarak kayıt altına alınmaktadır.

Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel, Marriott International'ın küresel sürdürülebilirlik politikasını ve doğal kaynakların daha verimli kullanılmasını amaçlamaktadır.

2023 Yılında
Çevresel Gelişim Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel

KAYNAK VERİMLİLİĞİ ALANINDA YÜRÜTÜLEN ÇALIŞMALAR

Enerji Verimliliği
Otellerdeki eski armatürler, enerji tasarrufu sağlayan LED armatürlerle değiştirilmiş ve yıllık yaklaşık 4.300 kWh enerji tasarrufu sağlanmıştır. Beş adet asansör, enerji verimliliği yüksek modellerle yenilenerek yıllık yaklaşık 50.000 kWh enerji tasarrufu elde edilmiştir. Ayrıca, mekanik ve elektrik ekipmanların yönetimini sağlayan bina otomasyon sistemi yenilenmiş; bu sayede daha verimli işletme koşulları sağlanmış ve yıllık yaklaşık 10.000 kWh enerji tasarrufu gerçekleştirilmiştir.

Su Yönetimi
Misafir odalarında perlatör sistemleri kullanılmaya başlanmış ve yer altı suyu depolanarak çevre sulamasında değerlendirilmiştir. Bu uygulamalar sayesinde yıllık yaklaşık 500 ton su tasarrufu sağlanmıştır. Ayrıca, otelde devreye alınan su yumuşatma sistemi sayesinde daha sağlıklı bir su kullanımı mümkün hale getirilmiştir.

Doğalgaz Verimliliği
Otellerin doğalgaz kazanları, daha verimli modellerle değiştirilmiştir. Doğalgaz tüketimini azaltmak amacıyla kazanların aynı anda çalışması yerine bypass sistemi kurulmuş; böylece kazanların daha verimli çalışması sağlanmış ve doğalgaz tüketimi azaltılmıştır.

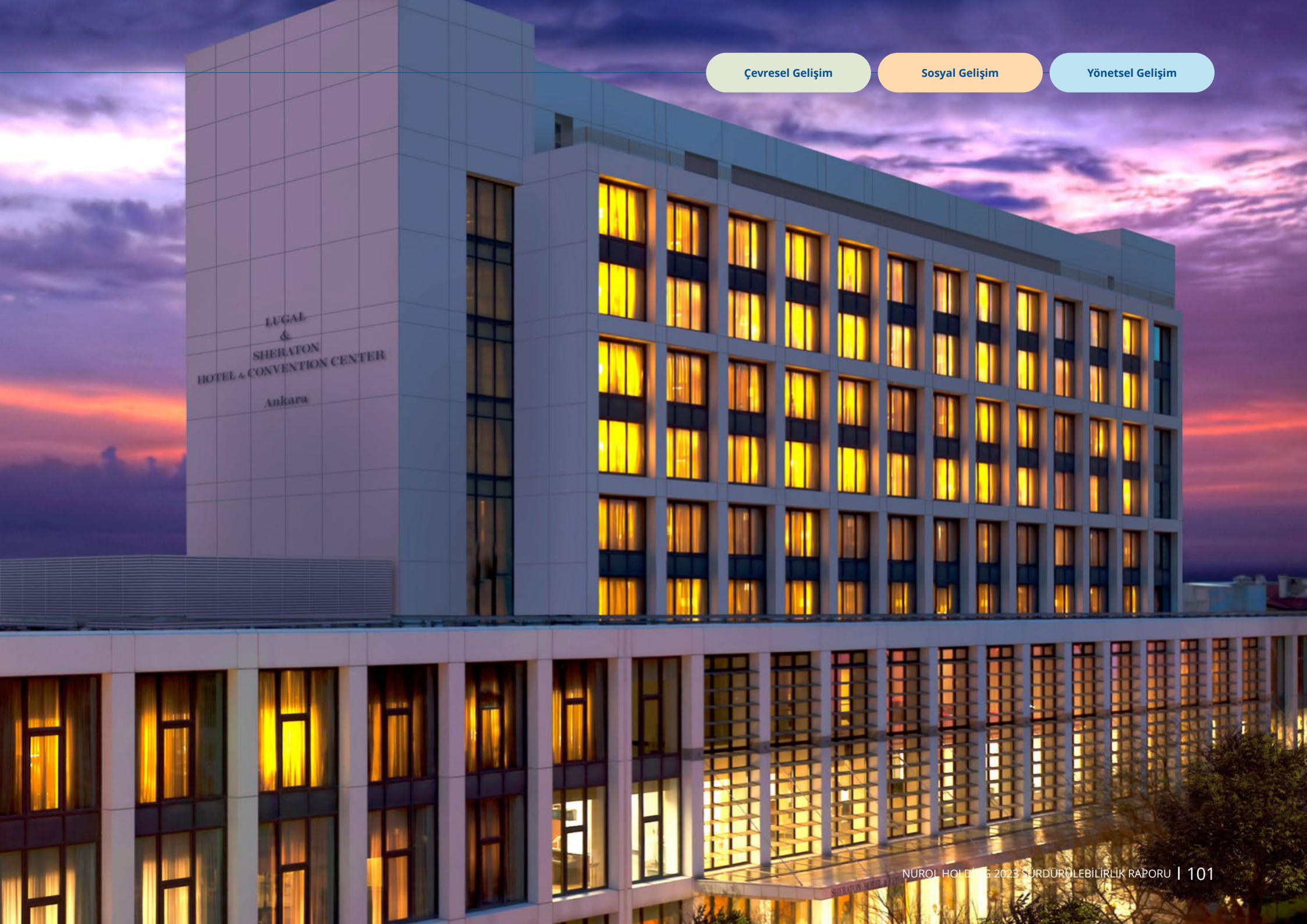
Yenilenebilir Enerji
Raporlama döneminde, güneş enerjisi santraline yönelik fizibilite çalışması gerçekleştirilmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda otel çatısının veya bahçelerinin bu projeye uygun olmadığı ve verim elde edilemeyeceği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, yenilenebilir enerjiye yönelik alternatif merkezi çözümler geliştirmekte olan Nurol Holding'e bilgi aktarılmıştır.

Peyzaj ve Bilgilendirme
Otel içi ve dışındaki peyzaj alanlarında bulunan ağaç ve bitkilere kare kodlar eklenmiştir. Bu kodlar sayesinde misafirler, ağaç ve bitkilerin kökenleri, yetiştirilme şartları ve endemik nitelikleri hakkında bilgi alabilmektedir.

Satın Alma Uygulamalarında Çevre Odağı
Sheraton Ankara Hotel & Convention Center ve Lugal, A Luxury Collection Hotel, Ankara'da sürdürülebilir tedarik anlayışı benimsenmiştir. Bu kapsamda, tedarikçi ve çözüm ortaklarının kalite güvence yönetim sistemlerine, çevre ve iş sağlığı güvenliği yönetim sistemlerine sahip olmaları, ayrıca uluslararası düzeyde kabul görmüş çevre ve sürdürülebilirlik sertifikalarını bulundurmaları büyük önem taşımaktadır.

Aynı şekilde, tedarikçilerin üretim süreçlerinde çevreye zarar vermemeleri ve ilgili çevre mevzuatına uyum sağlamaları tercih sebebi olmaktadır. Kaynak kullanımı ve atık yönetimi konularında özenli ve mevzuata uygun çalışmalar yürütülmesi kadar, yerli ve yerel üretim önceliği de tedarikçi seçiminde temel kriterler arasında yer almaktadır.

Atık Yönetimi Çalışmaları
Sheraton Ankara Hotel & Convention Center ve Lugal, A Luxury Collection Hotel, Ankara'da atık yönetimi çalışmaları, Atık Yönetimi Prosedürü'ne uygun olarak yürütülmektedir. Bu prosedür doğrultusunda, otellerde atıklar katı, geri dönüştürülebilir ve tehlikeli olmak üzere ayrıştırılmakta; uygun yöntemlerle geri kazanımı veya bertarafı sağlanmaktadır.


LUGAL
&
SHERATON
HOTEL & CONVENTION CENTER
Ankara

SOSYAL GELİŞİM

Geleceğe odaklanarak, sonraki nesillere daha iyi bir hayat sunmak için

2023 Yılında
Sosyal Gelişim Nurol İnşaat

NUROL İNŞAAT, ÇALIŞANLARININ VE PAYDAŞLARININ HER GÜN SAĞLIKLI BİR ŞEKİLDE EVLERİNE DÖNMELERİ İÇİN ÇALIŞIYOR.

Bu bölümde
İSG alanında yeni uygulamalar
Nurol Aile Sohbetleri Organizasyonu
Fırsat Eşitliği Modeli (FEM)
%30 Kulübü
Etik Kod
Eşit işe eşit ücret
Yerel ekonomiyi canlandırma, topluma katkıda bulunma hedefi

ÇALIŞAN KATILIMI

Çalışanların katılım ve danışma süreçlerini artırmak amacıyla hayata geçirilen "Nurol Aile Sohbetleri Organizasyonu", projelerde 3 aylık periyotlarla tekrarlanarak çalışanların işyeri koşulları ile ilgili görüşleri alınmakta, değerlendirilmekte ve gerekli aksiyonlar takip edilmektedir.

Nurol İnşaat'ın kurumsal kültürünün ayrılmaz bir parçası olan iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamalarının birincil hedefi, tüm faaliyet alanlarında çalışanların ve paydaşların iş kazası yaşamadan, sağlıklı ve güvenli bir şekilde evlerine dönmelerini sağlamaktır.

İSG çalışmaları, risk temelli bakış açısı ve sürekli iyileştirme prensibi doğrultusunda yürütülmekte olup, İSG ilkelerinin tüm Nurol İnşaat çalışanlarınca eksiksiz benimsenmesi kilit önem taşımaktadır.

İş kazalarının en aza indirilmesi hedefi, yönetim kurulu ve üst yönetim tarafından liderlik bakış açısı ile benimsenmiş olup, organizasyon çapında teşvik edilmektedir. Üst yönetimin bu konudaki taahhüdü, Nurol İnşaat İSG Politikası'nda somut olarak ortaya konulmaktadır.

Çalışanlar ve paydaşlar, güvenli çalışma prensiplerini tam olarak benimseyip uyguladıkları ölçüde, Nurol İnşaat İSG yönetim sistemi güçlenmektedir.

Projelerde görev alan alt yüklenici ve tedarikçiler, Nurol İnşaat'ın performansında önemli bir rol oynamaktadır. Alt yüklenicilerin yasal gerekliliklere uyumu kilit önemdedir ve Nurol İnşaat'ın yönetim sistemleri prosedürlerinin eksiksiz uygulanmasına katkıda bulunmaktadır. Alt yükleniciler, periyodik olarak sahada denetlenmekte, uygunsuzluklar düzeltici faaliyet sistematiği ile takip edilmektedir.

Yasal gerekliliklere uygun olarak toplanan İSG Kurulları'nın yanı sıra, düzenli olarak proje yönetimi ve alt yükleniciler ile İSG toplantıları yapılmakta, projedeki uygunsuzluklar ve iyileştirmeye açık alanlar görüşülüp raporlanmaktadır.

Nurol İnşaat, 2023 yılında İSG alanında yeni uygulamalar hayata geçirmiştir.

Nurol İnşaat'ın İSG saha gözlemlerinin dijital ortamda paylaşılmasına imkân sunan kullanıcı dostu uygulaması, çalışanların bilgisayarlarından ya da mobil cihazlarından veri girebilmelerini ve sonrasında süreçleri etkin olarak takip edebilmelerini sağlamıştır. Nurol İnşaat, İSG dijital uygulamasını TUSAŞ Test Binası Yapım İşi Projesi ve TUSAŞ Üretim ve Ar-Ge Binası Yapım İşi Projeleri'nde devreye almıştır. Saha gözlemlerinin dijitalleştirilmesi sürecine 2024 yılında devam edilecektir. Bu kapsamda, 2023 yılında temel hazırlıkları başlatılan olay bildirimi ile öneri, şikayet ve geri bildirim süreçlerinin dijital ortamda yönetilmesi planlanmaktadır.

Nurol İnşaat'ta 2023 yılında gerçekleştirilen iç ve dış denetimlerde, İSG ve diğer konularda herhangi önemli bir bulguya rastlanmamış; düzeltici ve iyileştirici faaliyet alanları doğrultusunda aksiyonlar sürdürülmüştür. Yürütülen risk değerlendirme çalışmaları kapsamında, 2022 yılında belgelendirme süreci tamamlanan yol trafik güvenliği sistemi dâhilinde, oluşması muhtemel risk ve fırsatlar belirlenmiş ve bu unsurlar risk-fırsat yönetim planlarına dâhil edilmiştir.

"Sıfır İş Kazası" hedefini benimseyen Nurol İnşaat, 2023 yılında Safety Day etkinlikleri gerçekleştirmiştir.

İSG çalışmaları, risk temelli bakış açısı ve sürekli iyileştirme prensibi doğrultusunda yürütülmekte olup, İSG ilkelerinin tüm Nurol İnşaat çalışanlarınca eksiksiz benimsenmesi kilit önem taşımaktadır.

2023 Yılında

Sosyal Gelişim Nurol İnşaat

Nurol İnşaat, acil durumlarda çalışanlarının davranışlarını eylem planlarına uygun şekilde geliştirmesi amacıyla tek nokta eğitimlerini tercih etmektedir.

Nurol İnşaat, 2023 yılında acil durumlara yönelik hazırlık çalışmalarını sürdürmüştür.
Nurol İnşaat, acil durumlarda çalışanlarının davranışlarını eylem planlarına uygun şekilde geliştirmesi amacıyla tek nokta eğitimlerini tercih etmektedir. Acil durum tatbikatları öncesinde ve sonrasında, acil durum ekiplerinin eğitimleri güncellenmekte ve acil durumlarla ilgili tüm bilgiler, çalışanlara yıllık olarak düzenlenen eğitimlerle hatırlatılmaktadır.

Nurol İnşaat, ilk yardım ekiplerini, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından düzenlenen eğitimlere katılarak “sertifikalı ilk yardımcı” unvanı almalarını sağlamaktadır.

FIRSAT VE CİNSİYET EŞİTLİĞİ İLE KAPSAYICILIĞA DAYALI İNSAN KAYNAKLARI YAKLAŞIMI

Toplumsal cinsiyet eşitliğini önceliklendiren Nurol İnşaat, 2023 yılında insan kaynakları uygulamalarını, özellikle kadının toplumda ve iş hayatında güçlenmesi hedefi doğrultusunda yürütmüştür.

Kadının Güçlenmesi Prensipleri'nin (WEPs) imzacısı olan Şirket, insan kaynakları alanındaki çalışmalarını İnsan Kaynakları Politikası, Fırsat Eşitliği Politikası ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Rehberi'nin kılavuzluğunda yürütmüştür.

Fırsat Eşitliği Modeli (FEM)

KAGİDER'in Dünya Bankası teknik desteğinde oluşturduğu Fırsat Eşitliği Modeli (FEM), 2023 yılında Nurol İnşaat'ta yapılandırılmış ve bağımsız bir denetim kuruluşu tarafından denetlenip belgelendirilmiştir.

FEM, toplumsal cinsiyet eşitliği, kapsayıcılık ve çeşitlilik konularındaki gereklilikleri içermektedir. FEM çalışmaları kapsamında, Nurol İnşaat İnsan Kaynakları bölümü yıllık olarak Fırsat Eşitliği raporunu hazırlayarak üst yönetime sunmaktadır.

Şirket, yıl içinde Global Compact Türkiye Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Çalışma Grubu toplantılarına katılarak iyi uygulama örnekleri alanında bilgi paylaşımında bulunmuş, TKDF (Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu) ile iş birliği çerçevesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile Çeşitlilik ve Kapsayıcılık eğitimlerinde yer almıştır.

FEM'in amacı; işe alım, eğitim, kariyer planlama ve geliştirme gibi süreçlerdeki eşitsizlikleri saptamak ve iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığına dayalı yaklaşımlara son vermektir. FEM'in hedefleri:

- İş yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek üzere özel sektöre destek olmak;
- İstihdam ve kazançlarda eşitliği destekleyerek Türkiye iş gücünde kadının üretkenliğini artırmak;
- İş dünyasında fırsat eşitliği prosedürlerini teşvik etmektir.

%30 Kulübü

%30 Kulübü, yönetim kurulu başkanlarının ve CEO'ların, organizasyonlarının her seviyesinde toplumsal cinsiyet dengesini iyileştirmeyi amaçladıkları bir iş birliğidir. Bu iş birliğinin arkasında, toplumsal cinsiyet dengesinin şirketleri daha başarılı kılacağı ve yönetim kurullarını daha etkin hale getireceği inancı bulunmaktadır.

Türkiye'de %30 Kulübü, kadınların yönetim kurulundaki temsili konusunda kampanyalar yürüten ve araştırmalarıyla bu temayı destekleyen Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu ev sahipliğinde başlatılmıştır.

Nurol İnşaat CEO ve Yönetim Kurulu Üyesi Nurettin Akdeniz, %30 Kulübü üyesidir. Nurol İnşaat, Fırsat Eşitliği Politikası'nda açıkladığı taahhüde uygun olarak geleceğin insan kaynakları yapısını ayrımcılıktan uzak, çeşitlilik ve kapsayıcılık prensiplerine uyumlu bir biçimde tasarlamaktadır. Nurol İnşaat'ın hedefi, kadın çalışan oranını %30'a yükseltmektir.

Çalışanlarının sürekli öğrenme ve gelişimlerini desteklemek, Nurol İnşaat'ın önceliğidir.

Nurol İnşaat'ta eğitim programları, çalışanların kişisel ve profesyonel gelişimlerini desteklemek, bilgi ve becerilerini güncelleyerek iş performanslarını artırmak amacıyla özenle tasarlanmaktadır.

2023 Yılında
Sosyal Gelişim Nurol İnşaat

Nurol İnşaat'ta, iş hedefleri ve yetkinlik değerlendirmeleri üzerinden yıllık performans ölçümleri yapılmakta ve çalışanların bireysel ile takım hedefleri belirlenmektedir.

Eğitim programları, Nurol İnşaat'ın stratejik hedefleri ve çalışanların gelişim ihtiyaçları doğrultusunda belirlenmektedir. Teknik eğitimler, departmanların taleplerine göre şekillenirken, kişisel gelişim eğitimleri çalışanların ilgi ve yeteneklerine göre organize edilmektedir. Nurol İnşaat'ta sürdürülebilirlik çalışmalarını destekleyen eğitimler de gerçekleştirilmektedir.

Yılda bir kere yapılan Çalışan Memnuniyeti Anketi'nden alınan veriler, çalışanların eğitim konusundaki ihtiyaçları ve beklentileri hakkında önemli ipuçları vermektedir. Bu veriler ışığında, belirlenen iyileştirme alanlarına yönelik çeşitli adımlar planlanmaktadır.

Dijitalleşme süreçlerinin tamamlanmasının ardından, sürecin etkinliğini değerlendirmek üzere kullanıcı anketleri yapılması planlanmaktadır. Bu anket çalışması ile, sürecin güçlü ve gelişmeye açık yönleri gözlemlenerek, revizyon ihtiyaçları belirlenecektir.

Nurol İnşaat'ta performans yönetimi

Nurol İnşaat'ta, iş hedefleri ve yetkinlik değerlendirmeleri üzerinden yıllık performans ölçümleri yapılmakta ve çalışanların bireysel ile takım hedefleri belirlenmektedir. Bu süreç için bir yetkinlik değerlendirme sistemi tasarlanmış olup, performans yönetim sisteminin temel bileşenleri olan bireysel ve takım iş hedefleri ile pozisyon bazında tanımlanmış yetkinliklerin ölçülmesi sağlanmaktadır. Böylece, çalışanların yıllık performans sonuçlarına ulaşabilmesi için gerekli yol haritası oluşturulmuştur.

Nurol İnşaat'ta eğitim planları, kişisel gelişim alanlarına ağırlık verilerek yetenek ve yetkinlik odaklı hazırlanmakta; performans çıktıları bu planlara girdi oluşturmaktadır.

2023 yılında, işe alım stratejileri belirlenmiş, şirkete özgü performans kriterleri oluşturularak yeni bir performans yönetim sistemi kurulmuştur. Ayrıca, çalışan memnuniyet anketleri uygulanmış ve sonuçlar değerlendirilmiştir.

Nurol İnşaat, çalışanlarına iç terfi ve yatay geçiş imkânları sunarak kariyer gelişimlerini desteklemektedir.

Nurol İnşaat performans yönetim sistemi projesi

Nurol İnşaat'ta, 2025 yılında uçtan uca devreye alınması planlanan ve kuruma özel olarak hazırlanan performans yönetim sistemi projesi kapsamındaki hazırlık çalışmaları devam etmektedir. İş gücü piyasasının dinamik yapısı göz önünde bulundurularak, yetenek ve performans yönetimi ile ilgili olarak yaşanan eksiklerin giderilmesi ve subjektif unsurların tamamen ortadan kaldırılması hedefleyen proje, pilot aşamadadır.

Etik, şeffaflık ve yolsuzlukla mücadele

Nurol Holding Yönetişim Kuralları (Etik Kod), Nurol İnşaat'ın yasal uyum ve iş etiği çerçevesini oluşturmaktadır. Nurol İnşaat'ın tüm çalışanlarına kitapçık olarak iletilen Yönetişim Kuralları, Şirkete yeni katılan çalışanlara da iletilmektedir. 2023 yılında Nurol İnşaat'ta devreye alınan FEM kapsamında, etik ile ilgili dokümanlarda güncellemeler yapılmıştır.

2023 yılında, Nurol İnşaat etik hattına herhangi bir bildirim ulaşmamıştır. Diğer taraftan, Nurol İnşaat'ta görevli yöneticiye iletilen bir e-posta değerlendirilmek üzere etik yetkilisine iletilmiş; yapılan değerlendirme sonucunda ilgili bildirimin yönetişim kuralları çerçevesinde bir ihlal içermediğine ve soyut ifadeler taşıdığına karar verilmiştir.

2023 yılında, Nurol İnşaat etik hattının bilinirliğini artırmak için çalışanlara e-posta ile duyuru yapılmış; konuya dair afiş tasarımı yaptırılarak paydaşların yoğun bulunduğu proje alanlarında asılmıştır. Etik hattına dair bilgiler, Nurol İnşaat internet sitesine eklenerek tüm paydaşların erişimine açılmıştır.

Nurol İnşaat, 2024 yılında Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele politikasını yayınlanmayı planlanmaktadır.

İşe Alım Süreçleri

Nurol İnşaat, işe alımlarını yapılandırılmış ve her aşaması planlanmış bir süreç dâhilinde gerçekleştirmektedir.

Şirket, işe alım süreçlerinde çeşitliliği ve eşitliği teşvik etmenin hem iş yerinde farklı bakış açılarını ve yetenekleri bir araya getirmek hem de fırsat eşitliği sağlayarak adil bir çalışma ortamı yaratmak açısından önemli olduğuna inanmaktadır. Bu doğrultuda, iş ilanlarında cinsiyet, yaş, etnik köken, din, engellilik durumu gibi farklılıklara saygı gösteren ve teşvik eden bir dil kullanılmakta; iş ilanlarının farklı demografik gruplara ulaşması için farklı platformlar kullanılmaktadır. Raporlama döneminde, çeşitli üniversiteler, okullar ve topluluklarla iletişim kurularak stajyer alımı da yapılmıştır.

2023 Yılında
Sosyal Gelişim Nurol İnşaat

2023 yılında FEM kapsamında, insan kaynakları bölümüne ait tüm dokümantasyon gözden geçirilmiş, herhangi bir ayrımcılık içermeyecek hale getirilmiştir.

Nurol İnşaat, işe alım süreçlerinde faaliyet gösterilen ülkenin mevzuatına uygunluğu da gözetmektedir.

İşe alım süreçlerinin sürekli iyileştirilmesi, en iyi yeteneklerin işe alınması ve çalışanların kalıcılığının sağlanmasına yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Bu kapsamda, işe alım ekipleri için düzenli eğitim programları düzenlenmekte; mülakat teknikleri, çeşitlilik, kapsayıcılık ve önyargısız değerlendirme gibi konular vaka çalışmalarıyla pekiştirilmektedir. Adaylarla iletişimin hızlı ve etkili bir şekilde yönetilmesi hedeflenmekte, ayrıca Nurol İnşaat işveren markasını güçlendirmek için stratejiler geliştirilmektedir.

Çalışan memnuniyetini geliştirme hedefi

Nurol İnşaat, Çalışan Memnuniyeti Anketi ile çalışanlarının görüş ve önerilerini toplamakta ve değerlendirmektedir. Anketler, gizlilik esaslarına uygun olarak yürütülerek, çalışanların samimi geri bildirimde bulunmalarını teşvik etmektedir.

Çalışan memnuniyeti anketi, yöneticilerle ilişkiler, çalışma ortamı ve fiziksel koşullar, kurumun marka ve imajı, ücretlendirme, kurum içi iletişim, iş yönetimi ve çalışan bilinci, ödüllendirme ve takdir, inovasyon, gelişim fırsatları gibi alanlara yönelik soruları içermektedir.

Çalışan memnuniyeti anketlerinden elde edilen bulguların Nurol İnşaat'ın stratejilerine entegre edilmesi için, sonuçlar detaylı bir şekilde analiz edilmektedir. Bu analizler, aynı zamanda çalışanların ihtiyaç ve beklentilerinin anlaşılmasına katkı sağlamakta, gerekli durumlarda Nurol İnşaat İnsan Kaynakları Politikası ve iş süreçlerinde revizyonlar yapılmaktadır.

Ücretlendirmede eşitlik ilkesi

Nurol İnşaat, merkez pozisyonlarında "eşit işe eşit ücret" politikası bağlamında bir ücret skalasına sahiptir. Ücreti belirleyen faktörler arasında iş deneyimi, mesleki bilgi düzeyi, yabancı dil bilgisi, mezuniyet durumu gibi kriterler yer almaktadır. Nurol İnşaat, ücretlendirme seviyesini belirlerken piyasa araştırma verilerini, şirket içi ücret dağılımını ve son dönem performans verilerini de dikkate almaktadır.

Eşit işe eşit ücret politikası benimsenerek, cinsiyet, ırk, yaş gibi demografik faktörlerden bağımsız olarak adil ücretlendirme sağlanmakta, çalışan memnuniyetine katkıda bulunulmaktadır.

Nurol İnşaat, merkez pozisyonlarında "eşit işe eşit ücret" politikası bağlamında bir ücret skalasına sahiptir.

Nurol İnşaat'ta performansa dayalı ücretlendirme uygulamasına yönelik çalışmalar devam etmektedir. Pilot aşamada olan projeden elde edilecek sonuçların, ilerleyen dönemlerde terfi ve eğitim süreçlerinde girdi olarak dikkate alınması planlanmaktadır.

Yan haklarla desteklenen istihdam çalışmaları

Nurol İnşaat, sunduğu yan haklarla, en önemli paydaş grubunu oluşturan çalışanlarına sunduğu değer önerisini güçlendirmektedir. Yan haklar tasarlanırken, çalışan memnuniyetinin ve bağlılığının artırılmasının yanı sıra Nurol İnşaat işveren markasının güçlendirilmesi de hedeflenmektedir. Yan haklar programı oluşturulurken, çalışanların ihtiyaç ve beklentileri ile sektördeki diğer firmaların sunduğu olanaklar göz önünde bulundurularak rekabetçi bir paket yapılandırılması amaçlanmaktadır.

Nurol İnşaat, çalışanlarına yılda iki ikramiye, özel sağlık sigortası, yol ücret yardımı, yemek kartı uygulaması, belirli dönemler için tanımlanmış kıdem hediyeleri, doğum hediyesi gibi yan hak avantajları sunmaktadır. Ayrıca, isteğe bağlı katılım şeklinde haftada bir yoga dersleri verilmektedir.

Faaliyet gösterilen bölgelerde yerel ekonomiyi canlandırma, topluma katkıda bulunma hedefi

Nurol İnşaat'ın hedefi, faaliyet gösterdiği her coğrafyada yerel ekonomiyi canlandırmak ve topluma katkıda bulunmaktır. Bu doğrultuda, mümkün olan her durumda satın almaların yerel tedarikçilerden yapılmasıyla bölgenin ekonomik yapısının desteklenmesi amaçlanmaktadır.

Projelerin bulunduğu bölgelerde, yerel halkın yetkinlik ve yeterlilikleri değerlendirilerek istihdam edilmeleri önceliklendirilmektedir. Böylelikle, hem projelerde yerel deneyim ve bilgi birikiminden faydalanılmakta hem de bölgenin istihdamına katkıda bulunulmaktadır.

Nurol İnşaat, 2023 yılında Test, Üretim ve Ar-Ge Binası Projesi kapsamında yerel proje firmaları ile çalışarak %40 seviyesinde yerel personel istihdam etmiş ve Ankara çevresinden makine ikmal ürünleri temin ederek bölge ekonomisine katkıda bulunmuştur. Ayrıca, yerel yakıt istasyonları ve tamirhanelerle iş birliği yapılarak araç ve iş makinelerinin yakıt ve bakım ihtiyaçları bölgeden karşılanmıştır.

Kuru Evcil Hayvan Maması Fabrikası projesinde, yerel iş gücünden %30 istihdam sağlanmış ve tedarik süreçlerinin %45'i yerel kaynaklardan karşılanarak bölge ekonomisine destek vermiştir. Ayrıca, her iki projede de bölge esnafıyla iş birliği yapılarak ekonomik kalkınmanın yanı sıra sosyal iyileşmeye katkıda bulunulmuştur.

2023 Yılında
Sosyal Gelişim Nurol GYO

NUROL GYO, YASAL GEREKLİLİKLERE UYUM SAĞLAYAN BİR İSG YAKLAŞIMINI BENİMSEMİŞTİR.

Bu bölümde
MEDİTEK yazılımı ile desteklenen İSG eğitimleri
İSG risklerinin dikkatli takibi
İlk yardım, doğal afet ve genel sağlık tatbikatları
Yönetişim Kuralları
%90'ı aşan eğitimlere katılım oranı
Çalışanlara sunulan güçlü değer önerisi

Nurol GYO, İSG yasal gerekliliklerini, kültürünü ve algısını geliştirmeye yönelik çalışmalarına 2023 yılında devam etmiştir.

Nurol GYO bünyesinde, zorunlu İSG eğitimlerinin yanı sıra ilk yardım müdahaleleri, doğal afet önlem ve bilgilendirmeleri ile genel sağlık konularında da eğitimler düzenlenmiştir. İnsan Kaynakları birimince organize edilen eğitimlere personelin tam katılımı sağlanmış ve gerekli bilgilendirmeler yapılmıştır.

2023-2024 yılında düzenlenen eğitimlerin kapsam ve içerikleri eğitime katılan personellerin meslek grupları baz alınarak karşı karşıya kalabilecekleri riskler bazında özelleştirilmiştir. Her personele söz hakkı verilerek eğitime aktif katılım sağlanmıştır.

İSG eğitimlerinde bahsedilen konuların saha çalışmalarında uygulanma süreci, İSG uzmanı ve bölüm şeflerinin saha gözlemleri ve değerlendirmeleri ile takip edilmektedir. Nurol GYO'da İSG çalışmalarında MEDİTEK yazılımı kullanılmaktadır.

Nurol GYO, İSG yasal gerekliliklerini, kültürünü ve algısını geliştirmeye yönelik çalışmalarına 2023 yılında devam etmiştir.

Fiziki önlem ve kontrollerle desteklenen bir süreç

Nurol GYO Merkez Ofisinde, düzenli topraklama ölçümlemeleri yapılmakta, yangın söndürme tüpleri kontrol edilmektedir. 2023 yılında elektrik bağlantılı oluşabilecek potansiyel riskler değerlendirilmiştir.

Yıl içerisinde IBS Bina Yönetimi tarafından yapılan elektrik tesisatı ve topraklama periyodik kontrollerine ek olarak, priz bazlı ölçüm ve kontroller, dış firma desteği ile Nurol GYO tarafından gerçekleştirilmiştir.

Nurol Plaza'da yerleşik olan Nurol GYO ofis bölümüne ilkyardım el çantaları yerleştirilmiştir. Ayrıca, çalışanların mouse pad kullanımındaki yanlışlıklar değerlendirilmiş ve bu konuda bilinç oluşturmak amacıyla bilgilendirme eğitimleri düzenlenmiştir.

2023 yılında Nurol GYO bünyesinde, herhangi bir iş kazası kayda geçmemiştir.

Acil durum tatbikatları

Nurol GYO'da Acil Durum Eylem planı baz alınarak oluşturulan yangın senaryosu doğrultusunda tatbikatlar gerçekleştirilmektedir. Yangın eğitmeni tarafından oluşturulan tatbikat raporunda, eksikler belirtilmekte; düzeltici önleyici faaliyetler kapsamında iyileştirme çalışmaları hayata geçirilmektedir.

2023 yılında bina yönetimi tarafından Nurol Plaza'da yer alan bütün işyerlerinin katılım sağladığı tatbikat gerçekleştirilmiştir. Tatbikat sonrasında, Nurol GYO ile ilgili herhangi bir uygunsuzluk belirtilmemiş olup, tam tahliye sağlanmıştır. Ayrıca, yangın söndürme tatbikatına da katılım sağlanmıştır.

2023 yılında, Nurol GYO bünyesinde İSG zorunlu eğitimlerinin yanı sıra, ilk yardım müdahaleleri, doğal afet önlemleri ve genel sağlık konularında İnsan Kaynakları birimi aracılığıyla eğitimler düzenlenmiş, personelin tam katılımı ve ilgisiyle bilgilendirme sağlanmıştır.

Etik, şeffaflık ve yolsuzlukla mücadele

Nurol Holding Yönetişim Kuralları (Etik Kod), Nurol GYO'nun yasal uyum ve iş etiği çerçevesini oluşturmaktadır. Nurol GYO'nun tüm çalışanlarına kitapçık olarak iletilen Yönetişim Kuralları, Şirkete yeni katılan çalışanlara da iletilmektedir.

2023 yılında, Nurol Holding etik hattına Nurol GYO'ya yönelik herhangi bir bildirim ulaşmamıştır.

Nurol GYO, çalışanlarını eğitim çalışmaları ile desteklemektedir.

Nurol GYO yıllık eğitim takvimi, çalışanların teknik, sosyal ve profesyonel gelişim alanlarındaki ihtiyaçları doğrultusunda planlanmaktadır.

Personeline eğitimde eşitlik ilkesiyle yaklaşan Nurol GYO, yıllık gerçekleştirdiği Çalışan Memnuniyet Anketi sonuçlarından hareketle çalışanlarının gelişim alanlarını ve eğitim ihtiyaçlarını belirlemektedir.

Eğitimlere katılım oranı %90'ın üzerinde olup, eğitim programlarına yönelik memnuniyetin yüksek olduğunu işaret etmektedir. Eğitimler, sosyal gelişim, kişisel gelişim ve mesleki gelişimin yanı sıra ekip sinerjisinin artırılması eksenlerinde de faydalı değerlendirilmektedir.

Çalışan memnuniyeti önemlidir.

Nurol GYO'da her yıl Çalışan Memnuniyet Anketi yapılmaktadır. Anket sonuçları, iş süreçlerindeki eksikliklerin belirlenmesine yardımcı olmakta ve alınan düzeltici aksiyonlar, çalışanlarla düzenli olarak paylaşılmaktadır.

2023 Yılında
Sosyal Gelişim Nurol GYO

Mutlu çalışanın, mutlu müşteri demek olduğuna inanan Nurol GYO, çalışanlarının memnuniyetine önem vererek bu memnuniyeti müşterilerine yansıtmayı hedeflemektedir.

Mutlu çalışanın, mutlu müşteri demek olduğuna inanan Nurol GYO, çalışanlarının memnuniyetine önem vererek bu memnuniyeti müşterilerine yansıtmayı hedeflemektedir. Nurol GYO, çalışan memnuniyeti programlarının etkinliğini ölçmek ve iyileştirmek amacıyla Bağlılık Endeksi, Memnuniyet Endeksi ve İsteklilik Endeksi'ni düzenli olarak izlemektedir.

Rekabetçi bir ücretlendirmeyi sürdürülebilir kılmak için

Nurol GYO, kaliteli ve yetkin bir insan kaynağı yapısını sürdürmeye odaklıdır. Şirket, bu bağlamda personele sağlanan değer önerisinin kilit önemde olduğuna inanmaktadır.

Nurol GYO, rekabetçi ücretlendirme politikasını makroekonomik koşullar, pazar ücret araştırmaları, çalışan beklentileri ve çalışan performansının bir fonksiyonu olarak belirlemektedir.

Nurol GYO, 2020 yılında yaşanan pandeminin ardından 2022 yılı itibarıyla ücretlendirme güncellemelerini her 6 aylık dönemde bir gerçekleştirmektedir.

2023 Yılında
Sosyal Gelişim Nurol Makina

NUROL MAKİNA, NİTELİKLİ İNSAN GÜCÜ YAPISINI SÜRDÜRMEYİ HEDEFLEMEKTEDİR.

Bu bölümde
İSG olay bildirim sistemi
NMSeninle Gelişim Platformu
Çalışanların sesine kulak veren bir şirket
Sistematik performans değerlendirmesi

Nurol Makina'nın değişmez hedefi amaç odaklı, çağdaş yönetim anlayışını benimsemiş, kurum kültürünü yaygınlaştırma perspektifiyle çalışma arkadaşlarına saygı gösteren, kuruma bağlılığı esas alan, takım çalışmasına ve başarısına değer veren nitelikli insan gücü yapısını sürdürmektir.

Cinsiyet eşitliğini önceliklendiren bir yaklaşım

Nurol Makina, kadınların iş gücüne katılımını ve yönetim kademelerindeki varlıklarının güçlenmesini değişmez bir öncelik olarak kabul etmektedir. Şirket, işe alım süreçlerinde kadın istihdamını artırmaya yönelik uygulamalar hayata geçirmektedir. Cinsiyet eşitliğinin çalışanlar arasında benimsenmesi ve kurumsal kültürün bir odak noktasına dönüşmesi için farkındalık çalışmaları yürütülmektedir.

Çalışanlarının güvenliği Nurol Makina'nın en büyük önceliğidir.

Nurol Makina, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek için gereken önlemleri hayata geçirirken, eş zamanlı olarak çalışanlarının İSG farkındalığını artırmaya odaklanmaktadır.

Nurol Makina, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek için gereken önlemleri hayata geçirirken, eş zamanlı olarak çalışanlarının İSG farkındalığını artırmaya odaklanmaktadır.

2023 yılında, sahadan gelecek güvensiz durumlar, güvensiz davranışlar ve ramak kala olayların daha kolay ve hızlı bir şekilde iletilmesi için İSG olay bildirim sistemi hayata geçirilmiştir. İSG olay bildirim sistemi ile bildirim sayıları bir önceki yıla oranla 11 kat artmıştır. Bu bildirimler ile risk analizleri güncellenmiş, yeni riskler tespit edilmiş ve kümülatif risk skoru %18 düşürülmüştür. İSG olay bildirim sistemi sayesinde alınan önlemler, uygunsuzlukların kazaya dönüşmeden önce önlenmesini desteklemiş, kaza sıklık ve ağırlık oranlarında düşüş meydana gelmiştir.

Proaktif bir İSG yaklaşımı ile hareket eden Nurol Makina, muhtemel kazaları önlemek amacıyla çalışanların önerilerini dikkate almakta ve Kaizen çalışmaları yürütmektedir.

Nurol Makina, çalışanlarına İSG eğitimlerinin yanı sıra, saha gözlem ve olay bildirimleri sonrası atölye eğitimleri düzenlenmektedir.

NMSeninle Gelişim Platformu devreye alındı.
Nurol Makina, çalışanlarının eğitim ve gelişim fırsatlarına erişimini sistematik bir yaklaşıma kavuşturmak amacıyla 2023 yılında, NMSeninle Gelişim Platformunu devreye almıştır. Platform altyapısı ile gelişim rotalarının, rol bazlı yetkinlik analizlerine dayalı olarak çalışan bazında oluşturulması; yetkinlik açıklarının giderilmesi için aksiyonların sistem üzerinde planlanarak takip edilmesi hedeflenmiştir.

Nurol Makina'da uygulanmakta olan gelişim programları, şirket stratejilerini gözetecek ve sektör gereksinimlerini karşılayacak şekilde güncellenmektedir. Yönetici Eğitim Programı kapsamında, tasarımı revize edilen UPWARDS Gelişim Programı, 2023 yılında devreye alınmıştır. Çalışan beşeri yetkinliklerinin gelişimini hedefleyen program, katılımcı etkileşimini artıracak güncel uygulamalar ile desteklenmiştir.

Eğitim programları ile sunulan katma değer
Nitelikli insan gücünün oluşturulması ve Nurol Makina'nın ihtiyaçlarını etkin ve verimli şekilde karşılayabilmek için, çalışanların yetenek, bilgi, beceri ve sorumlulukları dikkate alınarak eğitim ve gelişim programları oluşturulmaktadır.

Eğitim planlama sürecinde, teknik ve beşeri yetkinlikler öncelikli rol oynamakta, yetkinlik analizlerine istinaden belirlenen gelişim açıkları dikkate alınarak, eğitim tetiklemeleri çalışan özelinde yapılmaktadır.

Nurol Makina, ürünlerine ait aksesuarları ve promosyon malzemelerini ejdershop.com.tr adresinde satışa sunarak elde edilen tüm geliri, sosyal sorumluluk projelerine katkı amaçlı kullanmaktadır.

2023 Yılında
Sosyal Gelişim Nurol Makina

Fabrika genelinde var olan tüm rollerin görev gereklilikleri dikkate alınarak, rol bazlı teknik yetkinlik setleri oluşturulmuştur. Bu yetkinlik setleri üzerinden değerlendirmeler yapılmakta, değerlendirme sonuçlarına istinaden çalışan özelinde gelişim rotaları oluşturulmaktadır. Benzer bir bakış açısı ile beşeri yetkinlik değerlendirmeleri, periyodik olarak gerçekleştirilmekte ve yetkinlik sonuçlarına istinaden eğitimler planlanmaktadır.

NMSeninle Gelişim Platformu, program katılımcılarının eğitim ve eğitmen etkinliklerini değerlendirmesi amacıyla da kullanılmaktadır. Diğer taraftan, eğitimin çalışan üzerinde etkisinin değerlendirilmesi adına, yönetici geri bildirimleri alınmaktadır.

Nurol Makina, eğitimlere katılımı teşvik etmek amacıyla mevcut eğitim platformunun farklı platformlarla entegrasyonunu sağlamakta ve eğitim içeriklerini düzenli olarak, çalışan beklentilerini karşılayacak şekilde zenginleştirmektedir.

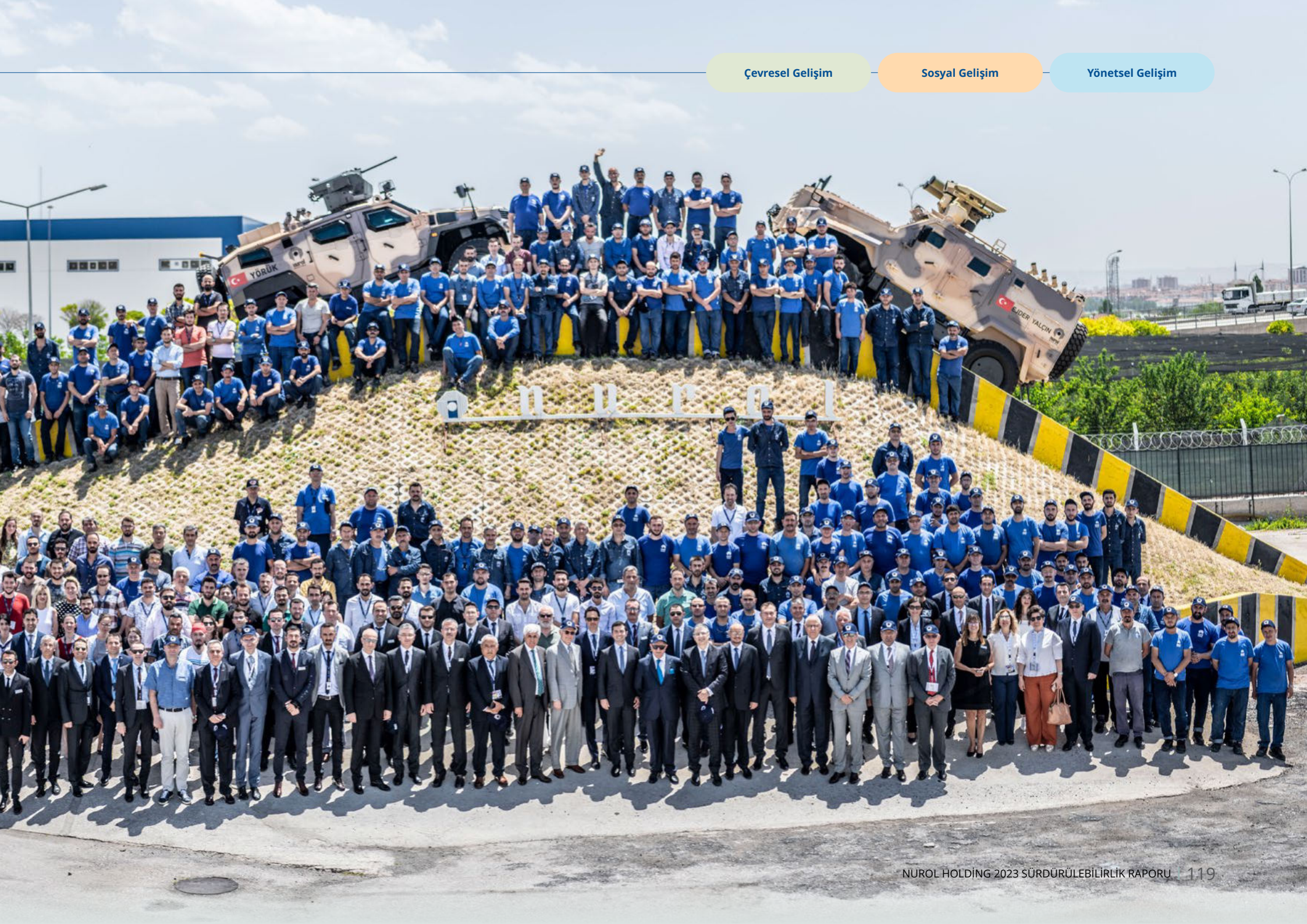
Gelişim programlarının eşitlik ve kapsayıcılık konularını içerecek şekilde farklılaştırılması önem taşımakta olup, Nurol Makina, 2024 yılında mevcut gelişim programlarının yanı sıra Kadın Liderlik Programı'nı da devreye almayı hedeflemektedir.

Çalışanlarının taleplerini dinleyen ve yanıtlayan bir kurumsal kültür

Çalışan beklentilerini verimli şekilde analiz edebilmek adına, çalışan memnuniyeti anketi süreci 2023 yılında farklılaştırılmıştır. Spesifik konulara odaklanmak için yıl içerisinde 4 farklı anket planlanmıştır. Bu çalışma ile ankete katılan personelin, çalışma ortamı, liderlik ve yönetim, süreçler, eğitim ve gelişim fırsatları gibi konularda değerlendirmelerde bulunmaları ve geri bildirimlerini bu konulara özel farklı anketler aracılığıyla paylaşmaları sağlanmıştır.

Yılda 2 kez performans değerlendirmesi

Nurol Makina'da çalışan performans değerlendirilmesi, biri ara dönemde diğeri ise yıl sonunda olmak üzere yılda iki kez ERP sisteminin ilgili modülü üzerinden yapılmaktadır.


YÖRÜK
EJDER YALÇIN

2023 Yılında
Sosyal Gelişim Nurol Teknoloji

NUROL TEKNOLOJİ, ÇALIŞANLARININ GÜVENLİĞİNİ VE KONFORUNU GÖZETEN BİR İŞVERENDİR.

Bu bölümde
İSG standartlarına %100 uyum
%20 kadın çalışan oranı
Kapsamlı eğitim ve gelişim çalışmaları
Üstün Performans Yönetim Sistemi (ÜPYS)
Gel Konuşalım!

Nurol Teknoloji, yasal zorunlulukların ötesine geçen bir yaklaşımla çalışanlarının güvenliği ve konforunu gözetmekte, çalışma ortamını iyileştirmeye odaklanmaktadır.

Nurol Teknoloji, faaliyet alanlarının tamamında insanı önceliklendirmekte, çalışanlarına sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sunmayı hedeflemektedir.

Nurol Teknoloji, iş sağlığı ve güvenliği ilkelerinin her kademede benimsenmesi ve etkin bir şekilde işletilmesi yönünde çalışmalar gerçekleştirmekte; risk analizleri ile faaliyet döngüsünde yer alan tüm makina ve ekipmanların kullanım alanları, kullanım sıklığı, kullanan kişiler ve çevreye olası etkileri gibi parametreleri incelemekte ve değerlendirmeler sonucu riskleri belirlemektedir. Risklerin en düşük seviyeye indirilmesi amacıyla gerekli tedbirler alınmaktadır.

Şirket, çalışanlarına sunduğu İSG eğitimleri ile iş sağlığı ve güvenliğine dair bilinç ve farkındalığın artırılmasını desteklemektedir.

Nurol Teknoloji, faaliyet alanlarının tamamında insanı önceliklendirmekte, çalışanlarına sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sunmayı hedeflemektedir.

Nurol Teknoloji'de İSG süreçleri, üst yönetim liderliğinde yürütülmektedir.

Aylık olarak gerçekleştirilen toplantılar ile İSG ilerlemeleri takip edilmekte ve ISO 45001: 2018 standardı kapsamında yerine getirilen yükümlülükler değerlendirilmektedir. 2023 yılında ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği denetimlerinde, iş sağlığı ve güvenliği standartlarına uyum oranı %100 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç, İSG alanındaki güçlü ilerlemeyi ve standarda uyumun sürekli iyileştirilerek devam ettiğini göstermektedir.

Nurol Teknoloji'de 2023 yılında İSG alanında çok sayıda çalışma gerçekleştirilmiştir.

- Tesise yeni eklenen makine veya proseslerin risk değerlendirmesi tamamlanmış ve gerekli değerlendirmeler yapılmıştır.
- Belirli aralıklarla, çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) kültürünü geliştirmek ve bilinçlendirmek amacıyla çeşitli bilgi yarışmaları düzenlenmiştir. Bu yarışmalar, çalışanların İSG konusundaki farkındalıklarını artırmakta, bilgilerini güçlendirmekte ve iş yerinde daha bilinçli bir şekilde çalışmalarını sağlamaktadır.
- Acil durum tatbikatları, makine ve genel konuları içerecek şekilde düzenlenmiştir. Acil durum müdahale ekiplerinin eğitimleri gerçekleştirilmiştir.
- Günlük İSG iş başı eğitimleri düzenlenmiştir. 10-15 dakika süren bu etkinliklerle, personele yapacakları iş için almaları gereken İSG önlemleri ve acil durumlarda almaları gereken aksiyonlar hatırlatılmıştır.
- ERP sistemi üzerinden Ramak Kala/Tehlike Bildirim modülünü kullanan personel, saha içerisinde karşılaştıkları ramak kala ve tehlikeli olayları kaydetmektedir. Bu uygulama, çalışma alanlarında daha dikkatli olunmasına ve farkındalık oluşturulmasına katkı sağlamaktadır.
- Yıl içerisinde düzenlenen ödüllü bilgi yarışmaları ile personelin İSG bilgi düzeyi hakkında ölçümler elde edilmiştir.
- İSG eğitimlerine devam edilmiştir. Fabrikada ortaya çıkması muhtemel tehlikeler ve yaşanmış olaylar eğitimlere entegre edilmiş ve farkındalığa katkıda bulunulmuştur. Yasal eğitimler ile işe özgü eğitim konuları belirlenerek personellerin çalışma alanlarında kullandıkları ekipmanlardan KKD'lerine kadar birçok konu özelinde eğitimler gerçekleştirilmiştir. Her eğitim sonrasında eğitim değerlendirme formları personel ile paylaşılmış, eğitim etkinliği gözlenmiştir.

Etik, Şeffaflık ve Yolsuzlukla Mücadele

Nurol Holding Yönetişim Kuralları (Etik Kod), Nurol Teknoloji'nin yasal uyum ve iş etiği çerçevesini oluşturmaktadır. Nurol Teknoloji'nin tüm çalışanlarına kitapçık olarak iletilen Yönetişim Kuralları, Şirkete yeni katılan çalışanlara da iletilmektedir. Nurol Teknoloji'de ayrıca, Şirkete özel disiplin prosedürü de uygulanmaktadır.

2023 yılında Nurol Holding etik hattına, Nurol Teknoloji'ye yönelik herhangi bir bildirim ulaşmamıştır.

2023 Yılında
Sosyal Gelişim Nurol Teknoloji

Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılığa dayalı bir yaklaşım
Nurol Teknoloji insan kaynakları uygulamaları çeşitlilik, kapsayıcılık ve fırsat eşitliği temelinde yapılanmıştır.

Nurol Teknoloji, kadın istihdamına özel önem vermekte olup 2023 yılında çalışan kadın oranı %20 olarak gerçekleşmiştir. Kadınların liderlik pozisyonlarındaki varlıklarını artırmaya yönelik yaklaşım çerçevesinde, 2023 yılında 3 kadın çalışan uzman mühendislikten liderliğe, 2 kadın çalışan liderlikten şefliğe ve 1 kadın çalışan müdürlükten direktörlüğe terfi etmiştir.

Çok yönlü bir eğitim ve gelişim sistemi
Nurol Teknoloji, çalışanlarının yetkinlik ve becerilerini sistematik eğitim çalışmaları ile desteklemektedir.

2023 yılında, yıllık eğitim planına uyum sağlanmış ve plan dışı eğitim talepleri değerlendirilip uygulamaya alınmıştır. Ayrıca, üyesi olunan Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası'nın (MESS) online eğitim platformu, Nurol Teknoloji çalışanlarının kullanımına sunulmuştur.

Saha çalışanlarının yetkinliklerinin geliştirilmesine yönelik olarak Nurol Teknoloji'de, Mavi Yaka Eğitim Kataloğu uygulanmaktadır.

Nurol Teknoloji, çalışanlarının yetkinlik ve becerilerini sistematik eğitim çalışmaları ile desteklemektedir.

Çalışanların eğitim ve gelişim programlarına katılım oranları takip edilmektedir. Eğitim programlarının sonunda yapılan değerlendirmeler ise, katılımcıların eğitimden ne derece faydalandığını ölçmek için kullanılmaktadır.

Nurol Teknoloji, çalışanlarını performans yönetimi süreçlerinin iyileştirilmesine yönelik yenilikçi önerilerde bulunmaya teşvik ederek, açık ve şeffaf iletişim kültürü çerçevesinde bu süreçleri işletmekte ve çalışanların görüş ve önerilerini rahatça paylaşmalarına olanak tanımaktadır.

Performansın adil bir yaklaşımla ödüllendirilmesi için

Nurol Teknoloji'de, çalışanların üstün performanslarını ödüllendirmek ve motivasyonlarını artırmak amacıyla Üstün Performans Yönetim Sistemi (ÜPYS) uygulanmaktadır. ÜPYS, yetkinlik bazlı performans değerlendirmesi ile entegre çalışan bir modül olup genel performans değerlendirmesinin bir parçasıdır.

2023 yılında, ÜPYS prosedürlerine uygun olarak yürütülen değerlendirmelerde, uygun bulunan Nurol Teknoloji çalışanları Yetenek Yönetim Süreci'ne dâhil edilmiştir. SuccessFactors üzerinden yürütülen bu süreçte yöneticiler, çalışanların yetkinlik bazlı performanslarını değerlendirmekte olup, süreç 9 kutu yetenek yönetimi modeline göre ilerlemektedir.

Nurol Teknoloji'de performans değerlendirme süreçleri SuccessFactors gibi dijital platformlar üzerinden yürütülmekte ve SAP entegrasyonu ile desteklenmektedir. Süreçlerin etkinliği düzenli analizler ve performans göstergeleri ile takip edilmekte ve sürekli iyileştirme adımları atılmaktadır.

Nurol Teknoloji'de düzenli olarak yapılan çalışan memnuniyeti anketleri, yetenek ve performans yönetimi uygulamalarının etkinliğini ölçmek için kullanılmaktadır.

Çalışanların şirkete olan bağlılıkları, anket sonuçları ve sirkülasyon oranları ile değerlendirilmektedir.

İşe alımda ayrımcılık yapılmaması ve eşit fırsat tanınması odağı

Nurol Teknoloji'de işe alım süreçleri, Şirket prosedürüne göre ilerlemektedir. İşe alım stratejisi, pozisyon ihtiyaçlarının belirlenmesi ve uygun adayların değerlendirilmesi sürecini içerir. İşe alım prosedürü ayrımcılık yapılmaması ve eşit fırsat tanınması ilkesi odağında yapılanmıştır. İş görüşmeleri ve işe alım süreçlerinde, düşünce farklılığı, din, dil, ırk, cinsiyet vb. konularda ayrımcılık yapılmamaktadır. Objektif değerlendirme esas alınmakta olup tanımlanmış kişisel beceri ve teknik yeterlilikleri uygun olan adaylara eşit şans tanınmaktadır.

Nurol Teknoloji'de, süreçlerin iyileştirilmesi kapsamında performans kriterleri ve işe alım süreçleri düzenli olarak gözden geçirilmekte ve güncellenmektedir. Ayrıca, işe alınan personele oryantasyon programları uygulanmakta ve deneme süresi boyunca performans değerlendirmeleri yapılmaktadır.

Nurol Teknoloji, 2023 yılında Gazi MTAL ve Ostim Teknik Üniversitesi ile iş birliğine giderek, kariyer fırsatlarını yeni mezunlara tanıtmıştır.

Nurol Teknoloji'de süreçlerin iyileştirilmesi kapsamında, performans kriterleri ve işe alım süreçleri düzenli olarak gözden geçirilmekte ve güncellenmektedir.

Çalışanların kariyerlerine katkı

Nurol Teknoloji, çalışanlarını kapsamlı eğitim ve gelişim çalışmaları ile desteklemektedir.

Eğitim ihtiyaç analizleri yapılarak yıllık eğitim planları oluşturulmakta; şirket içi ve şirket dışı eğitimler sunulmaktadır. Şirket içi eğitimler, konuyu en iyi bilen çalışanlar tarafından verilirken, şirket dışı eğitimler dış tedarikçiler tarafından sunulmaktadır. Eğitimlerin etkinliği, eğitim sonunda katılımcılara uygulanan "Eğitim Değerlendirme Formu" ile ölçülmekte, teknik eğitimlerde ön test-son test uygulamaları yapılabilmektedir. Eğitim sonrası 3 ay içinde, eğitimi alan çalışanın performansı, yöneticisi tarafından "Eğitim Sonrası Performans Değerlendirme Formu" ile değerlendirilmektedir.

2023 Yılında

Sosyal Gelişim Nurol Teknoloji

Nurol Teknoloji, çalışanların sürekli gelişimini desteklemek amacıyla online eğitim platformlarını daha etkin kullanmayı ve yeni eğitim programları geliştirmeyi planlamaktadır.

Nurol Teknoloji'de çalışanların eğitim programlarına katılımını teşvik etmek için eğitimlerin iş başında uygulanabilirliği ve çalışanların günlük iş yüküne entegre edilebilir olması gözetilmektedir. Ayrıca, eğitimlerde başarı sağlayan katılımcılara sertifika verilmesi, online eğitim platformları üzerinden erişim sağlanması gibi motivasyon artırıcı yöntemler de kullanılmaktadır.

Nurol Teknoloji, çalışanların sürekli gelişimini desteklemek amacıyla online eğitim platformlarını daha etkin kullanmayı ve yeni eğitim programları geliştirmeyi planlamaktadır. 2024 yılında Nurol Teknoloji, Holding tarafından paylaşıma açılan LinkedIn Learning platformunu kullanarak eğitim faaliyetlerini artırmayı planlanmaktadır. Nurol Teknoloji gelecekte, çalışanların ihtiyaçlarına yönelik daha kişiselleştirilmiş eğitim çözümleri sunmayı ve teknolojik yeniliklerle eğitim süreçlerini zenginleştirmeyi hedeflemektedir.

Gel Konuşalım!

Nurol Teknoloji, çalışanlarının geri bildirimlerini, düzenli olarak yapılan memnuniyet anketleri ve birebir görüşmeler aracılığıyla toplamaktadır.

2023 yılında, çalışanların taleplerini dinlemek ve yanıtlamak amacıyla düzenli olarak "Gel Konuşalım" sohbetleri gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmelerde çalışanların geri bildirimleri alınarak, iyileştirme alanları tespit edilmiştir. Ayrıca, yemekhanede sunulan hizmetlerin kalitesini artırmak için düzenli anketler yapılmış ve sonuçlara göre iyileştirmeler gerçekleştirilmiştir. Çalışan memnuniyeti anketlerinden elde edilen sonuçlar, Veri Analizi, Çalıştay, Aksiyon Planı, Geri Bildirim ve İyileştirme, Stratejik Hedefler adımlarında ele alınmakta ve Nurol Teknoloji'nin stratejisine katkı sağlamaktadır.

Ücretlendirme yaklaşımında gelişmeler

2023 yılında Nurol Teknoloji, ücretlendirme politikasında iyileştirme ve geliştirmeler yapmıştır.

Nurol Teknoloji ücretlendirme politikası, piyasa analizleri, şirket içi performans değerlendirmeleri, işin gerektirdiği beceri ve sorumluluk düzeyi, çalışanın deneyimi ve eğitim durumu gibi faktörler dikkate alınarak belirlenmektedir. Ücretlendirme yapısı ise danışmanlık firmasının iş değerlendirme ve gruplandırma sistemi kullanılarak oluşturulmaktadır. İşin gerektirdiği bilgi, beceri, sorumluluk ve iş koşulları gibi faktörler ücretlendirme standartlarının belirlenmesinde rol oynamakta, performans değerlendirme sonuçları ve piyasa araştırmaları bu süreçte ayrıca değerlendirilmektedir.

Nurol Teknoloji'de uygulanan performansa dayalı ücretlendirme sistemi, çalışanlara belirlenen hedeflere ulaşmalarına bağlı olarak her çeyrekte prim ödemesini öngörmektedir.

Nurol Teknoloji, 2023 yılında ofis ve saha çalışanlarını ayrı iş değerleme sistemlerine tabi tutmuş, piyasa analizlerini de dikkate alarak 2 kere ücret ayarlamasına gitmiştir.

İyilik Ol! projesi, Nurol Teknoloji çalışanlarının gönüllülük adına duyarlılıklarını sergilemekle kalmamış, toplumsal faydayı artırmayı da amaçlamıştır.

Yan haklarla desteklenen çalışan değer önerisi

Nurol Teknoloji, çalışanlarına tamamlayıcı sağlık sigortası, özel sağlık sigortası, ulaşım ve yemek desteği gibi yan hakların yanında çocuk yardımı, evlenme yardımı, doğum yardımı, askerlik yardımı, öğrenim yardımı, bayram yardımı, vefat yardımı ve yakacak yardımı gibi sosyal yardımlar da bulunmaktadır.

2023 yılında, isteğe bağlı talep edilen özel sağlık sigortası prim ödemelerinin %80'i Şirket tarafından karşılanmaya başlanmış, sosyal yardımlarda iyileştirmelere gidilmiştir. Ayrıca, ulaşım, yemek ve yakacak desteği gibi yan haklar da çalışanların ihtiyaçlarına göre güncellenmiştir.

Nurol Teknoloji, gelecekte dijital dönüşüm projeleri ve yeni teknolojilerin entegrasyonu ile özlük işleri ve yan haklar yönetimi süreçlerini daha verimli hale getirmeyi planlamaktadır.

Nurol Teknoloji, toplumsal gelişimi ve dayanışmayı desteklemek amaçlı KSS projeleri yürütmektedir.

Toplumsal dayanışmayı ve sürdürülebilirliği teşvik etmek amacıyla yapılandırılan "İyilik Ol!" projesi kapsamında, Nurol Teknoloji çalışanlarının gönüllü bağışlarıyla giyilebilecek durumdaki kıyafet, ayakkabı, çocuk eşyaları, oyuncak ve kitaplar toplanarak ihtiyaç sahiplerine ulaştırılmıştır.

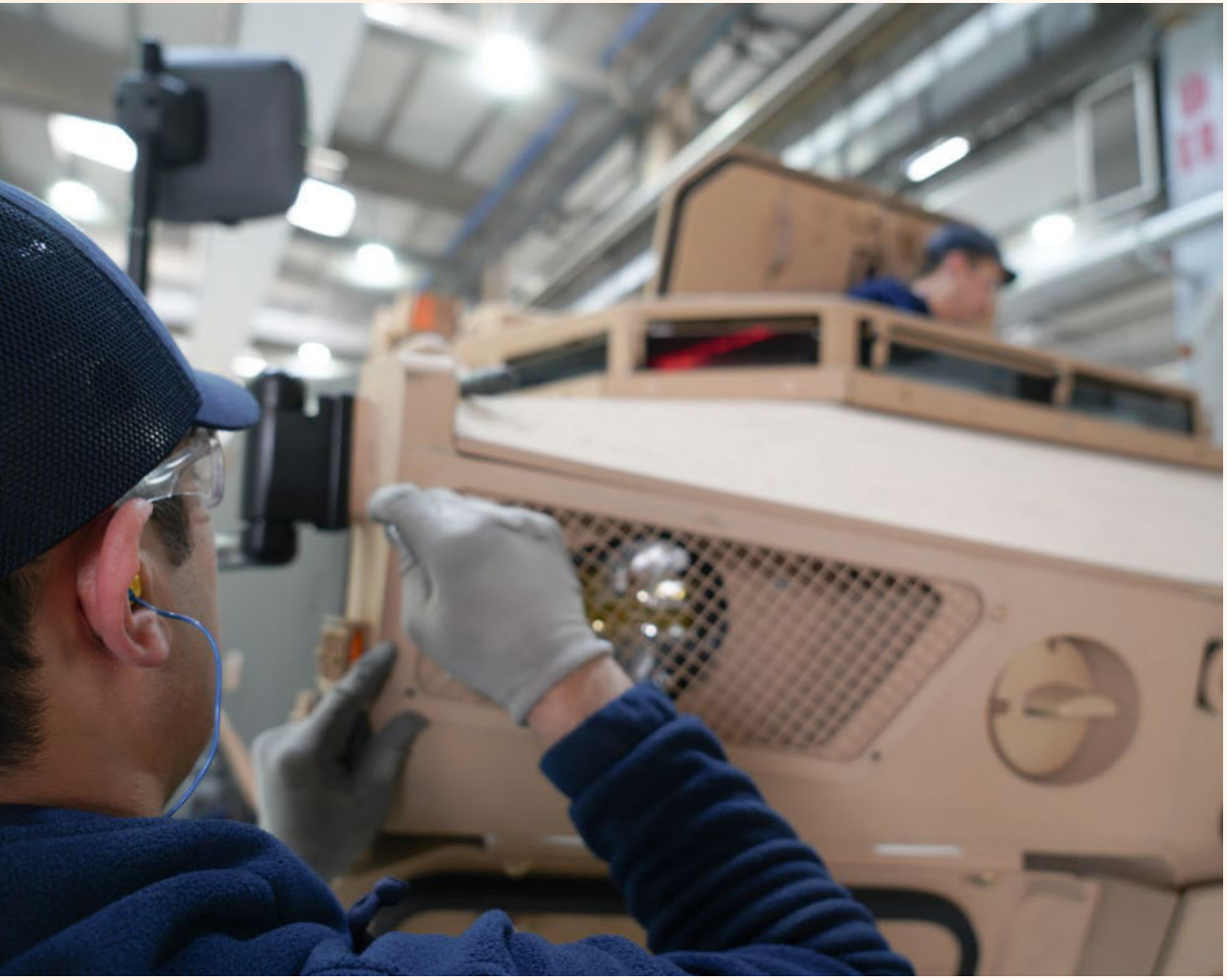
İyilik Ol! projesi, Nurol Teknoloji çalışanlarının gönüllülük adına duyarlılıklarını sergilemekle kalmamış, toplumsal faydayı artırmayı da amaçlamıştır.

Toplumsal dayanışmayı güçlendirmeyi hedefleyen bir diğer çalışma, 6 Şubat 2023 Kahramanmaraş depremlerinde sergilenmiştir. Ülkemizi derinden sarsan ve etkileyen depremlerin hemen sonrasında, Nurol Teknoloji, organize ettiği yardımları afet bölgesine ulaştırmıştır. Deprem yardımlaşmasında yerel topluluklar, belediyeler ve valiliklerle iş birliğine gidilmiştir.

Hayata geçirilen KSS projelerinin finansmanı, Nurol Teknoloji'nin yıllık bütçesinden sağlanmakta; ayrılan bütçe, şirketin genel bütçesi ve stratejik hedefleri doğrultusunda belirlenmektedir. Çalışan bağışları ve gönüllü katkıları da projelerin finansmanında önemli bir rol oynamaktadır.

Nurol Teknoloji, Nurol Holding önderliğinde düzenlenen toplumsal etkileşim programlarına da katılım göstermektedir.

2023 Yılında
Sosyal Gelişim FNSS



FNSS, ÇALIŞANIN KORUNMASINI VE İNSANA VERİLEN DEĞERİN ARTMASINI HEDEFLER.

Bu bölümde
ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi
İSG Risk Çalışmaları
İSG Kültürü
Etik, Şeffaflık ve Yolsuzlukla Mücadele
Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık
Yetenek Yönetimi
Çalışanların Eğitimi
Sosyal Sorumluluk Projeleri

FNSS'nin hedefi, iş sağlığı ve güvenliği önceliklerinden taviz vermeden, sürekli iyileşme prensibi ile iş ortamında en yüksek fayda ve değerin üretilmesidir.

Çalışan taleplerine odaklanma; katılımı ve farkındalığı geliştirme

FNSS, 2023 yılında, insan kaynağının İSG sistemlerine inancını ve motivasyonunu güçlendirmeye yönelik faaliyetlere odaklanmıştır.

FNSS çalışanları, bilgi ve tecrübelerini aktarmak amacıyla İSG eğitimlerinde aktif eğitimci olarak yer almış ve Meslek Liseleri Güvenle Gelişim Programı'nda hem eğitimci hem de rol model olarak görev üstlenmiştir. Bu sayede kitlesel gelişimin vazgeçilmez unsurları olduklarını hissetmişlerdir.

Yenilikçi uygulamalar, öncelikli olarak çalışan katılımını, büyük resimde ise FNSS güvenlik kültürünü olumlu etkilemiştir.

QDMS uygulamasının olay bildirim ve aksiyon modülleri devreye alınarak bildirim sisteminin izlenebilirliği artırılmış, çalışanların güvensiz durum-davranış ve ramak kala olaylar ile İSG önerilerine sağladıkları katkı geliştirilmiştir. FNSS Cep Uygulaması, çalışanların olay bildirimlerini kolayca gerçekleştirebilmelerini ve bildirimlere hızlı erişimini mümkün kılmıştır. Yenilikçi uygulamalar, öncelikli olarak çalışan katılımını, büyük resimde ise FNSS güvenlik kültürünü olumlu etkilemiştir.

Başarıyla tamamlanan denetim süreci

3-20 Temmuz 2023 tarihleri arasında 40 iç tetkikçi ile gerçekleştirilen iç denetimlerde ISO 45001 İSG Yönetim Sistemi kapsamında 17 bulgu (6 uygunsuzluk, 7 gözlem, 2 iyileştirmeye açık alan, 2 güçlü yön) tespit edilerek raporlanmıştır. 7-10 Ağustos 2023 tarihleri arasında, Bureau Veritas tarafından gerçekleştirilen dış denetimde ISO 45001 kapsamında 6 iyi uygulama, 2 iyileştirmeye açık alan ve 1 minör uygunsuzluk raporlanmış, bulgulara dair düzeltici iyileştirici faaliyetler tamamlanmıştır.

İSG risk çalışmalarında yeni bir boyut

FNSS, 37 çalışma alanındaki risk analizlerini yıllık olarak gözden geçirmektedir. Şirket, 2023 yılında bir yeniliğe imza atılarak proses bazlı risk analizine başlamıştır. Böylece, kaynak atölyesinin risk değerlendirmesine ek olarak, her bir proje tipindeki iş akışı ve işin kendine has sürecine yönelik risk değerlendirmeleri kaynak operasyonları özelinde tamamlanmıştır.

2023 Yılında
Sosyal Gelişim FNSS

FNSS'de sıfır iş kazası hedefi için detaylı ve gerçek zamanlı analizler yapılmış, kök nedenlerin düzeltici faaliyetlerle kontrol altına alınmasına odaklanılmıştır.

4 önemli riskte azalma

Geniş bir kitleyi ilgilendiren ya da büyük şiddete sahip olabilecek riskler önemli risk olarak ele alınmaktadır. FNSS'de, 2023 yılında 5 önemli risk öngörülmüştür: araç üstü çalışmalarda yüksekten düşme, elektrik şoku, hibrit araçlarda yüksek voltaj yangınları, trafik (servis, şirket araçları ve dış görev) riskleri ile kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları. Bu riskler, risk kontrol hiyerarşisi adımları dikkate alınarak ele alınmış ve toplu korunma önlemlerine ağırlık verilerek, ortadan kaldırma, ikame, mühendislik önlemleri ve idari önlemlerle risklerin azaltılması sağlanmıştır.

"Sıfır İş Kazası" hedefine ulaşmak için

FNSS'de sıfır iş kazası hedefi için detaylı ve gerçek zamanlı analizler yapılmış, kök nedenlerin düzeltici faaliyetlerle kontrol altına alınmasına odaklanılmıştır. Bu kapsamda, ergonomik iyileştirme projeleri, araç üstü çalışmalarda güvenlik eğitimleri ve platform kurulumları gerçekleştirilmiştir.

Ergonomik iyileştirme projesinde, kısa dönemde alınan önlemler sonrasında, çalışmanın gerçekleştirildiği alanın Fine Kinney metoduyla yapılan risk değerlendirmesinde kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarına neden olan tehlike unsurlarının risk puanında %67, incelenen çalışma alanları ve REBA (Rapid Entire Body Assessment) ortalama puanında ise %13'lük bir iyileşme sağlandığı gözlemlenmiştir.

Gerçekleşen kas-iskelet sistemi ile ilişkili iş kazaları ve olaylarının sayısında, ayrıca kaza nedeniyle meydana gelen gün kayıplarında azalma olduğu izlenmiştir. Yüksekte güvenli çalışma programının başlatılmasıyla birlikte, yüksekten düşme vakalarının önüne geçilmiştir.

FNSS Assist ile sağlanan kazanımlar

FNSS bünyesinde geliştirilen, yapay zeka altyapılı FNSS Assist ile İSG alanında da çalışmalar yapılmaktadır. Özellikle, içerik ve görsel üretme konusunda destek alınmakta; çeşitli otomasyonlardan, iletişim için yazılımlardan ve raporlama konusunda BI ekranlarından faydalanılmaktadır. Uygulamanın sunduğu anlık veriye ulaşma olanağının yanı sıra izlenebilirliğinin sağlanması çalışanların sürece katılım motivasyonunu artırmış, hızlı ve yaratıcı çözümler sunulabilmiştir.

14 acil durum tatbikatı

FNSS'de 2023 yılında acil durumlardan yangın ve ilk yardımlı/ tıbbi müdahaleli yaralanma vakalarına kadar çeşitlilik gösteren 14 farklı tatbikat gerçekleştirilmiştir. Acil durum tatbikatlarında hedeflere ulaşma oranı, yıllık %92 olarak tespit edilmiş ve hedef değer yakalanmıştır. Tespit edilen aksaklıklar ve bulgulara ise düzeltici iyileştirici aksiyonlar tanımlanmıştır.

İSG kültürünü ve algısını geliştirmeye yönelik çalışmalar

FNSS'de İSG kültürünün ve algısının geliştirilmesinde, kurumsal politika ve prosedürlerin yanı sıra liderlik, çalışan katılımı, eğitim ve farkındalık ile sürekli iyileştirme yaklaşımı önemli bir yer tutmaktadır.

2020 yılında gerçekleştirilen kurumsal güvenlik kültürü ölçümü sonucunda, 25 boyutun 21'inde en üst seviye (5. seviye) üretken, 4 boyutta ise (4. seviye) proaktif seviyede olunduğu tespit edilmiştir. FNSS'de bu seviyenin korunması ve daha da geliştirilmesi amacıyla, özellikle liderlik ve çalışan katılımı konularında standartların üzerinde çalışmalar yürütülmektedir.

2023 yılında, kültür seviyesinin yeniden ölçülmesine yönelik altyapı çalışmaları yürütülmüş ve yeniden yapılacak ölçümler için gerekli ihtiyaç analizleri tamamlanmıştır.

İSG eğitimlerinde dijital dönüşüm

Eğitim değerlendirme anketlerinden elde edilen veriler ve iç eğitmenlerle gerçekleştirilen koordinasyon toplantılarından sağlanan çıktılar doğrultusunda, 2023 yılında FNSS'de temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri dijital dönüşüme konu olmuştur. Bu bağlamda, çevrimiçi iletişimi artırmak amacıyla birden çok öğenin etkileşimde bulunduğu yeni ve dinamik bir eğitim formatı tasarlanmıştır. Yeni formatta hazırlanan eğitim videolarında, önemli iş güvenliği risklerine yönelik tanımlı ve gösterilebilir tedbirler videolara aktarılırken, eğitim içeriklerinin güncel uygulamalar ile uyumu sağlanarak kazanılan bilgilerin uygulanabilirliği gözetilmiştir. Sahadan canlı örneklerle beslenen eğitimlerde, hem görsel hem de işitsel öğeler kullanılmıştır. 40 gönüllü konu uzmanı ve iç eğitmen ile hazırlanan videolarda, konuların aktarımı, İSG profesyonellerinin yanı sıra ofis ve saha çalışanlarının katılımı ile de sağlanmıştır. Katılımcı odağını artırmayı amaçlayan çevrim içi eğitim modelinin etkinliğine dair alınan pozitif geri bildirimler ışığında, dijital eğitimin tüm alanları kapsayacak şekilde yaygınlaştırılması planlanmış ve uygulamaya alınmıştır.

FNSS, iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarını ve sistemlerini, ISO 45001: 2018 standardına göre belgelendirilmiş İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi çerçevesinde yürütmektedir.

2023 Yılında
Sosyal Gelişim FNSS

Etik, şeffaflık ve yolsuzlukla mücadele

FNSS'nin yolsuzlukla mücadele ilkeleri, etik anlayışı ve diğer kurumsal politikaları Yönetişim Kuralları dokümanında paydaşlara duyurulmuştur. Yönetişim Kurallarına ulaşmak için tıklayınız.

Yeni işe başlayanlara çevrimiçi olarak verilen oryantasyon eğitimlerinde, Yönetişim Kuralları kitapçığı imza karşılığında dağıtılmaktadır. Tüm çalışanlar, yolsuzlukla mücadele, etik kurallar ve politikalar hakkında bilgilendirilmektedir. Eğitimler, belirli aralıklarla tekrar edilmekte ve e-learning (elektronik eğitim) uygulamaları ile desteklenmektedir.

Tüm çalışanlar, FNSS'de çalışmaya başlamadan önce diğer "işe giriş belgeleri" ile etik beyanname konusunda bilgilendirilmekte ve çalışanlar, konu hakkında bilgi sahibi olduktan sonra etik beyannameyi kabul etmektedir.

FNSS, iki yılda bir beyaz yaka çalışanlara çevrimiçi Kurumsal Etik ve Yönetişim Kuralları Eğitimi sunmaktadır. Bu eğitim, işe yeni başlayan çalışanlara oryantasyon programının bir parçası olarak verilmektedir. Ayrıca, 2023 yılı itibarıyla söz konusu eğitim, mavi yaka çalışanlara da verilmek üzere atanmıştır.

Yurt Dışı Yolsuzluk Uygulamaları Yasası, Yolsuzlukla Mücadele, Kolaylaştırma Ödemeleri ve Uluslararası Hediyeler ve Ağırlamalar Eğitimi BAE tarafından yıllık olarak gerçekleştirilmiştir.

FNSS'de Yönetişim Kuralları hakkında bilgi almak, öneride bulunmak ve etik ihlalleri bildirmek için Etik kurulu yetkililerine ulaşım kanalları yapılandırılmıştır. Paydaşlar ve diğer şahıslar, etik@fnss.com.tr e-posta adresine konu ile ilgili isimsiz bildirimde bulunabilmektedir. 2023 yılında, FNSS Etik Yetkilisine yapılan şikayet ve/veya bildirim bulunmamaktadır.

FNSS, şirket dışı paydaşlarının da prosedür ve politikalara uyum sağlamaları amacıyla çeşitli uygulamalar hayata geçirmektedir. Şirket temsilci ve danışmanlarına, yolsuzlukla mücadele başta olmak üzere diğer kural, politika ve prosedürler doğrultusunda bilgi verilmekte, bilgilerin güncel tutulması ve ortak şirketler arasında uyumluluğun sağlanması amacıyla 6 aylık dönemlerde "uyumluluk çalışmaları" yürütülmektedir.

Yurt içi ve yurt dışında iş birliği yapılması planlanan danışmanlar, iş ortakları, temsilciler, müşteriler gibi paydaşların FNSS politika ve prosedürlerine uyumluluğunun tespit edilmesi amacıyla, FNSS Hukuk Müşavirliği tarafından "due diligence" (önceden araştırma) çalışmaları yürütülmektedir. Bu çalışmalar, ilgili paydaşlarla yapılacak iş birliğine başlanmadan önce gerçekleştirilmektedir. Bu çalışmaların sonuçları, Danışmanlar Komitesi'ne sunulmakta ve Komite, bu sonuçlara dayanarak her üç ayda bir Yönetim Kurulu'na raporlama yapmaktadır.

Şirket için çalışmaya başlamadan önce, bütün danışmanlarla yapılacak işin kapsamını, yolsuzlukla mücadele ve ihracata uyum sunumları ile garantilerini içeren yazılı anlaşmalar imzalanmaktadır.

Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılığa odaklı bir iş ortamı

FNSS, milliyet, köken, cinsiyet, cinsel yönelim, medeni hal, inanç, yaş, engellilik hali fark etmeksizin tüm çalışanlara, adaylarına ve iş birliği içinde olduğu paydaşlarına fırsat eşitliği ilkesi ile yaklaşmaktadır.

Şirket işe alım, performans yönetimi, kariyer yönetimi, ücret yönetimi gibi İK uygulamalarında çalışanlarına adil fırsatlar sunulmaktadır. Çeşitlilik ve kapsayıcılık çerçevesinin dışında yaşanacak olası ayrımcılık durumlarının önlenmesi, FNSS'nin değişmez önceliğidir.

FNSS'nin bir diğer amacı, kadınların artan oranda iş gücüne dâhil edilmesi, güçlendirilmesi, adaletli değerlendirme süreçlerinden geçmeleri ve eşit iş için eşit ücret yaklaşımının uygulanmasıdır. Bu yaklaşım

ve aksiyonlar FNSS'nin SKA 6'ya katkısının somutlaştığı alanları işaret etmektedir. 2023 yılı verilerine göre, FNSS kadın çalışan oranı beyaz yaka için %23, toplamda ise %14'tür. Kadın yönetici oranı ise %16'dır.

FNSS, çalışanlarını bugünün ihtiyaçlarını karşıladığı gibi geleceğe de hazırlayan gelişim fırsatlarıyla desteklemekte, çalışanlarına geniş yelpazede eğitim imkânları sunmaktadır.

Kadınların STEM konularına olan ilgisini artırmak için

FNSS, kadınların STEM konularına olan ilgisini artırmak üzere genç kadınlar için gerçekleştirilen Mentor programlarına katılmaktadır. UN WEPs imzacısı olan FNSS, cinsiyet eşitliği ve kadınların iş hayatında güçlendirilmesine yönelik farkındalık toplantıları düzenlenmektedir.

Şirket, genç kadın istihdamını artırmak üzere her sene bünyesinde görevlendirdiği aday mühendis, aday teknisyen ve stajyer alımlarında en az %50 kadın istihdamını hedeflemektedir.

FNSS, genç kadın istihdamını artırmak üzere her sene bünyesinde görevlendirdiği aday mühendis, aday teknisyen ve stajyer alımlarında en az %50 kadın istihdamını hedeflemektedir.

2023 Yılında
Sosyal Gelişim FNSS

İnsan odaklı yaklaşımı merkeze alan FNSS, yüksek performans kültürünü ve sürdürülebilir kılmayı hedeflemektedir.

Yetenek ve performans yönetiminde yeni dönem

Tüm süreçlerinde insan odaklı yaklaşımı merkeze alan FNSS, bu anlayış doğrultusunda yüksek performans kültürünü şirket geneline yaymayı ve sürdürülebilir kılmayı hedeflemektedir. 2023 yılında şirket kültürüne özgü olarak tasarlanan ve çalışan-yönetici iletişimini güçlendirmeyi amaçlayan "Performans Diyalogları" sistemi devreye alınmıştır.

Performans Diyalogları sistemi sayesinde çalışanlar, yöneticileriyle yetkinlikleri ve hedefleri doğrultusunda ileri ve geri bildirim alışverişinde bulunabilmekte; aynı zamanda şirket genelinde iş ilişkisi içinde oldukları tüm çalışanlara iş çıktıları ve yetkinlikleri üzerinden geri bildirim sağlayabilmektedir. Çalışanlar ayrıca, sistem üzerinden herhangi bir kişiden geri bildirim talebinde bulunma imkânına sahiptir. Robotik Süreç Otomasyonu (RPA) teknolojisi kullanılarak çalışan-yönetici yüz yüze geri bildirim görüşmeleri, her iki tarafın takvim uygunluklarına göre belirlenen tarih aralıklarında otomatik olarak planlanmaktadır.

FNSS'de çalışan bağlılığı ve memnuniyeti düzenli anketlerle ölçülmektedir. Kariyer gelişim planları aracılığıyla çalışanların terfi ve yetkinlik gelişimleri desteklenmekte, böylece çalışan memnuniyeti yüksek tutulmaktadır. İnsan kaynakları analitiği ile yetenek ve performans yönetimi verileri analiz edilmekte, düzenli olarak raporlanmakta ve karar verme süreçlerini desteklemek için veri gösterge tabloları oluşturulmaktadır.

Bu çalışmalar, FNSS çalışanlarının kariyer gelişimlerine katkıda bulunurken, sürdürülebilir iş performansını da güçlendirmektedir.

Geleceğin iş modellerini geliştirecek bilgi ve yetkinliklere sahip bir insan kaynağı için

FNSS'nin hedefi, geleceğin iş modellerini geliştirebilecek bilgi ve yetkinliklere sahip, kurumsal prensiplerle uyumlu profesyonelleri istihdam etmek, insan kaynağını geliştirmek ve uzun vadede bünyesinde tutmaktır.

FNSS, işveren markası stratejisini yıllık bir takvime dayalı olarak planlamakta; üniversitelerin kariyer günleri etkinliklerine, sponsorluklara ve öğrenci topluluklarıyla gerçekleştirilen iş birliklerine katılarak şirket kültürünü tanıtmaktadır.

Çalışanlarının çok yönlü gelişimini destekleme hedefi doğrultusunda FNSS, işe alım süreçlerinde uluslararası geçerliliği olan İngilizce sınavlarını, örneğin ITEP Business Plus veya eşdeğer sınavları değerlendirme kriteri olarak uygulamakta ve adaylardan gerekli İngilizce yeterlilik puanını sağlamalarını beklemektedir.

Çalışan Eğitimi ve Gelişimi

FNSS, çalışanların bilgi ve beceri düzeylerini en üst seviyede tutmak ve kariyer gelişimlerine destek olmak amacıyla gereksinimlere uygun farklı eğitim programı düzenlenmektedir.

FNSS çalışanları, sunulan teknik ve profesyonel gelişim eğitimlerinin yanı sıra sürdürülebilirlik, Sıfır Atık, KVKK, entegre yönetim sistemleri ve bilgi güvenliği gibi konularda da eğitim alarak, haklar ve sorumluluklar gibi önemli alanlardaki bilgi düzeylerini geliştirmektedir.

FNSS'de, eğitim ve gelişim programlarına katılımı teşvik etmek amacıyla iç iletişim çalışmaları yürütülmekte, eğitim kataloğunun bulunduğu ve eğitim taleplerinin alındığı kullanıcı dostu Eğitim Yönetim Sistemi (LMS) kullanılmaktadır.

Eğitim ve gelişim programlarının, FNSS organizasyon kültürü ve iş performansı üzerindeki etkilerini belirlemek ve takip etmek amacıyla 360 derece geri bildirimleri, bağlılık anketi ve çalışan devir oranı analizi gibi sistematik yöntemler kullanılmaktadır.

FNSS'ye yeni başlayan çalışanlar için tasarlanan ve dijital bir deneyim sunan FNSS FORCE Oryantasyon Programı, şirket kültürünün sürdürülebilirliğinin temel taşlarından biridir. Bu program, yeni çalışanların şirkete hızlı ve etkili bir şekilde entegrasyonunu sağlayarak, FNSS'nin değerlerini, süreçlerini ve stratejik hedeflerini aktarmayı amaçlamaktadır.

2023 yılında, Akademi bünyesinde farklı alanlarda gelişime açık liderler, simülasyon ve koçluk seanslarına katılarak dönemi başarıyla tamamlamıştır.

FNSS, önümüzdeki dönemde eğitim gelişim programlarında dijitalleşme seviyesini artırmaya odaklıdır. Eğitim çıktılarının ve verilerinin dijital ortamda tutulması için Eğitim Yönetim Sistemi'nin daha verimli kullanılması ve operasyonel süreçlerin dijital tabanlı geliştirilmesi hedeflenmektedir.

ALFA Liderlik Akademisi

FNSS'nin lider yetiştirme programı, ALFA Liderlik Akademisi, savunma sanayinde geleceğin liderlerini yetiştirmeyi hedeflemektedir. Akademi, 2018'den bu yana düzenlenmekte olup katılımcılara 5 farklı seviye sunmaktadır. Akademi kapsamında, her yıl 250 liderin kişisel gelişim ve liderlik yetkinlikleri özelinde gelişim alanları belirlenerek gereksinime yönelik programlar düzenlenmektedir.

2023 yılında, Akademi bünyesinde farklı alanlarda gelişime açık liderler, simülasyon ve koçluk seanslarına katılarak dönemi başarıyla tamamlamıştır.

Çalışanlarının taleplerini dinleme ve yanıtlamaya odaklı bir İK kültürü

FNSS, çalışanlarının taleplerini dinleme ve yanıtlamaya odaklı bir İK kültürüne sahiptir. 2023 yılında, tüm FNSS çalışanlarını kapsayan bir anket çalışması gerçekleştirilmiş ve anket sonuçlarına göre gerekli aksiyon planları hazırlanarak iyileştirme alanları belirlenmiştir. Ayrıca, şirket bünyesinde çalışanların taleplerini, şikayetlerini ve diğer bildirimlerini iletebileceği ve takip edebileceği bir portal bulunmaktadır.

2023 Yılında

Sosyal Gelişim FNSS

Servis Masası Uygulaması, Anketler, Öneri Sistemi Uygulaması, Sosyal Kulüpler, Gezi ve Özel Gün Etkinlikleri ile çalışan ilişkileri takip edilmektedir.

Çalışanların iş sosyal yaşam dengesini sağlayabilmek, FNSS'nin öncelikli konularından birini oluşturmaktadır. Çalışanların hem sosyal alanlarda kendilerini geliştirebilmeleri hem de kurum içi iletişimi artırabilmeleri adına çalışan talepleri doğrultusunda Sosyal Kulüpler faaliyet göstermektedir.

İş gücünde süreklilik için

FNSS'nin ücretlendirme yaklaşımı, güçlü ve sürdürülebilir bir iş gücünü sürekli kılmak odağında yapılandırılmıştır. Rekabetçi ve adil ücret politikalarının, FNSS çalışanlarının performansını ve memnuniyetini artırırken, aynı zamanda iş tatmini ve şirket bağlılığını da pekiştireceğine inanılmaktadır.

Şirket stratejileri doğrultusunda, şirketin etik değerleri ve iç dengeleri ile uyumlu, rekabet seviyesini koruyabilen, adil ve şeffaf ücretlendirme metodolojisi uygulanmaktadır. Ücretlendirme yönetiminde, eşitlik ve adillik ilkesini sağlamak için her bir pozisyonun iş tanımı ve katkısı doğrultusunda adil ücret yapıları belirlenmekte, cinsiyet, yaş, ırk veya diğer herhangi bir ayrımcılık gözetmeden eşit fırsatlar sunulmaktadır.

Düzenli olarak yapılan iç ve dış karşılaştırmalar, piyasa standartlarına uygunluğu ve iç dengeyi korumaya yardımcı olmaktadır.

Çalışanların yaşam standartlarına ve iş verimlerine katkı

FNSS, ücret ve ödüllendirme yönetiminin yanı sıra, çalışanların yaşam standartlarını ve iş verimliliklerini artırmaya yönelik sağlık, izin, esnek çalışma, uzaktan çalışma, ulaşım, yemek, faizsiz kredi ve çalışan destek hizmetleri gibi birçok yan hak sunmaktadır. Ayrıca, özel sağlık ve hayat sigortası, çalışanların finansal refahını desteklerken, geniş ve tamamlayıcı sağlık sigortası planları da çalışanlar ve aile bireylerinin sağlık ihtiyaçlarını karşılamaktadır.

İzin politikaları konusunda FNSS'de, çalışanların özel ihtiyaçlarını karşılamak üzere yasal izinlere ek olarak mazeret izni sunulmakta ve yakınlarının vefatı durumunda ek izin imkânı sağlanmaktadır.

Şirket, çalışanlarının iş-özel hayat dengesini sağlamak ve iş verimliliğini artırmak amacıyla esnek ve uzaktan çalışma yöntemlerini uzun zamandır başarıyla uygulamaktadır. Bu sistem sayesinde, çalışanlar çalışma sürelerini esnek bir şekilde planlayarak, özel gereksinimlerini karşılayabilmektedir.

FNSS'de, çalışanların aile yaşamlarına da dokunulmakta ve değer sunulmaktadır. Yeni doğan çocuklara hoş geldin altını, kadın çalışanlar için 6 yaşına kadar çocuk bakım ödeneği ve yeni anneler için özel emzirme odaları gibi destekler verilirken, kadın çalışanların iş yerinde süt iznini birleştirerek toplu bir şekilde kullanmalarına olanak sağlanmaktadır.

Çalışanların eğitim ve gelişimine büyük önem veren FNSS, yüksek lisans ve doktora çalışmalarını izin ve ödeneklerle desteklemekte, çalışanların kariyer gelişimine katkıda bulunmaktadır.

2023 yılında, FNSS'de özlük dosyalarının dijital ortama taşınarak, çalışanların ihtiyaç duydukları özlük belgelerine ERP sistemi üzerinden hızlı bir şekilde erişebilmeleri için çalışmalar başlatılmıştır.

FNSS'de özlük işleri ve çalışan yan hakları, ERP ve PDKS (Personel Devam Kontrol Sistemleri) üzerinden takip edilmektedir. İlgili programlar, güvenlik ve gizliliğin yanı sıra kullanıcı dostu arayüzleri sayesinde uyumlu ve hızlı bir süreç yönetimine imkân vermektedir. Çalışanların bilgileri, izinleri, çalışma saatleri, yetkilendirmeleri ilgili tüm bilgiler, bu sistemler üzerinden takip edilmektedir. Ayrıca, yöneticiler için anlık raporlama imkânları da sunulmaktadır.

İnsan kaynakları analitiği ve dijitalleşme çalışmaları

FNSS, İnsan Kaynakları süreçlerinde Power BI kullanarak tanımlayıcı ve öngörücü analitik çalışmalar yürütmektedir. Tanımlayıcı analitik kapsamında, yöneticilere gerçek zamanlı veriler sunan rapor ekranları tasarlanmıştır. Bu ekranlar, demografik veriler, çalışan listesi analizi, işe alım ve izin verileri, iş gücü devir oranı, performans diyalogları, iç mobilite ve uzaktan çalışma gibi kapsamlı metrikleri içermektedir. Öngörücü analitik çalışmalarla, ayrılma riski yüksek çalışanların belirlenmesine yönelik tahminleme modeli geliştirilmektedir. Ayrıca, robotik yazılımlar kullanılarak çalışanların sorularına hızlı yanıtlar verilmekte ve süreçler hızlandırılmaktadır. Yeni başlayan çalışanlar için dijitalleştirilen FNSS FORCE oryantasyon programı da bu alandaki önemli bir yenilik olarak öne çıkmaktadır.

FNSS, üniversitelerin mühendislik bölümü öğrencilerinin savunma sanayiine yönelik projelerine destek olmakta ve eğitimlerine önemli oranda katkı sağlamaktadır.

FNSS, kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) çalışmalarıyla; çevresel, sosyal ve ekonomik sürdürülebilirlik çerçevesinde, kurumsal ilkeleriyle uyumlu sosyal sorumluluk projeleri geliştirmekte ve hayata geçirmektedir.

FNSS, hayata geçirdiği KSS çalışmalarının misyonundaki "tüm paydaşlarını koruma ve topluma değer katma" felsefesi ile uyumlu olmasını hedefler.

FNSS, KSS çalışmalarını eğitim ve kültür, çevre, çalışanların iyi hali, kamu sağlığı ve güvenliği odağında sürdürmektedir.

FNSS ve Türk Silahlı Kuvvetleri Eğitim Vakfı (TSKEV) Eğitim Burs Fonu

Yıllık olarak sürdürülen proje kapsamında, FNSS, 2023 yılında şehit ve gazi çocukları öncelikli olmak üzere 93 öğrenciye eğitim desteği sağlamıştır.

ODTÜ Formula Student Kulübü ve İTÜ Güneş Arabaları Kulübü sponsorlukları

FNSS, üniversitelerin mühendislik bölümü öğrencilerinin savunma sanayiine yönelik projelerine destek olmakta ve eğitimlerine önemli oranda katkı sağlamaktadır. Söz konusu projeler, kara platformları üzerine yoğunlaşmakta ve öğrencilere gerçek dünya problemlerine çözüm bulma fırsatı tanımaktadır. FNSS tarafından desteklenmekte olan ODTÜ ile İTÜ öğrencilerinin geliştirdikleri araçlar, üniversiteler arası, ulusal ve uluslararası yarışmalarda önemli başarılar elde etmiştir.

ALFA Liderlik Akademisi "İnsana Değer" Projesi

2023 yılında Alfa Liderlik Akademisi kapsamında yaklaşık 100 katılımcı ile kişi başı 60 saatlik gönüllü topluma katkı projeleri gerçekleştirilmiştir.

2023 Yılında
Sosyal Gelişim FNSS

Meslek Liseleri Güvenle Gelişim Programı
FNSS, pilot okul olarak belirlenen Gölbaşı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ile 2022-2023 eğitim ve öğretim yılı boyunca yürüttüğü "Meslek Liseleri Güvenle Gelişim Programı" ile sürdürülebilirliğin sosyal boyutuna katkıda bulunmayı hedeflemiştir. Program, sağlıklı bir topluma katkı sağlamak ve eğitim-gelişim fırsatlarını desteklemek amacıyla tasarlanmıştır. FNSS çalışanları tarafından, elektrik elektronik teknolojisi, metal teknolojisi, makine ve tasarım teknolojisi alanlarında eğitim gören 100'ün üzerinde öğrenciye iş sağlığı ve güvenliği, çalışan hak ve sorumlulukları, etik değerler, takım çalışması, çevre bilinci, özgeçmiş hazırlama ve mülakat teknikleri gibi konularda kapsamlı bir eğitim programı sunulmuştur.

Yerel Eğitim Kurumlarına Destekler
Ankara Gölbaşı İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı ilk ve orta öğretim okulları başta olmak üzere, ihtiyaç sahibi okullara mobilya, bilgisayar donanım ve diğer eğitim malzemeleri bağış yoluyla sağlanmıştır.

Hayvan Dostlarımıza Destek
FNSS, 2023 yılında barınaklara mama ve ekipman yardımları gerçekleştirmiştir.

KSS projelerinin paydaşları, üretilen etki ve elde edilen sonuçlar
Eğitim odağında, FNSS ekosisteminde bulunan paydaşları hedefleyen KSS projeleri, öncelikli olarak şehit ve gazi çocukları ile asker çocuklarına, Şirket yerleşkesinin bulunduğu Ankara Gölbaşı'ndaki teknik lise öğrencilerine ve üniversitelerin mühendislik bölümlerinde kara sistemleri özelinde proje geliştiren öğrencilere fayda sunmuştur.

Eğitime katkı projeleri ile FNSS, çocuklara yatırım yapmanın yanı sıra, öğrencilerin geliştirdiği otonom, elektrikli ve güneş enerjisi ile çalışan araçlar ile sürdürülebilir geleceğin inşasına da destek olmaktadır.

Meslek liseleri projesi ile teknik liselerde okuyan ve yakın gelecekte istihdama katılacak öğrencilerin iş hayatına hazırlanmaları ve daha bilinçli çalışanlar olmaları sağlanmak hedeflenmiştir.

TSKEV ile gerçekleştirilen Eğitim Bursu Projesi, sadece maddi destek sağlamakla kalmamış, aynı zamanda vakıf kapsamında burs alan öğrencilerin FNSS'de staj programlarına katılımına imkân sunmuştur.

Üniversite sponsorlukları kapsamında, İTÜ Güneş Arabaları ekibi, Teknofest Robotaksi 2023'ü birinci sırada tamamlamış ve Bosh Future Mobility Challenge 2023 ile Shell Eco-Marathon 2023 gibi yarışmalara katılma hakkı kazanmıştır. Ayrıca, ODTÜ Formula ekibi, 7 farklı yarışa kabul edilen ilk Türk takımı olarak, 2023'te tasarlayıp ürettikleri elektrik motorlu otonom araçları ile Çekya Formula Student 2023 yarışmasında 177 takım arasında 11'inci olmuştur. Projelerden elde edilen bulgular, üniversite takımlarına daha fazla teknik ve mühendislik desteğinin verilmesinin gereğini de işaret etmiştir.

Alfa Liderlik Akademisi Lider Gelişim Programı kapsamında gerçekleştirilen ve çalışanların gönüllülük esası ile dâhil oldukları STK iş birliği projeleri, çalışan gelişimine pozitif etki sağlamış, gönüllülüğün önemini ortaya koymuştur.

Güzel Şeyler Derneği ile geliştirilen Alzheimer Hastaları İçin Zihin Geliştirme Egzersiz Seti Tasarımı, Deprem Farkındalık Eğitimi Tasarımı ve Atık Plastikten Filament Üretimi projeleri için hibe başvuruları yapılmıştır. Gerekli hibelerin onaylanması durumunda projeler hayata geçirilecektir.

FNSS, 2023 yılında KSS projeleri kapsamında toplam 1,2 milyon TL harcama gerçekleştirmiştir.

Alternatif Yaşam Derneği ile geliştirilen SHERO Programı'nın İşletme Modelinin Geliştirilmesi ve Yaygınlaştırılması Projesi, 32 çocuğun katılımıyla hayata geçirilmiştir. Müzik Evi İşletme Modeli ve Tanıtım Aşamalarının Stratejik Planlanması Projesi kapsamında firma ve belediyelerle etkin iş birliği içinde olunmuştur.

Meslek Liseleri Güvenle Gelişim Programı, mesleki ve teknik lise öğrencilerinin iş sağlığı ve güvenliği ile kişisel gelişim yönünden desteklenmesini sağlayarak hem bireysel hem toplumsal faydayı amaçlamıştır. Gerçekleştirilen proje ile öğrenilen dersler kayıt altına alınmış ve yeni dönem uygulamalarına girdi sağlamıştır.

FNSS, 2023 yılında KSS projeleri kapsamında toplam 1,2 milyon TL harcama gerçekleştirmiştir.

FNSS, iletişim stratejisinin temel yapı taşını oluşturan "tüm paydaşlara değer katma" ilkesi doğrultusunda, çalışanlar, eğitim kurumları, doğal çevre ve sektörel paydaşları desteklemeyi hedeflemektedir.

FNSS, KSS çalışmaları kapsamında yurt içi ve yurt dışında çeşitli kurum ve kuruluşlarla iş birliği yapmaktadır.

- Gölbaşı Belediyesi
- Gölbaşı Kaymakamlığı
- Gölbaşı İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü
- Umman Sultan Qaboos Üniversitesi (SQU)
- Malezya DEFETCH
- Endonezya PT-Pindad

2023 Yılında
Sosyal Gelişim TÜMAD

TÜMAD'IN HEDEFİ, ÇALIŞAN GÜVENLİĞİNİ EN YÜKSEK SEVİYEDE SÜRDÜRMEKTİR.

Bu bölümde
Farkındalık artırıcı İSG eğitimleri
26,47 adam/saat İSG eğitimi[1]
30 adet geniş katılımlı tatbikat
Toplumsal Cinsiyet Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Politikası
Operasyonlarda görevli kadın çalışan oranında artış
Çalışan istihdamının %70'i yerelden
"Lapseki Anaokulu" projesi

TÜMAD'ın Güvenlik Kültürü yaklaşımının odağında, işletmelerde çalışanların ve toplumun güvenliğini en yüksek seviyede tutarken iş kazalarını en aza indirme hedefi yer almaktadır. Şirket, kaza sıklığı ve kaza ağırlık oranlarını periyodik olarak takip etmekte ve bu sonuçları değerlendirme süreçlerine dâhil etmektedir. Haftalık Kaza Değerlendirme Toplantıları'nda durum değerlendirmeleri yapılarak kazaların kök sebepleri tespit edilmekte, düzeltme ve düzeltici faaliyetler TÜMAD'ın iş planlarına dâhil edilmektedir.

TÜMAD, İSG alanındaki ilerlemenin, çalışanların İSG prensiplerini benimsemesiyle sağlanabileceğine inanır. Bu doğrultuda, çalışanlara sunulan farkındalık artırıcı İSG eğitimleri kilit önem taşımaktadır.

Ayrıca, personelin katılımına açık olarak düzenlenen Haftalık Temsilciler Toplantıları, İSG Gözlem Formları, Şikayet ve Geri Bildirim Sistemi, İSG Kurul Toplantıları, SA8000 gereklilikleri kapsamında Sosyal Performans Ekibi Toplantıları ve Kişisel Koruyucu Ekipman

[1] Ülkemizde mevzuat zorunluluğu 16 saattir.

Değerlendirmeleri gibi süreçler, her kademeden TÜMAD çalışanının İSG süreçlerinde söz sahibi olmalarına imkân tanımaktadır.

TÜMAD'da İSG çalışmaları, ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi çerçevesinde yürütülmektedir. Türkiye'de Madencilik, alanında ISO 45001: 2018 Yönetim Sistemi Sertifikasını alan ilk madencilik şirketi olmuştur.

Yoğun bir eğitim programı ile desteklenen bir süreç

2023 yılında mevzuatta belirlenen 16 saatlik zorunlu İSG eğitimlerine ilave olarak, çalışan başına ortalama 26,47 saat (26,47 adam/saat) eğitim verilmiş, İSG kültürünü ve algısını geliştirmeye yönelik ölçme ve değerlendirme çalışmaları yapılmıştır.

TÜMAD'ın üniversite iş birliği ile çalışanlara yönelik gerçekleştirdiği anket çalışmaları, akademisyenler tarafından saha ziyaretleri ve yüz yüze yapılan görüşmeler neticesinde, İSG kültürü seviyesi Bredley eğrisinde Amirlerin gözetimi ve kontrol altında olarak belirlenmiştir. Sürekli iyileştirme politikası doğrultusunda, bu seviyenin tüm çalışanların birbirinden sorumlu hissettiği bir kültüre dönüşmesi için aksiyonlar başlatılmıştır.

ISO 39001 Yol ve Trafik Güvenliği Standardı çalışmalarının başlatılmasıyla, saha genelinde ve saha dışı ulaşım yollarında risk ve fırsatlar belirlenmiş, bu risklere yönelik aksiyonlar alınarak trafik farkındalığını artırmaya yönelik çalışmalar yapılmış ve sertifikasyon sürecine başlanmıştır.

Toplum Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Planı kapsamında, TÜMAD İSG Bölümleri tarafından, yakın paydaşlar başta olmak üzere, anaokul seviyesinden başlayarak tüm düzeyde öğrencilere güvenlik kültürü farkındalık eğitimleri düzenlenmektedir.

SA8000 Sosyal Hesap Verilebilirlik Sertifikasına sahip olan TÜMAD, çalışanların iyi olma hali (well-being) konusunda çalışmalar planlanmıştır. Standart kapsamında yapılan bağımsız üçüncü taraf denetimleri ile yürütülen çalışmaların etkinliği ölçülerek, sertifikasyonun devamlılığı sağlanmıştır.

2023 yılında Entegre Yönetim Sistemi kapsamında gerçekleştirilen denetimler başarıyla tamamlanmıştır. Alt İşveren Yönetimi, Değişim Yönetimi, Operasyon Kontrolleri ve Düzeltici Faaliyet konularında süreç iyileştirmeleri yapılmıştır.

2023 yılında mevzuatta belirlenen 16 saatlik zorunlu İSG eğitimlerine ilave olarak, çalışan başına ortalama 26,47 saat (26,47 adam/saat) eğitim verilmiş, İSG kültürünü ve algısını geliştirmeye yönelik ölçme ve değerlendirme çalışmaları yapılmıştır.

Reaktif bir izleme yöntemi olarak İSG trend analizleri, yüksek istatistiğe sahip kaza türlerini analiz ederek olası kazaların yaşanabileceği durumların frekanslarını ortaya koymaktadır. Bu analizler sayesinde, proaktif bir yaklaşım benimsenerek kazaların önlenmesi amaçlanmaktadır. Bu çerçevede, yapılan aksiyonlar ve farkındalık çalışmaları sonucunda, "El Yaralanmaları" oranı %40 oranında azaltılmıştır.

2023 Yılında

Sosyal Gelişim TÜMAD

İşletmelerde geniş katılımlı tatbikatlar

Raporlama döneminde, Lapseki ve İvrindi işletmelerinde toplamda 30 adet geniş katılımlı tatbikat gerçekleştirilmiştir. Tatbikatlar sırasında elde edilen olumlu ve olumsuz gözlemler kaydedilmiş ve bu gözlemler doğrultusunda bir tatbikat raporu hazırlanmıştır. Tespit edilen hususlar doğrultusunda gerekli aksiyonlar alınmış ve iyileştirme süreçleri titizlikle takip edilmektedir.

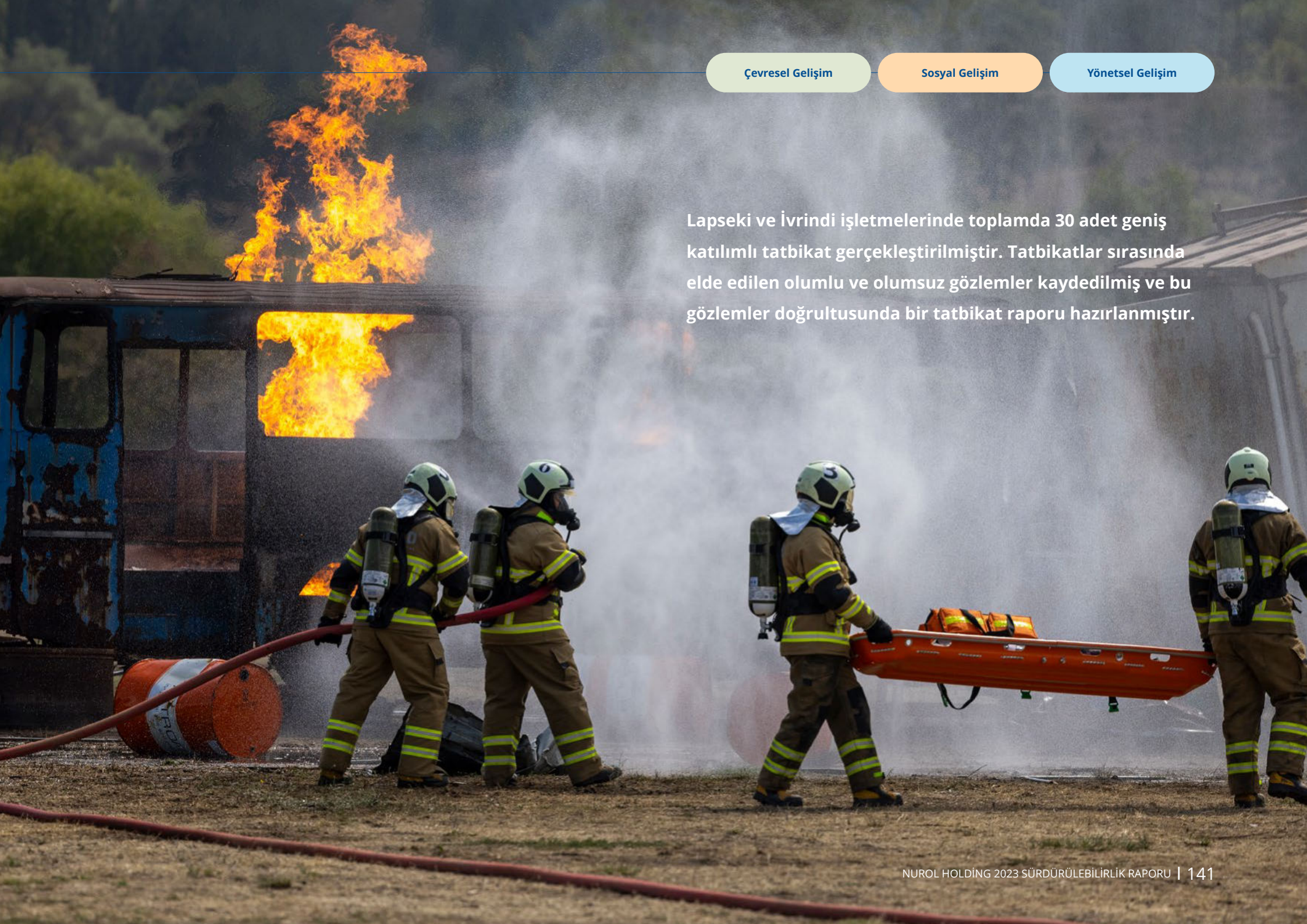
Lapseki İşletmesinde 9 adet (5 adet TÜMAD - 4 Adet Alt İşveren) acil durum tatbikatı gerçekleştirilmiştir.

- Laboratuvar Kimyasal Maruziyeti ve İlkyardım Tatbikatı
- Yeraltında Göçük Tatbikatı (KSE)
- Tesis ADR Ünitesi İlkyardım Tatbikatı
- Yerleşke Yangın Tatbikatı (Alt İşveren)
- Yeraltı Yaralanmalı Acil Durum Tatbikatı (Alt İşveren)
- Tesis Yaralanmalı ve Kimyasal Döküntü Acil Durum Tatbikatı
- Tesis Yaralanmalı ve Kimyasal Döküntü Acil Durum Tatbikatı
- Tesis Yaralanmalı ve Kimyasal Döküntü Acil Durum Tatbikatı
- Açık Ocak Yaralanmalı Acil Durum Tatbikatı (Alt İşveren)

İvrindi İşletmesinde 21 adet (18 adet TÜMAD - 2 Adet Alt İşveren - 1 Adet Çevre Ortak) acil durum tatbikatı gerçekleştirilmiştir.

- Siyanür Taşıma Tatbikatı
- Yığın Liçi Şev ve Tahliye Tatbikatı
- Siyanür Hazırlama Ünitesi Sırasında Katı Siyanür Dökülmesi
- CIC Tankının Patlaması Nedeniyle Kimyasal Dökülme, Dekontaminasyon ve İlk Yardım Tatbikatı
- Asit Tankı Patlaması Nedeniyle Kimyasal Dökülme, Dekontaminasyon ve İlk Yardım Tatbikatı
- Yığın Liçi Aşaması 1B Kuzey 1135 Kotu Boru Hattı Patlama Teması ve İlk Yardım Tatbikatı
- CIC Binası Üst Kat Siyanür Gazına Maruz Kalma Sondajı
- Cıva Buharına Maruz Kalma Tatbikatı
- Toplu Gıda Zehirlenmelerinde Acil Yardım ve Hasta Nakli
- Aglomeratör MCC Elektrik Çarpması
- Bakım Deprem Tatbikatı
- Kırıcı Deprem Tatbikatı
- Çevre Döküntü İletişim Tatbikatı
- Kamu ve Toplum İlişkileri Deprem Tatbikatı
- Jeoloji Yangın ve Tahliye Tatbikatı (Gece)
- Ambar Sabotajı ve Tahliye Tatbikatı
- Laboratuvar Yangını ve Kimyasal Dökülme Tatbikatı
- Kimyasal Sızıntısı Tatbikatı (Çevre ortak)
- Açık Ocakta Arama Kurtarma, Tahliye Tatbikatı (Alt İşveren)
- Yemekhane Yangın, Deprem Tahliye, İlk Yardım Tatbikatı (Alt İşveren)

6 Şubat 2023 Kahramanmaraş depremlerinin ardından, bölgeye giderek arama kurtarma çalışmalarına gönüllü olarak katılan TÜMAD Arama Kurtarma ekibinin yetkinliklerinin artırılması amacıyla AFAD tarafından verilen, uluslararası akreditasyona sahip "Kentsel Arama Kurtarma" eğitimine katılım sağlanmıştır. Ayrıca, TÜMAD Arama Kurtarma (TAK) Ekibindeki çalışanlara, mevcut ilk yardım sertifikalarına ek olarak "İleri İlkyardımcı Eğitimi" de verilmiştir.



Lapseki ve İvrindi işletmelerinde toplamda 30 adet geniş katılımlı tatbikat gerçekleştirilmiştir. Tatbikatlar sırasında elde edilen olumlu ve olumsuz gözlemler kaydedilmiş ve bu gözlemler doğrultusunda bir tatbikat raporu hazırlanmıştır.

2023 Yılında
Sosyal Gelişim TÜMAD

Etik, Şeffaflık ve Yolsuzlukla Mücadele

TÜMAD'da iş etiği ve yolsuzlukla mücadelenin çerçevesini, Nurol Holding Yönetişim Kuralları ve TÜMAD Etik İlkeler Prosedürü oluşturmaktadır. Şirket, yılda iki kez olmak üzere etik ihlallerini yönetim kuruluna raporlamaktadır. Raporlama döneminde, etik ihlali vakası yaşanmamıştır.

TÜMAD, insan kaynakları süreçlerinde yer alan performans izleme ve ölçme sistemi aracılığıyla tüm çalışanlarının etik uyumunu izlemektedir. Ayrıca, tedarikçi değerlendirme süreçlerinde de etik uyum puanlanmaktadır.

2023 yılında işe yeni başlayan çalışanlara, Nurol Holding Yönetişim Kuralları ve Etik İlkeler Prosedürü paylaşılmıştır. Ayrıca, Yönetişim Kuralları veya ilgili prosedürde yapılan güncellemeler tüm çalışanlara duyurularak bilgilendirme yapılmış; İnsan Kaynakları Oryantasyon sunumlarında, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne imza atılmış taahhütler de aktarılmıştır.

Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık alanında güçlü duruş

TÜMAD Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası, BM Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ve EBRD Performans Gereklilikleri başta olmak üzere Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler ile ulusal mevzuatın öngördüğü hedef, ilke ve düzenlemeleri benimsemiş ve içselleştirmiştir.

TÜMAD, çeşitlilik ve eşitlik politikalarını destekleme çalışmaları kapsamında, EBRD'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği kılavuzu doğrultusunda, kendi Toplumsal Cinsiyet Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Politikasını oluşturmuştur. Politika, TÜMAD işletmelerinde ve Merkez Ofis'te her düzeyde katılımın sağlandığı eğitimlerle tabana yayılarak farkındalık sağlamıştır.

TÜMAD, çeşitlilik ve eşitlik konularında, dış tedarikçiler, danışmanlar ve diğer iş ortaklarıyla iş birliği yapmaktadır. Şirket, raporlama döneminde Global Compact tarafından düzenlenen atölyelere katılım sağlamıştır.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Farkındalık çalışmaları kapsamında başlatılan ve istihdamda toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısını yerleştirmeyi amaçlayan eğitimler, TÜMAD'ın tüm kademelerdeki çalışanları için devam etmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliğine öncelik veren

şirketlerde verimlilik, ekonomik büyüme ve kurumsal kapasitenin arttığını gösteren iyi uygulamalardan ilham alınarak hazırlanan bu eğitimler, şirket çalışanları ve yöneticilerinin katılımıyla, 2023 yılında Merkez Ofisin bulunduğu Ankara'da ve işletmelerin bulunduğu Balıkesir ve Çanakkale'de uygulanmaya alınmıştır. Toplamda 270 çalışan, 2023 yılında Farkındalık Programı'na katılmıştır.

TÜMAD, SA8000 (İnsana Yakışır İşyerleri İçin Dünyanın Önde Gelen Gönüllü Sosyal Sertifika) standardına sahiptir. Bu standart, çocuk işçiliği, zorla çalıştırma, sağlık ve güvenlik, örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı, ayrımcılık, disiplin uygulamaları, çalışma saatleri ve ücretlendirme gibi başlıklara tam uyum sağlayarak, TÜMAD'ın bu standarda sahip dünyadaki tek altın madeni şirketi olmasına olanak tanımıştır.

TÜMAD, 2023 yılında çalışanlarının mesleki kariyerlerinde ilerlemelerini desteklemek amacıyla eğitim programlarına yatırımlarını sürdürmüştür.

Çalışanların geleceğine ve yetkinliklerine yatırım yapan bir şirket

TÜMAD, 2023 yılında çalışanlarının mesleki kariyerlerinde ilerlemelerini desteklemek amacıyla eğitim programlarına yatırımlarını sürdürmüştür.

Devreye alınan programlar, çalışanların yetkinliklerini belgelemelerine ve mesleki olarak gelişmelerine katkı sağlamıştır. 2023 yılında, ortalama 972 çalışan için mesleki yeterlilik, teknik ve kişisel gelişim alanlarında toplam 12.776 saat eğitim gerçekleştirilmiştir. Kişi başı eğitim 13,13 adam/saat olmuştur.

Raporlama döneminde, yenilikçi eğitim yöntemleriyle interaktif eğitim içerikleri hazırlanmış ve çalışanların kişisel ve profesyonel gelişimlerini desteklemek amacıyla liderlik eğitim programı başlatılmıştır.

Hedefin üstünde bir başarı

TÜMAD, İşgücü ve İnsan Kaynağı Yönetim Sisteminde tanımlı olan kadınların iş gücüne katılımını ve liderlik pozisyonlarındaki varlığını artırmaya yönelik hedefin üzerinde bir oranla, kadın çalışanlara istihdam imkânı sağlamıştır. İşletmelerde operasyonların başından itibaren kadın çalışan oranı düzenli takip edilmiştir. 2022 yılında %12 olan oran, 2023 yılında %13'e yükselmiştir. Orta düzey yöneticiler arasında kadın yönetici oranı ise 2023 yılı için %8 olarak raporlanmıştır.

Performans ve yetenek yönetiminde kapsamlı değişiklik

TÜMAD, 2023 yılında performans yönetim sisteminde değişikliğe giderek, yıllık bazda performans değerlendirmesini metrik tabanlı bireysel-süreçsel takip sistemine dönüştürmüştür. Proje kapsamında, performans yönetim kültürünün tesis edilmesi ve işletmelerin temel kârlılık hedeflerinin bireylere indirilmesi amacıyla yetenek ve performans yönetimi alanında çeşitli stratejiler uygulanmıştır. Yetenek yönetimi sisteminin kurgulanmasına yönelik çalışmalar yürütülmüş ve bu kapsamda Mavi Yaka Derecelendirme Sistemi projesi 2023 yılında uygulamaya alınmıştır.

Performans ve yetenek yönetimi alanındaki faaliyetlerin sonuçları, yıllık olarak uygulanan Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyeti Anketi ile ölçülmektedir. 2023 yılında, 626 çalışanın katılımı ile Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyeti Anketi uygulanmıştır.

İşe alım süreçleri

TÜMAD, madencilik sektöründe dünya ve ülke standartlarına uygun, stratejik ve yenilikçi insan kaynakları yaklaşımlarını benimsemektedir. Gerçek sermayesinin insan kaynağı olduğuna inanarak, çalışanlarını paydaşları arasında öncelikli kılmaktadır. İşe alım süreçlerinde etnik köken, ırk, dil, din ve cinsiyet ayrımı yapmaksızın, işin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranış yetkinliklerine sahip, doğru kişilerin istihdamını sağlamaktadır.

TÜMAD'ın hedefi, insan kaynakları uygulamalarıyla hem yetişmiş hem de sektöre yeni girecek iş gücü için tercih edilen ve düşük sirkülasyon oranına sahip bir şirket olmaktır.

2023 Yılında
Sosyal Gelişim TÜMAD

TÜMAD, işe alım süreçlerinde çeşitliliği ve eşitliği, İnsan Kaynakları Politikası, Seçme ve Yerleştirme Prosedürü ile Eşit İstihdam Fırsatı Prosedüründe tanımlanan çeşitlilik ve eşitlik taahhüdüne uygun olarak sağlamaktadır. Çeşitlilik ve eşitlik konularında farkındalık eğitimleri düzenleyen şirket, iş ilanlarını farklı demografik gruplardan adayların başvurabileceği çeşitli platformlarda yayınlamakta ve kadınlar, engelliler, azınlık gruplar ve farklı yaş gruplarından adayların başvurularını teşvik etmektedir.

TÜMAD'ın işe alım süreçlerinde ulusal ve uluslararası düzenlemelere uyum sağlamak amacıyla benimsediği ve uyguladığı prensipler

- **Küresel İlkeler Sözleşmesi:** Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni benimseyerek, insan hakları, işçi hakları, çevre ve yolsuzlukla mücadele konularında taahhütlerde bulunmaktadır.
- **Eşitlik ve Ayrımcılık Yapmama:** Seçme ve yerleştirme süreçlerinde etnik köken, ırk, dil, din ve cinsiyet gibi faktörlere dayalı ayrım yapılmamaktadır.
- **Yasal Uyum:** 4857 sayılı İş Kanunu ve uluslararası standartlarla uyumlu politikalar geliştirilmektedir.
- **SA 8000 Standartlarına Uyum:** Çalışanların güvenliği ve sağlığı için etik değerlerin yaşatıldığı bir ortam oluşturmak amacıyla SA 8000 standartlarına uygun uygulamalar gerçekleştirmektedir.
- **Kapsayıcılık ve Çeşitlilik:** Dezavantajlı ve hassas grupların işe alım süreçlerinde uyumu gözetmektedir.

TÜMAD'a göre, insan kaynakları kapsamında eğitim ve geliştirme, organizasyonun başarısının anahtarıdır.

Şirket, bireysel kariyer gelişimi için belirlenen ihtiyaca dayalı teknik ve kişisel gelişim eğitimleri planlamakta ve aynı zamanda kurumsal bağlılığı korumak için çaba sarf etmektedir. Pozisyon bazlı eğitim ihtiyaçları belirlenmekte ve eğitimlerin mümkün olduğunca çalışanın gelişim alanlarına yönelik olmasına özen gösterilmektedir. Eğitimden kaynaklanan faydaları ölçmek için kalite yönetim sistemlerinin gereklilikleri doğrultusunda eğitim değerlendirme uygulanmaktadır.

Çalışanların verimliliğini ve bilgi düzeyini artırmak için her çalışanın yetkinliği belirlenmekte, eğitim ve gelişimi desteklenmektedir.

Eğitim başlıkları; TÜMAD Eğitim Prosedürü'nde tanımlandığı şekilde iç eğitimler, mesleki yeterlilik eğitimleri, teknik eğitimler ve kişisel gelişim eğitimleri olarak kategorize edilmektedir. Eğitimler sonrası yapılan eğitim değerlendirmeler ile eğitim içerikleri ve eğitmenler gözden geçirilmektedir. İç eğitimlerde, eğitim etkinliğini değerlendirmek amacıyla ön test ve son test uygulamaları yapılmaktadır. Değerlendirme sonuçlarına göre gerekli iyileştirmeler yapılmaktadır.

TÜMAD, istihdamda yerel toplulukları önceliklendirmektedir. Raporlama döneminde, çalışan istihdamının %70'i yerelden gerçekleşmiştir.

Eğitim ve gelişim programları bağlamında geleceğe dair plan ve projeler, TÜMAD'ın hedefleri ve çalışan ihtiyaçları doğrultusunda şekillenmektedir.

Önümüzdeki dönemde;

- Dijital Dönüşüm: Eğitim süreçlerinde kullanılan dijital programlar ortaklaştırılarak, tüm eğitim süreçlerinin tek bir program altında yer alması sağlanacaktır. Bu sayede, eğitim süreçlerinde verimliliği artırmak üzere dijital dönüşüm gerçekleştirilecektir.
- Liderlik Programı Genişletme: 2023 yılında uygulanan liderlik programının kapsamı, yönetim kademelerine doğru genişletilecektir.
- Kişisel Gelişim Eğitimleri: Çalışan ihtiyaçları analiz edilerek, kişisel gelişimlerine katkı sağlayacak toplu eğitimler planlanmıştır.

Çalışan Memnuniyeti

TÜMAD'da çalışanların taleplerini dinleme ve yanıtlama ekseninde, 2019 yılından itibaren her yıl Çalışan Memnuniyeti ve Bağlılığı Anketi uygulanmaktadır. Anket, bağımsız bir firma aracılığıyla yürütülmektedir. 2023 yılında uygulanan ankette, çalışan bağlılığından mutluluk endeksine kadar çeşitlilik gösteren 16 kategoride çalışanların memnuniyet ve bağlılıkları ölçümlenmiştir. Ankette ayrıca, açık uçlu sorular ile çalışanların değinilmemiş konulardaki talepleri ve geri bildirimleri de alınmıştır.

TÜMAD, istihdamda yerel toplulukları önceliklendirmektedir. Raporlama döneminde, çalışan istihdamının %70'i yerelden gerçekleşmiştir. Yerel çalışanlar ve aileleri, TÜMAD'ın aynı zamanda birinci derece paydaşıdır ve çalışanların memnuniyeti paydaş katılım süreçlerine doğrudan etki etmektedir.

Çalışanların geri bildirimlerini toplamak ve değerlendirmek amacıyla, çalışanların katılımı ve danışma süreçlerini içeren haftalık Temsilciler Toplantıları, Sosyal Performans Ekibi Toplantıları, Gözlem Kartları ve Şikayet ve Geri Bildirim Sistemi gibi yöntemlerle, politika oluşturma aşamasından iş süreçlerine katkı sağlanmakta ve sağlık ile güvenlik uygulamalarının her süreçte yaygınlaştırılması sağlanmaktadır. Toplanan geri bildirimler, gerekli aksiyonlarla değerlendirilmektedir.

TÜMAD ücret politikası; eşit işe eşit ücret ve adil ücret ilkeleri üzerine kurulmuştur.

Mevzuat veya sözleşmeden doğan (belirli, belirsiz süreli hizmet sözleşmeleri ve Toplu İş Sözleşmeleri) yükümlülükler doğrultusunda, yasal veya sözleşmeye bağlı genel artışlar dikkate alınarak, çalışanların yaşam maliyetlerine uyum sağlamaları ve motivasyonlarını artırmaları amacıyla ücret artışları yapılmaktadır. Performans değerlendirme sistemi kapsamında, çalışanlara performans primi ödenmektedir. Çalışanların günlük yaşamlarını kolaylaştırmak üzere yemek kartları, ulaşım destekleri, sağlık sigortası gibi yan haklar sağlanmaktadır.

Toplu İş Sözleşmesi kapsamında çalışan mavi yaka personel için Mavi Yaka Derecelendirme Sistemi oluşturulmuş ve uygulamaya alınmıştır.

2023 Yılında

Sosyal Gelişim TÜMAD

Şirket, SA8000: 2014 Sosyal Hesap Verilebilirlik Standardı gereklilikleri doğrultusunda, çalışanların ücretlerini belirlerken "Asgari Yaşam Endeksi"ni kullanarak geçim ücreti düzeyini araştırmaktadır. Bu amaçla, Global Living Wage Coalition, Anker Research Institute ve TÜİK araştırmalarını değerlendirerek, kendi geçim ücreti araştırmasını gerçekleştirecek bir metodoloji belirlenmiştir. Bu doğrultuda TÜMAD ve alt işverenlerinin tüm çalışanları asgari ücretin üstünde yaşam endeksine uygun ücretlendirilmektedir.

Ücret yönetiminde gözden geçirme süreci, şirket politikalarına uygun olarak yönetim kararları, ekonomik şartlar (enflasyon, TEFE, TÜFE oranları), bütçe, maliyet, toplam maliyetteki işçilik yüzdeleri, mevzuat veya sözleşmeden doğan (belirli, belirsiz süreli hizmet sözleşmeleri ve Toplu İş Sözleşmeleri) yükümlülükler (yasal veya sözleşmeye bağlı genel artışlar) ve hedeflerin gerçekleşme performansına bağlı olarak yerel piyasa uygulamaları dikkate alınarak işletilmektedir.

Organizasyondaki tüm pozisyonlar için hiyerarşi diyagramları oluşturulmuştur. Oluşturulan pozisyonlar ve kadroların ücret yönetim esasları, aşağıdaki farklı kriterler dikkate alınarak belirlenmektedir:

- Görev tanımlarında yer alan sorumluluklar,
- Pozisyonun yetkileri,
- Pozisyonun gerektirdiği ulusal ve uluslararası standartlardaki yetkinlikler,
- Sektöre ait zorunlu üretim, planlama ve ERP yazılım ve uygulamaları,
- Madencilik sektörü ve diğer sektörlerdeki, Türkiye ve dünyadaki ücret aralıkları ile ilgili yapılan anketler, analizler, beklentiler ve istatistikler,
- Pozisyonun sektördeki yeri, önemi ve nitelikli çalışan sayısı,
- Pozisyonun şirket hedeflerine katkısı ve önemi.

TÜMAD'da performansa dayalı ücretlendirme uygulaması bulunmamaktadır. Ancak, performans değerlendirme sistemi kapsamında performans primi ödemesi yılda bir kez yapılmaktadır.

Tüm çalışanlar için ücret yönetiminin temelini; çalışanların görev ve sorumlulukları, yetkileri, deneyim süreleri, eğitim düzeyleri, yetkinlikleri, performansları ve piyasa koşulları gibi faktörler dikkate alınarak ücretlerin belirlenmesi oluşturmaktadır.

TÜMAD, çalışanlarına; kanunlar, Toplu İş Sözleşmesi ve şirket uygulamalarından kaynaklanan hakları tanımaktadır.

- Belirli pozisyonlar için şirket aracı,
- Bilgisayar-cep telefonu,
- Özel sağlık sigortası,
- Kira yardımı,
- Sosyal yardım,
- Bayram yardımı,
- Yakacak yardımı,
- Kıyafet yardımı,
- Taşınma yardımı,
- Yol yardımı,
- Eğitim yardımı,
- Teşvik primi,
- Evlilik ve doğum hediyesi
- Performans primi.

2023 yılında, özlük işleri ve yan haklar gözden geçirilerek belirlenen oranlarda artışlar gerçekleştirilmiştir.

Hayata geçirilen tüm bu projelerin hedef kitlesi, TÜMAD'ın faaliyet gösterdiği bölgelerdeki yerel topluluklar, özellikle kadınlar, gençler, çiftçiler, girişimciler ve öğrencilerdir.

2023 yılında, TÜMAD çeşitli KSS projelerini hayata geçirmiştir.

Öne çıkan projeler arasında Balıkesir'de açılan Havran Bilim ve Teknoloji Merkezi, Lapseki ilçesindeki tarım ve hayvancılık projeleri, paydaş yöre kadınlarımız için telkari, biçki-dikiş, arıcılık, e-pazarlama gibi meslek edindirme kursları ve gençler için sosyal-kültürel geziler yer almaktadır. Projeler, yerel halkın ihtiyaçlarına yönelik olarak tasarlanmış olup, ekonomik fırsatlar yaratma, mesleki becerileri geliştirme ve kadın ve gençlere bilimsel ve teknolojik eğitimler sunma gibi geniş kapsamlı hedefler içermektedir.

Hayata geçirilen tüm bu projelerin hedef kitlesi, TÜMAD'ın faaliyet gösterdiği bölgelerdeki yerel topluluklar, özellikle kadınlar, gençler, çiftçiler, girişimciler ve öğrencilerdir.

2023 Yılında
Sosyal Gelişim TÜMAD

2023 yılındaki KSS projeleri, bölgesel ve toplumsal anlamda önemli etkiler üretmiştir.

Ekonomik kalkınma projeleri sayesinde yerel halkın gelir seviyesi artmış, mesleki eğitimler ile iş gücü niteliği yükselmiştir. Eğitim projeleri, gençlerin bilim ve teknoloji alanlarına olan ilgisini artırmış ve eğitim seviyelerinin yükselmesine katkı sağlamıştır. Kadınların el becerileri ekonomik karşılığını bulurken, 2022 yılında hayata geçirilen Çilek Üretimi Projesi, başarı ile sonuçlanmış, 2023 yılında projenin kapasitesi iki katına çıkarılarak bölge, çilek üretimi açısından önemli bir merkez haline gelmiştir.

TÜMAD, Sosyal Etki Değerlendirme çalışmalarında elde edilen temel veriler ışığında meslek edindirme ve işbaşı eğitimleri için olanaklar sunmuş, kazandırılan becerilere uygun istihdam alanları yaratmış ve toplumsal katma değer sağlanarak yöre halkının ekonomik ve sosyal kalkınmasına katkı sağlamıştır. Bu kapsamda gerçekleştirilen "Çilek Kokulu Tarlalar, Fidanlar Ağaç Olsun, Mantar Yetiştiriciliği, Kozalak Boyama, Telkari, İş Gömleği Dikim, Bilgisayar Okur-Yazarlığı, Yem Bitkisi Yetiştiriciliği" gibi programlara bir yenisi daha eklenerek "Kraliçe Arılar" projesi 2023 yılında hayata geçirilmiştir. TÜMAD, ilke olarak devam eden projelerine her yıl en az bir yeni proje devreye almaktadır.

TÜMAD politikası gereği yıllık cirosundan belirlenmiş bir oranı, KSS projelerine ayırmakta ve bu projelerin finansmanını sağlamaktadır. Ek olarak, kobi destekleri, AB hibeleri, AIKB destekleri de kullanılmaktadır. 2023 yılı KSS projeleri, TÜMAD'ın öz kaynakları ile hayata geçirilmiş; yerel kalkınma, eğitim ve çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlanmıştır.

Projelerin uygulanması ve sonuçlarının değerlendirilmesinde çeşitli metrikler ve yöntemler kullanılmaktadır. Bu metrikler arasında proje katılımcı sayısı, eğitim programlarına katılım oranları, yerel ekonomiye sağlanan katkı, çevresel iyileştirme çalışmaları ve toplumsal geri bildirimler yer almaktadır. Değerlendirme yöntemleri arasında ise düzenli olarak yapılan izleme ve raporlama çalışmaları, paydaş geri bildirimleri ve bağımsız değerlendirme raporları bulunmaktadır.

Eğitim yatırımlarıyla sosyal kalkınmaya önemli katkı sunan TÜMAD, madencilik sektörüne nitelikli ara eleman kazandırmak amacıyla hayata geçirilen İvrindi "Nurettin Çarmıklı Madencilik Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi", Çanakkale'de eğitime destek amacıyla açılan "Erol Çarmıklı Anadolu Lisesi", tüm çocuk ve gençlerin bilim ve teknolojiye ilgisini çekmek, kolay anlaşılır ve eğlenceli bir şekilde bilimsel konuların

2022 yılında hayata geçirilen Çilek Üretimi Projesi, başarısı, 2023 yılında projenin kapasitesi iki katına çıkarılarak bölge, çilek üretimi açısından önemli bir merkez haline gelmiştir.

sunulması ve geleceğin bilim insanlarının yetişmesine katkı sağlamak amacıyla kurulan "Havran Bilim ve Teknoloji Merkezi" projelerine 2023 yılında yüz beş öğrenci kapasiteli "Lapseki Anaokulu" projesi eklenmiştir.

Yerel halkın ihtiyaçlarını dikkate alan bir yaklaşım

TÜMAD, yerel topluluklarla etkileşim stratejisini, sürdürülebilir kalkınma ve sosyal sorumluluk ilkelerinde temellendirmiştir.

Şirket, faaliyet gösterdiği bölgelerdeki sosyal ve ekonomik yapıları dikkate alarak yerel halkın ihtiyaçlarını belirlemekte ve bu ihtiyaçlar doğrultusunda projeler geliştirmektedir. Yerel halkın ekonomik kalkınmasını desteklemek, eğitim olanaklarını artırmak ve çevresel sürdürülebilirliği sağlamak amacıyla çeşitli mesleki gelişim programları uygulanmaktadır. Projelerin geçim kaynakları ve toplum kalkınmasına etkisi, Lapseki ve İvrindi'de düzenli olarak gerçekleştirilen Toplum Kalkınma Programları İzleme ve Danışma Toplantılarında yerel paydaşlar, kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşlarının yöneticileri ve temsilcilerinin katılımlarıyla ele alınmaktadır. Toplantılarda, hayata geçirilen ve geçirilebilecek proje stratejileri hakkında görüş alışverişinde de bulunulmaktadır.

TÜMAD, yerel topluluklarla etkileşim stratejisini, sürdürülebilir kalkınma ve sosyal sorumluluk ilkelerinde temellendirmiştir.

TÜMAD, benimsediği sürdürülebilir madencilik kriterleri doğrultusunda, istihdama katkıda bulunmak ve gelir düzeyini artırmak amacıyla yöre halkının ekonomik ve kırsal kalkınmasını, ayrıca tarımsal üretimi desteklemektedir. Bu amaçla, yörelerin yaşam standartlarını yükseltmek için paydaş kadınların sosyal ve ekonomik açıdan güçlendirilmesine yönelik projeler de hayata geçirilmektedir.

TÜMAD, yerel topluluklarla etkileşim kapsamında çeşitli kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliği yapmaktadır. Projeler kapsamında, Özel İdare Müdürlükleri, Milli Eğitim ve Tarım Müdürlükleri, Halk Eğitim Müdürlükleri, Ziraat Odası ve Muhtarlar Derneği, Kooperatifler gibi yerel kuruluşlarla ortak çalışmalar yürütülmüştür. Bu ortaklıklar, yerel halkın ihtiyaçlarına daha etkili ve sürdürülebilir çözümler sunmayı hedeflemektedir.

2023 Yılında
Sosyal Gelişim NurolBank

NUROLBANK, İSG KÜLTÜRÜ GÜÇLÜ BİR BANKADIR.

Bu bölümde
İSG mevzuatına uyum
Acil durum hazırlık seviyesi yüksek bir insan kaynağı
TBB Bankacılık Etik İlkelerini benimsemiş bir hizmet sağlayıcı
Ayırımcılığa karşı kararlı duruş
Zengin bir eğitim programı ile sunulan değer

NurolBank'ın hedefi, ülkemizde geçerli İSG mevzuatına tam ve eksiksiz uyumu sağlamaktır.

Raporlama döneminde gerçekleştirilen İSG risk değerlendirme çalışmalarında, yeni bir risk tespit edilmemiş, mevcut İSG risklerine yönelik önlemler gözden geçirilmiştir. Banka, önlemlerin etkinliğini düzenli denetimlerle değerlendirmektedir.

Sıfır iş kazası hedefini benimsemiş olan NurolBank'ta, 2023 yılında herhangi bir iş kazası veya tehlikeli durum yaşanmamıştır.

2023 yılında, bina yönetimi tarafından gerçekleştirilen acil durum tatbikatlarına yüksek katılım sağlanmıştır. Tatbikatta, Banka personelinin acil bir durum karşısında yüksek bir hazırlık seviyesine sahip olduğu gözlenmiştir.

Banka çalışanlarının İSG kültürü, İSG ve ilkyardım eğitimleri ile desteklenmektedir. 2023 yılında, İSG eğitimlerinin kapsamı ve içeriği genişletilmiştir.

NurolBank, cinsiyet, din, dil, ırk, mezhep, fiziksel engel ve benzeri farklılıkları insan kaynağında zenginlik olarak değerlendirir.

Yüksek oranda katılımın sağlandığı eğitimler, çalışanların İSG bilgisine ve saha uygulamalarına katkı sağlamaktadır. Eğitimlerin etkinliği, katılım oranları ve geri bildirimlerle takip edilmektedir. Raporlama döneminde yeni işe başlayan personele Temel İSG Eğitimi düzenlenerek gerekli bilgilendirilmeler sağlanmıştır.

Etik, şeffaflık ve yolsuzluk

NurolBank, tüm iş süreçlerinde etik ilkelere tam uyumu gözetir.

BDDK tarafından yayımlanan Bankaların Kurumsal Yönetim Etik Kuralları Yönetmelik hükümlerine göre hazırlanan ve NurolBank Yönetim Kurulu tarafından onaylanan Kurumsal Yönetim Etik Kuralları Yönetmeliği, Banka bağlamında ana çerçeveyi çizmekte; pay sahipleri, müşteriler ve çalışanlarla olan karşılıklı iletişimi düzenlemektedir.

NurolBank, şeffaf yönetim anlayışı içerisinde TBB Bankacılık Etik İlkelerini asgari unsur olarak kabul etmekte ve uygulamaktadır. Bankacılık Kanunu'nun ilgili hükümleri kapsamında, müşteri sırrı niteliğindeki bilgi ve belgeler, yalnızca Bankacılık Kanunu'nda belirtilen sır saklama yükümlülüğüne istisna teşkil eden haller dışında üçüncü taraflarla paylaşılmamakta, gizli tutularak özenle saklanmaktadır.

Banka çalışanlarının hizmet döngüsü kapsamında, kanun, tüzük, yönetmelik, politika, prosedür ve düzenlemelere uygun hareket etmeleri beklenmektedir.

Banka, olası yolsuzlukları ve ilgili riskleri önlemek veya tespit etmek amacıyla güçlü kontrol mekanizmaları kurmuştur. Banka çalışanları, iş ortakları ve diğer ilişkili tarafların yolsuzluk riskleri konusunda farkındalıklarının artırılması için çeşitli önlemler alınmakta ve düzenli eğitimler verilmektedir.

NurolBank, çalışanlarına değer verir.

NurolBank, cinsiyet, din, dil, ırk, mezhep, fiziksel engel ve benzeri farklılıkları insan kaynağında zenginlik olarak değerlendirir. Ayırımcılığa karşı kararlı duruşa sahip olan NurolBank'ın istihdam odağı, işin gerektirdiği nitelik ve yeteneklere sahip olmak noktasında şekillenmektedir.

Şirket, insan kaynağının zenginliği ve çeşitliliğiyle faaliyet gösterdiği coğrafyayı ve müşteri tabanını kapsamaktadır. Banka, kadın istihdamına büyük önem vererek üniversitelerle iş birliği yapmakta ve kadınların iş gücüne katılımını teşvik etmek için çeşitli çalışmalar yürütmektedir.

İşe alım stratejisi, yıllık hedefler ve ihtiyaçlar doğrultusunda şekillendirilmektedir. İşe alım süreçlerinde, adil olmaya odaklı mülakat teknikleri kullanılmakta ve aday havuzunun çeşitliliğini artırmaya yönelik stratejiler geliştirilmektedir.

Benzer şekilde staj programları düzenlenerek genç yetenekler yetiştirilmekte ve geleceğin çalışanlarını belirlemek için fırsatlar sunulmaktadır.

NurolBank, çalışanlarının kişisel ihtiyaçlarına uyum sağlamak için işyeri düzenlemelerinde engelli çalışanların ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmaktadır.

Çalışanlar, zengin bir eğitim programı ile desteklemektedir. Çalışan eğitimi ve gelişimi, personelin motivasyonunu artırmakta, çalışanların kariyer gelişimini teşvik etmektedir.

NurolBank, çalışanlarına sunduğu değer önerisini, maaş paketini bütünleyen zengin yan haklar ile desteklemektedir.

2023 Yılında

Sosyal Gelişim Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel

SHERATON ANKARA HOTEL & CONVENTION CENTER VE LUGAL, A LUXURY COLLECTION HOTEL, ANKARA, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİ (İSG) TEMEL BİR ODAK NOKTASI VE VAZGEÇİLMEZ BİR ÖNCELİK OLARAK KABUL ETMEKTEDİR.

Bu bölümde

- Entegre yönetim sistemi bağlamında düzenlenmiş İSG uygulamaları
- Düzenli İSG eğitimleri
- Marriott Global Yolsuzlukla Mücadele Politikası
- Çalışanlara sunulan ek yan haklar

Otel işletmeleri, fonksiyonları bakımından İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği'ne göre az tehlikeli sınıfta yer alsalar da, sunulan hizmetlerin çeşitliliği ve farklı yetkinliklere sahip geniş bir insan kaynağının varlığı nedeniyle İSG açısından önemli bir konuma sahiptir.

Sheraton Ankara Hotel & Convention Center ve Lugal, A Luxury Collection Hotel, Ankara'nın Entegre Yönetim Sistemi, İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) uygulamalarının temel çerçevesini belirlemektedir.

2023 yılında gerçekleştirilen yangın tahliye tatbikatıyla çalışanların acil durumlara hazırlık düzeyi değerlendirilmiştir. Aynı yıl, bomba tehdidi tatbikatı yapılmış; 2024 yılında ise sivil kargaşa masa üstü tatbikatları gerçekleştirilmiştir. Bu tatbikatlar sırasında ilgili konulardaki bilgiler güncellenmiş, uygulama eksiklikleri tespit edilmiş ve giderici tedbirler belirlenmiştir.

Otellerde gerçekleştirilen acil durum tatbikatlarının sonunda, çalışanların acil durumlara hazırlık derecesi periyodik olarak ölçülmektedir. Teorik bilgilerin sahada uygulanabilirliği test edilmekte ve icra sırasında yaşanan zorluklar gözlemlenerek iyileştirici adımlar atılmaktadır.

Sheraton Ankara Hotel & Convention Center ve Lugal, A Luxury Collection Hotel, Ankara'da İSG kültürü ve algısını geliştirmek amacıyla üç aylık dönemlerde İSG kurul toplantıları düzenlenmektedir. Bu toplantılarda alınan kararlar, personel duyuru panolarında paylaşılmakta ve tüm çalışanlara duyurulmaktadır. Ayrıca, otel çalışanlarına düzenli İSG eğitimleri verilmekte, haftalık saha gözetimleri yapılarak çalışma ortamının güvenliği sürekli olarak izlenmekte ve iyileştirilmektedir.

2023 yılında İSG eğitimlerinin kapsamı, eklenen görseller ve destekleyici videolarla genişletilmiştir. Ayrıca, yaşanmış İSG kazaları ve vakalardan çıkarılan dersler doğrultusunda iyi uygulamalar ve eksik konular hakkında çalışanlara bilgi aktarılmaktadır.

Engelsiz Yaşam için Çözümler

Sheraton Ankara Hotel & Convention Center ve Lugal, A Luxury Collection Hotel, Ankara, engelsiz yaşamı desteklemek amacıyla 3 adet engelli odasına sahiptir. Ayrıca, spa havuzuna eklenen engelli asansörü ile fiziksel engelli bireylerin konforu ve erişimi artırılarak, engelsiz bir konaklama deneyimi sağlanmaktadır.

Etik, Şeffaflık ve Yolsuzlukla Mücadele

Sheraton Ankara Hotel & Convention Center ve Lugal, A Luxury Collection Hotel, Ankara'da Marriott Global Yolsuzlukla Mücadele Politikası geçerlidir. Olası etik ihlallerinin bildirilmesi, Marriott International tarafından işletilen uzaktan erişimli bir sistem üzerinden sağlanmaktadır.

Etik bağlamında, Marriott International tarafından hazırlanan online eğitim tüm çalışanlar için zorunlu tutulmaktadır.

Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcı İş Ortamı

Sheraton Ankara Hotel & Convention Center ve Lugal, A Luxury Collection Hotel, Ankara, istihdam süreçlerini eşit fırsat ilkesi doğrultusunda yürütmekte ve çeşitlilik içeren, kapsayıcı bir iş gücünü sürdürmeye odaklanmaktadır.

Kadın Hakları ve Cinsiyet Eşitliği Politikası, cinsiyet eşitliğine ve kadın istihdamına verilen önemi vurgularken; Çocuk Hakları Politikası, çocuk işçi çalıştırılmasının önlenmesi ve çocuk istismarına karşı önlemler alınması gibi kritik konuları düzenlemektedir. Ayrıca, Çalışan Hakları Politikası tedarikçilerle de paylaşılmaktadır.

Otellerde, Marriott International tarafından belirlenen performans değerlendirme süreci her yıl düzenli olarak uygulanmaktadır. İşe alım süreçlerinde her pozisyon için özel olarak hazırlanmış mülakat formları kullanılmaktadır.

Marriott International tarafından planlanan zorunlu eğitimler yıl boyunca çalışanlara sunulmakta, önümüzdeki dönemde bu eğitimlerin çevrimiçi formatlardan sınıf ortamına taşınması planlanmaktadır.

Çalışan Memnuniyeti ve Ücretlendirme Yönetimi

Çalışanlara her yıl düzenli olarak Çalışan Memnuniyeti Anketi uygulanmaktadır. Çalışan memnuniyetinin yüksek olması, misafir memnuniyetine olumlu şekilde yansımaktadır. Otel çalışanları, her koşulda misafir memnuniyetini ön planda tutmaktadır.

Otel işletmelerinde ücretlendirme yönetimi, pozisyon ve yönetici seviyelerine göre belirlenmektedir. Çalışanlara maaşlarının yanı sıra Özel Sağlık Sigortası, Yol Yardımı, Sosyal Yardım ve Yakacak Yardımı gibi ek yan haklar sunulmaktadır.

2023 Yılında

Sosyal Gelişim Nurol Holding'den Sosyal Gelişime Uzun Soluklu Destek

Sosyal gelişime uzun soluklu katkı sağlamaya odaklı projeler hayata geçiren Nurol Holding'in Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) Stratejisi dört temele dayanmaktadır: Eğitim, Çevre, Toplumsal Gelişim, Sanat ve Kültür.

KSS çalışmalarını kurumsal stratejisinin ve değer üretme döngüsünün ayrılmaz bir unsuru olarak gören Nurol Holding, sosyal sorumluluk projelerine aktardığı kaynağı geleceğe bir yatırım olarak değerlendirmektedir.

NUROL EĞİTİM, KÜLTÜR VE SPOR VAKFI

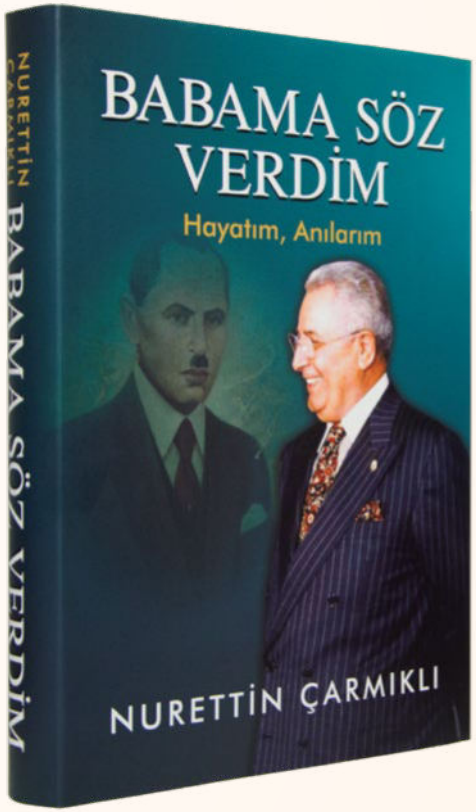
Nurettin Çarmıklı, Erol Çarmıklı ve M. Oğuz Çarmıklı kardeşlerin vizyonuyla 1996 yılında kurulan Nurol Eğitim, Kültür ve Spor Vakfı, ayni sermaye olarak sağlanan gayrimenkuller ve nakdi bağışlarla finansmanını sağlamış, Nurol Grup şirketlerinin yıllık katkılarıyla faaliyetlerini sürdürmektedir. Vakfın yönetimi, kuruluş sözleşmesinde yer alan amaçlar doğrultusunda, Mütevelli Heyet Üyeleri tarafından alınan kararların beş üyeden oluşan Yönetim Kurulu tarafından onaylanmasıyla gerçekleşmektedir.

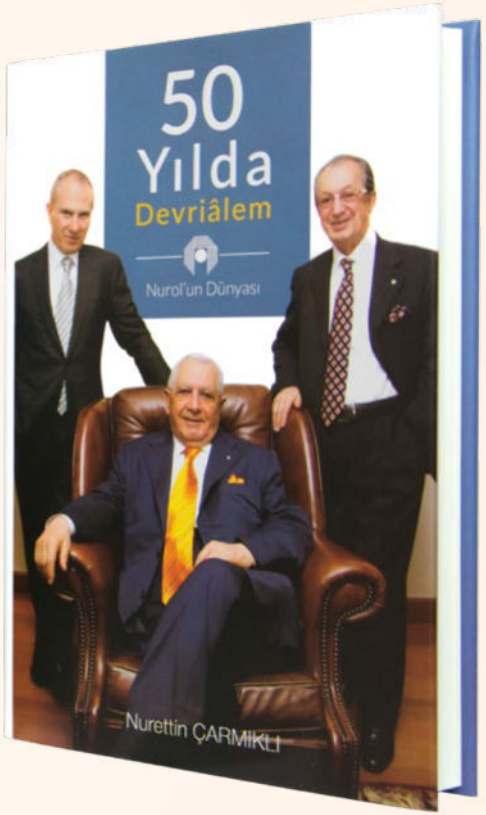
Merkezi Ankara'da olan Nurol Eğitim, Kültür ve Spor Vakfı, milli kültürün geçmişle bağlarını koruyarak gelişmesini ve ülkemizin çağdaş medeniyet seviyesine ulaşarak uluslararası düzeyde hak ettiği yeri almasını desteklemek amacıyla faaliyet göstermektedir. Vakıf, gelecek nesillere karşı sorumluluğun bilincinde olarak, gençlerin eğitim ve kültürel gelişimine odaklanmaktadır. Bu kapsamda, maddi olanakları yetersiz başarılı öğrencilere çeşitli eğitim kademelerinde burs imkânı sunulmakta, sürdürülebilir fayda sağlamaya büyük önem verilmektedir. Vakıf burs sağladığı öğrencilerin eğitim durumlarını yakından takip etmektedir.

Vakıf bünyesinde bugüne kadar Türkiye'nin dört bir yanında, modern okullar, kütüphaneler, spor tesisleri, eğitim ve kongre salonları ile sinema ve tiyatro gibi kültürel yapılar, çevre düzenlemeleri ve donanımlarıyla birlikte özenle inşa edilmiş ve Millî Eğitim Bakanlığı'na bağışlanmıştır. Çalışmalarına kararlılıkla devam eden Vakıf yeni eserleri Türk milletinin hizmetine sunmaya yönelik projelerine devam etmektedir.

Yarım asırlık köklü geçmişi ve güçlü değerleriyle şekillenen kurumsal kültürü, Nurol'un toplumun yaşam kalitesini artırmaya yönelik faaliyetlere verdiği önemin temelini oluşturmaktadır.

Yarım asırlık köklü geçmişi ve güçlü değerleriyle şekillenen kurumsal kültürü, Nurol'un toplumun yaşam kalitesini artırmaya yönelik faaliyetlere verdiği önemin temelini oluşturmaktadır.



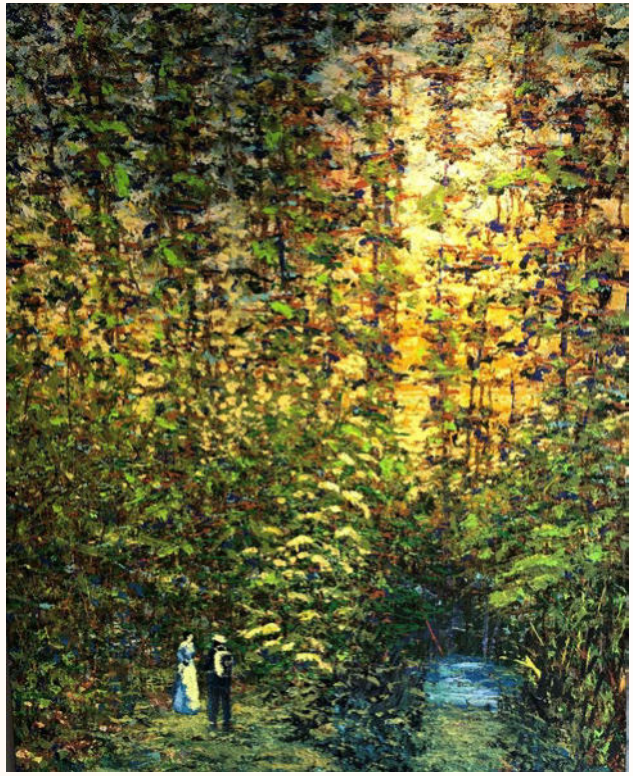


2023 Yılında

Sosyal Gelişim Nurol Holding'den Sosyal Gelişime Uzun Soluklu Destek

Mehmet Emin Erdoğdu

Işıl Özışık



İrfan Okan

NUROL SANAT GALERİSİ

1992 yılından bu yana Ankaralı sanatseverlere çağdaş sanatın en seçkin örneklerini sunan Nurol Sanat Galerisi, hem özgün sanatçıların eserlerini sergileyen hem de genç yeteneklere kendilerini tanıtma fırsatı sağlayan bir sanat platformu olarak varlığını sürdürmektedir. Her sezon düzenlenen sekiz ila dokuz serginin yanı sıra atölye çalışmaları, söyleşiler, imza günleri ve panellerle de Ankara'nın kültür ve sanat hayatına değer katan bir buluşma noktasıdır.

Kitaplardan belgesellere uzanan geniş bir yelpazede sanatsal ve kültürel çalışmalara finansman desteği sunan Nurol Vakfı, bu eserlerin geniş kitlelere ulaşmasını sağlayarak kültür ve sanatın yaygınlaşmasında öncü bir rol üstlenmektedir.

Her adımında toplumsal mirasımıza olan bağlılığını yansıtan Vakıf, geleceğe bırakılacak en değerli hazinelerden birinin kültürel zenginlik olduğuna inanarak çalışmalarını sürdürmektedir.

Galeri, sergiler için hazırladığı kapsamlı kataloglarla kalıcı belgeler oluştururken, kültüre katkı sağlamak amacıyla sanat yayınları da üretmekte ve sanat kitaplarının sayısını artırmayı hedeflemektedir. Üniversitelerin güzel sanatlar fakülteleriyle güçlü iş birlikleri kurarak, sezon başı ve sonlarında öğrenci sergileri düzenlemeyi ve genç yeteneklere geniş bir izleyici kitlesi sunmayı planlamaktadır.

2004 yılında geçirdiği kaza sonucu boynundan aşağısı felç olan resim öğretmeni Tuğrul Cankurt, 2009 yılında özel bir aparat kullanarak yeniden resim yapmaya başlamıştır. Altı kişisel sergi açan Cankurt, yedinci sergisini 2022 yılında Nurol Sanat Galerisi'nde açmayı planlarken hayatını kaybetmiştir. Sergilenemeyen eserleri ise 2023 yılında galeride sanatseverlerle buluşturulmuştur.

Hacettepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Seramik ve Cam Bölümü'nden Kim Yongmoon'un küratörlüğünde, "Evreni Kucaklama" temalı uluslararası bir çalıştay düzenlenmiştir. Çalıştayda, 33 sanatçı Kim Yongmoon'un çamur tornasında hazırladığı çanakları kendi yorumlarıyla tamamlamış, eserler Nurol Sanat Galerisi'nde sergilenmiştir. Sergide, çanaklar Kim Yongmoon'un büyük boyutlu akrilik tablolarıyla bir araya getirilmiştir.

Nurol Sanat Galerisi, sergiler ve etkinlikler hakkında ayrıntılı bilgi için https://www.nurolsanat.com/

YÖNETSEL GELİŞİM

Geleceğe odaklanarak, sonraki nesillere güçlü bir ekonomi devretmek için

2023 Yılında
Yönetsel Gelişim Nurol İnşaat

NUROL İNŞAAT, RİSK TABANLI BİR DÜŞÜNCE YAPISINI İÇSELLEŞTİRMİŞTİR.

Bu bölümde
Süreç Risk ve Fırsat Değerlendirme çalışmaları
Geniş tedarikçi portföyü
Yerel tedarikçilere öncelik
İşveren memnuniyet ölçümleri

Projelerin başarısı açısından kritik önem taşıyan bir fonksiyon
Günlük faaliyet ve icra döngüsünde risk tabanlı bir düşünce yapısını içselleştirmiş Nurol İnşaat, Süreç Risk ve Fırsat Değerlendirme çalışmalarına 2023 yılında devam etmiştir.

Şirket'in Merkez Ofisi ve proje sahalarında görev yapan Süreç Risk Değerlendirme Takımları üç aylık periyotlarla toplanarak projeye ait Risk ve Fırsat Yönetimi Planı'nı gözden geçirmekte, planlanan faaliyetleri değerlendirmektedir. Gerekli durumlarda söz konusu planlarda güncellemelere gidilmektedir. İş geliştirme ve ihale aşamaları için belirlenen risk ve fırsatlar da maliyet, süre, kapsam, operasyonel, çevresel ve sosyal etkiler de dikkate alınarak irdelenmektedir.

Süreç bazlı belirlenen riskler için alınacak önlemler Risk ve Fırsat Yönetim Planı dâhilinde tanımlanmakta ve belirlenen termin tarihlerine uygun şekilde aksiyonlar alınmaktadır. Nurol İnşaat'ta, 2023 yılında önemli veya çok önemli süreç bazlı bir risk tanımlanmamıştır.

Ekonomik sürdürülebilirliğin temellerinden biri: Siber Güvenlik

Nurol İnşaat'ta siber güvenlik yönetimi, Nurol Holding Bilgi Teknolojileri Departmanı altındaki Sistem, Ağ ve Güvenlik Müdürlüğü ekibince yürütülmektedir.

Nurol İnşaat, sektöre uygun olması ve global dünyadaki öncelikli tercih sebebinden dolayı, iş sürekliliği yönetimi için en gelişmiş ve en kapsamlı ERP yazılımları kullanmaktadır.

Ekonomik değerin paylaşıldığı bir kanal: Tedarik Zinciri Yönetimi

Nurol İnşaat, geniş bir tedarikçi portföyüne sahiptir. Şirket, Türkiye'de ve yurt dışı piyasalarda üstlendiği projelerde çok sayıda tedarikçi ve iş ortağı ile çalışmaktadır. Tedarik zinciri aynı zamanda Nurol İnşaat'ın ürettiği ekonomik değerin bir bölümünü paylaştığı ana kanallardan birini işaret etmektedir.

Tedarik zincirinin parçası olacak firmalar değerlendirilirken, ekonomik boyutun yanı sıra ÇSY konularına da odaklanılmaktadır. Bu süreçte sürdürülebilirlik ve etik konularına önem veren ve bu konuları kendi bünyelerinde tatbik etmeyi hedefleyen firmalar tercih edilmektedir.

Nurol İnşaat, satın alma prosedürü kapsamında, ihale aşamasında tedarikçilerden talep ettiği bilgiler ile kuruluşların ÇSY yetkinlikleri, uygulamaları ve bakış açıları hakkında bilgi sahibi olmakta ve objektif kriterlerle kararlar verebilmektedir.

2023 yılında, tedarikçi değerlendirmeleri yeniden tanımlanmış; tedarikçi performans değerlendirme sistemleri güncel olarak takip edilip, geçmişte başarısız deneyimler yaşanan tedarikçiler belirlenerek, tedarikçi listesinden çıkartılmıştır.

Sürdürülebilirlik bakış açısıyla yerel tedarikçilerin desteklenmesi, Nurol İnşaat'ın önceliğidir.

Tedarikçi seçimlerinde, bu hususa özellikle dikkat edilmekte ve yerel tedarikçilerle çalışma oranını artırmak amaçlanmaktadır.

Alt yüklenici performans değerlendirme analiz sistemi, prosedürler doğrultusunda tanımlanmış olup, ilgili formlar vasıtasıyla değerlendirme sağlanmaktadır. Puan sistemi çerçevesinde, çalışılmaz kategoriye düşen alt yükleniciler tercih edilmemektedir.

Nurol İnşaat'ın hedefi, değerlendirme kriterlerinin sürdürülebilirlik konuları kapsamında genişletilmesidir.

Nurol İnşaat'ta işveren memnuniyeti ölçümleri, tanımlanmış bir prosedür çerçevesinde yürütülmektedir.

İşveren/idare memnuniyetini ölçümlemek amacıyla, işveren temsilcisi ile yapılan anket çalışmasının yanı sıra işveren veya temsilcisinden gelen tüm bildirimlerin değerlendirilmesi ve analiz edilmesi çalışmaları yürütülmektedir.

Nurol İnşaat, işveren memnuniyetini ölçme ve analiz etme yöntemlerini içeren bir prosedüre sahiptir. Tüm projelerde bu prosedüre göre memnuniyet ölçümleri yapılmakta, işverenden gelen tüm geri bildirimler değerlendirilmekte ve sonuçları analiz edilmektedir.

Her yılın sonunda tüm projelerde İşveren Temsilcileri ile anket çalışması yapılmaktadır. Ayrıca, projelerin tamamlanma dönemlerinde yinelenmektedir. Geri bildirimler tüm yıl boyunca değerlendirilmekte ve aylık olarak raporlanmaktadır.

Hedef programda yer alan işveren şikayetlerinin takibi ve düzeltici faaliyet kapatma oranları takip edilmektedir. 2023 yılında, projelerde işveren şikayeti mahiyetindeki yazılara yönelik aksiyon alınmasında ortalama %80 üzerinde başarı sağlanmıştır.

2023 Yılında
Yönetsel Gelişim Nurol GYO

NUROL GYO, YASALARA VE MEVZUATA UYUMLU RİSK YÖNETİMİNE ODAKLIDIR.

Bu bölümde
TTK ve SPK mevzuatına uyumlu risk yönetimi
Riskin Erken Saptanması Komitesi
Bilgi güvenliği ve siber güvenlik seviyesinin güncelliğini koruyan çalışmalar
PRISMPLUS'a geçiş
Tasarım ve proje ekiplerine BIM eğitimleri
CRM desteğinde takip edilen müşteri memnuniyeti

Nurol GYO, Riskin Erken Saptanması Komitesi aracılığıyla, Türk Ticaret Kanunu ve Sermaye Piyasası Kurulu'nun kurumsal yönetime ilişkin düzenlemelerine uygun olarak, şirketin varlığını, gelişimini ve sürekliliğini tehlikeye sokabilecek risklerin erken teşhis edilmesi, tespit edilen risklere yönelik gerekli önlemlerin alınması ve bu risklerin yönetilmesi amacıyla çalışmalar yürütmektedir.

Nurol GYO, Yönetim Kurulu risk yönetimine ilişkin faaliyetlerini, kendi üyelerinden oluşturulan Riskin Erken Saptanması Komitesi aracılığıyla yönetmektedir.

Riskin Erken Saptanması Komitesi, söz konusu fonksiyonu yerine getirirken bağımsız dış denetim ve tam tasdik işlemlerini gerçekleştiren kuruluşların bulgularından, iç ve dış araştırma ve analiz raporlarından yararlanır.

Nurol GYO, Yönetim Kurulu risk yönetimine ilişkin faaliyetlerini, kendi üyelerinden oluşturulan Riskin Erken Saptanması Komitesi aracılığıyla yönetmektedir.

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 378. maddesi uyarınca, risk yönetimi ve erken teşhis konularında Riskin Erken Saptanması Komitesi ile Yönetim Kurulu'na verilen görev ve sorumluluklar değerlendirilmiştir. Bu kapsamda, iki aylık periyotlarla "Riskin Erken Saptanması Komitesi Raporu" hazırlanmakta ve Yönetim Kurulu'na sunulmaktadır. Yeni risk türleri tanımlanarak potansiyel riskler belirlenmekte ve riskleri önleyici tedbirler üzerinde çalışmalar yapılmaktadır. Söz konusu risklerin yönetilmesi için Şirket üst yönetimi tarafından gerekli tedbirler alınmakta ve kontrol sistemlerinin geliştirilmesi hedeflenmektedir.

Nurol GYO, portföy yönetimi faaliyeti kapsamında gerek gayrimenkullere gerekse para ve sermaye piyasası araçlarına yatırım yapmaktadır. Bu kapsamda riskler, Şirket faaliyetlerini etkileyebilecek mevzuat ve uygulama değişiklikleri, sektördeki arz talep durumu gibi dışsal faktörler olarak sayılabilir. Şirket, faaliyet ortamından kaynaklanabilecek riskleri en aza indirmek üzere gerekli tedbirleri almakta, kontrol sistemlerini kullanmakta ve söz konusu kontrol sistemlerinin etkinliğini izlemektedir.

Nurol GYO'nun finansal performansı, projeleri ve stok durumu, yıllık ve ara dönem faaliyet raporları ile kurumsal web sitesinde paydaşlara açıklanmaktadır.

Bilgi güvenliği, siber güvenlik ve dijitalleşme çalışmaları

Nurol GYO, bilgi güvenliği ve siber güvenlik seviyesinin güncelliğini korumaya ve ihtiyaç duyulan yeni uygulamaları devreye almaya yönelik çalışmalarını sürdürmüştür.

2023 yılı dijitalleşme çalışmaları kapsamında Satış, Satış Sonrası, Pazarlama ve Finans birimleri tarafından kullanılan PRISM CRM programı güncellenmiş, PRISMPLUS kullanımına geçilmiştir.

Nurol GYO, tasarım ve proje ekiplerine BIM kullanımına yönelik eğitimler sunulmuş, program yeni projelerde kullanıma hazır hale getirilmiştir.

Nurol GYO'da, müşteri memnuniyetini ölçmek ve geliştirmek adına çeşitli çalışmalar yürütülmektedir.

Projelerde teslim sonrası şikayetlerin çözümü ve sonuç odaklı bir şekilde ele alınması büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda, dış kaynaklı çağrı merkezi aracılığıyla müşterilere özel hizmet sunulmakta ve tüm süreçlerin takibi ile organizasyon sağlanmaktadır. Olası arıza durumlarında ise, konut arıza ekibinin hızlı ve programlı çalışması yine bu kanal üzerinden yürütülmektedir.

Nurol GYO, proje teslimi sırasında geleneksel bir yapı çerçevesinde, araştırmacı tarafından yönetilen ve az sayıda sorudan oluşan bir anket gerçekleştirmektedir. Bu anketler, satın alma sürecinin başlangıcından itibaren hizmet veren birimlerden alınan memnuniyet derecesini ölçmeyi amaçlamaktadır. Anketlerde, hizmetin ilgisi, bilgilendirme düzeyi ve dönüş hızı gibi konular incelenmektedir. Ayrıca, alınan ürünün kullanım amacı, tercih edilme sebebi ve Nurol GYO'nun sunduğu hizmetten duyulan genel memnuniyet düzeyi, öneriler ve şikayetler gibi unsurlar da anketin diğer bileşenlerini oluşturmaktadır.

Nurol GYO, müşteri anket yanıtlarını CRM sistemine kaydederek, hizmet seviyesi memnuniyet analizlerinde kullanmaktadır.

2023 Yılında
Yönetsel Gelişim Nurol Makina

Cumuriyetimiz 100 yaşında. Birlikte nice yüzyıllara.

NUROL MAKİNA, RİSKLERİ DOĞRU YÖNETMEYE VE FIRSATLARI İSE PERFORMANSINA YANSITMAYA ODAKLIDIR.

Bu bölümde
QDMS Kurumsal Risk ve Fırsat Yönetimi Modülü
ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi
Bilgi Güvenliği Ekibi
Etkin, verimli ve esnek tedarik zinciri yönetimi
Yerel tedarikçilerle çalışma oranında artış

Nurol Makina'nın hedefi, stratejik hedeflerine doğru ilerlerken riskleri bertaraf edecek aksiyonları proaktif bir yaklaşımla hayata geçirmek ve fırsatları doğru değerlendirmektir.

Bu hedef doğrultusunda, Nurol Makina'daki çalışmalar farklı alanlarda ele alınmaktadır. Bu alanlar; Kurumsal Risk ve Fırsat Yönetimi, Süreçlerde Risk ve Fırsat Yönetimi, Çevresel Boyutlar ve Etkileri Risk Yönetimi, İSG Risk Yönetimi, Proje Risk Yönetimi ve Bilgi Güvenliği Risk Yönetimi'dir.

Nurol Makina'da, süreçler ve proje risk yönetimine dair riskler ile bilgi güvenliği riskleri, "QDMS Kurumsal Risk ve Fırsat Yönetimi Modülü" üzerinden yönetilmektedir.

Performansa dayalı bir raporlama sisteminin kullanıldığı Nurol Makina'da, 3 aylık dönemlerde süreçlere dair risk ve fırsatlar detaylandırılmakta ve ilgili birimlere raporlanmaktadır.

Nurol Makina olarak misyonumuz, vizyonumuz, değerlerimiz ve hedeflerimiz kapsamında şirketin büyümesini, sürdürülebilir gelişimini ve karlılığını korumak amacıyla risk ve fırsatların yönetilmesi ortak anlayışımızdır. Bu doğrultuda;

- Savunma sektörünün, paydaşlarımızın, faaliyet gösterdiğimiz coğrafyaların kısa, orta, uzun vadeli konjonktürel ihtiyaçları, beklentileri ve durumları doğrultusunda, şirketi etkileyebilecek tüm gelişmelerden kaynaklanan risk/fırsatların tanımlanmasını,
- Proaktif bir yaklaşımla çalışanlarımızın sağlıklı ve güvenli; çevreye duyarlı bir işyerinde bulunmasını sağlamak amacıyla risklerin/fırsatların yönetilmesini,
- Potansiyel risk ve fırsat unsurlarının erken tespit edilmesi, aksiyon planlarının oluşturulması, sistematik olarak izlenmesi, raporlanması ve pragmatik şekilde yönetilmesini,
- Çıkar çelişkisi olan konuların bir etik kurul olarak görev yapan İç Denetim Ofisi tarafından değerlendirilmesini,
- Risk ve fırsatların yönetimi için gerekli alt yapı ve kaynakların sağlanmasını,
- Paydaşlarımızın sürekli ve sürdürülebilir iyileşmelerine katkıda bulunmayı,
- Çalışanlarımızın farkındalığını artırmaya yönelik faaliyetlerde bulunarak etkileşimi kuvvetli, çalışan gelişimini teşvik eden bir kurum kültürü oluşturulmasını,
- Yönetim sistemi ihtiyaçları doğrultusunda gözden geçirmelerin sağlanmasını taahhüt ederiz.

Nurol Makina'nın hedefi, stratejik hedeflerine doğru ilerlerken riskleri bertaraf edecek aksiyonları proaktif bir yaklaşımla hayata geçirmek ve fırsatları doğru değerlendirmektir.

ISO 27001 çerçevesinde politikalarda güncelleme

Nurol Makina'da, bilgi güvenliği ve siber güvenlik alanında 2023 yılında çok sayıda proje hayata geçirilmiş, farkındalığın artırılmasına yönelik çalışmalar yapılmış ve eğitimler verilmiştir.

Yıl içerisinde gerçekleştirilen denetimlerle, bilgi güvenliği ve siber güvenlik açısından iyileştirmeye açık alanlar tespit edilerek gerekli aksiyonlar alınmıştır. Çalışanların kullandığı parolalarla ilgili kurallar iyileştirilmiş ve güvenlik açısından potansiyel riskleri minimuma indirecek önlemler alınmıştır.

Nurol Makina'da, bilgi güvenliği eğitimleri ve tesis güvenlik eğitimleri periyodik olarak tüm çalışanlara verilmektedir.

Etkin bir yapılanma

Nurol Makina'da, tüm bölümlerden sorumluların oluşturduğu bilgi güvenliği ekibi faaliyet göstermektedir. Bu ekibe, ISO 27001 Yönetim Temsilcisi de olan Dijital Dönüşüm ve Bilgi Teknolojileri Müdürü liderlik etmektedir.

Ekip, bölümlerin bilgi güvenliği politikalarına uymalarını sağlamak, bilgi varlık risklerinin belirlenmesi ve gerçekleşen olay ihlal durumlarını ilgililere bildirmekle sorumludur. Nurol Makina'da bulunan Tesis Güvenlik Koordinatörlüğü ile beraber çalışan Bilgi Güvenliği ekibi fiziki güvenlik, siber güvenlik vb. alanlarda çalışmalarını ortak olarak yürütmektedir.

2023 yılında, dijital dönüşüm alanında çok sayıda proje tamamlanmıştır.

Nurol Makina'da, iş zekası uygulaması olarak raporlar ve Genel Müdür kokpiti devreye alınmıştır. Aynı süreçte, teşviklerle hayata geçirilen IOT projesi hedeflenen alanlarda yaygınlaştırılmıştır.

2023 Yılında
Yönetsel Gelişim Nurol Makina

Süreç yönetim faaliyetlerini dijitalleştirmek için QDMS Ensemble modülü devreye alınmıştır. Üretim Takip Sistemi ve Üretim Nesting uygulamalarında geliştirme ve iyileştirme yapılmıştır.

Müşteri deneyimini dijital platformlar üzerinden iyileştirmek amacıyla, 2023 yılında servis yazılımı NOVA üzerinde müşteri şikayet/talep ve önerilerin alınabildiği ekranlar geliştirilmiştir.

İş süreçlerinin verimliliğini ve otomasyonunu artırmak amacıyla, M-files üzerinde yeni süreçler ve IoT kapsamında MES yazılımı devreye alınmıştır. Eğitim süreçleri için LMS yazılımı sisteme entegre edilmiştir.

Tedarik Zinciri Yönetimi

Tedarik zinciri yönetiminde mükemmeliyeti hedefleyen Nurol Makina, 10 başlıkta stratejiler uygulamaktadır.

- **Tedarik Zinciri Planlaması:** İhtiyaçların doğru tahmini ve talep planlaması ile üretim süreçlerini optimize etmektedir. Envanter yönetimi ile gereksiz stok maliyetlerini azaltarak, potansiyel taleplere hızlı yanıt vermektedir.
- **Tedarikçi Yönetimi:** Yüksek kalite standartlarını korumak için güvenilir tedarikçilerle iş birliği yapmakta, tedarikçi seçiminde titizlikle davranmaktadır. Düzenli tedarikçi değerlendirmeleri ile ürün kalitesini sürekli iyileştirmektedir.
- **Envanter Yönetimi:** Proje bazlı ihtiyaç planlama ile envanter seviyelerini optimize ederek stok maliyetlerini optimum sevide tutmakta ve üretim süreçlerinde kesintisizliği sağlamaktadır.
- **Lojistik ve Dağıtım Yönetimi:** Ürünlerini zamanında ve en düşük maliyetle ulaştırmak için etkili lojistik ve dağıtım ağları kurmaktadır. Taşıma yöntemlerini dikkatle seçmektedir.
- **Teknoloji Kullanımı:** İleri teknolojiye dayalı tedarik zinciri yönetim sistemleri (ERP, SCM) ve otomasyon çözümleri kullanarak, süreçlerin verimliliğini ve izlenebilirliğini artırmaktadır.
- **Risk Yönetimi:** Tedarik zincirindeki potansiyel riskleri sürekli olarak izlemekte, alternatif tedarikçiler ve acil durum planları ile bu riskleri minimize etmektedir. Böylece, olası kesintilere karşı hazırlıklı olmaktadır.
- **Sürdürülebilirlik ve Etik Uygulamalar:** Çevresel ve sosyal sorumluluk ilkelerine bağlı kalarak, sürdürülebilir tedarik zinciri uygulamalarını benimsemektedir. Bu yaklaşım, uzun vadeli başarı ve kurumsal itibar için önemlidir.
- **Tedarikçi İlişkileri Yönetimi (SRM):** Müşteri memnuniyetini en üst düzeyde tutmak için müşteri taleplerini ve beklentilerini tedarik zinciri süreçlerine entegre etmektedir. Bu sayede, tedarikçi odaklı bir yaklaşım benimsenmektedir.

- **Sürekli İyileştirme (Kaizen):** Tedarik zinciri süreçlerini sürekli gözden geçirmekte ve iyileştirme fırsatlarını değerlendirmektedir. Bu yaklaşım, verimliliği artırırken maliyetleri düşürmeye olanak tanımaktadır.
- **Veri Analitiği ve Büyük Veri Kullanımı:** Tedarik zincirindeki verileri analiz ederek, potansiyel sorunları erken aşamada tespit etmekte ve bilinçli kararlar alarak süreçlerini optimize etmektedir.

Nurol Makina, bu stratejiler ile tedarik zincirini daha etkin, verimli ve esnek bir şekilde yönetmekte ve en yüksek kalitede çalışma ortamı sunmayı hedeflemektedir.

Nurol Makina, tedarik zinciri yönetiminde Bilgi Teknolojileri (BT) imkânlarından ve spesifik yazılımlardan %100 oranında faydalanmaktadır. Tüm talep, teklif ve sipariş yönetimi ERP sistemimiz kullanılarak yürütülmektedir. ERP tabanlı bu çözümler, süreçlerimizi optimize etmemize büyük katkı sağlamaktadır. ERP modülleri, tedarik zinciri operasyonlarını daha verimli ve esnek hale getirerek, yüksek kaliteli hizmet sunmaya yardımcı olmaktadır.

Nurol Makina, tedarikçi seçimi ve değerlendirme süreçlerinde ÇSY (Çevresel, Sosyal ve Yönetişim) başlıklarında belirli kriterler kullanarak sürdürülebilirlik ve sorumluluk ilkelerine uygun hareket etmeyi hedeflemektedir.

Nurol Makina, sürdürülebilirlik ve etik konularını iş süreçlerinin merkezine koyarak, uzun vadeli başarı ve toplumsal fayda sağlamayı hedeflemektedir. Bu yaklaşımlar, tedarik zincirini daha sorumlu ve sürdürülebilir bir hale getirirken, kurumsal itibarını da güçlendirmektedir.

Nurol Makina, 2023 yılında tedarik zinciri yönetiminde çok sayıda iyileştirme ve optimizasyon gerçekleştirmiştir. Bu iyileştirmeler ve optimizasyonlar, tedarik zinciri yönetiminde verimliliği artırarak, müşteri memnuniyetini ve operasyonel mükemmeliyeti desteklemektedir.

2023 yılında, Nurol Makina'nın yerel tedarikçilerle çalışma oranında artış yaşanmıştır.

Şirket, tedarik zinciri yönetiminde çalışanlarının ve tedarikçilerinin eğitimi ve gelişimi için çeşitli programlar ve inisiyatifler uygulamaktadır. Eğitim ve gelişim programları sayesinde hem çalışanların hem de tedarikçilerin yetkinlikleri artırılarak, tedarik zincirinin genel verimliliği ve sürdürülebilirliği sağlanmaktadır. Nurol Makina, sürekli öğrenme ve gelişim kültürünü desteklemeye devam etmektedir.

Nurol Makina, tedarikçi seçimi ve değerlendirme süreçlerinde ÇSY başlıklarında belirli kriterler kullanarak sürdürülebilirlik ve sorumluluk ilkelerine uygun hareket etmeyi hedeflemektedir.

Müşteri memnuniyetine bütüncül bakış açısı

Müşteri memnuniyetini belirli periyotlarla değerlendiren Nurol Makina, müşteri memnuniyetini ölçmek ve artırmak amacıyla dijital ve yüz yüze anketlerin yanı sıra anket ve görüşme sonrası yapılan analizleri gibi çeşitli ölçüm stratejileri kullanmaktadır. Nurol Makina, müşteri memnuniyetini artırma stratejisini etkili iletişim ve hızlı geri dönüş temellerinde yapılandırmıştır.

Şirket, müşteri memnuniyetini artırmak adına çalışanlarına eğitim ve gelişim imkânları sunmaktadır. Her yıl en az bir eğitim planlamasıyla, 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Farkındalık Eğitimi, Etkili İletişim Teknikleri ve Müşteri Yönetimi Eğitimi, ilgili çalışanlara ihtiyaç doğrultusunda farkındalığı artırmak amacıyla sunulmaktadır.

2023 Yılında
Yönetsel Gelişim Nurol Teknoloji

NUROL TEKNOLOJİ, RİSK VE FIRSATLARI ETKİN PROJE VE RİSK YÖNETİMİ YAKLAŞIMI KAPSAMINDA YÖNETMEKTEDİR.

Bu bölümde
ÇSY parametrelerini göz önünde bulunduran risk yönetimi yaklaşımı
Tamamlanan 9 adet Ar-Ge projesi
Nurol Technology USA LLC
NT Armor ve NT Cera markalarının lansmanı
Industriekeramik Hochrhein'in (IKH) satın alınması
Fabrika İçi Endüstri 4.0 Uygulamaları Projesi
ISO 27001: 2013 Bilgi Teknolojilerinde Bilgi Güvenliğinin Sağlanması Sertifikası
Kağıtsız fabrika sistemine geçiş
2023: %90 müşteri memnuniyeti
%95+ müşteri memnuniyeti oranına ulaşma hedefi

Şirket, yaptığı tanımlamalar ve öngörüler bağlamında riskleri en aza indirecek, fırsatları ise en verimli şekilde değerlendirecek aksiyonları geliştirmekte ve hayata geçirmektedir.

Şirketin çevresel etkisinin mümkün olan en düşük seviyeye çekilmesi hedefiyle yıllık Risk Değerlendirme Raporları hazırlanmakta, risk yönetim çalışmaları gerçekleştirilmektedir.

Nurol Teknoloji, üst yönetimin kılavuzluğunda gerçekleştirilen çalışmalarda, düşük, orta ve yüksek olasılıktaki riskleri belirleyerek, bu risklere yönelik gerekli tanımlamaları ve aksiyonları ortaya koymaktadır.

Nurol Teknoloji, üst yönetimin kılavuzluğunda gerçekleştirilen çalışmalarda, düşük, orta ve yüksek olasılıktaki riskleri belirleyerek, bu risklere yönelik gerekli tanımlamaları ve aksiyonları ortaya koymaktadır.

Risk derecesinin düşürülmesini hedefleyen risk yönetimi çalışmaları kapsamında, proaktif bir yaklaşım benimsenmekte ve riskleri öngörülerek, ortaya çıkmadan önce bertaraf edilmeleri için gerekli adımları atmaktadır.

Risk Değerlendirme Raporları aracılığı ile takibi gerçekleştirilen süreçler hassasiyetle incelenmekte, ÇSY parametreleri göz önünde bulundurarak sürekli iyileşme prensibi ile hareket edilmektedir.

Bu perspektifle, 2023 yılında kalite ve üretim süreçleri için geliştirmeler yapılmaya devam edilmiş, süreç risk analizleri oluşturularak detaylandırılmış ve proje bazlı hata türleri ile etki analizleri devreye alınmıştır.

Ar-Ge ve inovasyona çok yönlü bakış

Nurol Teknoloji, dünya liderleri arasında yerini sağlamlaştırmak ve daha ileriye taşımak amacıyla, 2023 yılında başlattığı projeleri yalnızca müşteri ihtiyaçlarının ötesine geçerek, yüksek Ar-Ge niteliği taşıyan, güçlü ulusal iş birlikleri, üniversite-sanayi iş birliği (ÜSİ) ve kamu destekleri ile kurgulamıştır.

- Düşük Ağırlık ve Yüksek Balistik Koruma Özelliğine Sahip Modüler Balistik Miğfer Geliştirme (NTA0032),
- Fabrika İçi Endüstri 4.0 Uygulamaları Projesi (NTA0033),
- Armor Integrity (NTA0035),
- Seramik Tabanlı Zırh Uygulamaları için Soğuk Pres Üretim Sürecinin Hesaplamalı Mekanik Yöntemleri Kullanılarak Modellenmesi ve Geliştirilmesi (NTA0036)[1].

Nurol Teknoloji, geçmiş yıllarda başlattığı 9 adet Ar-Ge projesini, sürdürülebilir şirket hedefleri doğrultusunda tamamlamıştır.

[1]ODTÜ ile TÜBİTAK 1505 programına başvurusu yapılmış onay beklenmektedir.

Global büyüme hedefine uygun olarak

Global büyüme hedefi doğrultusunda, 2022 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde Nurol Technology USA LLC kurulmuş, 2023 yılı içerisinde NT Armor ve NT Cera markaları piyasaya sunulmuştur.

NT Armor ile pazara kapsamlı bir personel koruyucu ürün yelpazesi sunulmaktadır. Devlet kurumları, kolluk kuvvetleri, askeri kuruluşlar, endüstri ortakları ve sivil pazar için kendini muharebe alanında kanıtlamış ürünler tanıtılmakta, oluşturulan iş birlikleri ile son kullanıcılara ürünlerin ulaştırılması hedeflenmektedir.

Nurol Teknoloji'ye ait reçeteler ile üretilen ileri teknik seramikler, NT Cera ile pazara sunulmaktadır.

Personel zırh çözümü seramikleri, ABD ordusunun hava, kara ve deniz platformlarının zırhlanmasında stratejik ortaklar tarafından desteklenmektedir. ABD pazarının değişen ihtiyaçlarını belirlemek ve ürünleri bu pazara tam uyumlu hale getirmek için çalışmalar devam etmektedir. Özellikle, okullarda artan tehdit seviyesi ve bu durumun yarattığı üzücü sonuçlar, kolluk kuvvetleri için göğüs plakaları ve kalkanlar gibi alanlarda farklı gereksinimler ortaya çıkarmaktadır. Bu doğrultuda, alternatif çözümler üzerinde çalışılmaktadır.

2023 Yılında

Yönetsel Gelişim Nurol Teknoloji

Nurol Teknoloji, "Fabrika İçi Endüstri 4.0 Uygulamaları Projesi" ile fabrika için üretim süreçlerini optimize ederek enerji, hammadde ve zaman maliyetlerini düşürmeyi hedeflemektedir.

Nurol Teknoloji, dikey entegre bir yapıya geçerek değer zincirinin her noktasına inovasyon yaklaşımını dâhil ederek ciro ve kâr marjını artırmayı hedeflemektedir. Bu doğrultuda, hammaddeden balistik çözümlere kadar olan süreçler adım adım gözden geçirilmekte, gereksinimlere inovatif çözümler bulunmaktadır. Kritik ve stratejik bir adım atılarak, 2023 yılında Almanya'da bulunan ileri teknik seramik üreticisi Industriekeramik Hochrhein (IKH) satın alınmıştır. Böylece, teknik seramik üretiminde kritik know-how sahibi olunmuş, üretimin gereksinimi olan ham madde ihtiyacı kesintisiz ve %100 istenilen kalitede temin edilmeye başlanmıştır.

Ar-Ge çalışmaları ile karbon ve su ayak izini azaltma hedeflerine de katkıda bulunan Nurol Teknoloji, "Fabrika İçi Endüstri 4.0 Uygulamaları Projesi" ile fabrika için üretim süreçlerini optimize ederek enerji, hammadde ve zaman maliyetlerini düşürmeyi hedeflemektedir.

Yüksek bilgi güvenliği ve siber güvenlik hedefi doğrultusunda

Nurol Teknoloji 2023 yılında sertifikasyon süreçlerini tamamlayarak "ISO 27001: 2013 Bilgi Teknolojilerinde Bilgi Güvenliğinin Sağlanması Sertifikası" sahibi olmuştur. Bu kapsamda, olması gereken tüm prosedürler devreye alınmıştır.

Nurol Teknoloji'de siber güvenlik yönetimi, Nurol Holding Bilgi Teknolojileri Departmanı altındaki Sistem, Ağ ve Güvenlik Müdürlüğü ekibince yürütülmektedir.

Dijital dönüşümde yoğun bir dönem

2023 yılı, Nurol Teknoloji'nin dijital dönüşümü açısından etkili ve verimli bir yıl olmuştur.

Şirketin dijital dönüşüm stratejisi, veri odaklı karar mekanizmalarını güçlendirmek, veri ile pazara çıkış süresini kısaltmak, final kaliteyi artıracak kararlar vererek verimliliği artırmak olarak özetlenebilir.

Bu strateji çerçevesinde, üretim ve kalite süreçlerini iyileştirmek amacıyla; Seramik Mükemmeliyet Merkezi'ni anlık olarak izlemek, izleme verilerini büyük veri ortamında saklamak ve bu verilerin korelasyonunu analiz ederek nihai verime etki eden sonuçlar çıkarmak hedefi doğrultusunda 2023 yılı başında Dijital İkiz Projesi başlatılmıştır.

Bu proje kapsamında, başta yazılım teknolojileri olmak üzere Big Data, IoT ve ML, computer vision teknolojilerinden faydalanılmıştır. Diğer taraftan, kağıtsız fabrika sistemine geçilerek, verinin konsolide edilemez kağıt ortamından konsolide edilebilir ve anlamlandırılabilir veri tabanı ortamına taşınmasını sağlamıştır.

2023 yılı başında başlayan Dijital İkiz yazılım geliştirme projesi JARVIS, tamamen iç kaynaklarla geliştirilmiştir. 2023 yılı ortasında Seramik Mükemmeliyet Merkezi'nde canlıya çıkan proje, tesisin karar destek mekanizmaları açısından vazgeçilmez bir unsura dönüşmüştür.

Tedarik Zinciri Yönetimi

Nurol Teknoloji, verimliliğe ve şeffaflığa dayalı bir tedarik zinciri yönetimine sahiptir. Bu doğrultuda, yürütülen projelerle tedarikçilerin sürekli iyileştirilmesi, yerelleştirme çalışmaları, tedarikçi kategorileştirme, seçme ve değerlendirme süreçlerini işler hale getirilmesi ve yeni, alternatif tedarikçilerin yapıya entegrasyonu hedeflenmektedir.

Tedarikçi seçimi ve değerlendirmesinde ÇSY başlıklarından çalışan sağlığı ve güvenliği ile şirketin etik standartları ve uygulamaları irdelenmektedir.

Tüm teklif ve sipariş aşamaları, izlenebilirlik ve sürdürülebilirlik açısından SAP sisteminde gerçekleştirilmekte, sistemler haftalık olarak raporlanmaktadır.

Tedarik zinciri yönetiminde karşılaşılan zorluklar

Dünyada yaşanan olumsuz gelişmelerden kaynaklı stok, lojistik ve maliyet sorunları tedarik zinciri yönetiminde karşılaşılan en büyük sorunlardır.

Nurol Teknoloji, lojistik ağlarındaki kırılmaların üretim planını etkilememesi için alternatif çalışmalar gerçekleştirmektedir. 2023 yılında bazı malzemelerde yerelleştirme çalışmalarına başlanmış olup bu çalışmaların ölçülebilir sonuçlarının 2024 yılında somutlaşması öngörülmektedir.

Şirket, gelecek dönemde tedarik zincirinde maliyet etkin çalışmalar, yerelleştirme çalışmaları ve alternatif ürün çalışmalarına devam edecektir.

Müşteri memnuniyetinde 95+ hedefi

Nurol Teknoloji, %95+ müşteri memnuniyeti oranına ulaşmayı hedeflemektedir. Raporlama döneminde bu oran %90 olup hedefe ulaşmak için çalışmalara devam edilmektedir.

Müşteri memnuniyetinin ölçülmesi ve artırılması amacıyla Müşteri Geri Bildirim Anketleri, Müşteri Hizmetleri Eğitimi ve Düzenli Takipler gerçekleştirmektedir. Gerçekleştirilen anketlerde, ürün kalitesi, müşteri hizmetleri deneyimi, teslimat performansı, ürün değer analizi irdelenmektedir.

Nurol Teknoloji, müşteri memnuniyetini artırma hedefi kapsamında çalışanlarının yetkinlik ve iletişim becerilerini Müşteri Hizmetleri Mükemmelliği Eğitimi, Ürün Bilgisi Atölyeleri ve Geri Bildirim Döngüsü Programları ile desteklemektedir.

Nurol Teknoloji müşteri memnuniyeti çalışmalarında CRM sistemleri, yapay zeka ve veri analitiği çözüm ve teknolojilerden de faydalanmaktadır.

Nurol Teknoloji, gelecek dönemde tedarik zincirinde maliyet etkin çalışmalar, yerelleştirme çalışmaları ve alternatif ürün çalışmalarına devam edecektir.

2023 Yılında
Yönetsel Gelişim FNSS

FNSS, RİSK YÖNETİMİNİ HEDEFLERE ZAMANINDA VE KAYIPSIZ ULAŞMAK İÇİN TEMEL BİR ARAÇ OLARAK GÖRÜR.

Bu bölümde
Risk Yönetimi
ISO 10002 & Müşteri Memnuniyeti Yönetimi
AR-GE ve İnovasyon
Siber Güvenlik
Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yaklaşımı
Tedarikçileri Geliştirme ve Destekleme Çalışmaları

Risk yönetimi

FNSS, kurumsal hedeflerine zamanında ve kayıp yaşamadan ulaşmak için faaliyet döngüsünün her aşamasında ortaya çıkabilecek riskleri tespit ederek, risklerin gerçekleşme olasılıklarına göre tedbirler almakta, önleyici aksiyonlar planlamaktadır. Bu kapsamda, ilgili yönetmelikler doğrultusunda gerekli risklerin yönetimi uygulamaları dört adımda gerçekleştirilir.

FNSS, Küresel iş dünyasının nabzını tutan Dünya Ekonomik Forumu (WEF) 2023 Küresel Risk Raporu'nda yer alan riskleri dikkate almakta ve değerlendirmelerini bu bağlamda gerçekleştirmektedir.

Müşteri memnuniyetini sürekli geliştirme hedefi

FNSS'de müşteri memnuniyeti çalışmaları, 2020 yılından itibaren ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Şikayet Yönetimi Standardı bağlamında yürütülmektedir. Şirkette, Müşteri İlişkileri Yönetimi Süreci ana süreç yapısında tanımlanmış olup, FNSS projelerinin, ürünlerinin ve hizmetlerinin yaşam döngüleri boyunca müşteri ilişkilerinin kurumsal olarak yürütülmesi, müşteri memnuniyetinin ölçülmesi ve pozitif müşteri algısının oluşturulması amaçlanmaktadır.

FNSS projeleri, ürünleri ve hizmetleri kapsamında,

- Müşteri geri bildirimlerinin (şikayetler, iyileştirme önerileri ve Şirket güçlü yönleri) toplanması ve yönetilmesi,
- Müşteri memnuniyeti anketlerinin uygulanması, analizi ve ilgili aksiyonların alınması,
- Müşteri ilişkilerinin kurumsal olarak etkili ve verimli biçimde yönetilmesi kriterleri uygulanmaktadır.

FNSS'deki tüm çalışanlar, Müşteri İlişkileri Süreci'nin birer paydaşıdır.

Müşteri ile kurulan arayüzlerde alınan geri bildirimler, çözümcü yaklaşımla ele alınmakta ve sisteme aktarılmaktadır. Intranet vasıtasıyla tüm çalışanlar, müşteri geri bildirimlerini sistemsel olarak kayıt altına alma hakkına sahiptir. Geri bildirim süreçleri başlatıldığında, anket sonuçları, düzeltici faaliyet talepleri, iyileştirme talepleri ve güçlü yön bildirimleri gibi unsurları içeren bütünsel bir süreç izlenmektedir.

FNSS, internet sitesi vasıtasıyla müşteri geri bildirimlerini sürekli toplanmakta; müşteri memnuniyet anketlerini ise 3 ayda 1 ile 2 yılda 1 arasında değişen frekanslarla uygulamaktadır. Çeşitli hizmetlerde, teslimatın hemen sonrasında müşteri memnuniyetini ölçmek amacıyla anketler tekrarlanmaktadır.

Müşteri memnuniyet anketleri içerisinde değerlendirilen bileşenlerin başında ürün gelmektedir.

Ürün özelinde özelleştirilen teknik ve idari sorular ile ürün kalitesi, kullanım kolaylığı, görev performansı gibi kullanıcı deneyimleri incelenmektedir. Sözleşmeye göre değişen teslimat kalemleri de müşteri memnuniyet anketlerinde yer almakta ve çalışılan FNSS personeli ile ilgili değerlendirmeler sorulmaktadır.

Laboratuvar hizmetlerinin değerlendirilmesi ise iç ve dış müşteriler için ortak değerlendirme kriterleriyle yapılmaktadır.

Projelerde müşteri memnuniyet anketlerine benzer şekilde, hizmetten memnuniyet, FNSS personelinin çalışmalarıyla ilgili iyileştirme fırsatları ve güçlü yönler üzerinden değerlendirilmektedir.

Anket sonuçlarının ön analizi, Kalite Yönetimi Direktörlüğü'nce gerçekleştirilmekte; takiben konu özelinde özelinde kurulan bölümler arası bir ekip tüm sonuçları bütünsel olarak değerlendirmektedir.

FNSS özelinde Müşteri İlişkileri Süreci'ni anlatan e-eğitim, yıllık bazda şirket çalışanlarına çevrimiçi olarak verilmektedir. Şirketin ilgili ekipleri, ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti - Müşteri Şikayetlerinin Yönetimi standardı kapsamında, müşteri şikayetlerinin ele alınması ve çözüm süreçleri hakkında standart eğitimler almaktadır. Müşteri memnuniyetini artırmak üzere İş Geliştirme, Kalite Yönetimi, Saha Hizmetleri, Program Yönetimi Ekiplerine özelleştirilmiş eğitimler de verilmektedir.

2023 Yılında
Yönetsel Gelişim FNSS

Ar-Ge ve inovasyon alanında sürdürülebilir performans

FNSS Ar-Ge Merkezi, 2023 yılında 30'a yakın Ar-Ge projesini tamamlamıştır.

Projelerin büyük çoğunluğu Şirketin öz kaynakları ile yürüttüğü, küçük ölçekli Ar-Ge projeleridir. Projeler kapsamında; platform seviyesinde yürütülen geliştirme faaliyetlerine katkıda bulunacak çeşitli alt sistem ve süreç geliştirme ile prototip test faaliyetleri yürütülmüştür. Ar-Ge Merkezi'nde 50'den fazla Ar-Ge projesi devam etmektedir. Bu projeler arasında, Şirket tarafından hem büyük ölçekli hem de küçük ölçekli olarak sınıflandırılan ve öz kaynaklar ile yürütülen Ar-Ge projelerinin yanı sıra, müşteri ile imzalanan sözleşme kapsamında yürütülen platform/kule seviyesindeki projelerin ilk prototiplerine ve modernizasyon faaliyetlerine ilişkin çalışmalar da yer almaktadır. Tüm bu projeler, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın 5746 Sayılı Kanunundaki Ar-Ge tanımına uygun olarak başlatılmakta, yürütülmekte ve sonlandırılmaktadır. Tüm projelerin, FNSS'nin inovasyon ilkesi ile uyumlu olduğu ve sürdürülebilirlik politikasına katma değer sağlayacağı değerlendirilmektedir.

FNSS Ar-Ge Merkezi, 2023 yılında 30'a yakın Ar-Ge projesini tamamlamıştır. Tüm bu projeler, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın 5746 Sayılı Kanunundaki Ar-Ge tanımına uygun olarak başlatılmakta, yürütülmekte ve sonlandırılmaktadır.

Ar-Ge alanındaki iş birlikleri

FNSS gerek üniversiteler gerekse alt yüklenici firmalar ile aktif iş birliği içerisinde çalışmaktadır.

FNSS Stratejik Planı ve Teknoloji Yol Haritasında belirlenen hedefler ve odaklanılacak teknolojik alanlar doğrultusunda, gelecek dönem projeksiyonunda yer alması gereken ancak FNSS tarafından bizzat yürütülmeyecek çeşitli alt sistem ve süreç geliştirme faaliyetleri, teknik çalışmalar, testler vb. için hizmet alımları yapılmaktadır. 2023 yılında bu bağlamda 14 yeni iş birliği sözleşmesi imzalanmıştır.

Çevreci ve yenilikçi teknolojiler alanında

FNSS'de, elektrik motorlarının kullanıldığı Hibrit Tahrik Sistemi ve alt sistemler ile elektrikli aktüatör kullanımı gibi Ar-Ge faaliyetleri kapsamında ürünleştirme çalışmaları devam eden sistemlerin, araçların karbon salımını azaltacağı öngörülmektedir. İlgili geliştirmeler, periyodik bakım sıklığı ihtiyacını da azaltacak ve çevresel etkiye ile karbon ayak izine pozitif katkı sağlayacaktır. Projelerin ürünleştirme çalışmaları devam etmektedir.

2023 yılında ayrıca Malzeme ve Özel İşlemler Birimi'nce gerçekleştirilen çalışmalar dâhilinde, çevreye ve insan sağlığına olumsuz etkisi olabilecek kaplama türleri tespit edilmiş, malzeme proseslerinin azaltılması veya alternatiflerinin devreye alınması yönünde projeler gerçekleştirilmiştir.

Üniversite-sanayi iş birlikleri ile üretilen ekonomik değer

FNSS Ar-Ge Merkezi, üniversitelerdeki teorik bilginin sanayiye katkısını önemsemektedir.

2023 yılında, çoğunluğu üniversiteler bünyesinde faaliyet gösteren Teknoloji Transfer Ofisleri ve Teknokentler ile düzenli toplantılar gerçekleştirilmiş ve olası iş birliği potansiyelleri değerlendirilmiştir. FNSS Ar-Ge Merkezi, 2023 yılı itibarıyla üniversite-sanayi iş birliği kapsamında farklı üniversitelerle devam eden 6 Ar-Ge projesine sahiptir. Ayrıca, TÜBİTAK 2244 kodlu Sanayi Doktora Programı kapsamında desteklenen bir proje de bulunmaktadır.

2022 yılında, FNSS ve Sabancı Üniversitesi Nanoteknoloji Araştırma ve Uygulama Merkezi (SUNUM) arasında imzalanmış olan Stratejik Ortaklık Temel Esasları Uzlaşı Tutanağı ile benzer kapsamda protokoller İTÜ İleri Araç Teknolojileri Uygulama ve Araştırma Merkezi (İLATAM) ve Milli Savunma Üniversitesi ile imzalanmış, potansiyel iş birliklerinin önü açılmıştır.

FNSS, TÜBİTAK tarafından yürütülmekte olan çeşitli destek programları kapsamında farklı üniversiteler ile temasa geçmiş olup, bu temasların 2024 yılında somut birer Ar-Ge iş birliği protokolüne veya Ar-Ge projesine dönüşmesi beklenmektedir.

Ar-Ge Merkezi personelinin bilgi ve beceri seviyesini geliştirmek için

FNSS, Ar-Ge Merkezi personeline profesyonel gelişim programları, yurt içi ve yurt dışında teknik eğitim, seminer ve fuar katılımları, sosyal eğitim gelişim platformları, firma içi bireysel koçluk ve takım koçlukları vb. gelişim imkânları sunmakta ve kişiye özel gelişim planları oluşturmaktadır.

Ar-Ge Merkezi personelinin katıldığı eğitimler ve etkinlikler sonrasında, "FNSS Gelişim Platformu" uygulaması üzerinden "Geri Bildirim Anketi" yapılmaktadır. Anketlerden elde edilen geri bildirimler detaylı bir şekilde analiz edilmekte ve öğrenilen becerilerin ile bilgilerin iş süreçlerine nasıl entegre edildiği konusunda İnsan Kaynakları Bölümü ile ortak çalışmalar yürütülmektedir.

2023 Yılında
Yönetsel Gelişim FNSS

Siber güvenlik ve bilgi gizliliği çalışmalarına yeni adımlar

FNSS, 2023 yılında Siber Güvenlik Operasyon Hizmeti (SOC) alımına başlamış; ağ ve sunucular üzerindeki sıkılaştırma çalışmalarına devam etmiştir. Uzaktan çalışırken dikkat edilmesi gereken kontroller, güvenli cihaz kullanımı, veri etiketleme, oltalama saldırıları ve KVKK konularını kapsayan eğitim bir kez olmak üzere bütün çalışanlara sunulmuştur.

FNSS'de siber güvenlik ve bilgi gizliliği konuları, Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi (BGYS) Yöneticisinin liderliğinde çalışan ekip tarafından yürütülmektedir.

BGYS Ekibi, kurumsal bilgi güvenliğini sağlamak amacıyla politika, prosedür ve standartlar belirlemekte; çalışanlardan gelen değişiklik taleplerini ve önerileri değerlendirip karara bağlamakta; ayrıca bilgi varlıklarının çıkarılmasını, risk analizlerinin yapılmasını ve bu analizlerin güncel tutulmasını sağlamaya yönelik geniş bir yelpazede çalışmalar yürütmektedir.

FNSS'de bilgi varlıkları üzerindeki riskler, süreç sorumluları tarafından çıkartılmakta ve işlenmektedir. Riskler, yılda en az iki kez olmak üzere gözden geçirilmektedir. Risklerin yönetimi, Kurumsal Risk ve Fırsat yönetim portalı üzerinden gerçekleştirilmektedir.

Şirket, 2023 yılında Ar-Ge ağı ile internete açık ağ arasındaki veri geçişini daha güvenli bir yapıya kavuşturmak adına data diod çözümünün alınmasına ve sisteme uygulanmasına karar vermiştir.

Sürdürülebilirliğe odaklı dijital dönüşüm

FNSS, dijital dönüşüm stratejilerini şirketin sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmasına katkı sağlayacak projelere odaklanarak geliştirmektedir.

2023 yılının en önemli kazanımlarından biri müşteri deneyiminin iyileştirilmesi hedefiyle kurgulanan ve devreye alınan yeni saha operasyon hizmetleri portalıdır.

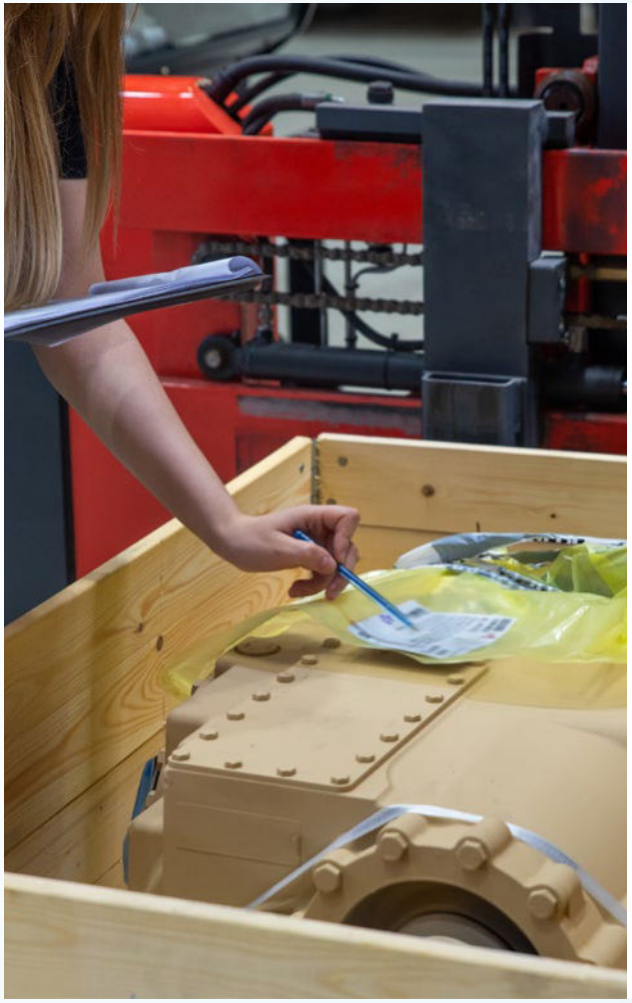
Portal ile satış sonrası destek anlaşması imzalanmış, müşterilere ait arıza bildirimlerinin online olarak izlenmesi ve FNSS teknisyenlerinin arızalar bağlamında açtıkları iş talimatları ve emirlerinin ERP sistemi üzerinden takip edilmesi sağlanmıştır. Proje hem müşteri memnuniyetinde hem de süreç verimliliğinde artış sağlamıştır.

FNSS, iş süreçlerinin verimliliğini ve otomasyonunu artırmak amacıyla hayata geçirilen iş analitiği projesi ile kritik iş süreçlerine ait tüm operasyonel verileri tek bir portal üzerinden erişime sunmuştur.

Yetkilendirme kriterleri devreye alınarak, her kişinin gerekli verilere ulaşımı sağlanmıştır. Bir ara yüz yazılım desteği ile ERP ve PLM verilerine gerçek zamanlı erişim imkânı sunulmuş, bu da çalışanların kısa ve uzun dönemli karar alma süreçlerine daha etkin katılımlarını desteklemiştir.

2023 yılında, Şirket içi bilgi paylaşımı ve iş birliği platformlarında çalışan verimliliğini artırmaya yönelik çalışmalara devam etmiştir. Dosya sunucu sistemi üzerinde tutulan Program Yönetim Ofisi dokümanları, DYS sistemine aktarılarak doküman içerik ve numaralandırmasına standart bir format getirilmiş, versiyon güncellemesi otomatik hale gelmiş ve bilgiye ulaşma anlamında hız kazanımı sağlanmıştır. Evrak yönetim yazılımının devreye alınmasıyla, gelen ve giden tüm evraklar merkezi bir yazılım üzerinden kontrol edilmeye başlanmış; giden evraklarda otomatik numaralandırma ve format bütünlüğü sağlanmıştır. Ayrıca, tüm yazışmaların sistem üzerinden arşivlenmesiyle kayıtlara hızlı erişim mümkün olmuş ve kurumsal hafıza güçlendirilmiştir.

Dokümanların elektronik ortamda saklanması sonucunda, kağıt tüketiminde yüksek oranlı bir düşüş sağlanarak, çevre ekseninde önemli bir kazanım elde edilmiştir.



FNSS 5 eksene sahip bir tedarik zinciri yönetimi stratejisi benimsemiştir.

Kalite Odaklı Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yaklaşımı: Ürünlerin teknik özellikleri ve isterlerinin belirlenmesinden itibaren; istenilen standartlara uygun şekilde üretilmesini ve satış sonrasında desteklenmesini sağlayacak tedarikçilerin ve alt yüklenicilerin seçimi, performanslarının takibi ve iyileştirilmesi hedeflenmektedir. Kaynağın belirlenmesinden ürün yaşam döngüsü boyunca takibine kadar pek çok alanda izleme ve kontrolü yapılmakta, sonuçlarına göre tedarikçi özelinde geliştirmeler planlanarak kalite odaklı sürdürülebilir tedarik zinciri faaliyetleri gerçekleştirilmektedir.

Verimli Tedarik Zinciri Yaklaşımı: Malzeme ihtiyaç planlamasından başlayarak, satın alma aksiyonlarının gerçekleştirilmesi ve ambara alınmasına kadar olan süreç, doğru kaynak yönetimi ile planlanıp icra edilmektedir. Maliyet ve kalite etkin bir şekilde yönetilen süreçte, hem matris organizasyon yapısı hem de bölüm dinamikleri en verimli şekilde yürütülmektedir.

Riskten Korunma Odaklı Tedarik Zinciri Yaklaşımı: Malzeme yönetimi ve tedariği süreçlerinde yaşanabilecek olası sıkıntıların proaktif tanımlanması, risk tablolarının oluşturulması ve önlenme planlarının belirlenerek takibi hedeflenmektedir. Risklerin belirlenmesi noktasında, mevcut ve gelecek dönem malzeme tedarik riskleri kritiklik seviyesine göre belirlenir ve izlenir. Bu seviyeler piyasada bulunabilirlik, maliyet unsuru, temin süresi faktörü, ihracat lisans vb. kriterlere göre oluşturulur.

Çevik Tedarik Zinciri Yaklaşımı: Proaktif ve Dinamik Tedarik Zinciri süreç yapısı benimsenerek, imalat taleplerine en uygun yanıtın verilmesi hedeflenmektedir. FNSS fonksiyonları içerisinde, süreç etkileşim şemasının bu yaklaşımı destekleyecek şekilde kurgulanması ve özelleştirilmesi tedarik zinciri yönetim stratejisinin desteklenmesi adına önemli bir unsurdur.

Duyarlı Tedarik Zinciri Yaklaşımı: FNSS Tedarik Zinciri, çevreye, insana duyarlı ve sorumluluklarını bilen bir yapı çerçevesinde oluşturulmuştur. Bu anlamda, hem FNSS içerisinde hem de dışında tedarikçilerin desteklenmesine yönelik projeler oluşturulmakta ve hayata geçirilmektedir.

2023 Yılında
Yönetsel Gelişim FNSS

FNSS tedarikçi seçimlerini yerinde inceleme ve değerlendirme faaliyetleri ile gerçekleştirmektedir.

Tedarikçi seçimi ve değerlendirmesinde proaktif yaklaşım

Uzaktan incelemelerde, aday tedarikçilerin çalışma alanları, yönetim sistemi uygulamalarına dair sertifikasyonları, fiziksel ve bilgi teknolojileri alanlarındaki altyapıları, imalat yetenekleri ve kapasiteleri, makine parkuru, faaliyet ve özel proses yetkinlikleri, ölçme ve kalite kontrol yetenekleri, iş birliği içinde olduğu kuruluşlar ve organizasyonel yapısı değerlendirilmektedir. Yerinde inceleme ve değerlendirme esnasında tedarikçide bir denetim gerçekleştirilir ve tedarik zincirine yapacağı katkı, ürün doğruluğunu sağlama potansiyeli, güçlü yönleri ve gelişim alanları belirlenmektedir.

Tedarikçi seçimi ve değerlendirme esnasında;

- **Ekonomik boyutta;** maliyet azaltımı, ürün kalitesi ve teslim sürelerinin iyileştirilmesi, iş gücü devir hızının azalması ve kâr sağlamak üzere çalışmaların varlığı ve etkinliği incelenerek, yönetişim ilkelerine ilişkin çalışmalar ve bu çalışmaların sürekliliği irdelenmektedir.
- **Çevresel boyutta;** çevre ile ilgili maliyetlerin azaltılması, atık sorununa yenilikçi çözümler bulunması, tedarik zinciri boyunca israfın en aza indirilmesi için tehlikeli kimyasallar, emisyonlar, katı atıklar ve iklim değişikliği konularındaki çalışmalar değerlendirilmektedir. Tedarikçiye bu alanda farkındalık kazandırılarak, Çevre Yönetim Sistemi'nin kurulması ve uygulanıyorsa etkinliğinin artırılmasına yönelik öneriler sunulmaktadır. Ayrıca, çevresel etkilerin analizi, malzeme güvenliği, tehlikeli maddeler ve kimyasalların yönetimi, atık yönetimi, çevre kazalarına yönelik koruma önlemleri ve farkındalık seviyeleri detaylı bir şekilde ele alınmaktadır.
- **Sosyal boyutta;** Tedarikçi çalışanlarının eğitimi ve sürekli geliştirilmesi, sosyal sorumluluk projeleri, insan gücünün doğru ve etkin kullanımı, üretim verimsizliklerinin azaltılmasının sosyal göstergelere katkısı, satışların artırılması, yeni pazarlara açılma ve marka bilinirliğini artırmaya yönelik çalışmalar incelenmektedir. Çalışma şartları, çalışma şekilleri ve koşulları yerinde değerlendirilir; paydaş etkileşimi süreç boyunca gözlemlenmektedir. İSG yönetim sistemi ve uygulamaları da puanlamada yer almaktadır.
- **Yönetişim boyutunda;** firmanın yönetim kalitesi, firma içi değerlendirme ve denetleme mekanizmaları ve bu mekanizmaların etkin kullanımı, çıkar çatışmasının önlenmesine yönelik organizasyonlar ve faaliyetler göz önünde bulundurulmaktadır.

İnceleme ve değerlendirme faaliyeti sonucunda tedarikçi adayları puanlanmakta ve sınıflandırılmaktadır.

Yerinde inceleme ve değerlendirme sonrasında firmaya raporlama yapılarak geliştirme alanları önerilmekte ve aksiyon sonuçları takip edilmektedir. Tedarikçi denetim sonuçları, aday tedarikçinin onaylı tedarikçi havuzuna dâhil edilmesinde karar verici niteliktedir.

FNSS, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları doğrultusunda sorumlu üretim ve tüketim uygulamalarının yaygınlaşmasında tedarik zinciri yönetimini önemli bir alan olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda, FNSS, şeffaf, hızlı ve doğru satın alma süreçleri sağlamak amacıyla tedarik zincirini Tedarikçi Portalı üzerinden yönetmekte ve tedarikçilerin performansları İş Zekası (BI) araçları ile izlemektedir. Şirket, mevcut tedarikçilerini sürekli olarak geliştirmeyi ve tedarikçi portföyüne FNSS değerlerine uygun yeni firmalar eklemeyi hedeflemektedir.

Tedarikçilerde sürdürülebilirlik değerlendirmesi

Tedarikçi seçme ve değerlendirme sürecinde sürdürülebilirlik konularına ilişkin sorulara yer verilmektedir. Bu kapsamda, tedarikçinin ekonomik, çevresel ve sosyal boyutlarda sürdürülebilirlik çalışmalarının denetim puanına yansıması sağlanmaktadır. Diğer bir önemli konu ise tedarikçinin etik kodlara verdiği önem ve bu kodların uygulanmasıdır.

FNSS, Endüstriyel Yetkinlik Değerlendirme ve Destekleme Programı'nın (EYDEP) kurucu paydaşıdır.

FNSS, savunma sektöründe, Savunma Sanayii Başkanlığı liderliğinde yürütülen Endüstriyel Yetkinlik Değerlendirme ve Destekleme Programı'na (EYDEP) kurucu olarak dâhil olmuştur.

Sektörel yetkinliklerin ve kapasitelerin değerlendirildiği EYDEP (Etkili Yönetim ve Destek Programı), paydaş kitlesini genişleterek yeni tedarikçi adayları için bir havuz oluşturmayı amaçlamaktadır.

FNSS, savunma sektöründe yer almak isteyen alt yükleniciler ile aynı dilin konuşulması, yerinde inceleme ve değerlendirme faaliyetlerine baz oluşturması, sektörde iyileştirme sağlamak üzere yol haritası hazırlanmasına katkı sağlamaktadır. FNSS kalite birimi çalışanları, EYDEP değerlendiricisi olarak potansiyel tedarikçileri tanımaktadır. Ayrıca, mevcut onaylı tedarikçi havuzunda yer alan ve belirli kriterleri sağlayan tedarikçiler için yeniden değerlendirme süreçlerinde EYDEP'ten faydalanılmaktadır.

FNSS, tedarikçileri ile karşılıklı güven çerçevesinde ortak hedef anlayışına dayalı iş birliklerini hayata geçirmeye odaklanmaktadır.

Tedarikçi gelişimine katkı sunan destek ve eğitim çalışmaları

FNSS, tedarikçileri ile karşılıklı güven çerçevesinde ortak hedef anlayışına dayalı iş birliklerini hayata geçirmeye odaklanmaktadır. Bu vizyon doğrultusunda tedarikçilerin altyapı ve teknik yeterliliklerini iyileştirmelerine yönelik çalışmalara 2023 yılında da devam edilmiştir. Destek amaçlı birçok tedarikçi ziyareti yapılmış ve tedarikçi eğitimleri gerçekleştirilmiştir.

Tedarikçilere, tasarım, üretim ve kalite konularında bilgi paylaşımının yanı sıra Konfigürasyon Yönetimi ve ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi eğitimi de sunulmuştur. İlaveten, EYDEP aracılığıyla değerlendirici havuzuna katılacak FNSS çalışanlarına, Entegre Yönetim Sistemi, ISO 19011, AS 9100, ISO 31000 ve Yazılım Firmaları Değerlendirme Sistematiği gibi ek eğitimler verilmiştir.

2023 Yılında
Yönetsel Gelişim TÜMAD

TÜMAD, 2023 YILINDA BİLGİ GÜVENLİĞİ VE SİBER GÜVENLİK ALANINDA ÖNEMLİ ADIMLAR ATMIŞTIR.

Bu bölümde
Veri güvenliği süreçlerini güçlendiren yeni teknolojiler
Yerel ve yerinden tedarik politikası
Yeşil Tedarikçi Seçimi
Uçtan uca artan dijitalleşme çalışmaları

Şirket, ISO 27001: 2022 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi versiyonuna uyum çalışmalarının yanı sıra, tehdit istihbarat prosedürü ve veri güvenliği politikalarını geliştirilmiştir.

Bilgi güvenliği politikalarını her yıl düzenli olarak gözden geçiren ve değişen süreçlere uygun şekilde revize eden Şirket, bu geliştirmeler sayesinde şirket içi ve dışı paydaşlarla olan etkileşimini daha güvenli ve verimli hale getirmektedir. Bu bağlamda, ayrıca TÜMAD alt yapısında yeni teknolojiler entegre edilerek veri güvenliği süreçleri daha da güçlendirilmiştir.

Yıl boyunca, siber güvenlik açıklarını tespit etmek amacıyla kapsamlı sızma testleri gerçekleştirmiştir. Bu testler sonucunda belirlenen açıklar için detaylı aksiyon planları oluşturulmuş ve mevcut sistemler iyileştirilmiştir. Böylece, BT sistemlerinin siber tehditlere karşı daha dayanıklı hale getirilmesi sağlanmıştır.

TÜMAD, çalışanlarının siber güvenlik farkındalığını artırmak amacıyla yılda en az iki kez bilgi güvenliği farkındalık eğitimleri düzenlemektedir. Bu eğitimlerde, veri koruma, güvenli internet kullanımı ve siber tehditlere karşı alınması gereken önlemler gibi konular öne çıkmaktadır.

Olası tehditlere karşı proaktif önlemler alınmakta ve risk yönetimi daha etkin bir şekilde gerçekleştirilmektedir.

Çeviklik üzerine kurulu tedarik zinciri yönetimi stratejileri

TÜMAD, tedarik zinciri yönetiminde çevik tedarik zinciri stratejisi ile yalın ve dış kaynakların yerinde entegre edildiği bir yaklaşım benimsemiştir. Bu yaklaşım, hızlı ve zamanında tedarik, uygun fiyat ve istenilen kalite/performans kapsamında rekabetçi ve geliştirilebilir tedarikçi yönetim uygulamalarıyla hayat bulmaktadır.

TÜMAD, tedarik zinciri yönetimini minimum seviyede stok ile maksimum faydalı stok yönetimi anlayışı çerçevesinde, güvenli ve düşük riskli bir mal/hizmet alım stratejisi ile gerçekleştirmektedir.

TÜMAD, tedarik zinciri yönetiminin tüm fonksiyonlarında risk analizleri yaparak, olası tehditleri ve fırsatları önceden belirlemekte ve karar mekanizmalarının proaktif bir şekilde çalışmasını sağlamaktadır.

Yerel ve yerinden tedarik politikası gereği, yerel tedarikçi geliştirme programları uygulanmakta, kritik ürün ve hizmet sağlayan tedarikçiler için sayısal tekniklere dayalı ve uzman görüşlerinin desteklediği performans ölçümü ve yerinde ziyaretler yapılmaktadır. Diğer kapsam tedarikçiler için genel değerlendirme ve sayısal tekniklere dayalı performans ölçümleri yapılarak, tedarik zincirinin güvenilirliği, dayanıklılığı, verimliliği ve sürdürülebilirliği sağlanmaktadır.

Tedarik zinciri yönetiminin tüm fonksiyonlarında risk analizleri yapılarak, olası tehditler ve fırsatlar önceden belirlenmekte ve karar mekanizmalarının proaktif bir şekilde çalışması sağlanmaktadır.

Dijital tedarik zinciri çözümlerinin artan önemi

TÜMAD'ın tedarik zinciri yönetiminde, dijital sistemler ve teknolojilerin tüm süreçlerde kullanılarak ölçülebilir, iyileştirilebilir ve geliştirilebilir bir zincir oluşturulması, böylece uluslararası standartlarda tedarik süreçlerinin yönetilmesi temel stratejilerden biridir. Bu kapsamda, satın alma ve depo süreçlerinin izlenebilirliği ve çözümü için SAP MM, SAP WMS, tedarikçi yönetimi için SAP SRM-SLC ve ihale süreçlerinin yönetimi için Pratis E-ihale portalı kullanılmakta olup, bu araçlar TÜMAD tedarik zinciri ekibinin en önemli kaynaklarıdır.

Gelecek dönemde tedarik edilen mal ve hizmetin, adil işçilik uygulamaları ve çevresel sürdürülebilirlik bilinciyle üretilip üretilmediği gibi faktörlerin de dikkate alınması planlanmaktadır.

2023 Yılında
Yönetsel Gelişim TÜMAD

Özenli ve dikkatli bir seçim süreci ile sağlanan ekonomik kazanımlar

TÜMAD, Tedarik Zinciri Politikası gereği, her bir tedarikçiyi özenle seçmektedir. Bu seçim sürecinde, TÜMAD'ın benimsediği etik değerlerin, tedarikçi tarafından da politika olarak benimsenmesi beklenmektedir. "Yeşil Tedarikçi Seçimi" politikası gereği TÜMAD, tedarikçilerinin ve potansiyel tedarikçilerinin "Sürdürülebilirlik Politikaları"nı her yıl periyodik olarak paylaşmalarını talep etmektedir.

TÜMAD, paydaşı olduğu ulusal ve uluslararası iş birlikleri kapsamında temel ÇSY sorumluluk gibi temel unsurlarına odaklanmaktadır. Bu bağlamda çocuk işçiliğin ortadan kaldırılması, güvenli ve hijyenik çalışma koşulları, adil ücret ve çalışma saatleri, etik kaynak bulma ve satın alma, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele, çevre bilinci ve sürdürülebilirlik gibi konular tedarik zinciri yönetiminde ön plana çıkmaktadır.

TÜMAD, 2023 yılında yerel tedarikçilerle iş birliğini artırarak, ithal malzemelerin yerlileştirilmesi ve yerinden alınması çalışmalarını yoğunlaştırmıştır. Bu süreç, yalnızca gümrük masrafları avantajı sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda ürün ve hizmet maliyetlerinde önemli ekonomik kazanımlar elde edilmesine de katkıda bulunmuştur.

Tedarikçi ağının çeşitlendirilmesi kapsamında, yeni ve muadil tedarikçiler ile çalışmalar başlatılmış, 20 yeni tedarikçi ağına eklenerek maliyetlerde düşüş ve iş performansında artış sağlanmıştır.

Risk analizi çalışmalarından elde edilen bulgular doğrultusunda, üretimde kullanılan kimyasalların sipariş süreçleri optimize edilerek maliyetlerde kayda değer bir düşüş sağlanmıştır.

Depo süreçleri, yıllık dört stok sayımı ile kontrol altında tutulmuş ve süreçlerin yerinde gözlemlenmesi sağlanmıştır. Ayrıca, malzeme güvenliği kontrolleri teknoloji uygulamaları ile desteklenmiştir.

TÜMAD, risk analizi çalışmalarından elde ettiği bulgular doğrultusunda, üretimde kullanılan kimyasalların sipariş süreçlerini optimize etmiş maliyetlerde kayda değer bir düşüş sağlamıştır.

2023 Yılında
Yönetsel Gelişim NurolBank

NUROLBANK'TA RİSK YÖNETİMİ, EN ÜST SEVİYEDE SAHİPLENİLEN BİR SÜREÇTİR.

Bu bölümde
İcracı fonksiyonlardan bağımsız bir risk yönetimi yapısı
İçsel Sermaye Yeterliliği Değerlendirme Süreci (İSEDES)
SIEM (Security Information and Event Management) sistemi
Periyodik Güvenlik Komitesi Toplantıları
Bilgi Güvenliği Sorumlusu
İnternet Şube dönüşümü
Referanslı müşteri kazanımı
TBB ve SPK eğitimlerine katılım

NurolBank'ta risk yönetimi çalışmaları, Risk Yönetimi Bölümü'nce yürütülmektedir. Bu bölüm, Yönetim Kurulu'na doğrudan bağlı bir organizasyon yapısında, icracı fonksiyonlardan bağımsızdır. Yönetim Kurulu tarafından onaylanan ve düzenli olarak gözden geçirilen risk yönetimi politika ve prosedürleri ile belirlenmiş uygulama usulleri çerçevesinde, tanımlanmış risklerin ölçülmesi, izlenmesi, kontrol edilmesi ve raporlanmasına ilişkin faaliyetleri yürütmektedir.

Risk yönetim sisteminin amacı, faaliyetlerin niteliğini ve düzeyini izlemeye, kontrol altında tutmaya ve gerektiğinde değiştirmeye yönelik olarak belirlenen politikalar, prosedürler ve limitler vasıtasıyla, maruz kalınan risklerin tanımlanmasını, ölçülmesini, raporlanmasını, izlenmesini, kontrol edilmesini ve risk profilleriyle uyumlu içsel sermaye gereksiniminin belirlenmesini sağlamaktır. NurolBank, Yönetim Kurulu, Banka ve konsolidasyonuna tabi ortaklıklarına ilişkin

NurolBank'ta risk yönetimi çalışmaları, Risk Yönetimi Bölümü tarafından yürütülmektedir. Bu bölüm, Yönetim Kurulu'na doğrudan bağlı bir organizasyon yapısında, icracı fonksiyonlardan bağımsızdır.

risk kapasitesini göz önünde bulundurarak, hedeflerine ulaşmak için taşımak istediği riskin düzeyini gösteren risk iştahı düzeyini belirlemekte ve düzenli olarak gözden geçirmektedir.

İçsel Sermaye Yeterliliği Değerlendirme Süreci (İSEDES) kapsamında, Banka'nın konsolide ve konsolide olmayan bazda maruz kalabileceği riskler için gerçekleştirilen stres testleri ve senaryo analizleri hazırlanarak Yönetim Kurulu'na sunulmaktadır.

Risk Yönetim Programı çerçevesinde, Risk Yönetim Bölümü koordinasyonunda destek hizmeti alınan kuruluşlara yönelik yıllık risk analiz değerlendirmeleri gerçekleştirilmektedir.

Bilgi sistemleri, risk yönetimi süreci kapsamında, Banka'nın bütünsel risk yönetimine entegre edilmekte ve bilgi sistemleri riskleri, risk envanteri üzerinden takip edilerek Yönetim Kurulu'na raporlanmaktadır.

Banka, risk yönetimi çalışmaları kapsamında kredi, piyasa, operasyonel, bankacılık hesaplarından kaynaklanan faiz oranı, likidite ve diğer riskler kategorilerinde sürdürmektedir.

NurolBank'ın finansal performansı, yönetim ve kurumsal yönetim uygulamaları ile finansal bilgileri ve risk yönetimine ilişkin değerlendirmeler yıllık ve ara dönem faaliyet raporlarında yer almaktadır. Raporlar, NurolBank kurumsal web sitesinde paydaşlara açıklanmaktadır.

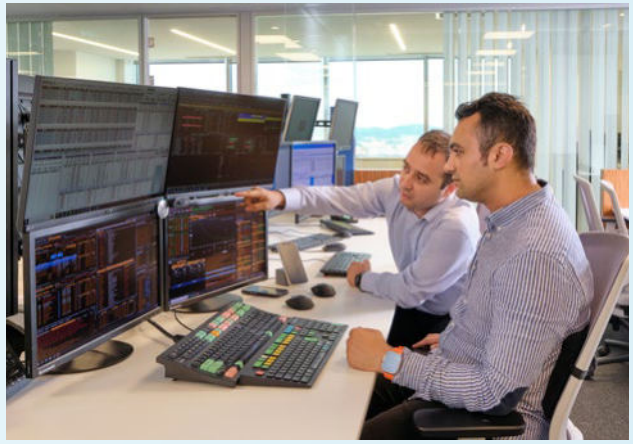
NurolBank bilgi güvenliği ve siber güvenlik çalışmaları kapsamında

2023 yılında, SIEM (Security Information and Event Management) sistemi üzerinde güvenlik olayları ve anomali tespiti yönelik çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Log verilerinin etkin bir şekilde toplanması ve analiz edilmesi, potansiyel güvenlik tehditlerinin daha hızlı ve doğru bir şekilde tespit edilmesine olanak sağlamıştır.

Yıl içinde, SIEM (Security Information and Event Management) ve SOAR (Security Orchestration, Automation, and Response) sistemleri test edilmiştir.

Banka'da belirli aralıklar ile gerçekleştirilen güvenlik komitesi toplantılarında, mevcut güvenlik prosedürleri detaylı bir şekilde gözden geçirilmiştir. Toplantılar sırasında yapılan incelemeler sonucunda, ihtiyaç duyulan güncellemeler ve iyileştirmeler belirlenmiş ve bu doğrultuda gerekli prosedür değişiklikleri, güvenlik komitesinin onayı ile uygulanmıştır.

2023 yılında, ayrıca Banka'nın kritik hizmet aldığı dış firma çalışanları dâhil tüm personele Bilgi Güvenlik Farkındalık Eğitimi verilmiştir.



2023 Yılında
Yönetsel Gelişim NurolBank

Bilgi Güvenliği Sorumlusu, tüm bilgi güvenliği süreçlerinin işletilmesinden sorumludur.

NurolBank'ta Genel Müdür'e bağlı Bilgi Güvenliği Sorumlusu bulunmakta olup tüm bilgi güvenliği süreçlerinin işletilmesinden sorumludur. Bilgi Güvenliği Sorumlusu'nun görevleri arasında;

- Bilgi güvenliği politikası, prosedürleri ve süreç dokümanlarının oluşturulması, bunların güncellenmesi ve onaya sunulması,
- Bilgi güvenliği bakış açısıyla, bilgi varlıklarının sınıflandırılması ve bilgi varlıklarına yönelik gizlilik, bütünlük, erişilebilirlik kriterleri bakımından BS risk yönetimi çalışmalarına aktif katkı sunulması ve yardımcı olunması,
- İlgili birimlerle uyum içinde, iş gereksinimleri ve iş hedefleriyle uyumlu banka genelinde bilgi güvenliğinin tesis edilmesi,
- Bilgi güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine, standartlara, politika, prosedür ve süreç dokümanlarına uyumun takip edilmesi,
- Bilgi güvenliği faaliyetlerinin ve testlerinin yürütülmesinin sağlanması ve bunların takip edilmesi,
- Önemli projeler ve değişiklikler için bilgi güvenliği gereksinimlerinin belirlenmesi çalışmalarına katkıda bulunulması,
- Bankanın bilgi güvenliğini ilgilendiren paydaşlara yönelik bilgi güvenliği farkındalık programının yürütülmesi,
- Güvenlik Uygulamaları Yöneticiliği yer almaktadır.

NurolBank sistemlerinde, düzenli zafiyet taramaları yapılmakta, BDDK düzenlemeleri kapsamında sızma testleri gerçekleştirilmiştir. Banka sistemlerinde çok katmanlı güvenlik yaklaşımı uygulanmakta olduğundan potansiyel tehditlere karşı etkili bir koruma sağlanmaktadır.

Banka, 2024 yılında SIEM (Security Information and Event Management) sistemi üzerinde kural korelasyon çalışmaları yapmayı planlamaktadır. Bu çalışmalar sayesinde, yazılan kural korelasyonları ile güvenlik açığı denemeleri anlık olarak izlenebilecek ve potansiyel tehditler daha hızlı bir şekilde tespit edilecektir.

İnternet şube dönüşümü

NurolBank, 2023 yılında İnternet Şube dönüşümüyle müşterilerin işlemlerini kolaylıkla yapabileceği, kullanımı kolay bir dijital bankacılık deneyimi sunmuştur. Dijitalleşme projesinin hedefi, operasyonel iş yükünün düşürülerek iş gücünün verimli kullanılmasıdır.

NurolBank, referanslı müşteri kazanımını müşteri memnuniyetinin temel göstergesi kabul eder.

NurolBank, müşterilerinin bilgiye her an ulaşabilmelerini ve yanıt aradıkları konularda Banka yetkilileriyle görüşebilmelerini müşteri memnuniyetinin temellerinden biri olarak kabul etmektedir.

Banka, referanslı müşteri kazanımını müşteri memnuniyetinin temel göstergesi olarak değerlendirmektedir. Müşterilerine terzi işi özel hizmetler sunan NurolBank, hem mevcut hem de referansla gelen müşterilerinin emanet ettikleri varlıklara değer katmayı hedeflemektedir.

NurolBank, düzenli müşteri ziyaretleri ile olası müşteri ihtiyaçlarını önceden tespit etmekte ve müşteri memnuniyetine katkı sağlamaktadır.

Müşteri memnuniyeti değerlendirmeleri, işlem tamamlanmasını takiben müşteri telefonuna yönlendirilen bir kısa mesaj ile gerçekleştirilmektedir. Ayrıca, aktif çalışılan ve çalışılması planlanan müşterilerde her ay düzenli müşteri ziyaretleri ile ölçülmektedir.

NurolBank, müşteri memnuniyetini geliştirme çalışmaları kapsamında, çalışanlarının TBB ve SPK tarafından düzenlenen eğitimlere katılımını da sağlamaktadır.

Dijitalleşme ve yeni teknolojilerin müşterilerin finansal hizmet sağlayıcılara olan güveninde önemli bir rol oynadığına inanan NurolBank, müşteri memnuniyetini geliştirmeye yönelik çalışmalarını sürdürmeye kararlıdır.

2023 Yılında

Yönetsel Gelişim Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel

TEDARİKÇİ YÖNETİMİ VE MÜŞTERİ MEMNUNİYETİ SHERATON ANKARA HOTEL & CONVENTION CENTER VE LUGAL, A LUXURY COLLECTION HOTEL AÇISINDAN ÇOK ÖNEMLİDİR.

Bu bölümde
Sürdürülebilir tedarikçi politikası
Yerli ve yerel üretime öncelik
Kadın kooperatifleri ve yerel kooperatiflerle iş birliği
Marriott International tedarik kuralları
Medallia (Marriott misafir geri bildirim sistemi)

Sürdürülebilir Tedarikçi Politikası devreye girmiştir.
Raporlama döneminde devreye alınan sürdürülebilir tedarikçi politikası doğrultusunda, tedarikçilerin ve çözüm ortaklarının kalite güvence yönetim sistemleri ile çevre ve iş sağlığı güvenliği yönetim sistemlerine sahip olmalarına özen gösterilmektedir. Ayrıca, uluslararası düzeyde kabul görmüş çevre ve sürdürülebilirlik sertifikalarına sahip olmaları da beklenmektedir. Bu politika, üretim ve tedarik süreçlerinde çevreye zarar verebilecek etkilerin ortaya çıkmasını önlemeyi ve çevre mevzuatına tam uyumu sağlamayı amaçlamaktadır.

Kaynakların sürdürülebilir kullanımı esas alınarak oluşturulan politika; doğal yaşama ve ekosisteme zarar vermeyen yöntemlerle kaynak kullanımını, atıkların en aza indirilmesini ve tüketilen ambalaj miktarının azaltılmasını hedeflemektedir. Çevre dostu, tasarruflu, yöresel, etik değerlere önem veren; geri dönüştürülebilir veya geri dönüştürülmüş malzeme kullanan; organik, biyolojik, vegan, hayvanlar üzerinde test edilmemiş ve zararlı kimyasal bileşenler içermeyen ürünlere öncelik tanımaktadır. Ayrıca, yerli ve yerel üretime öncelik vererek, ülke ve bölge mutfaklarını, geleneklerini ve kültürünü yansıtan ürün ve hizmetlere odaklanmaktadır.

Sürdürülebilir tedarikçi politikası ile belirlenen vizyon ve yaklaşım, tüm paydaş tedarikçilere iletilmekte ve verimli satın alma fırsatları yaratılmaya çalışılmaktadır. Oteller, tedarikçi değerlendirme formu kullanarak çevre etiketine sahip firmalar ile yerel firmaları belirlemekte ve desteklemektedir. Ayrıca, yerel üreticilerden ürün teminini artırmak, kadın kooperatifleri ve yerel kooperatiflerle iş birliği yapmak öncelikler arasında yer almaktadır.

Ek olarak, satın alma süreçlerinde Marriott International'ın içme suyundan tekstile, gıdadan diğer ürün kategorilerine kadar uzanan, toplamda 10 farklı kriteri içeren tedarik kuralları uygulanmaktadır. Tedarikçi ilişkileri, online bilgilendirme ve denetimler yoluyla etkin bir şekilde yönetilmektedir.

Misafir Memnuniyeti Çalışmaları

Sheraton Ankara Hotel & Convention Center ve Lugal, A Luxury Collection Hotel, Ankara, misafir memnuniyetini yüz yüze iletişim ve Medallia (Marriott misafir geri bildirim sistemi) üzerinden takip etmekte ve ölçümlemektedir.

Medallia aracılığıyla gönderilen anketlerde, otelin tavsiye edilme oranı, yiyecek-içecek memnuniyeti, temizlik memnuniyeti ve kullanılan outletler gibi ölçütler yer almaktadır. Bu kanallar üzerinden elde edilen veriler, misafir deneyimini iyileştirmek için alınacak aksiyonların belirlenmesinde temel teşkil etmektedir.

Günün her saati hizmet veren bir işletme olarak, otellerde misafir memnuniyeti 7/24 aktif olarak değerlendirilmektedir.

Sheraton Ankara Hotel & Convention Center ve Lugal, A Luxury Collection Hotel, misafir memnuniyetini yüz yüze iletişim ve Medallia üzerinden takip etmekte ve ölçümlemektedir.

Sheraton Ankara Hotel & Convention Center'da "Daily Stand Up", Lugal, A Luxury Collection Hotel, Ankara'da ise "Authentic Moments" adı altında standart uygulamalar bulunmaktadır. Bu uygulamalar kapsamında, her gün mesai öncesinde departmanda görev yapacak personel ile hedefler ve öncelikler hakkında bilgi paylaşımı yapılmaktadır.

Kurumsal Üyelikler

NUROL HOLDİNG

- Ankara Ticaret Odası (ATO)
- İstanbul Ticaret Odası (İTO)
- İngiliz Ticaret Odası Derneği (BCCT)
- Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu (DEİK)
- İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği (SKD Türkiye)
- Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC)
- Küresel İlkeler Sözleşmesi İmzacıları Derneği
- Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs)
- Türkiye Turizm Yatırımcılar Derneği (TTYD)
- Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD)
- ABD-Türkiye İş Konseyi

NUROL İNŞAAT

- Global Compact Türkiye
- Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs)
- %30 Kulübü
- Dünya Su Konseyi - World Water Council
- Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD)
- Engineering News Record (ENR)
- Türkiye Müteahhitler Birliği
- Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu (DEİK)
- İstanbul Sanayi Odası (İSO)
- İstanbul Ticaret Odası (İTO)
- Türkiye Asfalt Müteahhitleri Derneği (ASMÜD)
- Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (İNTES)
- Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM)
- TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası
- İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği (SKD Türkiye)
- Türkiye İnsan Yönetimi Derneği (PERYÖN)

NUROL GYO

- Gayrimenkul Yatırımcıları Derneği (GYODER)

NUROL MAKİNA

- Türkiye İhracatçılar Birliği
- Engineering Workbench
- Orta Anadolu İhracatçılar Birliği
- Ankara Sanayi Odası (ASO)
- Ankara Ticaret Odası (ATO)
- Savunma ve Havacılık Sanayii İmalatçılar Derneği (SASAD)
- Türkiye Kalite Derneği (KalDer)
- Avrupa Savunma ve Havacılık Sanayicileri Derneği (ASD)
- DEİK

NUROL TEKNOLOJİ

- Savunma ve Havacılık Sanayii İmalatçılar Derneği (SASAD)
- Savunma ve Havacılık Sanayi İhracatçıları Birliği (OAİB)
- Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM)
- Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS)
- Türkiye Kalite Derneği (KalDer)
- Ankara Ticaret Odası (ATO)
- Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
- Ankara Sanayi Odası (ASO)
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB)
- Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği (TKYD)

FNSS

- Türk Kalite Derneği (KalDer)
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB)
- Savunma ve Havacılık Sanayii İmalatçılar Derneği (SASAD) (Yönetim Kurulu Üyeliği)
- Dış Ekonomik İlişkiler Derneği
- Savunma ve Havacılık Sanayii İhracatçılar Birliği (SSİ)
- Ostim Sanayici ve İş İnsanları Derneği (OSİAD)
- Ankara Ticaret Odası (ATO)
- Ankara Sanayi Odası (ASO)
- ODTÜ TSSK
- Ostim Savunma ve Havacılık Kümelenmesi (OSSA)
- Makina Mühendisleri Odası
- PERYÖN İç Anadolu Derneği
- İnsan Kaynakları Meslek Derneği
- İşçi Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü (İSGÜM)
- TAREKS
- Türk Standartları Enstitüsü (TSE)
- Bilgi Teknolojileri Kurumu
- Ticaret Bakanlığı Gümrükler Genel Müdürlüğü
- Destek Yönetim Sistemi Ticaret Bakanlığı
- Sanayi İl Müdürlüğü
- Orta Anadolu İhracatçılar Birliği (TİM)
- İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri (İTKİB)
- Ulusal Siber Olaylara Müdahale Merkezi (USOM)
- Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs)
- TÜBİTAK
- KOSGEB
- Gölbaşı Belediyesi
- Ankara Büyükşehir Belediyesi
- Ankara Kalkınma Ajansı
- San-Tez
- Savunma ve Havacılık Sanayii İmalatçılar Derneği (SASAD) Kurucu Üye ve Yönetim Kurulu Üyeliği
- Savunma Sanayii İmalatçılar Derneği (SSİ) Kurucu Üye ve Yönetim Kurulu Üyeliği
- Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu (DEİK) Malezya İş Konseyi Üyeliği
- Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu (DEİK) Endonezya İş Konseyi Üyeliği
- Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu (DEİK) Vietnam İş Konseyi Üyeliği
- OSTİM Sanayici ve İş İnsanları Derneği (OSİAD) Yönetim Kurulu Üyeliği

TÜMAD

- UN Global Compact
- Altın Madencileri Derneği (AMD)
- Yerbilimleri, Maden ve Metalürji Profesyonelleri Birliği (YERMAM)
- Türkiye Madenciler Derneği (TMD)
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)

NUROLBANK

- PWN (Professional Women's Network) İstanbul Derneği
- Yönetim Kurulu Üyeleri Derneği (YÜD)

SHERATON ANKARA & LUGAL ANKARA HOTEL

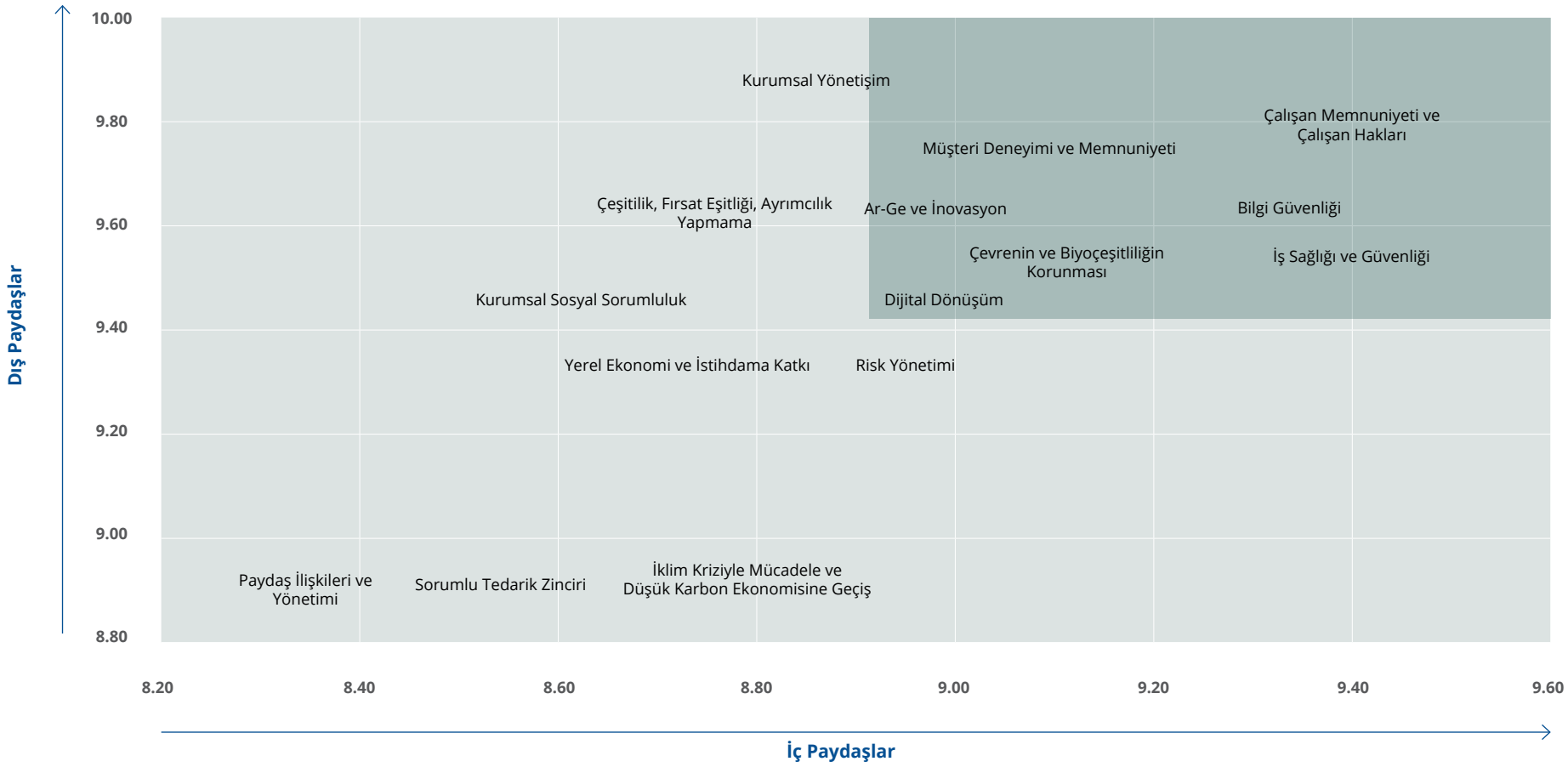
- Türkiye Otelciler Birliği (TÜROB)
- Anadolu Ankara Turizm İşletmecileri Derneği (ATİD)
- Yeşil Anahtar (Green Key)

EKLER

Grup Şirketleri Önceliklendirme Matrisleri
Performans Tabloları
Bağımsız Denetçi Sınırlı Güvence Raporu
2023 Sürdürülebilirlik Göstergeleri Sınırlı Güvence Denetimi
GRI Endeksi

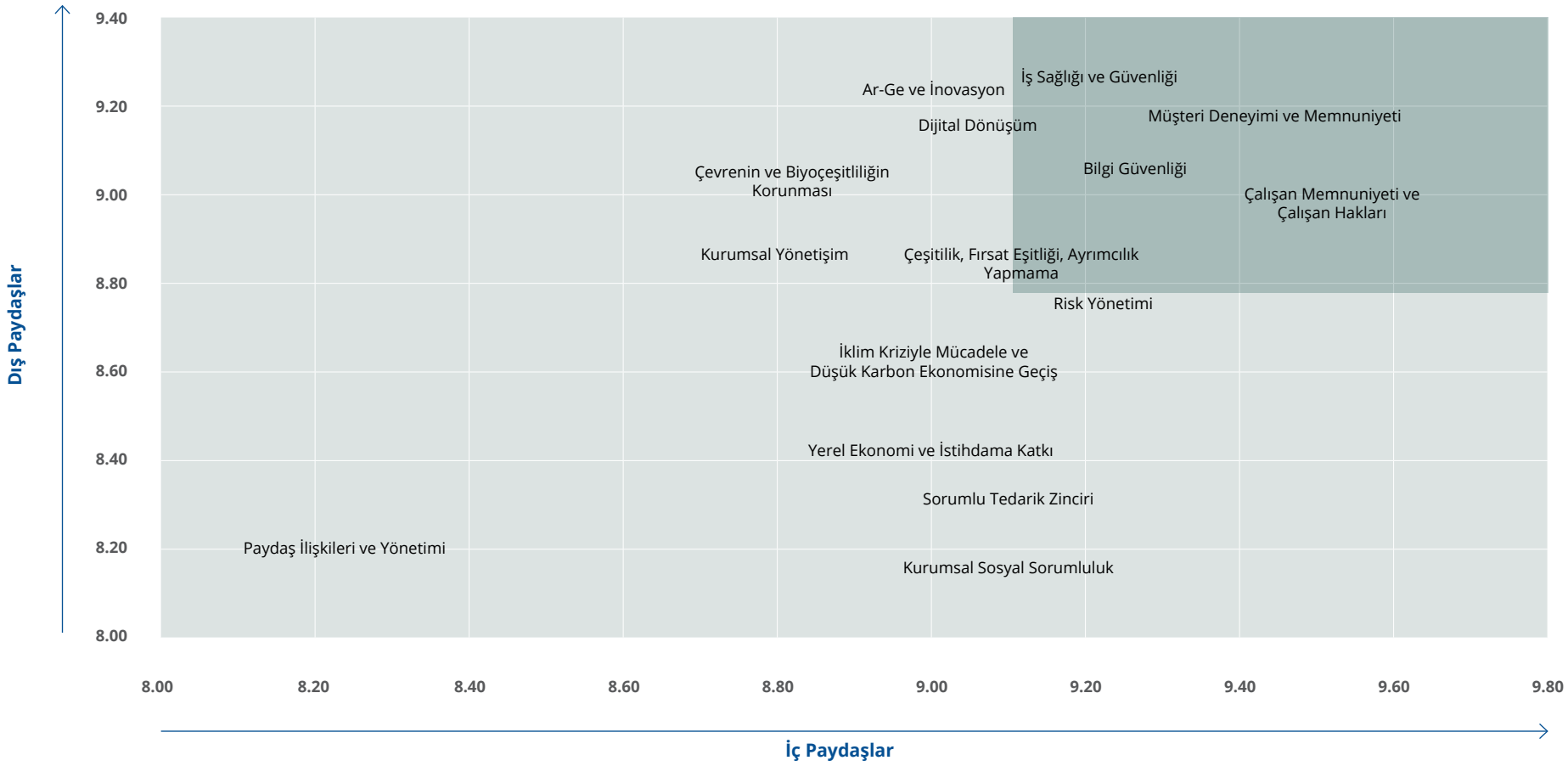
Nurol İnşaat - Paydaş için Önemi

Önceliklendirme Analizi



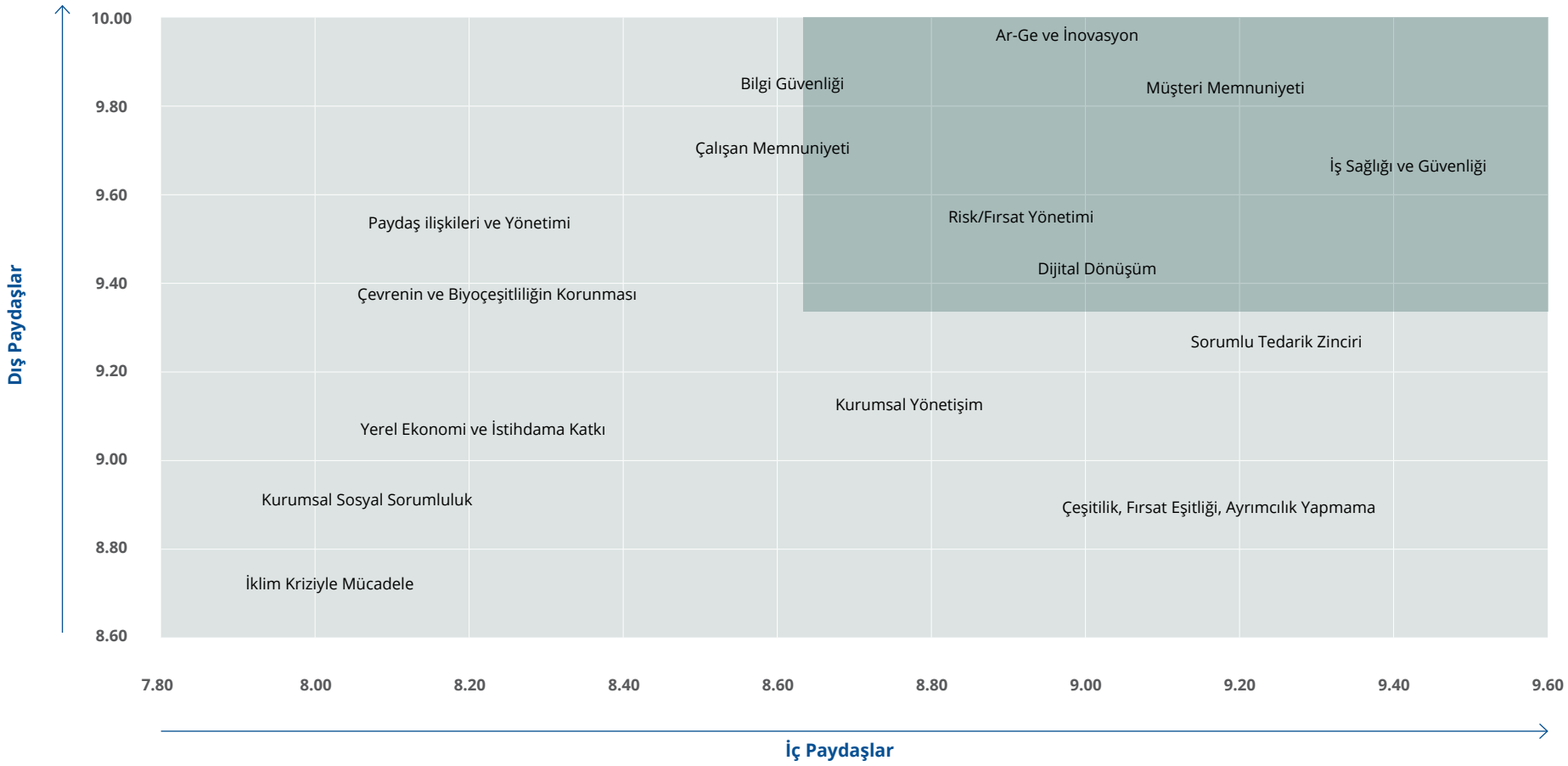
Nurol GYO - Paydaş için Önemi

Önceliklendirme Analizi



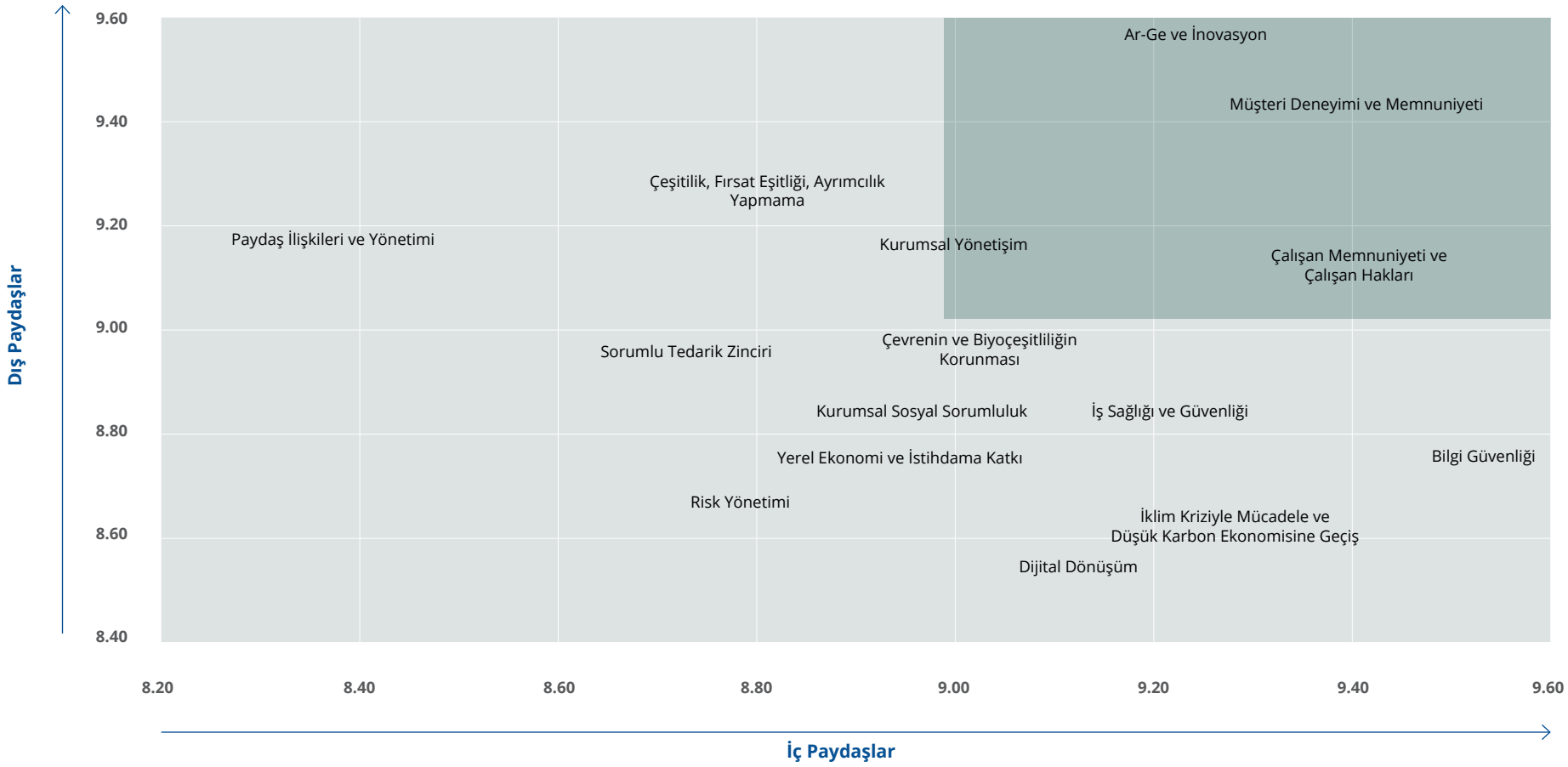
Nurol Makina - Paydaş için Önemi

Önceliklendirme Analizi



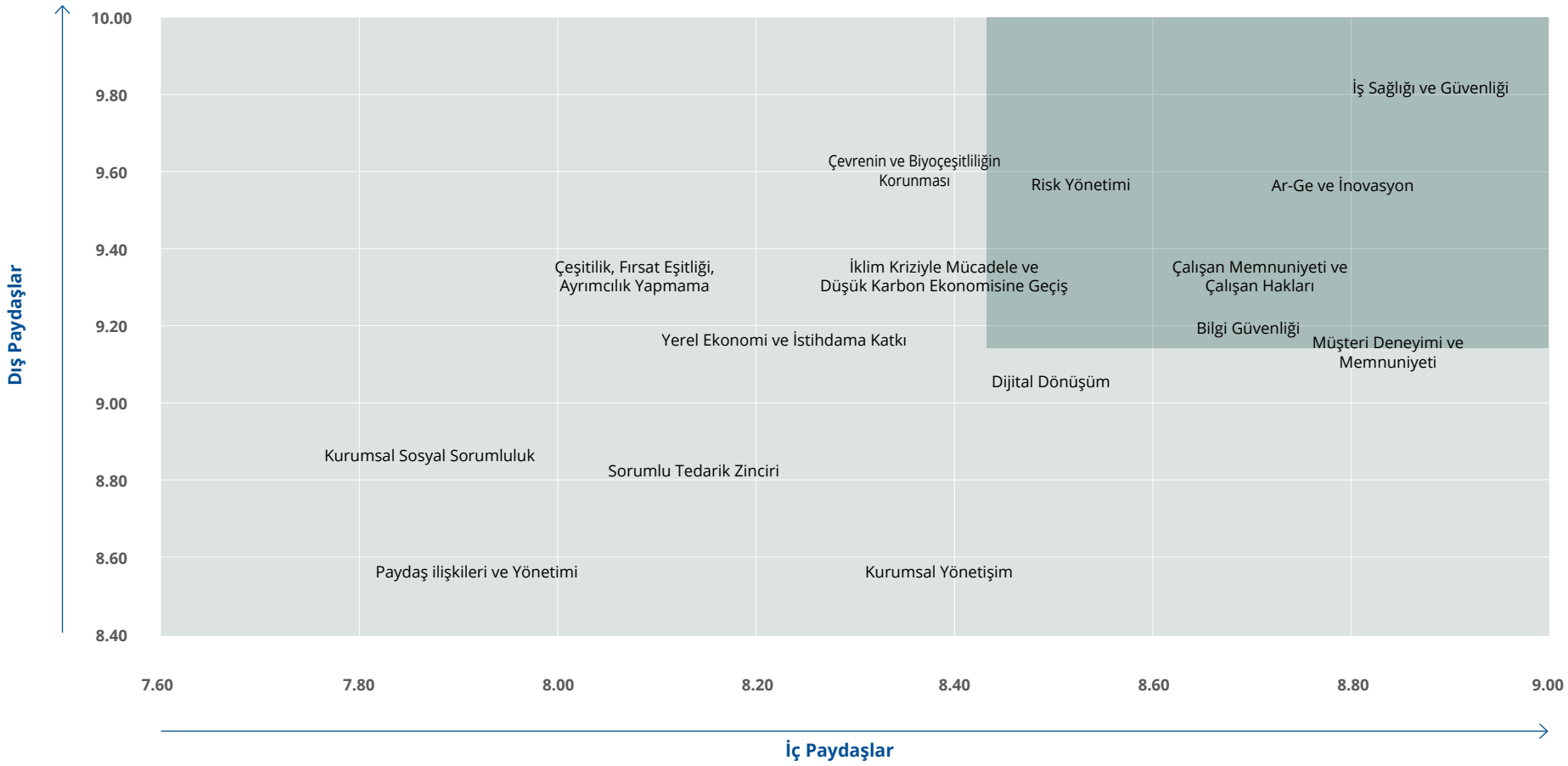
Nurol Teknoloji - Paydaş için Önemi

Önceliklendirmesi Analizi



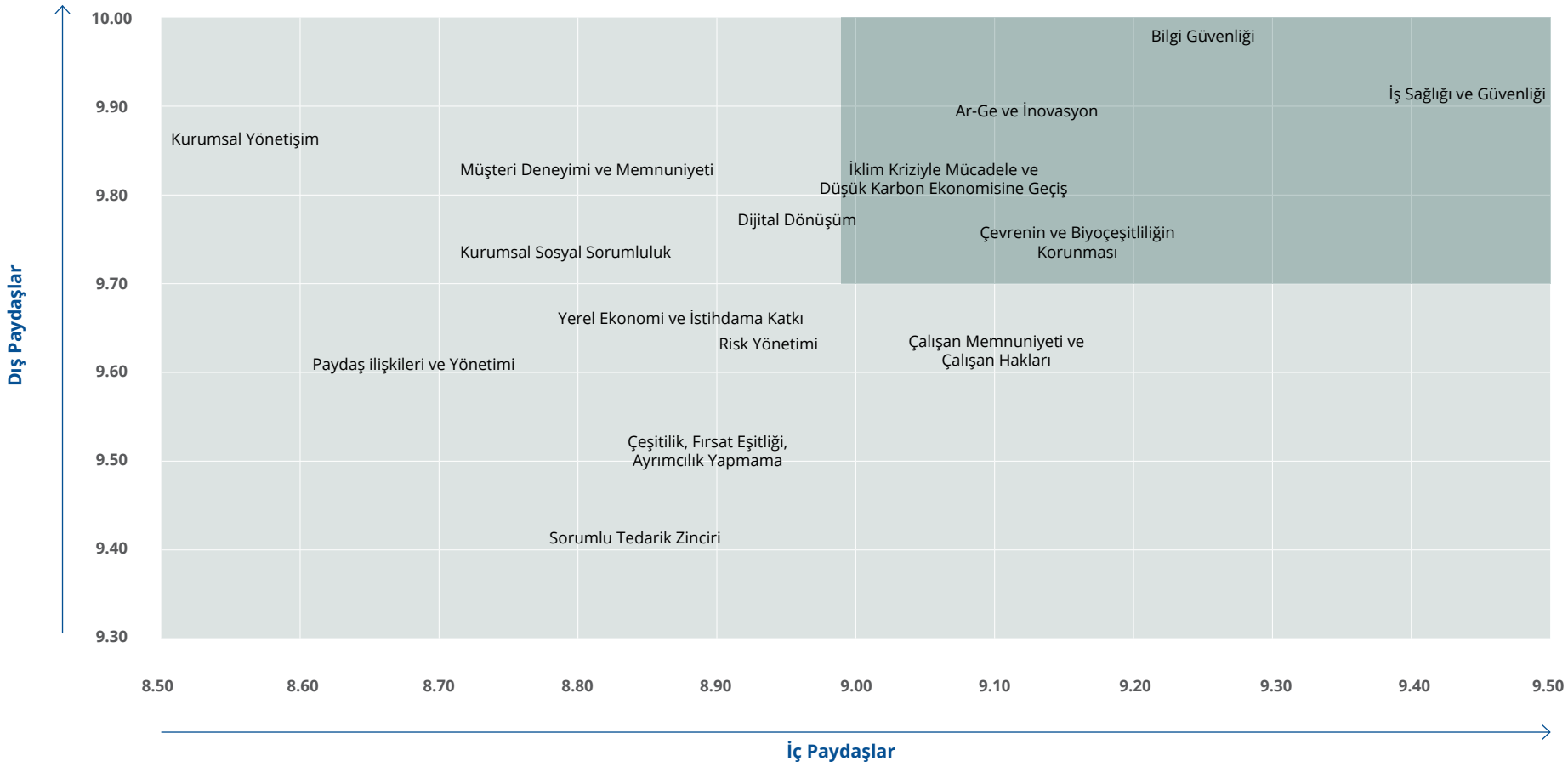
FNSS - Paydaş için Önemi

Önceliklendirme Analizi



TÜMAD - Paydaş için Önemi

Önceliklendirme Analizi



Nurol Holding - Performans Tablosu

EKONOMİK GÖSTERGELER[1]

MALİ TABLOLAR	2022[2]	2023[2]
Finansal Göstergeler (bin TL)		
Toplam Aktifler	136.591.653	134.173.756
Toplam Özkaynaklar	37.377.150	47.054.535
Yatırımlar	2.808.453	2.378.795
Satış Gelirleri	46.244.874	42.352.372
Brüt Kâr	17.468.650	15.968.178
FAVÖK	15.424.097	13.344.368

SOSYAL GÖSTERGELER

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
Yönetim Kurulu Yaş Dağılımı (%)			
30 Yaş Altı	-	-	-
30-50 Arası	33	33	33
50 Yaş Üstü	67	67	67
Toplam Çalışan Sayısı			
Doğrudan İstihdam (kişi sayısı)			
Erkek	96	92	89
Kadın	57	55	61
Kategori Bazında Toplam Çalışan Sayısı			
Doğrudan İstihdam			
Beyaz Yaka (kişi sayısı)			
Erkek	96	92	89
Kadın	57	55	61
İstihdam Türüne Göre Toplam Çalışan Sayısı			
Tam Zamanlı (kişi sayısı)			
Erkek	93	89	86
Kadın	56	54	60

[1]Nurol Holding, Ekonomik Göstergeleri konsolide bazda sunulmuştur. Şirket'e ait diğer veriler Nurol Holding bazındadır.
[2]Rakamlar Uluslararası Finansal Raporlama Standartları'na (UFRS) göre konsolide edilmiş mali tablolardan alınmıştır. Tablolardaki tutarlar, 31 Aralık 2023 tarihindeki satın alma gücü cinsinden ifade edilmiştir.

Nurol Holding - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
Yarı Zamanlı (kişi sayısı)			
Erkek	3	3	3
Kadın	1	1	1
Yaş Grubuna Göre Toplam Çalışan Sayısı			
Erkek (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	5	9	7
30-50 Arası	60	53	46
50 Yaş Üstü	31	30	36
Kadın (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	3	5	9
30-50 Arası	40	38	35
50 Yaş Üstü	14	12	17
Yaş Grubuna Göre İşten Çıkan Çalışan Sayısı			
Erkek (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	0	3	0
30-50 Arası	10	5	2
50 Yaş Üstü	4	4	2
Kadın (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	-	1	3
30-50 Arası	5	4	8
50 Yaş Üstü	3		0
Engelli Personel Sayısı (kişi sayısı)			
Erkek	3	3	3
Kadın	1	1	1
Milliyete Göre Çalışan Sayısı			
T.C. Vatandaşı Çalışan (kişi sayısı)			
Erkek	96	92	89
Kadın	57	55	61

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
Yabancı Uyruklu Çalışan (kişi sayısı)			
Erkek	-	-	-
Kadın	-	-	-
Lokasyona Göre Çalışan Sayısı			
Türkiye (kişi sayısı)			
Erkek	96	92	89
Kadın	57	55	61
Yurt Dışı (kişi sayısı)			
Erkek	-	-	-
Kadın	-	-	-
Sözleşme Türüne Göre Çalışan Sayısı			
Belirli Süreli (kişi sayısı)			
Erkek	-	-	-
Kadın	-	-	-
Belirsiz Süreli (kişi sayısı)			
Erkek	96	92	89
Kadın	57	54	61
İşe Yeni Alınan Çalışan Sayısı			
Erkek (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	4	4	2
30-50 Yaş Arası	9	6	3
50 Yaş Üstü	2	3	3
Kadın (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	1	2	6
30-50 Yaş Arası	4	3	5
50 Yaş Üstü	-	3	-

Nurol Holding - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
Çalışan Devir Hızı			
Erkek			
30 Yaş Altı			
Sayı	0	3	0
Oran	0	33	-
30-50 Yaş Arası			
Sayı	10	5	2
Oran	17	9	4
50 Yaş Üstü			
Sayı	4	4	2
Oran	13	13	6
Kadın			
30 Yaş Altı			
Sayı	-	1	3
Oran	-	20	33
30-50 Yaş Arası			
Sayı	5	4	8
Oran	13	11	23
50 Yaş Üstü			
Sayı	3	-	-
Oran	21	-	-

EĞİTİMLER	2021	2022	2023	Denetimden geçmiş veri
Doğrudan İstihdam (kişixsaat)				
Çevre / Sürdürülebilirlik Eğitim Saati	-	-	106	✓
Diğer Eğitimler	-	400	931,14	
Toplam Eğitim	-	400	1.037,14	
Kişi başı Eğitim	-	0,034	0,492	

ÇEVRESEL GÖSTERGELER

ENERJİ KAYNAKLARI	2021	2022	2023	Denetimden geçmiş veri
Yakıt (GJ)				
Doğalgaz	760	757,3	696,02	✓
Motorin	4.035	2.923,2	3.162	✓
Benzin	2.797	2.154,6	2.726,31	✓
Elektrik (GJ)				
Şebekeden Alınan Elektrik	1.281,5	1.301,5	1.288	✓
Toplam Enerji Tüketimi (GJ)	8.873,5	7.136,6	7.872,33	✓
KARBON EMİSYONU	**2021**	**2022**	**2023**	**Denetimden geçmiş veri**
Kapsam 1 (tCO_2e)	-	456,11	332,07	✓
Kapsam 2 (tCO_2e)	-	136,16	135,12	✓
Toplam Kapsam 1 ve 2 Karbon Emisyonu (tCO_2e)	-	592,27	467,19	✓
SU TÜKETİMİ	**2021**	**2022**	**2023**	**Denetimden geçmiş veri**
Çekilen Su Miktarı (m^3)	1.521,92	1.481,71	1.835,89	✓
Üçüncü Taraf (Şebeke, vb.)	1.521,92	1.481,71	1.835,89	✓
Deşarj Edilen Su Miktarı (m^3)	1.521,92	1.481,71	1.835,89	✓
Atık Su Kanalı	1.521,92	1.481,71	1.835,89	✓
Tüketilen Su Miktarı (m^3)	0	0	0	✓
ATIKLAR	**2021**	**2022**	**2023**	**Denetimden geçmiş veri**
Tehlikeli Atık Miktarları (kg)	-	-	-	✓
Tehlikesiz Atık Miktarları (kg)	-	38.306,73	39.088,5	✓
Toplam (kg)	-	38.306,73	39.088,5	✓

Nurol İnşaat - Performans Tablosu

EKONOMİK GÖSTERGELER

MALİ TABLOLAR	2022[1]	2023[1]
Finansal Göstergeler (bin TL)		
Toplam Aktifler	47.689.489	51.947.912
Satış Gelirleri	14.837.144	14.482.700
FAVÖK	1.452.737	1.902.464

PAYDAŞ AĞI VE İŞ EKOSİSTEMİ	2021	2022	2023
Müşteriler			
Toplam Müşteri Sayısı	3	4	6
Tedarikçiler			
Toplam Tedarikçi Sayısı	705	718	747
Toplam Yerel Tedarikçi Sayısı	705	718	747
Toplam Yeni Tedarikçi Sayısı	10	13	29
Tedarikçilere Toplam Ödemeler (bin TL)	605.787	1.334.589	1.830.979
Yerel Tedarikçilere Toplam Ödemeler (bin TL)	598.943	1.285.813	1.812.553
Bayi ve İş Ortakları			
Toplam Bayi ve İş Ortağı Sayısı	10	10	10
Yurt İçi Bayi ve İş Ortağı Sayısı	10	10	10
Yurt Dışı Bayi ve İş Ortağı Sayısı	2	2	4

[1]Rakamlar Uluslararası Finansal Raporlama Standartları'na (UFRS) göre konsolide edilmiş mali tablolardan alınmıştır. Tablolardaki tutarlar, 31 Aralık 2023 tarihindeki satın alma gücü cinsinden ifade edilmiştir.

SOSYAL GÖSTERGELER

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
Yönetim Kurulu Yaş Dağılımı (%)			
30 Yaş Altı	-	-	-
30-50 Arası	57	50	45
50 Yaş Üstü	43	50	55
Toplam Çalışan Sayısı			
Doğrudan İstihdam (kişi sayısı)			
Erkek	1.506	1.532	1.211
Kadın	80	87	86
Alt Yüklenici (kişi sayısı)			
Erkek	1.549	1.684	1.432
Kadın	31	91	37
Kategori Bazında Toplam Çalışan Sayısı			
Doğrudan İstihdam			
Beyaz Yaka (kişi sayısı)			
Erkek	231	247	251
Kadın	58	64	69
Mavi Yaka (kişi sayısı)			
Erkek	1.275	1.285	960
Kadın	22	23	17
Alt Yüklenici			
Beyaz Yaka (kişi sayısı)			
Erkek	84	112	92
Kadın	14	27	19

Nurol İnşaat - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
Mavi Yaka (kişi sayısı)			
Erkek	1.465	1.572	1.340
Kadın	17	64	18
İstihdam Türüne Göre Toplam Çalışan Sayısı			
Tam Zamanlı (kişi sayısı)			
Erkek	1.505	1.531	1.210
Kadın	80	87	86
Yarı Zamanlı (kişi sayısı)			
Erkek	1	1	1
Kadın	-	-	-
Yaş Grubuna Göre Toplam Çalışan Sayısı			
Erkek (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	343	437	341
30-50 Arası	909	803	619
50 Yaş Üstü	254	292	251
Kadın (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	25	23	22
30-50 Arası	47	52	53
50 Yaş Üstü	8	12	11
Yaş Grubuna Göre İşten Çıkan Çalışan Sayısı			
Erkek (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	225	266	16
30-50 Arası	399	413	24
50 Yaş Üstü	85	128	12

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
Kadın (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	3	8	-
30-50 Arası	12	12	2
50 Yaş Üstü	-	1	2
Engelli Personel Sayısı (kişi sayısı)			
Erkek	10	5	6
Kadın	2	-	1
Milliyete Göre Çalışan Sayısı			
T.C. Vatandaşı Çalışan (kişi sayısı)			
Erkek	1.233	1.442	1.150
Kadın	66	67	77
Yabancı Uyruklu Çalışan (kişi sayısı)			
Erkek	273	90	61
Kadın	14	20	9
Lokasyona Göre Çalışan Sayısı			
Türkiye (kişi sayısı)			
Erkek	1.185	1.372	1.141
Kadın	66	67	77
Yurt Dışı (kişi sayısı)			
Erkek	321	160	70
Kadın	14	20	9
Sözleşme Türüne Göre Çalışan Sayısı			
Belirli Süreli (kişi sayısı)			
Erkek	294	107	186
Kadın	14	17	23

Nurol İnşaat - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
Belirsiz Süreli (kişi sayısı)			
Erkek	1.212	1.425	1.025
Kadın	66	70	63
İşe Yeni Alınan Çalışan Sayısı			
Erkek (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	219	282	17
30-50 Yaş Arası	317	390	62
50 Yaş Üstü	93	111	34
Kadın (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	15	10	2
30-50 Yaş Arası	13	16	16
50 Yaş Üstü	1	3	2
Çalışan Devir Hızı			
Erkek			
30 Yaş Altı			
Sayı	343	437	341
Oran	23	29	28
30-50 Yaş Arası			
Sayı	909	803	619
Oran	60	52	51
50 Yaş Üstü			
Sayı	254	292	251
Oran	17	19	21

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
Kadın			
30 Yaş Altı			
Sayı	25	23	22
Oran	31	26	26
30-50 Yaş Arası			
Sayı	47	52	53
Oran	59	60	61
50 Yaş Üstü			
Sayı	8	12	11
Oran	10	14	13

EĞİTİMLER	2021		2022		2023	
Doğrudan İstihdam (kişixsaat)	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**
Çevre Eğitimi	177	6.022,5	52,5	1.028	77	1.725
İSG Eğitimi	1.647,22	56.293,97	1.371,33	43.254,17	925	67.703,95
Kalite Eğitimi	394,25	5.365,75	72	252	464	1.838
Toplam Eğitim (kişixsaat)	2.218,47	67.682,22	1.495,83	44.534,17	1.480	71.842,95
Kişi başı Eğitim (saat/çalışan)	0,041	0,32	0,0397	0,43	0,06	1,12
Alt Yüklenici Çalışanlara						
Çevre Eğitimi (kişixsaat)	60	5.515	16	1128	45	2.798
İSG Eğitimi (kişixsaat)	632	46.105,05	595	38.414,75	401,75	71.194,34
Kalite Eğitimi (kişixsaat)	54	4.851,5	-	-	7	855,75
Toplam Eğitim (kişixsaat)	746	56.472	611	39.542,75	453,75	74.984,09
Kişi Başı Eğitim (saat/çalışan)	0,01	0,225	0,012	0,72	0,007	1,1

Nurol İnşaat - Performans Tablosu

İSG	2021	2022	2023	Denetimden geçmiş veri
Çalışma Saati				
Doğrudan İstihdam için Çalışma Saati	4.150.568	3.847.057	3.743.669	
Dolaylı İstihdam için Çalışma Saati	2.661.626	2.793.874	2.034.367	
Toplam Çalışma Saati	6.812.194	6.640.931	5.778.036	✓
Doğrudan İstihdam				
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	54	40	27	
Ölümlü Vaka Sayısı	-	-	-	
Meslek Hastalığı Sayısı	-	-	-	
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (gün)	501	412	271	
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	13,01	10,40	7,21	
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0,1207	0,1071	0,0724	
Dolaylı İstihdam				
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	37	20	35	
Ölümlü Vaka Sayısı	-	-	-	
Meslek Hastalığı Sayısı	-	-	-	
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (gün)	330	163	333	
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	13,90	7,16	17,20	
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0,1240	0,0583	0,1636	
İSG-Toplam				
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	91	60	62	✓
Ölümlü Vaka Sayısı	-	-	-	
Meslek Hastalığı Sayısı	-	-	-	
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (gün)	831	575	604	
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	13,36	9,04	10,73	✓
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0,1220	0,0866	0,105	✓
İSG Eğitimleri (kişixsaat)				
Şirket Çalışanları	57.141,5	44.683,5	68.722,0	
Alt İşveren Çalışanlar	46.737,1	39.045,8	70.993,1	
İSG Eğitim Saati (toplam)	103.878,60	83.729,30	140.225,04	✓

ÇEVRESEL GÖSTERGELER

ENERJİ KAYNAKLARI	2021	2022	2023	Denetimden geçmiş veri
Yakıt (GJ)				
Doğalgaz	247.943	130.998	6.371,43	✓
Motorin (şirket araçları)	68.463,03	103.238,06	13.617,34	
Motorin (off-road/ forklift/treyler/traktör vb.)	95.377,39	998.819,12	42.524,17	
Motorin (jeneratör)	7.097,60	10.986,28	1.685,24	
Motorin (toplam)	170.938,02	1.113.043,46	57.826,74	✓
Benzin	57,45	152,98	1.195,03	✓
Jet Yakıtı (asfalt plenti döner kurutucu)	-	23.174	-	
CNG Tüketimi (ısınma)	2.533,61	-	-	
Pelet	-	-	3.243,47	✓
Elektrik (GJ)				
Şebekeden Alınan Elektrik	85.283	206.749	44.500	✓
Toplam Enerji Tüketimi (GJ)	506.755,08	1.474.117,44	113.136,65	✓
KARBON EMİSYONU	**2021**	**2022**	**2023**	**Denetimden geçmiş veri**
Kapsam 1 (tCO_2e)	26.686	91.273	5.491,31	✓
Kapsam 2 (tCO_2e)	11.122	26.813	5.573,42	✓
Toplam Kapsam 1 ve 2 Karbon Emisyonu (tCO_2e)	37.808	118.086	11.064,73	✓

Nurol İnşaat - Performans Tablosu

SU TÜKETİMİ	2021	2022	2023	Denetimden geçmiş veri
Çekilen Su Miktarı (m^3)	443.618	278.266	186.411,32	✓
Kuyu Suyu	47.425	33.762	3.147,17	✓
Üçüncü Taraf Suyu	184.749	218.184	183.264,15	✓
Yüzey Suları (Nehir, göl vb.)	211.444	26.320	-	
Deşarj Edilen Su Miktarı (m^3)	251.901	252.012	186.411,32	✓
Atık Su Kanalı	251.901	252.012	186.411,32	✓
Tüketilen Su Miktarı (m^3)	191.717	26.254	0	✓
Satın Alınan İçme Suyu (m^3)	1.289	721	7.031	
HAMMADDE TÜKETİMİ	**2021**	**2022**	**2023**	
Beton[1] (ton)	141.793	84.900	73.292	
ATIKLAR	**2021**	**2022**	**2023**	**Denetimden geçmiş veri**
Tehlikeli Atık Miktarları (kg)	1.337.000	224.483	36.500	✓
Tehlikesiz Atık Miktarları (kg)	1.248.395	512.823	221.137	✓
Toplam (kg)	2.585.395	737.306	257.638	✓

[1]İlgili veri yıllar itibarıyla kapsama alınan projeleri ifade etmektedir. 2021 Eğiste Viyadüğü Yapım İşi (KHEV), Romanya 3B5 Otoyol Projesi (TM3B5), Yusufeli Köprüleri (YBK); 2022 TUSAŞ B1070 Test Binası Yapım İşi (ATTB), Eğiste Viyadüğü Yapım İşi (KHEV), Romanya 3B5 Otoyol Projesi (TM3B5), Yusufeli Köprüleri (YBK); 2023 TUSAŞ B1070 Test Binası Yapım İşi (ATTB), TUSAŞ B557 Üretim ve Ar-Ge Binası Yapım İşi (ATUAB), Balıkesir Kuru Evcil Hayvan Mama Fabrikası (BNHMF), Romanya 3B5 Otoyol Projesi (TM3B5)

Nurol GYO - Performans Tablosu

EKONOMİK GÖSTERGELER

MALİ TABLOLAR	2022[1]	2023[1]
Finansal Göstergeler (bin TL)		
Toplam Aktifler	3.034.318	3.784.075
Satış Gelirleri	2.068.203	134.944
FAVÖK	280.051	59.108

SOSYAL GÖSTERGELER

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
Yönetim Kurulu Yaş Dağılımı (%)			
30 Yaş Altı	-	-	-
30-50 Arası	50	50	33
50 Yaş Üstü	50	50	67
Toplam Çalışan Sayısı			
Doğrudan İstihdam			
Erkek	28	26	29
Kadın	24	18	17
Alt Yüklenici			
Erkek	-	-	-
Kadın	-	-	-
Kategori Bazında Toplam Çalışan Sayısı			
Doğrudan İstihdam			
Beyaz Yaka			
Erkek	16	12	18
Kadın	24	18	17
Mavi Yaka			
Erkek	12	14	11
Kadın	-	-	-

[1]Rakamlar Uluslararası Finansal Raporlama Standartları'na (UFRS) göre konsolide edilmiş mali tablolardan alınmıştır. Tablolardaki tutarlar, 31 Aralık 2023 tarihindeki satın alma gücü cinsinden ifade edilmiştir.

Nurol GYO - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
İstihdam Türüne Göre Toplam Çalışan Sayısı			
Tam Zamanlı			
Erkek	27	25	28
Kadın	21	15	15
Yarı Zamanlı			
Erkek	1	1	1
Kadın	3	3	2
Yaş Grubuna Göre Toplam Çalışan Sayısı			
Erkek			
30 Yaş Altı	3	1	1
30-50 Arası	22	20	20
50 Yaş Üstü	3	5	8
Kadın			
30 Yaş Altı	5	1	1
30-50 Arası	19	15	15
50 Yaş Üstü	-	2	1
Yaş Grubuna Göre İşten Çıkan Çalışan Sayısı			
Erkek			
30 Yaş Altı	1	-	-
30-50 Arası	3	3	3
50 Yaş Üstü	-	1	3
Kadın			
30 Yaş Altı	4	-	-
30-50 Arası	3	2	6
50 Yaş Üstü	-	1	-
Engelli Personel Sayısı			
Erkek	1	1	1
Kadın	1	1	-

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
Milliyete Göre Çalışan Sayısı			
T.C. Vatandaşı Çalışan			
Erkek	27	26	29
Kadın	24	18	17
Yabancı Uyruklu Çalışan			
Erkek	1	-	-
Kadın	-	-	-
Lokasyona Göre Çalışan Sayısı			
Türkiye			
Erkek	28	26	29
Kadın	24	18	17
Yurt Dışı			
Erkek	-	-	-
Kadın	-	-	-
Sözleşme Türüne Göre Çalışan Sayısı			
Belirsiz Süreli			
Erkek	28	26	29
Kadın	24	18	17
İşe Yeni Alınan Çalışan Sayısı			
Erkek			
30 Yaş Altı	1	-	1
30-50 Yaş Arası	-	-	2
50 Yaş Üstü	-	-	1
Kadın			
30 Yaş Altı	2	1	1
30-50 Yaş Arası	1	2	2
50 Yaş Üstü	-	-	-

Nurol GYO - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
Çalışan Devir Hızı			
Erkek			
30 Yaş Altı			
Sayı	1	0	0
Oran	1	0	0
30-50 Yaş Arası			
Sayı	3	3	3
Oran	0,14	0,15	0,15
50 Yaş Üstü			
Sayı	0	1	3
Oran	0	0,11	0,33
Kadın			
30 Yaş Altı			
Sayı	4	0	0
Oran	0,57	0	0
30-50 Yaş Arası			
Sayı	3	2	6
Oran	0,16	0,12	0,33
50 Yaş Üstü			
Sayı	0	1	0
Oran	0	0,5	0

EĞİTİMLER	2021		2022		2023	
Doğrudan İstihdam	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**
Toplam Eğitim (kişixsaat)	-	-	-	-	270	504
Kişi Başı Eğitim (saat/çalışan)	-	-	-	-	1,20	0,64

İSG	2021	2022	2023
Doğrudan İstihdam			
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	0	0	0
Ölümlü Vaka Sayısı	0	0	0
Meslek Hastalığı Sayısı	0	0	0
Kazadan kaynaklı Devamsızlık (gün)	0	0	0
İSG Eğitimleri (kişixsaat)			
Şirket Çalışanları	120	52	144
Alt İşveren Çalışanlar	156	96	336

ÇEVRESEL GÖSTERGELER

ENERJİ KAYNAKLARI	2021	2022	2023
Yakıt (GJ)			
Doğalgaz	1.873	1.786	1.676
Motorin (şirket araçları)	274,88	109,38	151
Benzin (şirket araçları)[1]	338,99	469,05	619,44
Elektrik (GJ)			
Şebekeden Alınan Elektrik	4.238,30	4.397,58	3.311,33
Toplam Enerji Tüketimi (GJ)	6.489,54	6.531,41	5.526,58

SU TÜKETİM	2021	2022	2023
Çekilen Su Miktarı (m^3)	192	268	539
Üçüncü Taraf (Şebeke, vb.)	192	268	539
Deşarj Edilen Su Miktarı (m^3)	192	268	539
Atık Su Kanalı	192	268	539
Tüketilen Su Miktarı (m^3)	0	0	0

[1]Onroad benzin tüketimidir.

Nurol Makina - Performans Tablosu

EKONOMİK GÖSTERGELER

MALİ TABLOLAR	2022[1]	2023[1]
Finansal Göstergeler (bin TL)		
Toplam Aktifler	9.410.937	9.765.898
Satış Gelirleri	3.623.621	3.234.684
FAVÖK	1.061.718	777.906

SOSYAL GÖSTERGELER

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
Yönetim Kurulu Yaş Dağılımı (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	-	-	-
30-50 Arası	-	-	-
50 Yaş Üstü	7	7	7
Toplam Çalışan Sayısı[2]			
Doğrudan İstihdam (kişi sayısı)			
Erkek	486	545	537
Kadın	58	67	64
Alt Yüklenici (kişi sayısı)[3]			
Erkek	1	2	9
Kadın	-	-	2
Kategori Bazında Toplam Çalışan Sayısı			
Doğrudan İstihdam			
Beyaz Yaka (kişi sayısı)			
Erkek	224	254	246
Kadın	58	66	63

[1] Rakamlar Uluslararası Finansal Raporlama Standartları'na (UFRS) göre konsolide edilmiş mali tablolardan alınmıştır. Tablolardaki tutarlar, 31 Aralık 2023 tarihindeki satın alma gücü cinsinden ifade edilmiştir.
[2] Ortalama çalışan sayısını ifade etmektedir.
[3] Operasyonel birimler için çalışan dış hizmet personeli dikkate alınmıştır.

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
Mavi Yaka (kişi sayısı)			
Erkek	262	291	291
Kadın	-	1	1
Alt Yüklenici			
Beyaz Yaka (kişi sayısı)			
Erkek	1	2	9
Kadın	-	-	2
İstihdam Türüne Göre Toplam Çalışan Sayısı			
Tam Zamanlı (kişi sayısı)			
Erkek	484	543	536
Kadın	58	67	64
Yarı Zamanlı (kişi sayısı)			
Erkek	2	2	1
Kadın	-	-	-
Yaş Grubuna Göre Toplam Çalışan Sayısı			
Erkek (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	89	126	123
30- 50 Arası	347	367	364
50 Yaş Üstü	50	52	50
Kadın (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	25	32	30
30-50 Arası	32	34	33
50 Yaş Üstü	1	1	1

Nurol Makina - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
Engelli Personel Sayısı (kişi sayısı)			
Erkek	6	9	10
Kadın	0	0	0
Milliyete Göre Çalışan Sayısı			
T.C. Vatandaşı Çalışan (kişi sayısı)			
Erkek	486	545	537
Kadın	58	67	64
Yabancı Uyruklu Çalışan (kişi sayısı)			
Erkek	-	-	-
Kadın	-	-	-
Lokasyona Göre Çalışan Sayısı			
Türkiye (kişi sayısı)			
Erkek	486	545	537
Kadın	58	67	64
Sözleşme Türüne Göre Çalışan Sayısı			
Belirli Süreli			
Erkek	-	-	-
Kadın	-	-	-
Belirsiz Süreli (kişi sayısı)			
Erkek	486	545	537
Kadın	58	67	64
İşe Yeni Alınan Çalışan Sayısı			
Erkek (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	40	71	40
30-50 Yaş Arası	27	49	25
50 Yaş Üstü	2	1	-

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
Kadın (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	10	17	6
30-50 Yaş Arası	5	6	1
50 Yaş Üstü	-	-	-
Çalışan Devir Hızı (%)	10,95	8,56	5,82

EĞİTİMLER	2021	2022	2023	Denetimden geçmiş veri
Doğrudan İstihdam				
Çevre ve İSG Eğitimleri (alt işveren dahil)	7.520	4.890	5.042	
Toplam Eğitim (kişixsaat)	17.883	11.180	14.458	✓
Kişi Başı Eğitim (saat/çalışan)	32,87	18,27	24,06	✓

İSG	2021	2022	2023	Denetimden geçmiş veri
Toplam Çalışma Saati	1.605.405	1.652.097	1.938.036	✓
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	7	13	19	✓
Ölümlü Vaka Sayısı	0	0	0	
Meslek Hastalığı Sayısı	0	0	0	
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (gün)	7	13	4	
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	4,36	7,87	2,06	✓
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0,01	0,06	0,008	✓

Nurol Makina - Performans Tablosu

ÇEVRESEL GÖSTERGELER

ENERJİ KAYNAKLARI	2021	2022	2023	Denetimden geçmiş veri
Yakıt (GJ)				
Doğalgaz	11.454	9.778	8.824	✓
Motorin	1.275,52	1.212,27	1.297	✓
Benzin	1.156,94	1.126,36	1.229	✓
Elektrik (GJ)				
Şebekeden Alınan Elektrik	10.193,83	10.513,26	10.299,9	✓
Toplam Enerji Tüketimi (GJ)	24.080,29	22.629,89	21.649,9	✓
KARBON EMİSYONU	**2021**	**2022**	**2023**	**Denetimden geçmiş veri**
Kapsam 1 (tCO_2e)	686	531	706,16	✓
Kapsam 2 (tCO_2e)	1.648	1.340	1.384,51	✓
Toplam Kapsam 1 ve 2 Karbon Emisyonu (tCO_2e)	2.334	1.871	2.090,67	✓
SU TÜKETİMİ	**2021**	**2022**	**2023**	**Denetimden geçmiş veri**
Çekilen Su Miktarı (m^3)	16.068	15.637	15.068	✓
Üçüncü Taraf (Şebeke, vb.)	16.068	15.637	15.068	✓
Deşarj Edilen Su Miktarı (m^3)	16.068	15.637	15.068	✓
Atık Su Kanalı	16.068	15.637	15.068	✓
Tüketilen Su Miktarı (m^3)	0	0	0	✓
ATIKLAR	**2021**	**2022**	**2023**	**Denetimden geçmiş veri**
Tehlikeli Atık Miktarları (kg)	44.362	43.043	28.757	✓
Tehlikesiz Atık Miktarları (kg)	742.955	915.626	873.169	✓
Toplam (kg)	787317	958669	901.926	✓

Nurol Teknoloji - Performans Tablosu

EKONOMİK GÖSTERGELER

MALİ TABLOLAR	2022[1]	2023[1]
Finansal Göstergeler (bin TL)		
Toplam Aktifler	2.501.712	2.520.032
Satış Gelirleri	2.770.071	1.277.018
FAVÖK	1.470.175	344.205

PAYDAŞ AĞI VE İŞ EKOSİSTEMİ	2021	2022	2023
Müşteriler			
Toplam Müşteri Sayısı	96	114	140
Tedarikçiler			
Toplam Tedarikçi Sayısı	654	972	1.250
Toplam Yerel Tedarikçi Sayısı	588	854	1.070
Toplam Yeni Tedarikçi Sayısı	236	318	278
Tedarikçilere Toplam Ödemeler	482.434	850.572	1.002.831
Yerel Tedarikçilere Toplam Ödemeler	353.535	633.011	643.961
Bayi ve İş Ortakları			
Toplam Bayi ve İş Ortağı Sayısı	16	19	22
Yurt İçi Bayi ve İş Ortağı Sayısı	5	6	7
Yurt Dışı Bayi ve İş Ortağı Sayısı	11	13	15
Bağışlar (TL)	25.100	6.352	1.245.532

[1]Rakamlar Uluslararası Finansal Raporlama Standartları'na (UFRS) göre konsolide edilmiş mali tablolardan alınmıştır. Tablolardaki tutarlar, 31 Aralık 2023 tarihindeki satın alma gücü cinsinden ifade edilmiştir.

Nurol Teknoloji - Performans Tablosu

SOSYAL GÖSTERGELER

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
Yönetim Kurulu Yaş Dağılımı (kişi)			
30 Yaş Altı	-	-	-
30-50 Arası	4	2	2
50 Yaş Üstü	3	5	5
Toplam Çalışan Sayısı			
Doğrudan İstihdam (kişi sayısı)			
Erkek	265	260	259
Kadın	55	58	63
Alt Yüklenici (kişi sayısı)			
Erkek	1	8	9
Kadın	-	-	1
Kategori Bazında Toplam Çalışan Sayısı			
Doğrudan İstihdam			
Beyaz Yaka (kişi sayısı)			
Erkek	73	79	69
Kadın	39	45	47
Mavi Yaka (kişi sayısı)			
Erkek	192	181	190
Kadın	16	13	16
Alt Yüklenici			
Beyaz Yaka (kişi sayısı)			
Erkek	-	-	-
Kadın	-	-	-

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
Mavi Yaka (kişi sayısı)			
Erkek	1	8	9
Kadın	-	-	1
İstihdam Türüne Göre Toplam Çalışan Sayısı			
Tam Zamanlı (kişi sayısı)			
Erkek	265	260	259
Kadın	55	58	63
Yarı Zamanlı (kişi sayısı)[1]			
Erkek	9	64	65
Kadın	7	41	53
Yaş Grubuna Göre Toplam Çalışan Sayısı			
Erkek (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	90	60	55
30-50 Arası	137	155	160
50 Yaş Üstü	38	45	44
Kadın (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	12	15	12
30-50 Arası	35	37	40
50 Yaş Üstü	8	6	11
Yaş Grubuna Göre İşten Çıkan Çalışan Sayısı			
Erkek (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	41	49	84
30-50 Arası	36	42	43
50 Yaş Üstü	6	3	9
Kadın (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	9	2	13

[1]Nurol Teknoloji'de uygulamada bulunan "Sen Ol" mühendislik programının yanı sıra 2022 yılında açık inovasyon platformu "InnovationTogether" kapsamında Türkiye'nin çeşitli illerinde yer alan üniversite öğrencilerini inovasyon projelerinde kısmi süreli olarak istihdam etmeye başlamış olup mentorluk sağlamaktadır. Programın özel ihtiyaç sahibi bireylerin istihdamına yönelik versiyonu olan "İnovasyonda Engel Yok!" modülü 2023'te devreye alınmıştır.

Nurol Teknoloji - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
30-50 Arası	11	13	14
50 Yaş Üstü	3	1	1
Engelli Personel Sayısı (kişi sayısı)			
Erkek	1	2	1
Kadın	-	-	-
Milliyete Göre Çalışan Sayısı			
T.C. Vatandaşı Çalışan (kişi sayısı)			
Erkek	265	260	259
Kadın	55	58	63
Yabancı Uyruklu Çalışan (kişi sayısı)			
Erkek	-	-	-
Kadın	-	-	-
Lokasyona Göre Çalışan Sayısı			
Türkiye (kişi sayısı)			
Erkek	265	260	259
Kadın	55	58	63
Yurt Dışı (kişi sayısı)			
Erkek	-	1	1
Kadın	-	-	-
Sözleşme Türüne Göre Çalışan Sayısı			
Belirli Süreli (kişi sayısı)			
Erkek	15	9	36
Kadın	1	1	5
Belirsiz Süreli (kişi sayısı)			
Erkek	250	251	154
Kadın	54	57	11
İşe Yeni Alınan Çalışan Sayısı			
Erkek (kişi sayısı)			

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
30 Yaş Altı	63	59	103
30-50 Yaş Arası	31	20	27
50 Yaş Üstü	4	3	5
Kadın (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	20	10	17
30-50 Yaş Arası	11	5	17
50 Yaş Üstü	-	1	-
Çalışan Devir Hızı			
Erkek			
30 Yaş Altı			
Sayı	41	49	84
Oran	0,46	0,82	1,53
30-50 Yaş Arası			
Sayı	36	42	43
Oran	0,26	0,27	0,27
50 Yaş Üstü			
Sayı	6	3	9
Oran	0,16	0,07	0,20
Kadın			
30 Yaş Altı			
Sayı	9	2	13
Oran	0,75	0,13	1,08
30-50 Yaş Arası			
Sayı	11	13	14
Oran	0,31	0,35	0,35
50 Yaş Üstü			
Sayı	3	1	1
Oran	0,38	0,17	0,09

Nurol Teknoloji - Performans Tablosu

EĞİTİMLER	2021		2022		2023	
Doğrudan İstihdam	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**
Çevre Eğitimi (kişixsaat)	-	-	80	80	86	353
İSG Eğitimi (kişixsaat)	240	1038	434	1.028,15	797,08	4.988,17
Toplam Eğitim (kişixsaat)	373,5	1.450,5	3.242,53	5.398,06	2.465,19	5.901,9
Kişi Başı Eğitim (saat/çalışan)	7,05	6,42	6,28	4,74	16,51	16,96
Taşeron Çalışanlar						
Çevre eğitimi (kişixsaat)	-	-	-	-	-	1
İSG eğitimi (kişixsaat)	-	-	-	-	26	48
Toplam eğitim (kişixsaat)	-	3	-	23,15	26	49
Kişi başı eğitim (saat/çalışan)	-	3	-	7,72	2	2

İSG	2021	2022	2023	Denetimden geçmiş veri
Çalışma Saati				
Doğrudan İstihdam için Çalışma Saati	1.487.680	1.476.792	1.002.728	✓
Dolaylı İstihdam için Çalışma Saati	38.240	38.400	45.760	
Toplam Çalışma Saati	1.525.920	1.515.192	1.048.488	
İSG (Doğrudan İstihdam)				
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	24	31	12	✓
Ölümlü Vaka Sayısı	-	-	-	
Meslek Hastalığı Sayısı	-	-	-	
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (gün)	232	175	55	
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	16,13	20,99	12,72	✓
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0,12	0,12	0,46	✓

İSG	2021	2022	2023	Denetimden geçmiş veri
İSG (Dolaylı İstihdam)				
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	-	-	-	
Ölümlü Vaka Sayısı	-	-	-	
Meslek Hastalığı Sayısı	-	-	-	
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (gün)	-	-	-	
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	0	0	0	
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0	0	0	
İSG (Toplam)				
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	24	31	12	
Ölümlü Vaka Sayısı	-	-	-	
Meslek Hastalığı Sayısı	-	-	-	
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (gün)	232	175	55	
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	15,73	20,46	7,80	
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0,15	0,12	0,036	
İSG Eğitimleri				
Şirket Çalışanları (kişixsaat)	5.688	1.548	5.785,25	✓
Alt İşveren Çalışanlar (kişixsaat)	256	368	448	

ÇEVRESEL GÖSTERGELER

ENERJİ KAYNAKLARI	2021	2022	2023	Denetimden geçmiş veri
Yakıt (GJ)				
Doğalgaz	18.169,72	16.500,17	11.691,52	✓
Motorin (şirket araçları)	1.682,6	1.583,52	1.629,27	
Motorin Off-road Forklift/treyler/traktör vb.	2,75	189,74	134,64	
Motorin (jeneratör)	231,77	781,34	1.070,17	
Motorin (toplam)	1.917,12	2.554,6	2.833,29	✓
Benzin	0[1]	409,93	719,3	✓

[1] 2021 yılında benzinli araç kullanılmamıştır.

Nurol Teknoloji - Performans Tablosu

ENERJİ KAYNAKLARI	2021	2022	2023	Denetimden geçmiş veri
Elektrik (GJ)				
Şebekeden Alınan Elektrik	55.014,48	56.683,98	41.902,6	✓
Yenilenebilir Enerji Kullanımı (GJ)				
GES[1]	-	465,26	4.387,32	✓
Toplam Enerji Tüketimi (GJ)	75.101,32	76.613,94	61.534,04	✓
KARBON EMİSYONU	**2021**	**2022**	**2023**	**Denetimden geçmiş veri**
Kapsam 1 (tCO_2e)	-	-	852,99	✓
Kapsam 2 (tCO_2e)	-	-	1.164,33	✓
Toplam Kapsam 1 ve 2 Karbon Emisyonu (tCO_2e)	-	-	2.017,32	✓
SU TÜKETİMİ	**2021**	**2022**	**2023**	**Denetimden geçmiş veri**
Çekilen Su Miktarı (m^3)	16.500	374.900	961,97	✓
Üçüncü Taraf (Şebeke, vb.)	16.500	374.900	961,97	✓
Deşarj Edilen Su Miktarı (m^3)	16.500	374.900	961,97	✓
Atık Su Kanalı	16.500	374.900	961,97	✓
Tüketilen Su Miktarı (m^3)	0	0	0	✓
HAMMADDE TÜKETİMİ	**2021**	**2022**	**2023**	
Kağıt/Karton (ton)	45.800	13.580	17.187	
ATIKLAR	**2021**	**2022**	**2023**	**Denetimden geçmiş veri**
Tehlikeli Atık Miktarları (kg)	199.376	412.097	85.876	✓
Tehlikesiz Atık Miktarları (kg)	-	102.460	568.007,32	✓
Toplam (kg)	199.376	514.557	653.883,32	✓

[1]Enerji üretimi sadece GES ile sağlanmaktadır.

FNSS - Performans Tablosu

EKONOMİK GÖSTERGELER

MALİ TABLOLAR	2022[1]	2023[1]
Finansal Göstergeler (bin TL)		
Toplam Aktifler	20.034.541	13.860.361
Satış Gelirleri	5.542.287	4.110.713
FAVÖK	899.718	194.869

PAYDAŞ AĞI VE İŞ EKOSİSTEMİ	2021	2022	2023
Müşteriler			
Toplam Müşteri Sayısı	6	6	5
Tedarikçiler			
Toplam Yerel Tedarikçi Sayısı	481	478	425
Toplam Yeni Tedarikçi Sayısı	352	296	266
Bayi ve İş Ortakları			
Toplam Bayi ve İş Ortağı Sayısı	8	8	8
Yurt İçi Bayi ve İş Ortağı Sayısı	4	4	4
Yurt Dışı Bayi ve İş Ortağı Sayısı	4	4	4
Çevre Harcamaları (TL)			
Toplam Çevre Harcaması	547.610	314.907	959.032
Kanunen Zorunlu Çevre Harcaması	413.410	244.907	578.981
Kanunen Zorunlu Olmayan Çevre Harcaması	134.200	70.000	380.051
Bağışlar ve KSS (TL)			
Bağışlar	310.690	159.105	580.459
Sosyal Sorumluluk Harcamaları	352.100	487.900	688.000

[1]Rakamlar Uluslararası Finansal Raporlama Standartları'na (UFRS) göre konsolide edilmiş mali tablolardan alınmıştır. Tablolardaki tutarlar, 31 Aralık 2023 tarihindeki satın alma gücü cinsinden ifade edilmiştir.

FNSS - Performans Tablosu

SOSYAL GÖSTERGELER

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
Yönetim Kurulu Yaş Dağılımı (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	-	-	-
30- 50 Arası	4	4	4
50 Yaş Üstü	5	5	5
Toplam Çalışan Sayısı			
Doğrudan İstihdam (kişi sayısı)			
Erkek	813	785	705
Kadın	150	148	116
Alt Yüklenici (kişi sayısı)			
Erkek	156	152	138
Kadın	11	11	13
Kategori Bazında Toplam Çalışan Sayısı			
Doğrudan İstihdam			
Beyaz Yaka (kişi sayısı)			
Erkek	448	435	368
Kadın	147	142	110
Mavi Yaka (kişi sayısı)			
Erkek	365	350	337
Kadın	3	6	6
Alt Yüklenici			
Beyaz Yaka (kişi sayısı)			
Erkek	2	2	-
Kadın	-	-	3
Mavi Yaka (kişi sayısı)			
Erkek	154	150	138
Kadın	11	11	10

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
İstihdam Türüne Göre Toplam Çalışan Sayısı			
Tam Zamanlı (kişi sayısı)			
Erkek	802	774	696
Kadın	146	144	112
Yarı Zamanlı (kişi sayısı)			
Erkek	11	11	9
Kadın	4	4	4
Yaş Grubuna Göre Toplam Çalışan Sayısı			
Erkek (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	48	57	61
30- 50 Arası	656	627	569
50 Yaş Üstü	109	101	75
Kadın (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	29	32	25
30- 50 Arası	109	106	82
50 Yaş Üstü	12	10	9
Yaş Grubuna Göre İşten Çıkan Çalışan Sayısı			
Erkek (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	16	11	24
30- 50 Arası	40	60	98
50 Yaş Üstü	6	9	29
Kadın (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	8	8	12
30- 50 Arası	11	12	25
50 Yaş Üstü	-	2	3

FNSS - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
Engelli Personel Sayısı (kişi sayısı)			
Erkek	36	36	28
Kadın	1	1	0
Milliyete Göre Çalışan Sayısı			
T.C. Vatandaşı Çalışan (kişi sayısı)			
Erkek	811	783	703
Kadın	150	148	116
Yabancı Uyruklu Çalışan (kişi sayısı)			
Erkek	2	2	2
Kadın	-	-	-
Lokasyona Göre Çalışan Sayısı			
Türkiye (kişi sayısı)			
Erkek	813	785	705
Kadın	150	148	116
Yurt Dışı (kişi sayısı)			
Erkek	-	-	-
Kadın	-	-	-
Sözleşme Türüne Göre Çalışan Sayısı			
Belirli Süreli (kişi sayısı)			
Erkek	18	20	21
Kadın	4	4	4
Belirsiz Süreli (kişi sayısı)			
Erkek	795	765	684
Kadın	146	144	112
İşe Yeni Alınan Çalışan Sayısı			
Erkek (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	16	20	30
30-50 Yaş Arası	38	31	41
50 Yaş Üstü	2	2	5

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
Kadın (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	14	11	5
30-50 Yaş Arası	6	9	2
50 Yaş Üstü	-	-	2
Çalışan Devir Hızı			
Erkek			
30 Yaş Altı			
Sayı	16	11	26
Oran	0,33	0,19	0,43
30-50 Yaş Arası			
Sayı	40	60	98
Oran	0,06	0,10	0,17
50 Yaş Üstü			
Sayı	6	9	29
Oran	0,06	0,09	0,39
Kadın			
30 Yaş Altı			
Sayı	8	8	12
Oran	0,17	0,25	0,48
30-50 Yaş Arası			
Sayı	11	12	25
Oran	0,10	0,11	0,30
50 Yaş Üstü			
Sayı	-	2	3
Oran	-	0,20	0,33

FNSS - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
Yaş Grubuna Göre Toplam Çalışan Sayısı-Taşeron			
Erkek (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	14	14	12
30- 50 Arası	83	81	62
50 Yaş Üstü	59	57	64
Kadın (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	2	2	4
30- 50 Arası	11	10	9
50 Yaş Üstü	7	7	0
Engelli Personel Sayısı			
Erkek	-	-	-
Kadın	-	-	-

EĞİTİMLER	2021		2022		2023	
Doğrudan İstihdam	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**
Kurumsal Etik ve Yönetişim Kuralları Eğitimi (kişixsaat)	0	0	85,14	280,5	0	0
Çevre Eğitimi (kişixsaat)	72	499	102	591	116	803
ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi Eğitimi (kişixsaat)	0	0	0	0	46	274
ISG (kişixsaat)	2.639	16.871	2.384	13.950	1.858	11.573
Toplam Eğitim (kişixsaat)	2.711	17.370	2.571	14.822	2.009	12.586
Kişi başı Eğitim (saat/çalışan)	18,07	21,37	17,37	18,88	17,32	17,85

İSG	2021	2022	2023	Denetimden geçmiş veri
Çalışma Saati				
Doğrudan İstihdam için Çalışma Saati	1.858.250	1.764.988	1.661.132	✓
Dolaylı İstihdam için Çalışma Saati	223.704	221.184	218.520	
Toplam Çalışma Saati	2.081.954	1.986.172	1.879.652	
İSG (Doğrudan istihdam)				
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	17	10	16	✓
Ölümlü Vaka Sayısı	-	-	-	
Meslek Hastalığı Sayısı	-	-	-	
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (gün)	204	220	118	
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	9,15	5,67	9,63	✓
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0,11	0,12	0,71	✓
İSG (Dolaylı istihdam)				
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	1	-	3	
Ölümlü Vaka Sayısı	-	-	-	
Meslek Hastalığı Sayısı	-	-	-	
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (gün)	5	-	11	
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	4,47	0,00	13,73	
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0,02	0,00	0,05	
İSG (Toplam)				
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	18	10	19	
Ölümlü Vaka Sayısı	-	-	-	
Meslek Hastalığı Sayısı	-	-	-	
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (Gün)	209	220	129	
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	8,65	5,04	10,11	
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0,10	0,11	0,07	
İSG Eğitimleri (kişixsaat)				
Şirket Çalışanları	19.509,5	16.334	13.431	✓
Alt İşveren Çalışanlar	155	536	184	

FNSS - Performans Tablosu

ÇEVRESEL GÖSTERGELER

ENERJİ KAYNAKLARI	2021	2022	2023	Denetimden geçmiş veri
Yakıt (GJ)				
Doğalgaz	41.881,01	44.132,09	43.583,34	✓
Motorin[1]	3.404,5	3.947,4	2.288,9	
Motorin (şirket araçları)[2]	5.818,4	5.981,3	4.629,7	
Motorin off-road forklift/treyler/traktör vb.[3]	405,8	392,6	442,4	
Motorin (toplam)	9.628,7	10.321,2	7.361,17	✓
Benzin[4]	0	15,33	5,18	
Benzin (şirket araçları)[5]	24,58	629,96	1.580,05	
Benzin (toplam)	24,58	645,29	1.585,24	✓
Elektrik (GJ)				
Şebekeden Alınan Elektrik	25.602,46	27.317,87	25.951,10	✓
Yenilenebilir Enerji Kullanımı (GJ)				
GES	651,32	701,49	704,78	✓
Toplam Enerji Tüketimi (GJ)	77.788,07	83.117,94	79.185,62	✓

[1]FNSS'nin ürettiği araçların (ürünlerin) marş basma/testler vb. faaliyetlerinde tüketilen yakıttır.
[2]Onroad motorin tüketimidir.
[3]İş makinaları/ekipmanlardan kaynaklıdır. (offroad)
[4]İş makinaları/ekipmanlardan kaynaklıdır. (offroad)
[5]Onroad benzin tüketimidir.

KARBON EMİSYONU	2021	2022	2023	Denetimden geçmiş veri
Kapsam 1 (tCO_2e)	3.008	3.240	3.104,27	✓
Kapsam 2 (tCO_2e)	3.292	3.513	3.171,23	✓
Kapsam 3[6] (tCO_2e)	5.279	5.119	-	
Toplam Kapsam 1 ve 2 Karbon Emisyonu (tCO_2e)	6.300	6.753	6.275,50	✓
SU TÜKETİMİ	**2021**	**2022**	**2023**	**Denetimden geçmiş veri**
Çekilen Su Miktarı (m^3)	91.380	64.763	63.660	✓
Üçüncü Taraf (Şebeke, vb.)	91.380	64.763	63.660	✓
Deşarj Edilen Su Miktarı (m^3)	14.804	17.169	18.353	✓
Atık Su Kanalı	14.804	17.169	18.353	✓
Tüketilen Su Miktarı (m^3)	76.576	47.594	45.307	✓
Satın Alınan İçme Suyu (m^3)	451.06	608.98	553.84	
ATIKLAR	**2021**	**2022**	**2023**	**Denetimden geçmiş veri**
Tehlikeli Atık Miktarları (kg)	207.288	150.211	178.475	✓
Tehlikesiz Atık Miktarları (kg)	749.487	469.680	586.500	✓
Toplam (kg)	956.775	619.891	764.975	✓

[6]2023 yılı kapsam-3 hesaplama çalışması devam etmektedir.

TÜMAD - Performans Tablosu

EKONOMİK GÖSTERGELER

MALİ TABLOLAR	2022[1]	2023[1]
Finansal Göstergeler (bin TL)		
Toplam Aktifler	18.206.159	17.494.699
Satış Gelirleri	10.893.678	10.655.418
FAVÖK	7.109.406	6.071.343

PAYDAŞ AĞI VE İŞ EKOSİSTEMİ	2021	2022	2023
Müşteriler			
Toplam Müşteri Sayısı	2	3	3
Tedarikçiler			
Toplam Yerel Tedarikçi Sayısı	435	478	435
Toplam Yeni Tedarikçi Sayısı	41	69	52
Bayi ve İş Ortakları			
Toplam Bayi ve İş Ortağı Sayısı	1.043	1.693	1.364
Yurt İçi Bayi ve İş Ortağı Sayısı	1.016	1.643	1.326
Çevre Harcaması (TL)			
Kanunen Zorunlu Çevre Harcaması	4.087.148	5.522.743	14.557.028
Kanunen Zorunlu Olmayan Çevre Harcaması	4.630.278	8.829.035	17.297.978
Bağışlar ve KSS (TL)			
Bağışlar	-	-	-
Sosyal Sorumluluk Harcamaları	16.252.184	65.021.414	34.197.487

[1]Rakamlar Uluslararası Finansal Raporlama Standartları'na (UFRS) göre konsolide edilmiş mali tablolardan alınmıştır. Tablolardaki tutarlar, 31 Aralık 2023 tarihindeki satın alma gücü cinsinden ifade edilmiştir.

SOSYAL GÖSTERGELER

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
Yönetim Kurulu Yaş Dağılımı (%)			
30 Yaş Altı	-	-	-
30-50 Arası	43	43	38
50 Yaş Üstü	57	57	63
Toplam Çalışan Sayısı			
Doğrudan İstihdam (kişi sayısı)			
Erkek	811	853	850
Kadın	109	118	122
Alt Yüklenici (kişi sayısı)			
Erkek	858	861	899
Kadın	35	33	27
Kategori Bazında Toplam Çalışan Sayısı			
Doğrudan İstihdam			
Beyaz Yaka (kişi sayısı)			
Erkek	277	294	283
Kadın	71	79	83
Mavi Yaka (kişi sayısı)			
Erkek	535	560	568
Kadın	38	39	39
Alt Yüklenici			
Beyaz Yaka (kişi sayısı)			
Erkek	74	73	85
Kadın	10	12	14
Mavi Yaka (kişi sayısı)			
Erkek	784	788	814
Kadın	25	21	13

TÜMAD - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
İstihdam Türüne Göre Toplam Çalışan Sayısı			
Tam Zamanlı (kişi sayısı)			
Erkek	811	853	850
Kadın	109	118	122
Yarı Zamanlı (kişi sayısı)			
Erkek	-	-	-
Kadın	-	-	-
Yaş Grubuna Göre Toplam Çalışan Sayısı			
Erkek (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	226	229	196
30-50 Arası	518	539	558
50 Yaş Üstü	68	86	97
Kadın (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	45	48	38
30-50 Arası	54	59	71
50 Yaş Üstü	11	12	13
Yaş Grubuna Göre İşten Çıkan Çalışan Sayısı			
Erkek (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	4	17	11
30-50 Arası	34	33	36
50 Yaş Üstü	7	6	6
Kadın (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	2	1	3
30-50 Arası	5	7	5
50 Yaş Üstü	-	-	-

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
Engelli Personel Sayısı (kişi sayısı)			
Erkek	27	28	22
Kadın	3	3	4
Milliyete Göre Çalışan Sayısı			
T.C. Vatandaşı Çalışan (kişi sayısı)			
Erkek	811	853	850
Kadın	109	118	122
Yabancı Uyruklu Çalışan (kişi sayısı)			
Erkek	-	-	-
Kadın	-	-	-
Lokasyona Göre Çalışan Sayısı			
Türkiye (kişi sayısı)			
Erkek	811	853	850
Kadın	109	118	122
Yurt Dışı (kişi sayısı)			
Erkek	-	-	-
Kadın	-	-	-
Sözleşme Türüne Göre Çalışan Sayısı			
Belirli Süreli (kişi sayısı)			
Erkek	-	-	-
Kadın	-	-	-
Belirsiz Süreli (kişi sayısı)			
Erkek	811	853	850
Kadın	109	118	122

TÜMAD - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
İşe Yeni Alınan Çalışan Sayısı			
Erkek (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	44	46	22
30-50 Yaş Arası	43	28	22
50 Yaş Üstü	10	3	3
Kadın (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	10	11	3
30-50 Yaş Arası	7	6	7
50 Yaş Üstü	-	-	1
Çalışan Devir Hızı			
Erkek			
30 Yaş Altı			
Sayı	4	17	11
Oran	0,02	0,07	0,06
30-50 Yaş Arası			
Sayı	34	33	36
Oran	0,07	0,06	0,06
50 Yaş Üstü			
Sayı	7	6	6
Oran	0,10	0,07	0,06
Kadın			
30 Yaş Altı			
Sayı	2	1	3
Oran	0,04	0,02	0,08

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
30-50 Yaş Arası			
Sayı	5	7	5
Oran	0,09	0,12	0,07
50 Yaş Üstü			
Sayı	0	0	0
Oran	0	0	0

EĞİTİMLER	2021		2022		2023	
Doğrudan İstihdam	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**
Etik İlkeler Eğitimi (kişixsaat)	-	-	-	-	-	-
Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Eğitimi (kişixsaat)	-	-	-	-	-	-
Eşitlik, Fırsat Eşitliği, Kapsayıcılık Eğitimi (kişixsaat)[1]	-	-	-	-	78	262
İnsan Hakları Eğitimi (kişixsaat)	-	-	-	-	-	-
Sürdürülebilirlik Eğitimi (kişixsaat)[2]	34	111	45	119	48	125
İK Oryantasyon Eğitimi (kişixsaat)[3]	12	65	102	472	17	61
Çevre Eğitimi (kişixsaat)[4]	338	2.749	344	3.142	330	3.164
İSG Eğitimleri (kişixsaat)	1.589,5	16.506	1.929	20.527	1.954	20.303
Toplam Eğitim (kişixsaat)	4.851	34.067	5.430	41.226	4.372	23.668
Kişi başı Eğitim (saat/çalışan)	45	42	46	48	36	28
Taşeron Çalışanlar						
İSG Eğitimleri (kişixsaat)	208	4.084	346	8.370	274,5	7.473,5
Çevre Eğitimi (kişixsaat)	48	1.230	37	1.872	41	1.350

[1]Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi
[2]EYS Farkındalık, EYS İşe Giriş ve EYS Uygulamaları ve Sürdürülebilirlik Bilgilendirme Eğitimleri
[3]İK Oryantasyon ve SA8000 Standardı Farkındalık Eğitimleri
[4]Çevre İşe Giriş, Atık Yönetimi, Su-Atıksu Yönetimi, Kimyasal Yönetimi, Gürültü-Titreşim, Toz Yönetimi, Çevresel Kaza Raporlama, Enerji Yönetimi, Biyoçeşitlilik ve Doğayla Uzlaşık Yaşam Eğitimi

TÜMAD - Performans Tablosu

İSG (LAPSEKİ İŞLETMESİ)	2021	2022	2023	Denetimden geçmiş veri
Çalışma Saati				
Doğrudan İstihdam	870.571	901.462	916.138	
Dolaylı İstihdam	1.232.579	1.267.156	1.294.811	
Toplam Çalışma Saati	2.103.150	2.168.618	2.210.949	✓
İSG (Doğrudan istihdam)				
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	1	1	1	
Ölümlü Vaka Sayısı	-	-	-	
Meslek Hastalığı Sayısı	-	-	-	
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (gün)	90	88	30	
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	1,15	1,11	1,09	
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0,10	0,01	0,03	
İSG (Dolaylı istihdam)				
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	-	1	3	
Ölümlü Vaka Sayısı	-	-	-	
Meslek Hastalığı Sayısı	-	-	-	
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (gün)	-	36	300	
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	0	0,79	2,32	
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0	0,03	0,23	
İSG (Toplam)				
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	1	2	4	✓
Ölümlü Vaka Sayısı	-	-	-	
Meslek Hastalığı Sayısı	-	-	-	
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (gün)	90	124	330	
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	0,48	0,92	1,81	✓
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0,04	0,06	0,15	✓

İSG (LAPSEKİ İŞLETMESİ)	2021	2022	2023	Denetimden geçmiş veri
İSG Eğitimleri (kişixsaat)				
Şirket Çalışanları	6.923,5	10.665,0	11.058	✓
Alt İşveren Çalışanlar	1.837	7.236	5.925	

İSG (İVRİNDİ İŞLETMESİ)	2021	2022	2023	Denetimden geçmiş veri
Çalışma Saati				
Doğrudan İstihdam için Çalışma Saati	1.169.455	1.175.852	1.238.299	
Dolaylı İstihdam için Çalışma Saati	1.599.687	1.546.656	1.353.416	
Toplam Çalışma Saati	2.769.142	2.722.508	2.591.715	✓
İSG (Doğrudan istihdam)				
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	11	2	4	
Ölümlü Vaka Sayısı	-	-	-	
Meslek Hastalığı Sayısı	-	-	-	
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (gün)	191	24	49	
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	9,41	1,70	3,23	
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0,16	0,02	0,04	
İSG (Dolaylı İstihdam)				
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	5	8	1	
Ölümlü Vaka Sayısı	-	-	-	
Meslek Hastalığı Sayısı	-	-	-	
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (gün)	85	306	89	
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	3,13	5,17	0,74	
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0,05	0,20	0,07	

TÜMAD - Performans Tablosu

İSG (İVRİNDİ İŞLETMESİ)	2021	2022	2023	Denetimden geçmiş veri
İSG (Toplam)				
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	16	10	5	✓
Ölümlü Vaka Sayısı	-	-	-	
Meslek Hastalığı Sayısı	-	-	-	
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (gün)	276	330	138	
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	5,78	3,67	1,93	✓
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0,10	0,12	0,6	✓
İSG Eğitimleri (kişixsaat)				
Doğrudan İstihdam	11.172	11.791	11.199	✓
Dolaylı İstihdam	2.455	1.480	1.822	

ÇEVRESEL GÖSTERGELER

ENERJİ KAYNAKLARI (LAPSEKİ İŞLETMESİ)	2021	2022	2023	Denetimden geçmiş veri
Yakıt (GJ)				
LNG (Sıvılaştırılmış Doğalgaz)	1.875	1.919	1.590	✓
Motorin	3.159,53	4.571,09	3.585,19	✓
Benzin	0	0	0	
Patlayıcı (ton)	1.031,524	976,26	1.009,71	✓
Elektrik (GJ)				
Şebekeden Alınan Elektrik	155.960,24	168.123,6	190.076,18	✓
Toplam Enerji Tüketimi (GJ)	160.994,77	174.613,69	195.251,37	✓

KARBON EMİSYONU	2021	2022	2023	Denetimden geçmiş veri
Kapsam 1 (tCO_2e)	2.696,59	2.604,37	2.519,67	✓
Kapsam 2 (tCO_2e)	9.867,01	10.886,003	23.231,53	✓
Kapsam 3 (tCO_2e)	-	505,55	527,40	
Toplam Kapsam 1 ve 2 Karbon Emisyonu (tCO_2e)	12.563,6	13.490,373	25.751,2	✓

SU TÜKETİMİ	2021	2022	2023	Denetimden geçmiş veri
Çekilen Su Miktarı (m^3)	245.543,20	258.081,26	353.592,94	✓
Kuyu Suyu	194.652	236.518	312.487	✓
Yağmur Suyu	50.891,20	21.563,26	41.105,94	✓
Deşarj Edilen Su Miktarı (m^3)	40.158,05	40.009,05	36.338,05	✓
Atık Su Kanalı	40.158,05	40.009,05	36.338,05	✓
Tüketilen Su Miktarı (m^3)	205.385,15	218.072,21	317.254,89	✓
Satın Alınan İçme Suyu (m^3)	234,23	274,78	249,18	

HAMMADDE TÜKETİMİ	2021	2022	2023
Kireç (sönmüş) (ton)	642,70	528,50	1.212,10
Kireç (sönmemiş) (ton)	150,92	210,33	0
Sodyum Siyanür (NaCN) (ton)	320,00	344,00	330,00
Kostik (NaOH) %50 (ton)	267,86	183,52	180,86
Hidroklorik Asit (HCl) %32 (ton)	138,40	83,94	107,34
Bakır Sülfat (ton)	40,00	64,40	67,50
Flokülant (ton)	27,00	73,18	36,00
Anti Skalant (ton)	65,60	0	39,60
Karbon (ton)	48,00	108,00	0
Sodyum Metabisülfit (ton)	1.709,76	1.315,00	1.236,00
Oksijen (ton)	829,08	1.028,77	1.214,27
Borax Anhydrous (B4Na2O7) %99,9 min (ton)	0,98	0,40	0,58
Sodyum Karbonat (Susuz) %99,10 (ton)	0	0	0,13
Sodyum Nitrate ($NaNO_3$) (ton)	0	0,25	0,08
Calcium Fluoride (CaF_2) (ton)	0.13	0,13	0,15
BLU-RAM HS Monolithic Refractory (ton)	0	0,15	0
Silica Sand (75 microns) (ton)	0,23	0,23	0,23
Silis Kumu (crucible montajı için) (ton)	0,45	0,20	0,18

TÜMAD - Performans Tablosu

ATIKLAR	2021	2022	2023	Denetimden geçmiş veri
Tehlikeli Atık Miktarları (kg)	292.753	173.350	173.571	✓
Tehlikesiz Atık Miktarları (kg)	751.111	833.730	1.072.053	✓
Toplam (kg)	1.043.864	1.007.080	1.245.624	✓

ENERJİ KAYNAKLARI (İVRİNDİ İŞLETMESİ)	2021	2022	2023	Denetimden geçmiş veri
Yakıt (GJ)				
Doğalgaz	0	0	0	
Motorin	11.792,72	13.488,47	9.546,79	
Motorin (şirket araçları)	14.079,51	14.526,56	12.411,84	
Motorin Off-road Forklift/treyler/traktör vb.	858,42	982,68	1.304,93	
Motorin (jeneratör)	3.447,99	4.568,32	4.858,58	
Motorin (toplam)	30.178,64	33.566,03	28.122,14	✓
Benzin (şirket araçları)	0	0	0	
Patlayıcı (ton)	2.927,17	2.199,64	1.562,95	✓
Elektrik (GJ)				
Şebekeden Alınan Elektrik	272.202,35	297.457,21	316.675,84	✓
Toplam Enerji Tüketimi (GJ)	302.380,99	331.023,24	344.797,98	✓

KARBON EMİSYONU	2021	2022	2023	Denetimden geçmiş veri
Kapsam 1 (tCO_2e)	49.267,30	29.259,10	5.190,9	✓
Kapsam 2 (tCO_2e)	6.234,53	53.608,40	28.962,64	✓
Kapsam 3 (tCO_2e)	-	1.105,26	1.338,82	
Toplam Kapsam 1 ve 2 Karbon Emisyonu (tCO_2e)	55.501,83	82.867,50	34.153,54	✓

SU TÜKETİMİ	2021	2022	2023	Denetimden geçmiş veri
Çekilen Su Miktarı (m^3)	788.738,78	1.242.304,18	836.871,32	✓
Kuyu Suyu	509.606,60	769.794,70	647.462,32	✓
Yağmur Suyu	279.132,18	472.509,48	189.409,83	✓
Deşarj Edilen Su Miktarı (m^3)	36.000	188.723	36.500	✓
Atık Su Kanalı	36.000	188.723	36.500	✓
Tüketilen Su Miktarı (m^3)	752.738,78	1.053.581,18	800.371,32	✓
Geri Kazanılan Su (m^3)	-	279.132,18	472.509,48	
Satın Alınan İçme Suyu (m^3)	293,02	311,44	337,076	
HAMMADDE TÜKETİMİ	**2021**	**2022**	**2023**	
Çimento (ton)	71.148,54	60.347,88	64.139,08	
Sodyum Siyanür (ton)	758,5	1.025,9	1.321,5	
Sodyum Hidroksit (ton)	495.272	754	742,64	
Hidroklorik Asit (ton)	162.184	484,1	400,21	
Aktif Karbon (ton)	61,2	154	98,3	
Antiskalant (ton)	69.759	27,2	17,3	
ATIKLAR	**2021**	**2022**	**2023**	**Denetimden geçmiş veri**
Tehlikeli Atık Miktarları (kg)	269.797	403.206	359.506	✓
Tehlikesiz Atık Miktarları (kg)	604.250	499.585	803.820	✓
Toplam (kg)	874.047	902.791	1.163.326	✓

NurolBank - Performans Tablosu

EKONOMİK GÖSTERGELER

MALİ TABLOLAR	2022[1]	2023[1]
Finansal Göstergeler (bin TL)		
Toplam Aktifler	28.799.469	30.946.083
Yükümlülükler	24.929.617	25.881.808
Özkaynaklar	3.869.852	5.064.275
Ödenen Vergi	698.603	1.134.616
Dönem Net Kârı	1.530.651	1.568.285

PAYDAŞ AĞI VE İŞ EKOSİSTEMİ	2021	2022	2023
Müşteriler			
Toplam Müşteri Sayısı	1.133	1.334	1.743
Paydaşlara Ödemeler (bin TL)			
Çalışanlara (doğrudan ve dolaylı istihdam) Ödenen Ücret vs. Yan Haklar	28.643	61.859	188.917
Tedarikçilere Ödemeler	24.478	50.781	235.638
Bağışlar ve KSS (bin TL)			
Bağışlar	55	1.133	11.662

SOSYAL GÖSTERGELER

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
Yönetim Kurulu Yaş Dağılımı (kişi sayısı)	9	9	10
30 Yaş Altı	-	-	-
30-50 Arası	2	1	1
50 Yaş Üstü	7	8	9
Toplam Çalışan Sayısı	78	117	121
Doğrudan İstihdam (kişi sayısı)			
Erkek	41	59	60
Kadın	37	58	61

[1]Rakamlar Uluslararası Finansal Raporlama Standartları'na (UFRS) göre konsolide edilmiş mali tablolardan alınmıştır. Tablolardaki tutarlar, 31 Aralık 2023 tarihindeki satın alma gücü cinsinden ifade edilmiştir.

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
Alt Yüklenici (kişi sayısı)			
Erkek	-	-	-
Kadın	-	-	-
Kategori Bazında Toplam Çalışan Sayısı	78	117	121
Doğrudan İstihdam			
Beyaz Yaka (kişi sayısı)			
Erkek	41	59	60
Kadın	37	58	61
Mavi Yaka (kişi sayısı)			
Erkek	-	-	-
Kadın	-	-	-
Alt Yüklenici			
Beyaz Yaka (kişi sayısı)			
Erkek	-	-	-
Kadın	-	-	-
Mavi Yaka (kişi sayısı)			
Erkek	-	-	-
Kadın	-	-	-
İstihdam Türüne Göre Toplam Çalışan Sayısı			
Tam Zamanlı (kişi sayısı)			
Erkek	40	57	59
Kadın	37	59	61
Yarı Zamanlı (kişi sayısı)			
Erkek	1	1	1
Kadın	-	-	-

NurolBank - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
Yaş Grubuna Göre Toplam Çalışan Sayısı			
Erkek (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	21	18	19
30-50 Arası	14	35	34
50 Yaş Üstü	6	6	5
Kadın (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	18	31	33
30-50 Arası	15	18	18
50 Yaş Üstü	4	9	12
Yaş Grubuna Göre İşten Çıkan Çalışan Sayısı			
Erkek (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	3	3	5
30-50 Arası	1	6	8
50 Yaş Üstü	-	1	1
Kadın (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	2	5	8
30-50 Arası	1	10	10
50 Yaş Üstü	-	1	2
Engelli Personel Sayısı (kişi sayısı)			
Erkek	-	-	-
Kadın	-	-	-
Milliyete Göre Çalışan Sayısı			
T.C. Vatandaşı Çalışan (kişi sayısı)			
Erkek	38	52	58
Kadın	36	45	53

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
Yabancı Uyruklu Çalışan (kişi sayısı)			
Erkek	-	-	1
Kadın	-	-	5
Lokasyona Göre Çalışan Sayısı			
Türkiye (kişi sayısı)			
Erkek	38	52	59
Kadın	36	45	58
Yurt Dışı (kişi sayısı)			
Erkek	-	-	-
Kadın	-	-	-
Sözleşme Türüne Göre Çalışan Sayısı			
Belirli Süreli (kişi sayısı)			
Erkek	-	-	1
Kadın	-	-	5
Belirsiz Süreli (kişi sayısı)			
Erkek	38	52	59
Kadın	36	45	58
İşe Yeni Alınan Çalışan Sayısı			
Erkek (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	1	7	13
30-50 Yaş Arası	6	11	13
50 Yaş Üstü	-	-	4
Kadın (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	5	14	9
30-50 Yaş Arası	2	6	14
50 Yaş Üstü	-	-	5

NurolBank - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
Çalışan Devir Hızı			
Erkek			
30 Yaş Altı			
Sayı	3	3	4
Oran	4	2,56	4
30-50 Yaş Arası			
Sayı	1	6	8
Oran	1	5	7
50 Yaş Üstü			
Sayı	-	1	1
Oran	0,00	1	1
Kadın			
30 Yaş Altı			
Sayı	2	5	8
Oran	3	4	7
30-50 Yaş Arası			
Sayı	1	10	10
Oran	1	9	8
50 Yaş Üstü			
Sayı	-	1	2
Oran	0,00	0,85	1,65

EĞİTİMLER	2021		2022		2023	
Doğrudan İstihdam	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**
Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Eğitimi (kişixsaat)[1]	82	78	116	118	122	120
Toplam Eğitim (kişixsaat)	82	78	116	118	122	120

[1]MASAK eğitimi

İSG	2021	2022	2023
Çalışma Saati			
Doğrudan İstihdam için Çalışma Saati	8	8	8
Dolaylı İstihdam için Çalışma Saati	-	-	-
Toplam Çalışma Saati	40	40	40
İSG (Doğrudan istihdam)			
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	0	0	0
Ölümlü Vaka Sayısı	0	0	0
Meslek Hastalığı Sayısı	0	0	0
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (gün)	0	0	0
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	0	0	0
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0	0	0
İSG (Dolaylı istihdam)			
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	0	0	0
Ölümlü Vaka Sayısı	0	0	0
Meslek Hastalığı Sayısı	0	0	0
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (gün)	0	0	0
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	0	0	0
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0	0	0
İSG (Toplam)			
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	0	0	0
Ölümlü Vaka Sayısı	0	0	0
Meslek Hastalığı Sayısı	0	0	0
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (gün)	0	0	0
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	0	0	0
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0	0	0

NurolBank - Performans Tablosu

İSG	2021	2022	2023
İSG Eğitimleri			
Şirket Çalışanları (kişixsaat)	8	8	8
Alt İşveren Çalışanlar (kişixsaat)	-	-	-

ÇEVRESEL GÖSTERGELER

ENERJİ KAYNAKLARI	2021	2022	2023
Yakıt (GJ)			
Doğalgaz	-	-	5.306,40
Motorin (şirket araçları)	623,13	818,12	716,07
Motorin (jeneratör)	-	-	106,34
Benzin (şirket araçları)	29,70	26,40	43,81
Elektrik (GJ)			
Şebekeden Alınan Elektrik	-	-	15.044,05

SU TÜKETİMİ	2021	2022	2023
Çekilen Su Miktarı (m^3)			
Üçüncü Taraf (Şebeke, vb.)	-	-	16.360

ATIKLAR	2021	2022	2023
Tehlikeli Atık Miktarları (kg)	-	-	1.000
Tehlikesiz Atık Miktarları (kg)	-	-	1.000
Toplam (kg)	-	-	2.000

Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel - Performans Tablosu

EKONOMİK GÖSTERGELER

MALİ TABLOLAR[1]	2022[2]	2023[2]
Finansal Göstergeler (bin TL)		
Toplam Aktifler	1.873.305	1.518.915
Satış Gelirleri	331.217	455.651
FAVÖK	57.794	155.092

PAYDAŞ AĞI VE İŞ EKOSİSTEMİ	2021	2022	2023
Müşteriler			
Toplam Müşteri Sayısı	22.079	26.841	42.340
Dijital Hizmetleri Kullanan Müşteri Sayısı	3.440	7.932	11.258
Tedarikçiler			
Toplam Tedarikçi Sayısı	154	161	165
Toplam Yerel Tedarikçi Sayısı	111	122	130
Tedarikçilere Toplam Ödemeler	24.252.020	34.650.029	56.803.327
Yerel Tedarikçilere Toplam Ödemeler	15.082.219	22.697.154	47.044.515

SOSYAL GÖSTERGELER

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
Yönetim Kurulu Yaş Dağılımı (%)			
30 Yaş Altı	-	-	-
30-50 Arası	-	-	-
50 Yaş Üstü	-	-	-

[1]Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel, Turser Turizm Servis Yayıncılık ve Ticaret A.Ş. yönetim şirketine ait olup, mali tablolar ilgili yönetimin değerlerini yansıtmaktadır.
[2]Rakamlar Uluslararası Finansal Raporlama Standartları'na (UFRS) göre konsolide edilmiş mali tablolardan alınmıştır. Tablolardaki tutarlar, 31 Aralık 2023 tarihindeki satın alma gücü cinsinden ifade edilmiştir.

Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
Toplam Çalışan Sayısı			
Doğrudan İstihdam (kişi sayısı)			
Erkek	160	159	159
Kadın	68	73	87
Kategori Bazında Toplam Çalışan Sayısı			
Doğrudan İstihdam			
Beyaz Yaka (kişi sayısı)			
Erkek	160	159	159
Kadın	68	73	87
İstihdam Türüne Göre Toplam Çalışan Sayısı			
Tam Zamanlı (kişi sayısı)			
Erkek	159	157	156
Kadın	60	67	81
Yarı Zamanlı (kişi sayısı)			
Erkek	1	2	3
Kadın	8	6	6
Yaş Grubuna Göre Toplam Çalışan Sayısı			
Erkek (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	28	25	39
30-50 Arası	111	116	103
50 Yaş Üstü	21	18	17
Kadın (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı	22	29	35
30-50 Arası	45	44	48
50 Yaş Üstü	1	-	4

ÇALIŞAN SAYILARI	2021	2022	2023
Engelli Personel Sayısı (kişi sayısı)			
Erkek	4	4	4
Kadın	1	1	1
Milliyete Göre Çalışan Sayısı			
T.C. Vatandaşı Çalışan (kişi sayısı)			
Erkek	160	159	159
Kadın	68	73	87
Yabancı Uyruklu Çalışan (kişi sayısı)			
Erkek	-	-	-
Kadın	-	-	-
Lokasyona Göre Çalışan Sayısı			
Türkiye (kişi sayısı)			
Erkek	160	159	159
Kadın	68	73	87
Yurt Dışı (kişi sayısı)			
Erkek	-	-	-
Kadın	-	-	-
Sözleşme Türüne Göre Çalışan Sayısı			
Belirli Süreli (kişi sayısı)			
Erkek	159	157	156
Kadın	60	67	81
Belirsiz Süreli (kişi sayısı)			
Erkek	1	2	3
Kadın	8	6	6

Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel - Performans Tablosu

EĞİTİMLER	2021		2022		2023	
Doğrudan İstihdam	**Kişi**	**Saat**	**Kişi**	**Saat**	**Kişi**	**Saat**
Etik İlkeler Eğitimi	228	1	232	1	246	1
Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Eğitimi	228	1	232	1	246	1
Eşitlik, Fırsat Eşitliği, Kapsayıcılık Eğitimi	228	-	232	-	246	-
İnsan Hakları Eğitimi	228	-	232	-	246	1
Sürdürülebilirlik Eğitimi	228	-	-	-	246	-
Çevre Eğitimi	228	-	232	2	153	2
Toplam Eğitim	228	2	232	4	246	5

İSG	2021	2022	2023
Doğrudan İstihdam			
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	-	7	14
Ölümlü Vaka Sayısı	-	-	-
Meslek Hastalığı Sayısı	-	-	-
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (gün)	-	26	156
Dolaylı İstihdam			
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	-	-	-
Ölümlü Vaka Sayısı	-	-	-
Meslek Hastalığı Sayısı	-	-	-
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (gün)	-	-	-
İSG (Toplam)			
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	-	7	14
Ölümlü Vaka Sayısı	-	-	-
Meslek Hastalığı Sayısı	-	-	-
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (gün)	-	26	156
İSG Eğitimleri			
Şirket Çalışanları (kişixsaat)	1.072	792	1.701
Alt İşveren Çalışanlar (kişixsaat)	-	-	-

ÇEVRESEL GÖSTERGELER

ENERJİ KAYNAKLARI	2021	2022	2023
Yakıt (GJ)			
Doğalgaz	29.587,91	30.213,1	28.546,32
Motorin (şirket araçları)	95,70	7,8	5,67
Motorin (jeneratör)	35,45	47,85	42,53
Benzin (şirket araçları)	9,28	92,17	54,41
Elektrik (GJ)			
Şebekeden Alınan Elektrik	17.453,60	21.297,31	21.104,63
Yenilenebilir Enerji Kullanımı (GJ)			
HES	17.449,20	21.294	21.099,6
Toplam Enerji Tüketimi (GJ)	17.740,08	21.589,2	21.380,4
KARBON EMİSYONU	**2021**	**2022**	**2023**
Toplam Kapsam 1 ve Kapsam 2 Karbon Emisyonu (tCO_2e)	4.532,5	4.467,6	6.020,4
SU TÜKETİMİ	**2021**	**2022**	**2023**
Çekilen Su Miktarı (m^3)	33.965	51.920	46.720
Üçüncü Taraf (Şebeke, vb.)	33.965	51.920	46.720
Deşarj Edilen Su Miktarı (m^3)	33.965	51.920	46.720
Atık Su Kanalı	33.965	51.920	46.720
Tüketilen Su Miktarı (m^3)	0	0	0
ATIKLAR	**2021**	**2022**	**2023**
Tehlikeli Atık Miktarları (kg)	80	865	1.695
Tehlikesiz Atık Miktarları (kg)	1.010	14.530	15.267
Toplam (kg)	1.090	15.395	16.962

Sınırlı Güvence Raporu

forvis mazars

Nurol Holding A.Ş.'nin Seçili Göstergelerine İlişkin Bağımsız Denetçi Sınırlı Güvence Raporu

1) Görüş (Sınırlı Güvence Sonucu)
Nurol Holding A.Ş. (Şirket veya «Nurol") 31 Aralık 2023 tarihinde sona eren yıla ait ekte bulunan Nurol Holding 2023 Sürdürülebilirlik Raporu'nda ("Sürdürülebilirlik Raporu") yer alan aşağıda listelenmiş Seçili Sürdürülebilirlik Göstergeleri ("Seçili Göstergeler") üzerinde sınırlı güvence denetimini üstlenmiş bulunuyoruz. Bu çalışma, denetçiler, sera gazı doğrulayıcısı ve çevre mühendislerinden oluşan disiplinler arası bir ekip tarafından yürütülmüştür.

Uyguladığımız prosedürlere ve elde ettiğimiz kanıtlara dayanarak, Şirketin 31 Aralık 2023 tarihinde sona eren yıla ait Sürdürülebilirlik Raporu 2023'ün tüm önemli yönleriyle beyanın 2 No'lu Notunda açıklandığı şekilde uygulanan Şirket'in hazırladığı Prosedürler'e [("Nurol Holding Sera Gazı Emisyonlarının Hesaplanması Prosedürü"), ("Nurol Holding Atık Yönetimi Prosedürü"), ("Nurol Holding Su Yönetimi Prosedürü"), ("Nurol Holding İş Sağlığı ve Güvenliği Prosedürü")] uygun olarak hazırlanmadığı kanaatine varmamıza sebep olacak herhangi bir husus dikkatimizi çekmemiştir.

2) Görüşün (Sınırlı Güvence Sonucunun) Dayanağı
Gerçekleştirdiğimiz güvence denetimi, Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KGK) tarafından yayımlanan Türkiye Denetim Standartlarının bir parçası olan Güvence Denetimi Standardı (GDS) 3000 ve Güvence Denetimi Standardı (GDS) 3410, "Sera Gazı Beyanlarına İlişkin Güvence Denetimleri"ne uygun olarak yürütülmüştür. Bu Standart kapsamındaki sorumluluklarımız, raporumuzun Bağımsız Denetçinin Sorumlulukları bölümünde ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. KGK tarafından yayımlanan ve dürüstlük, tarafsızlık, mesleki yeterlilik ve özen, sır saklama ve mesleğe uygun davranış temel ilkeleri üzerine kurulu Bağımsız Denetçiler için Etik Kurallar (Bağımsızlık Standartları Dâhil) ile denetimle ilgili mevzuatta yer alan etik hükümlere uygun olarak Şirketten bağımsız olduğumuzu beyan ederiz. Etik Kurallar ve mevzuat kapsamındaki etiğe ilişkin diğer sorumluluklar da tarafımızca yerine getirilmiştir. Kuruluşumuz, Finansal Tabloların Bağımsız Denetim ve Sınırlı Bağımsız Denetimleri ile Diğer Güvence Denetimleri ve İlgili Hizmetleri Yürüten Bağımsız Denetim Kuruluşları ve Bağımsız Denetçiler İçin Kalite Yönetim Standardını (KYS 1) uygulamaktadır. Buna bağlı olarak kuruluşumuz; geçerli yasal ve düzenleyici gerekliliklerle ile etik gerekliliklere uygunluğa ilişkin belgelenmiş politika ve prosedürleri içeren kapsamlı bir kalite kontrol sistemi sürdürmektedir.

3) Şirketin Sorumluluğu
Nurol, Seçili Göstergelerin, beyanın 2 No'lu Notunda açıklandığı üzere Nurol Holding Prosedürlerine uygun olarak hazırlanmasından sorumludur. Bu sorumluluk, Seçili Göstergeler'in hazırlanmasında kullanılan bilgilerin hata ve hile kaynaklı önemli yanlışlık içermeyecek şekilde hazırlanması için gerekli görülen iç kontrolün tasarlanması, uygulanması ve sürdürülmesinden oluşur.

4) Seçili Göstergeler
Sınırlı güvence çalışmamıza konu olan 2023 Sürdürülebilirlik Raporu'nun 202, 203, 210, 211, 212, 221, 222, 228, 229, 230, 237, 238, 239, 246, 247, 248, 249, 250, 251 sayfalarında bulunan "✓" ile işaretlenmiş ve 266 – 272 sayfaları arasında yer alan 2023 Sürdürülebilirlik Göstergeleri Sınırlı Güvence Denetimi bölümündeki göstergelerin kapsamı 31 Aralık 2023 tarihinde sona eren yıl itibariyle aşağıdaki gibidir;

Enerji Kaynakları
- Yakıt (GJ)
  - » Doğalgaz (GJ)
  - » Motorin (GJ)
  - » Motorin (Toplam) (GJ)
  - » Benzin (GJ)
  - » Pelet (GJ)
  - » LNG (Sıvılaştırılmış Doğalgaz) (GJ)
- Yakıt Tüketimi
  - » Doğalgaz (kWh)
  - » Motorin (litre)
  - » Benzin (litre)
  - » Doğalgaz (Sm^3)
  - » Pelet (kg)
  - » LNG (Sıvılaştırılmış Doğalgaz) (ton)
  - » Patlayıcı (ton)
- Elektrik
  - » Şebekeden Alınan Elektrik (GJ)
  - » Şebekeden Alınan Elektrik (kWh)
- Yenilenebilir Enerji Kullanımı
  - » GES (GJ)
  - » Yenilenebilir Enerji GES (kWh)
  - » Güneş Enerjisinden (GES) Tüketilen Elektrik (kWh)
- Toplam Enerji Tüketimi (GJ)
- Patlayıcı (ton)

Karbon Emisyonu
- Kapsam 1 (tCO_2e)
- Kapsam 2 (tCO_2e)
- Toplam Kapsam 1 ve 2 Emisyonu (tCO_2e)

Su Tüketimi
- Çekilen Su Miktarı (m^3)
  - » Üçüncü Taraf (Şebeke vb.) (m^3)
  - » Kuyu Suyu (m^3)
  - » Yağmur Suyu (m^3)
  - » Yüzey Suları (Nehir, göl vb.) (m^3)
- Deşarj Edilen Su Miktarı (m^3)
  - » Atık Su Kanalı (m^3)
- Tüketilen Su Miktarı (m^3)

Atıklar (kg)
- Tehlikeli Atık Miktarı (kg)
- Tehlikesiz Atık Miktarı (kg)
- Toplam (kg)

forvis mazars

İSG
- Toplam Çalışma Saati (saat)
- Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)
- Kaza Ağırlık Oranı (%)
- Toplam Çalışma Saati (saat)
- Çalışma Saati (saat)
- İSG Eğitim Saati (toplam) (saat)
  - » Doğrudan İstihdam için Çalışma Saati (saat)
- İSG (Doğrudan İstihdam)
  - » Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı (#)
  - » Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)
  - » Kaza Ağırlık Oranı (%)
  - » Toplam Çalışma Saati (saat)
- İSG (Toplam)
  - » Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı (#)
  - » Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)
  - » Kaza Ağırlık Oranı (%)
- İSG Eğitimleri
  - » Şirket Çalışanları (kişixsaat)
  - » Doğrudan İstihdam (kişixsaat)
- Çalışan Başına İSG Eğitim Saati (saat/çalışan)

Çevre Eğitimleri
- Toplam Eğitim (kişixsaat)
- Çevre/Sürdürülebilirlik Eğitim Saati (kişixsaat)
- Kişi Başı Eğitim (saat/çalışan)
- Çevre Eğitim Saati (çalışanxsaat)
- Çevre Eğitim Saati (saat)
- Katılımcı Sayısı (çalışanlar)
- Katılımcı Sayısı (alt yüklenicilier)
- Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/çalışan)

5) Ölçüt
Şirket Seçili Göstergeler'i hazırlarken beyanın 2 No'lu Notu'nda yer alan Prosedürler'deki yöntemleri kullanmıştır.

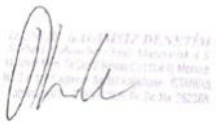
6) Sınırlamalar
Konunun özellikleri ve bu tarz bilgileri belirlemede kullanılan metotlar düşünüldüğünde, finansal olmayan bilgiler finansal bilgilerden daha fazla doğal sınırlamalara tabidir. Bir kurum tarafından ortaya koyulmuş uygulamaların olmaması nedeniyle önemli düzeyde farklı ölçümlerin yapılması ve karşılaştırılabilirliği etkileyebilecek şekilde farklı, fakat kabul edilebilir ölçüm tekniklerinin seçilmesi söz konusu olabilir. Farklı ölçüm tekniklerinin hassaslığı da değişkenlik gösterebilir. Bunun dışında, söz konusu bilgilerin mahiyeti ve bunların tespitinde kullanılan yöntemler, aynı zamanda ölçüm kriterleri ile bunların hassasiyeti zaman içinde farklılık gösterebilmektedir. Bu nedenle, Seçili Göstergeler'in Nurol Holding Prosedürleri çerçevesinde okunması ve incelenmesi önem arz etmektedir. Diğer hususların yanı sıra, özellikle enerji kaynağı yakıtların tüketimlerinde MWh birimine dönüşüm faktörleri ve karbon emisyonu ile ilgili hesaplamalar konusunda, Şirket, Prosedürler bölümünde belirtildiği gibi Şirket içinde elde edilen bilgilere ve faktörlere ve/veya bağımsız üçüncü şahıslarca sağlanan bilgilere ve faktörlere bağlıdır. Bu farklı faktörler ve üçüncü taraflarca sağlanan bilgiler çalışmamız kapsamına alınmamıştır.
Hesaplamalar, emisyon faktörlerinin belirlenmesi ve farklı gazların emisyonlarının birleştirilmesi için gerekli değerlerdeki eksik bilimsel bilgiler nedeniyle doğası gereği yapısal belirsizliklere tabidir.

7) Sorumluluklarımız
Amacımız, uyguladığımız prosedürlere ve elde ettiğimiz kanıtlara dayanarak, Seçili Göstergelerin hata veya hile kaynaklı önemli yanlışlık içerip içermediğine ilişkin sınırlı güvence elde etmek ve görüşümüzü (sınırlı güvence sonucumuzu) içeren bir güvence raporu düzenlemektir. GDS 3000 ve GDS 3410'a uygun olarak üstlenilen sınırlı güvence denetimi; Şirketin, Seçili Göstergeler'i hazırlanmasının temeli olarak, Prosedürler'in *["Nurol Holding Sera Gazı Emisyonlarının Hesaplanması Prosedürü", "Nurol Holding Atık Yönetimi Prosedürü" ve "Nurol Holding Su Yönetimi Prosedürü", "Nurol Holding İş Sağlığı ve Güvenliği Prosedürü"nün* içeriğini oluşturan ISO 14064:1, Atık Yönetimi Yönetmeliği, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Global Reporting Initiative GRI 303_ Water and Effluents 2018 (Küresel Raporlama İnsiyatifi 303 Su ve Atıksular 2018)] kullanımının içinde bulunulan şartlar altında uygunluğunun değerlendirilmesi, Seçili Göstergeler'in hata veya hile kaynaklı "önemli yanlışlık" risklerinin değerlendirilmesi, içinde bulunulan şartların gerektirmesi durumunda değerlendirilmiş risklere karşılık verilmesi ve Seçili Göstergeler'in genel sunumunun değerlendirilmesinden oluşur. Sınırlı güvence denetimi, iç kontrol hakkında kanaat edinilmesi dâhil risk değerlendirme prosedürleri ve değerlendirilmiş risklere karşılık olarak uygulanan prosedürler açısından makul güvence denetimine göre önemli ölçüde daha dar kapsamlıdır. Uyguladığımız prosedürler mesleki muhakememize dayandırılmış olup, sorgulama, uygulanan süreçlere ilişkin gözlem, belgelerin tetkiki, analitik prosedürler, sayısallaştırma yöntemleri ve raporlama politikalarının uygunluğunun değerlendirilmesi ve beyanın dayanağını oluşturan kayıtlarla uygunluğu veya mutabakatını içerir.

Sınırlı güvence denetiminde uygulanan prosedürler nitelik ve zamanlama açısından makul güvence denetimine göre farklılık gösterir ve bu prosedürlerin kapsamı da daha dardır. Sonuç olarak, sınırlı güvence denetiminde elde edilen güvence seviyesi, makul güvence denetimi yürütülmüş olsaydı elde edilecek olan güvence seviyesine göre önemli ölçüde düşüktür. Dolayısıyla, Şirketin Seçili Göstergeleri'nin tüm önemli yönleriyle beyanın 2 No'lu Notunda açıklandığı şekilde uygulanan Prosedürler'e uygun olarak hazırlanmış olup olmadığına ilişkin makul güvence görüşü bildirmiyoruz.

Bağımsız Denetçi
Dr. İzel Levi Coşkun
CEO, Kurumsal Sürdürülebilirlik Elçisi, SMMM

İstanbul, 07 Ocak 2025



2023 Sürdürülebilirlik Göstergeleri Sınırlı Güvence Denetimi

Nurol Holding

Çevresel Göstergeler	2023
Atıklar	
Tehlikeli Atık Miktarları (kg)	-
Tehlikesiz Atık Miktarları (kg)	39.088,5
Toplam (kg)	39.088,5
Su Tüketimi	
Çekilen Su Miktarı (m^3)	1.835,88
Üçüncü Taraf (Şebeke, vb.)	1.835,88
Deşarj Edilen Su Miktarı (m^3)	1.835,88
Atık Su Kanalı	1.835,88
Tüketilen Su Miktarı (m^3)	0
Enerji Kaynakları	
Yakıt Tüketimi	
Doğalgaz (kWh)	193.339,5
Motorin (litre)	88.927
Benzin (litre)	76.673,9
Elektrik	
Şebekeden Alınan Elektrik (kWh)	357.777,7

Enerji Kaynakları	
Yakıt (GJ)	
Doğalgaz	696,02
Motorin	3.162
Benzin	2.726,31
Elektrik (GJ)	
Şebekeden Alınan Elektrik	1.288
Toplam Enerji Tüketimi (GJ)	7.872,33
Karbon Emisyonu	
Kapsam 1 (tCO_2e)	332,07
Kapsam 2 (tCO_2e)	135,12
Toplam Kapsam 1 ve 2 Karbon Emisyonu (tCO_2e)	467,19

Sosyal Göstergeler	2023
Çevre Eğitimleri	
Katılımcı Sayısı (çalışanlar)	90
Çevre/Sürdürülebilirlik Eğitim Saati (kişixsaat)	106

Nurol İnşaat

Çevresel Göstergeler	2023
Atıklar	
Tehlikeli Atık Miktarları (kg)	36.500
Tehlikesiz Atık Miktarları (kg)	221.137
Toplam (kg)	257.638
Su Tüketimi	
Çekilen Su Miktarı (m^3)	186.411,32
Kuyu Suyu	3.147,17
Üçüncü Taraf Suyu	183.264,15
Deşarj Edilen Su Miktarı (m^3)	186.411,32
Atık Su Kanalı	186.411,32
Tüketilen Su Miktarı (m^3)	0
Enerji Kaynakları	
Yakıt Tüketimi	
Motorin (litre)	1.600.961,73
Benzin (litre)	36.453,77
Doğalgaz (Sm^3)	167.757,61
Pelet (kg)	207.915
Elektrik Tüketimi	
Şebekeden Alınan Elektrik (kWh)	12.361.107,19
Enerji Kaynakları	
Yakıt (GJ)	
Motorin (toplam)	57.826,74
Benzin	1.195,03
Doğalgaz	6.371,43
Pelet	3.243,47
Elektrik (GJ)	
Şebekeden Alınan Elektrik	44.500
Toplam Enerji Tüketimi (GJ)	113.136,65
Karbon Emisyonu	
Kapsam 1 (tCO_2e)	5.491,31
Kapsam 2 (tCO_2e)	5.573,42
Toplam Kapsam 1 ve 2 Karbon Emisyonu (tCO_2e)	11.064,73

Sosyal Göstergeler	2023
İş Sağlığı ve Güvenliği Verileri	
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	62
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	10,73
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0,105
Toplam Çalışma Saati	5.778.036
İSG Eğitim Saati (toplam)	140.225,04
Çalışan Başına İSG Eğitim Saati (saat/çalışan)	1,31
Çevre Eğitimleri	
Katılımcı Sayısı (çalışanlar)	3.119
Çevre Eğitim Saati (saatxçalışan)	4.645
Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/çalışan)	0,354

2023 Sürdürülebilirlik Göstergeleri Sınırlı Güvence Denetimi

Nurol Makina

Çevresel Göstergeler	2023
Atıklar	
Tehlikeli Atık Miktarları (kg)	28.757
Tehlikesiz Atık Miktarları (kg)	873.169
Toplam (kg)	901.926
Su Tüketimi	
Çekilen Su Miktarı (m^3)	15.068
Üçüncü Taraf (Şebeke, vb.)	15.068
Deşarj Edilen Su Miktarı (m^3)	15.068
Atık Su Kanalı	15.068
Tüketilen Su Miktarı (m^3)	0
Enerji Kaynakları	
Yakıt Tüketimi	
Doğalgaz (Sm^3)	255.457
Motorin (litre)	35.576
Benzin (litre)	32.474
Elektrik Tüketimi	
Şebekeden Alınan Elektrik (kWh)	2.860.567

Enerji Kaynakları	
Yakıt Tüketimi (GJ)	
Doğalgaz	8.824
Motorin	1.297
Benzin	1.229
Elektrik (GJ)	
Şebekeden Alınan Elektrik	10.299,9
Toplam Enerji Tüketimi (GJ)	21.649,9
Karbon Emisyonu	
Kapsam 1 (tCO_2e)	706,16
Kapsam 2 (tCO_2e)	1.384,51
Toplam Kapsam 1 ve 2 Karbon Emisyonu (tCO_2e)	2.090,67

Sosyal Göstergeler	2023
İş Sağlığı ve Güvenliği Verileri	
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	19
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	2,06
Kaza Ağırlık Oranı	0,008
Toplam Çalışma Saati	1.938.036
Toplam Eğitim (kişixsaat)	14.458
Kişi Başı Eğitim[1] (saat/çalışan)	24,06

[1] İSG ve Çevre eğitimleri tek bir başlık altında verilmiştir.

Nurol Teknoloji

Çevresel Göstergeler	2023
Atıklar	
Tehlikeli Atık Miktarları (kg)	85.876
Tehlikesiz Atık Miktarları (kg)	568.007,32
Toplam (kg)	653.883,32
Su Tüketimi	
Çekilen Su Miktarı (m^3)	961,97
Üçüncü Taraf (Şebeke, vb.)	961,97
Deşarj Edilen Su Miktarı (m^3)	961,97
Atık Su Kanalı	961,97
Tüketilen Su Miktarı (m^3)	0
Enerji Kaynakları	
Yakıt Tüketimi	
Doğalgaz (kWh)	3.244.088,41
Motorin (litre)	79.142,16
Benzin (litre)	21.049,84
Elektrik Tüketimi (kWh)	
Yenilenebilir Enerji GES	1.218.703,70
Şebekeden Alınan Elektrik	11.639.610,20
Toplam Elektrik Tüketimi (kWh)	12.858.313,90
Enerji Kaynakları	
Yakıt (GJ)	
Doğalgaz	11.691,52
Motorin (toplam)	2.833,29
Benzin	719,3
Elektrik (GJ)	
Şebekeden Alınan Elektrik	41.902,6

Yenilenebilir Enerji Kullanımı (GJ)	
GES	4.387,3
Toplam Enerji Tüketimi (GJ)	61.534,04
Karbon Emisyonu	
Kapsam 1 (tCO_2e)	852,99
Kapsam 2 (tCO_2e)	1.164,33
Toplam Kapsam 1 ve 2 Karbon Emisyonu (tCO_2e)	2.017,32

Sosyal Göstergeler	2023
İş Sağlığı ve Güvenliği Verileri	
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	12
Kaza Sıklık Oranı(LTIFR) (%)	12,72
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0,46
Doğrudan İstihdam için Çalışma Saati	1.002.728
İSG Eğitimi - Şirket Çalışanları (kişixsaat)	5.785,25
Kişi Başı Eğitim (saat/çalışan)	13,17
Çevre Eğitimleri	
Katılımcı Sayısı (çalışanlar)	355
Çevre Eğitim Saati	439
Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/çalışan)	1,24

2023 Sürdürülebilirlik Göstergeleri Sınırlı Güvence Denetimi

FNSS

Çevresel Göstergeler	2023
Atıklar	
Tehlikeli Atık Miktarları (kg)	178.475
Tehlikesiz Atık Miktarları (kg)	586.500
Toplam (kg)	764.975
Su Tüketimi	
Çekilen Su Miktarı (m^3)	63.660
Üçüncü Taraf (Şebeke, vb.)	63.660
Deşarj Edilen Su Miktarı (m^3)	18.353
Atık Su Kanalı	18.353
Tüketilen Su Miktarı (m^3)	45.307
Enerji Kaynakları	
Yakıt Tüketimi	
Doğalgaz (Sm^3)	1.261.782
Motorin (litre)	207.676
Benzin (litre)	49.198
Yenilenebilir Enerji Tüketimi	
Güneş Enerjisinden (GES) Tüketilen Elektrik (kWh)	195.736
Elektrik Tüketimi	
Şebekeden Alınan Elektrik (kWh)	7.207.341,1
Enerji Kaynakları	
Yakıt (GJ)	
Doğalgaz	43.583,34
Motorin (toplam)	7.361,17
Benzin (toplam)	1.585,24

Elektrik (GJ)	
Şebekeden Alınan Elektrik	25.951,10
Yenilenebilir Enerji Kullanımı (GJ)	
GES	704,78
Toplam Enerji Tüketimi (GJ)	79.185,62
Karbon Emisyonu	
Kapsam 1 (tCO_2e)	3.104,27
Kapsam 2 (tCO_2e)	3.171,23
Toplam Kapsam 1 ve 2 Karbon Emisyonu (tCO_2e)	6.275,5

Sosyal Göstergeler	2023
İş Sağlığı ve Güvenliği Verileri	
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	16
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	9,63
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0,7104
Doğrudan İstihdam için Çalışma Saati	1.661.132
İSG Eğitimleri Şirket Çalışanları (kişixsaat)	13.431
Çalışan Başına İSG Eğitim Saati (saat/çalışan)	16,36
Çevre Eğitimleri	
Katılımcı Sayısı (çalışanlar)	844
Katılımcı Sayısı (alt yükleniciler)	75
Çevre Eğitim Saati (kişixsaat)	919
Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/çalışan)	1

TÜMAD – Lapseki

Çevresel Göstergeler	2023
Atıklar	
Tehlikeli Atık Miktarları (kg)	173.571
Tehlikesiz Atık Miktarları (kg)	1.072.053
Toplam (kg)	1.245.624
Su Tüketimi	
Çekilen Su Miktarı (m^3)	353.592,94
Kuyu Suyu	312.487
Yağmur Suyu	41.105,94
Deşarj Edilen Su Miktarı (m^3)	36.338,05
Atık Su Kanalı	36.338,05
Tüketilen Su Miktarı (m^3)	317.254,89
Enerji Kaynakları	
Yakıt Tüketimi	
LNG (Sıvılaştırılmış Doğalgaz) (ton)	31,68
Motorin (litre)	84.783
Patlayıcı (ton)	1.009,71
Elektrik Tüketimi	
Şebekeden Alınan Elektrik (kWh)	52.798.940
Enerji Kaynakları	
Yakıt (GJ)	
LNG (Sıvılaştırılmış Doğalgaz)	1.590
Motorin	3.585,19
Elektrik (GJ)	
Şebekeden Alınan Elektrik	190.076,18
Toplam Enerji Tüketimi (GJ)	195.251,37

Karbon Emisyonu	
Kapsam 1 (tCO_2e)	2.519,67
Kapsam 2 (tCO_2e)	23.231,53
Toplam Kapsam 1 ve 2 Karbon Emisyonu (tCO_2e)	25.751,20

Sosyal Göstergeler	2023
İş Sağlığı ve Güvenliği Verileri	
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	4
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	1,81
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0,15
Toplam Çalışma Saati	2.210.949
İSG Eğitimleri Şirket Çalışanları (kişixsaat)	11.058
Çalışan Başına İSG Eğitim Saati (saat/çalışan)	28,47
Çevre Eğitimleri	
Katılımcı Sayısı (çalışanlar)	346
Katılımcı Sayısı (alt yükleniciler)	325
Çevre Eğitim Saati	2.684
Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/çalışan)	4

2023 Sürdürülebilirlik Göstergeleri Sınırlı Güvence Denetimi

TÜMAD – İvrindi

Çevresel Göstergeler	2023
Atıklar	
Tehlikeli Atık Miktarları (kg)	359.506
Tehlikesiz Atık Miktarları (kg)	803.820
Toplam (kg)	1.163.326
Su Tüketimi	
Çekilen Su Miktarı (m^3)	836.871,32
Kuyu Suyu	647.462,32
Yağmur Suyu	189.409,83
Deşarj Edilen Su Miktarı (m^3)	36.500
Atık Su Kanalı	36.500
Tüketilen Su Miktarı (m^3)	800.371,32
Enerji Kaynakları	
Yakıt Tüketimi	
Motorin (litre)	658.515,42
Patlayıcı (ton)	1.562,95
Elektrik Tüketimi	
Şebekeden Alınan Elektrik (kWh)	65.974.132,5

Enerji Kaynakları	
Yakıt (GJ)	
Motorin (toplam)	28.122,14
Elektrik (GJ)	
Şebekeden Alınan Elektrik	316.675,84
Toplam Enerji Tüketimi (GJ)	344.797,98
Karbon Emisyonu	
Kapsam 1 (tCO_2e)	5.190,9
Kapsam 2 (tCO_2e)	28.962,64
Toplam Kapsam 1 ve 2 Karbon Emisyonu (tCO_2e)	34.153,54

Sosyal Göstergeler	2023
İş Sağlığı ve Güvenliği Verileri	
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	5
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	1,93
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0,6
Toplam Çalışma Saati	2.591.715
İSG Eğitimleri (doğrudan istihdam)	11.199
Çalışan Başına İSG Eğitim Saati (saat/çalışan)	21,73
Çevre Eğitimleri	
Katılımcı Sayısı (çalışanlar)	510
Katılımcı Sayısı (alt yükleniciler)	549
Çevre Eğitim Saati	2.118
Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/çalışan)	2

GRI İçerik Endeksi

İçerik Endeksi - Temel Hizmeti (Content Index -Essentials) bağlamında GRI Services, GRI içerik endeksinin GRI Standartlarına uygun raporlama gerekliliklerinin tutarlı olduğunu ve endeksteki bilgilerin raporda net ve erişilebilir bir şekilde paydaşlara sunulduğunu gözden geçirmiştir. Bu hizmet raporun Türkçe versiyonu için verilmiştir.

KULLANIM BEYANI	Nurol Holding A.Ş. 01.01.2023-31.12.2023 dönemi için GRI Standartlarına uygun olarak raporlama yapmıştır.
KULLANILAN GRI 1	GRI 1: Temel Esaslar 2021
SEKTÖR STANDARDI	N/A

GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	BİLDİRİM YERİ/DOĞRUDAN CEVAP
GENEL AÇIKLAMALAR		
GRI 2: GENEL AÇIKLAMALAR 2021	2-1 Organizasyonel detaylar	İlk Bakışta Biz, Sayfa: 20-22 https://www.nurol.com.tr/nurol-holding-a-s https://www.nurol.com.tr/organizasyon-semasi
	2-2 Şirketin sürdürülebilirlik raporlamasına dahil edilen kurumlar	Rapor Hakkında, Sayfa: 2-3
	2-3 Raporlama dönemi, sıklığı ve irtibat kişisi	Rapor Hakkında, Sayfa: 2-3
	2-4 Beyanların yeniden ifadesi	Önceki raporlarda sağlanan bilgilere ilişkin yeniden düzenlenen bir beyan bulunmamaktadır.
	2-5 Dış denetim	Sınırlı Güvence Raporu, Sayfa: 264-265 2023 Sürdürülebilirlik Göstergeleri Sınırlı Güvence Denetimi, Sayfa: 266-272
	2-6 Şirketin faaliyetleri, markaları, ürün ve hizmetleri	İlk Bakışta Biz, Sayfa: 20-22 https://www.nurol.com.tr/nurol-holding-a-s
	2-7 Çalışanlar	Nurol Holding Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 199-202 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 205-209 Nurol GYO Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 213-216 Nurol Makina Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 218-221 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 224-227 FNSS Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 232-236 TÜMAD Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 241-245 NurolBank Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 252-256 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 259-261

GRI İçerik Endeksi

GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	BİLDİRİM YERİ/DOĞRUDAN CEVAP
GENEL AÇIKLAMALAR		
GRI 2: GENEL AÇIKLAMALAR 2021	2-8 Şirket çalışanı olmayan işçiler	Nurol Holding Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 199-202 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 205-209 Nurol GYO Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 213-216 Nurol Makina Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 218-221 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 224-227 FNSS Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 232-236 TÜMAD Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 241-245 NurolBank Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 252-256 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 259-261
	2-9 Kurumsal yönetim yapılanması ve kompozisyonu	Nurol Holding Kurumsal Yönetişim Yapısı, Sayfa: 33-36 https://www.nurol.com.tr/yonetim-kurulu https://www.nurol.com.tr/organizasyon-semasi
	2-10 En üst yönetim organının seçimi ve atanması	Nurol Holding Kurumsal Yönetişim Yapısı, Sayfa: 33-36 https://www.nurol.com.tr/yonetisim-kurallari
	2-11 En üst yönetim organının başkanı	Nurol Holding Kurumsal Yönetişim Yapısı, Sayfa: 33-36
	2-12 En üst yönetim organının kuruluşun etkilerinin yönetimindeki rolü	Nurol Holding Kurumsal Yönetişim Yapısı, Sayfa: 33-36 https://www.nurol.com.tr/yonetisim-kurallari
	2-13 Etkilerin yönetilmesi konusunda sorumluluk devri	Nurol Holding Kurumsal Yönetişim Yapısı, Sayfa: 33-36 Nurol Holding Sürdürülebilirlik Yönetişim Yapısı, Sayfa: 36-37 Nurol Holding'de Sürdürülebilirlik Yönetişim Sistemi (SYS), Sayfa: 38-39 https://www.nurol.com.tr/yonetisim-kurallari
	2-14 En üst yönetim organının sürdürülebilirlik raporlanmasındaki rolü	Nurol Holding Sürdürülebilirlik Yönetişim Yapısı, Sayfa: 36-37 Nurol Holding'de Sürdürülebilirlik Yönetişim Sistemi (SYS), Sayfa: 38-39

GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	BİLDİRİM YERİ/DOĞRUDAN CEVAP
GENEL AÇIKLAMALAR		
GRI 2: GENEL AÇIKLAMALAR 2021	2-15 Çıkar çatışmaları	Yasal Uyum ve İş Etiği, Sayfa: 34
	2-16 Kritik konuların iletişimi	Nurol Holding Kurumsal Yönetişim Yapısı, Sayfa: 33-36 https://www.nurol.com.tr/yonetisim-kurallari
	2-17 En üst yönetim organının kollektif bilgisi	Nurol Holding Kurumsal Yönetişim Yapısı, Sayfa: 33-36 https://www.nurol.com.tr/yonetisim-kurallari
	2-18 En üst yönetim organının performansının değerlendirilmesi	Nurol Holding Kurumsal Yönetişim Yapısı, Sayfa: 33-36 https://www.nurol.com.tr/yonetisim-kurallari
	2-19 Ücretlendirme politikaları	https://www.nurol.com.tr/wp-content/uploads/2024/06/insan-haklari-politikasi.pdf
	2-20 Ücretlendirmenin belirlenmesine ilişkin süreç	https://www.nurol.com.tr/wp-content/uploads/2024/06/insan-haklari-politikasi.pdf
	2-21 Yıllık toplam ücretlendirme rasyosu	Nurol Holding, halka açık bir şirket değildir. Ticari sır niteliğindeki bu veriyi açıklamamaktadır.
	2-22 Sürdürülebilir kalkınma stratejisi	Nurol Holding Sürdürülebilirlik Yönetişim Yapısı, Sayfa: 36-37 Nurol Holding'de Sürdürülebilirlik Yönetişim Sistemi (SYS), Sayfa: 38-39
	2-23 Politika taahhütleri	https://www.nurol.com.tr/politikalar
	2-24 Politika taahhütlerinin içselleştirilmesi	https://www.nurol.com.tr/politikalar
	2-25 Olumsuz etkilerin iyileştirilmesi süreci	https://www.nurol.com.tr/yonetisim-kurallari
	2-26 Danışma ve şikayet mekanizmaları	https://www.nurol.com.tr/yonetisim-kurallari

GRI İçerik Endeksi

GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	BİLDİRİM YERİ/DOĞRUDAN CEVAP
GENEL AÇIKLAMALAR		
GRI 2: GENEL AÇIKLAMALAR 2021	2-27 Yasalara ve mevzuata uyum	Yasal Uyum ve İş Etiği, Sayfa: 34 https://www.nurol.com.tr/wp-content/uploads/2025/02/uyum-programi-ve-politikasi-2025.pdf
	2-28 Üye olunan birlik ve dernekler	Kurumsal Üyelikler, Sayfa: 190-191
	2-29 Paydaş katılımına yaklaşım	Paydaşlar, Öncelikli Konular ve İletişim Kanalları, Sayfa: 44-45
	2-30 Toplu iş sözleşmeleri	Nurol Holding'de toplu iş sözleşmesi uygulaması bulunmamaktadır.
ÖNCELİKLİ KONULAR		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-1 Öncelikli konuların belirlenme süreci	Önceliklendirme Analizi, Sayfa: 41-43
	3-2 Öncelikli konuların listesi	Önceliklendirme Analizi, Sayfa: 41-43
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı, Sayfa: 8-11 Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Koordinatörü ile Söyleşi, Sayfa: 12-19 Nurol Holding'de Sürdürülebilirlik Yönetişim Sistemi (SYS), Sayfa: 38-39 Önceliklendirme Analizi, Sayfa: 41-43 2023 Yılında/Çevresel Gelişim-Sosyal Gelişim-Yönetsel Gelişim, Sayfa: 54-55 https://www.nurol.com.tr/wp-content/uploads/2024/06/is-sagligi-ve-guvenligi-politikasi.pdf
GRI 403: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ 2018	403-1 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi	Nurol İnşaat/Sosyal Gelişim, Sayfa: 105-106 Nurol GYO/Sosyal Gelişim, Sayfa: 112-113 Nurol Makina/Sosyal Gelişim, Sayfa: 116-117 Nurol Teknoloji/Sosyal Gelişim, Sayfa: 120-121 FNSS/Sosyal Gelişim, Sayfa: 127-129 TÜMAD/Sosyal Gelişim, Sayfa: 138-140 NurolBank/Sosyal Gelişim, Sayfa: 150-151 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel/Sosyal Gelişim, Sayfa: 152-153

GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	BİLDİRİM YERİ/DOĞRUDAN CEVAP
GENEL AÇIKLAMALAR		
GRI 403: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ 2018	403-2 Tehlike belirleme, risk değerlendirmesi ve olay incelemesi	Nurol İnşaat/Sosyal Gelişim, Sayfa: 105-106 Nurol GYO/Sosyal Gelişim, Sayfa: 112-113 Nurol Makina/Sosyal Gelişim, Sayfa: 116-117 Nurol Teknoloji/Sosyal Gelişim, Sayfa: 120-121 FNSS/Sosyal Gelişim, Sayfa: 127-129 TÜMAD/Sosyal Gelişim, Sayfa: 138-140 NurolBank/Sosyal Gelişim, Sayfa: 150-151 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel/Sosyal Gelişim, Sayfa: 152-153
	403-3 İş sağlığı hizmetleri	Nurol İnşaat/Sosyal Gelişim, Sayfa: 105-106 Nurol GYO/Sosyal Gelişim, Sayfa: 112-113 Nurol Makina/Sosyal Gelişim, Sayfa: 116-117 Nurol Teknoloji/Sosyal Gelişim, Sayfa: 120-121 FNSS/Sosyal Gelişim, Sayfa: 127-129 TÜMAD/Sosyal Gelişim, Sayfa: 138-140 NurolBank/Sosyal Gelişim, Sayfa: 150-151 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel/Sosyal Gelişim, Sayfa: 152-153
	403-5 İş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi eğitimi	Nurol İnşaat Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 210 Nurol GYO Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 217 Nurol Makina Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 221 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 228-229 FNSS Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 237 TÜMAD Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 246-248 NurolBank Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 257-258 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 262

GRI İçerik Endeksi

GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	BİLDİRİM YERİ/DOĞRUDAN CEVAP
GENEL AÇIKLAMALAR		
GRI 403: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ 2018	403-6 İşçi sağlığının teşviki	Nurol İnşaat Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 210 Nurol GYO Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 217 Nurol Makina Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 221 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 228-229 FNSS Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 237 TÜMAD Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 246-248 NurolBank Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 257-258 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 262
	403-7 İş ilişkileriyle doğrudan bağlantılı iş sağlığı ve güvenliği etkilerinin önlenmesi ve hafifletilmesi	Nurol İnşaat Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 210 Nurol GYO Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 217 Nurol Makina Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 221 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 228-229 FNSS Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 237 TÜMAD Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 246-248 NurolBank Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 257-258 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 262
	403-8 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi kapsamındaki işçiler	Nurol İnşaat Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 210 Nurol GYO Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 217 Nurol Makina Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 221 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 228-229 FNSS Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 237 TÜMAD Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 246-248 NurolBank Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 257-258 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 262

GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	BİLDİRİM YERİ/DOĞRUDAN CEVAP
GENEL AÇIKLAMALAR		
GRI 403: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ 2018	403-9 İş sebepli yaralanma	Nurol İnşaat Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 210 Nurol GYO Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 217 Nurol Makina Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 221 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 228-229 FNSS Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 237 TÜMAD Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 246-248 NurolBank Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 257-258 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 262
	403-10 İş sebepli hastalık	Nurol İnşaat Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 210 Nurol GYO Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 217 Nurol Makina Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 221 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 228-229 FNSS Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 237 TÜMAD Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 246-248 NurolBank Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 257-258 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 262
İKLİM KRİZİYLE MÜCADELE VE DÜŞÜK KARBON EKONOMİSİNE GEÇİŞ		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı, Sayfa: 8-11 Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Koordinatörü ile Söyleşi, Sayfa: 12-19 Nurol Holding'de Sürdürülebilirlik Yönetişim Sistemi (SYS), Sayfa: 38-39 Önceliklendirme Analizi, Sayfa: 41-43 2023 Yılında/Çevresel Gelişim-Sosyal Gelişim-Yönetsel Gelişim, Sayfa: 54-55 https://www.nurol.com.tr/wp-content/uploads/2024/06/surdurulebilirlik-politikasi.pdf https://www.nurol.com.tr/wp-content/uploads/2024/06/cevre-politikasi.pdf https://www.nurol.com.tr/wp-content/uploads/2024/06/nurol-enerji-politikasi.pdf
GRI 201: EKONOMİK PERFORMANS 2016	201-2 İklim değişikliğinin kuruluşun faaliyetine finansal etkileri ve iklim değişikliği kaynaklı diğer risk ve fırsatlar	Nurol Holding'in Dış Ortamdaki Gelişmelere ve Risklere Yanıtı, Sayfa: 32-33

GRI İçerik Endeksi

GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	BİLDİRİM YERİ/DOĞRUDAN CEVAP
GENEL AÇIKLAMALAR		
GRI 302: ENERJİ 2016	302-1 Kuruluş içindeki enerji tüketimi	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 203 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 211-212 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 217 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 222 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 229-230 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 238-239 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 248-251 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 258 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 263
	302-2 Kuruluş dışındaki enerji tüketimi	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 203 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 211-212 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 217 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 222 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 229-230 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 238-239 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 248-251 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 258 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 263
	302-3 Enerji yoğunluğu	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 203 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 211-212 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 217 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 222 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 229-230 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 238-239 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 248-251 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 258 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 263

GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	BİLDİRİM YERİ/DOĞRUDAN CEVAP
GENEL AÇIKLAMALAR		
GRI 302: ENERJİ 2016	302-4 Enerji tüketiminin azaltılması	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 203 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 211-212 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 217 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 222 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 229-230 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 238-239 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 248-251 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 258 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 263
GRI 305: EMİSYONLAR 2016	305-1 Doğrudan sera gazı (GHG) emisyonları (Kapsam 1)	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 203 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 211-212 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 217 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 222 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 229-230 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 238-239 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 248-251 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 258 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 263
	305-2 Dolaylı enerji sera gazı (GHG) emisyonları (Kapsam 2)	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 203 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 211-212 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 217 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 222 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 229-230 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 238-239 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 248-251 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 258 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 263

GRI İçerik Endeksi

GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	BİLDİRİM YERİ/DOĞRUDAN CEVAP
GENEL AÇIKLAMALAR		
GRI 305: EMİSYONLAR 2016	305-3 Diğer dolaylı sera gazı (GHG) emisyonları (Kapsam 3)	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 203 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 211-212 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 217 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 222 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 229-230 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 238-239 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 248-251 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 258 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 263
	305-4 Sera gazı (GHG) emisyon yoğunluğu	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 203 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 211-212 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 217 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 222 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 229-230 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 238-239 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 248-251 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 258 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 263
	305-5 Sera gazı (GHG) emisyonlarının azaltılması	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 203 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 211-212 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 217 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 222 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 229-230 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 238-239 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 248-251 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 258 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 263

GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	BİLDİRİM YERİ/DOĞRUDAN CEVAP
GENEL AÇIKLAMALAR		
GRI 308: TEDARİKÇİLERİN ÇEVRESEL BAKIMDAN DEĞERLENDİRİLMESİ 2016	308-1 Çevresel kriterlerin kullanılmasıyla taranan yeni tedarikçiler	https://www.nurol.com.tr/tedarikciler https://www.nurol.com.tr/wp-content/uploads/2024/06/tedarik-zinciri-politikasi.pdf
	308-2 Tedarik zincirindeki olumsuz çevresel etkiler ve alınan önlemler	https://www.nurol.com.tr/tedarikciler https://www.nurol.com.tr/wp-content/uploads/2024/06/tedarik-zinciri-politikasi.pdf
AR-GE VE İNOVASYON		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı, Sayfa: 8-11 Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Koordinatörü ile Söyleşi, Sayfa: 12-19 Nurol Holding'de Sürdürülebilirlik Yönetişim Sistemi (SYS), Sayfa: 38-39 Önceliklendirme Analizi, Sayfa: 41-43 2023 Yılında/Çevresel Gelişim-Sosyal Gelişim-Yönetsel Gelişim, Sayfa: 54-55 Nurol Teknoloji/Yönetsel Gelişim, Sayfa: 169-170 FNSS/Yönetsel Gelişim, Sayfa: 174-175
ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ VE ÇALIŞAN HAKLARI		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı, Sayfa: 8-11 Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Koordinatörü ile Söyleşi, Sayfa: 12-19 Nurol Holding'de Sürdürülebilirlik Yönetişim Sistemi (SYS), Sayfa: 38-39 Önceliklendirme Analizi, Sayfa: 41-43 2023 Yılında/Çevresel Gelişim-Sosyal Gelişim-Yönetsel Gelişim, Sayfa: 54-55 https://www.nurol.com.tr/wp-content/uploads/2024/06/insan-haklari-politikasi.pdf

GRI İçerik Endeksi

GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	BİLDİRİM YERİ/DOĞRUDAN CEVAP
GENEL AÇIKLAMALAR		
GRI 401: İSTİHDAM 2016	401-1 İşe yeni alınan çalışanlar ve çalışan devri	Nurol Holding Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 199-202 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 205-209 Nurol GYO Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 213-216 Nurol Makina Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 218-221 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 224-228 FNSS Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 232-236 TÜMAD Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 241-245 NurolBank Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 252-256 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 259-262
	401-2 Geçici veya yarı zamanlı çalışanlara sağlanmayan ve tam zamanlı çalışanlara sağlanan yan haklar	Nurol Holding'de geçici veya yarı zamanlı çalışanlara sağlanmayan ve tam zamanlı çalışanlara sağlanan yan haklar bulunmamaktadır.
	401-3 Doğum izni	Nurol Holding Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 199-202 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 205-209 Nurol GYO Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 213-216 Nurol Makina Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 218-221 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 224-228 FNSS Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 232-236 TÜMAD Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 241-245 NurolBank Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 252-256 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 259-262

GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	BİLDİRİM YERİ/DOĞRUDAN CEVAP
GENEL AÇIKLAMALAR		
GRI 404: EĞİTİM VE ÖĞRETİM 2016	404-1 Çalışan başına yıllık ortalama eğitim saati	Nurol Holding Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 199-202 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 205-209 Nurol GYO Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 213-216 Nurol Makina Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 218-221 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 224-228 FNSS Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 232-236 TÜMAD Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 241-245 NurolBank Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 252-256 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 259-262
	404-2 Çalışan becerilerini geliştirmeye yönelik programlar ve geçiş yardım programları	Nurol Holding Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 199-202 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 205-209 Nurol GYO Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 213-216 Nurol Makina Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 218-221 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 224-228 FNSS Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 232-236 TÜMAD Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 241-245 NurolBank Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 252-256 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 259-262
	404-3 Düzenli performans ve kariyer gelişimi değerlendirmeleri alan çalışanların yüzdesi	Nurol Holding Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 199-202 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 205-209 Nurol GYO Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 213-216 Nurol Makina Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 218-221 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 224-228 FNSS Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 232-236 TÜMAD Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 241-245 NurolBank Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 252-256 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 259-262

GRI İçerik Endeksi

GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	BİLDİRİM YERİ/DOĞRUDAN CEVAP
GENEL AÇIKLAMALAR		
GRI 405: ÇEŞİTLİLİK VE FIRSAT EŞİTLİĞİ 2016	405-1 Yönetişim organlarının ve çalışanlarının çeşitliliği	Nurol İnşaat/Sosyal Gelişim, Sayfa: 107-111 Nurol GYO/Sosyal Gelişim, Sayfa: 113-114 Nurol Makina/Sosyal Gelişim, Sayfa: 117-118 Nurol Teknoloji/Sosyal Gelişim, Sayfa: 122-125 FNSS/Sosyal Gelişim, Sayfa: 130-131 TÜMAD/Sosyal Gelişim, Sayfa: 142-144 NurolBank/Sosyal Gelişim, Sayfa: 151 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel/Sosyal Gelişim, Sayfa: 153
GRI 406: AYRIMCILIK YAPMAMA 2016	406-1 Ayrımcılık vakaları ve alınan düzeltici önlemler	Raporlama döneminde kaydedilmiş ayrımcılık vakası bulunmamaktadır.
GRI 408: ÇOCUK İŞÇİLİĞİ 2016	408-1 Çocuk işçiler bakımından belirgin risk taşıdığı belirlenen faaliyetler ve tedarikçiler	Nurol Holding'de çocuk işçi çalıştırılmamaktadır.
GRI 409: ZORLA/ ZORUNLU ÇALIŞTIRMA 2016	409-1 Zorla veya zorunlu çalıştırma vakaları bakımından belirgin risk teşkil ettiği belirlenen faaliyetler ve tedarikçiler	Nurol Holding'de zorla veya zorunlu çalıştırma vakası bulunmamaktadır.
GRI 414: TEDARİKÇİLERİN SOSYAL BAKIMDAN DEĞERLENDİRİLMESİ 2016	414-1 İnsan hakları kriterlerinin kullanılmasıyla taranan yeni tedarikçiler	https://www.nurol.com.tr/wp-content/uploads/2024/06/insan-haklari-politikasi.pdf https://www.nurol.com.tr/tedarikciler https://www.nurol.com.tr/wp-content/uploads/2024/06/tedarik-zinciri-politikasi.pdf
	414-2 Tedarik zincirindeki olumsuz sosyal etkiler ve alınan önlemler	https://www.nurol.com.tr/wp-content/uploads/2024/06/insan-haklari-politikasi.pdf https://www.nurol.com.tr/tedarikciler https://www.nurol.com.tr/wp-content/uploads/2024/06/tedarik-zinciri-politikasi.pdf

GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	BİLDİRİM YERİ/DOĞRUDAN CEVAP
GENEL AÇIKLAMALAR		
ÇEVRENİN VE BİYOÇEŞİTLİLİĞİN KORUNMASI		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı, Sayfa: 8-11 Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Koordinatörü ile Söyleşi, Sayfa: 12-19 Nurol Holding'de Sürdürülebilirlik Yönetişim Sistemi (SYS), Sayfa: 38-39 Önceliklendirme Analizi, Sayfa: 41-43 2023 Yılında/Çevresel Gelişim-Sosyal Gelişim-Yönetsel Gelişim, Sayfa: 54-55 https://www.nurol.com.tr/wp-content/uploads/2024/06/surdurulebilirlik-politikasi.pdf https://www.nurol.com.tr/wp-content/uploads/2024/06/cevre-politikasi.pdf https://www.nurol.com.tr/wp-content/uploads/2024/06/nurol-enerji-politikasi.pdf
GRI 303: SU VE ATIK SULAR 2018	303-1 Paylaşılan su kaynaklarına ilişkin etkileşimler	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 203 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 211-212 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 217 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 222 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 229-230 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 238-239 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 248-251 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 258 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 263
	303-2 Su tahliyesiyle ilgili etkilerin yönetimi	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 203 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 211-212 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 217 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 222 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 229-230 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 238-239 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 248-251 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 258 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 263

GRI İçerik Endeksi

GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	BİLDİRİM YERİ/DOĞRUDAN CEVAP
GENEL AÇIKLAMALAR		
GRI 303: SU VE ATIK SULAR 2018	303-3 Su çekimi	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 203 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 211-212 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 217 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 222 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 229-230 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 238-239 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 248-251 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 258 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 263
	303-4 Su tahliyesi	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 203 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 211-212 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 217 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 222 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 229-230 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 238-239 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 248-251 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 258 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 263
	303-5 Su tüketimi	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 203 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 211-212 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 217 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 222 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 229-230 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 238-239 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 248-251 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 258 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 263

GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	BİLDİRİM YERİ/DOĞRUDAN CEVAP
GENEL AÇIKLAMALAR		
GRI 304: BİYOÇEŞİTLİLİK 2016	304-2 Faaliyetlerin, ürünlerin ve hizmetlerin biyoçeşitlilik üzerindeki önemli etkileri	Nurol İnşaat/Çevresel Gelişim, Sayfa: 63 FNSS/Çevresel Gelişim, Sayfa: 85 TÜMAD/Çevresel Gelişim, Sayfa: 94-95
	304-3 Koruma altındaki veya eski haline getirilen habitatlar	Nurol İnşaat/Çevresel Gelişim, Sayfa: 63 FNSS/Çevresel Gelişim, Sayfa: 85 TÜMAD/Çevresel Gelişim, Sayfa: 94-95
GRI 306: ATIKLAR 2020	306-1 Atık oluşumu ve atıkla ilgili önemli etkiler	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 203 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 211-212 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 217 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 222 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 229-230 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 238-239 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 248-251 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 258 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 263
	306-2 Atık ilişkili önemli etkilerin yönetimi	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 203 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 211-212 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 217 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 222 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 229-230 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 238-239 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 248-251 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 258 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 263

GRI İçerik Endeksi

GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	BİLDİRİM YERİ/DOĞRUDAN CEVAP
GENEL AÇIKLAMALAR		
GRI 306: ATIKLAR 2020	306-3 Atık oluşumu	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 203 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 211-212 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 217 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 222 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 229-230 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 238-239 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 248-251 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 258 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 263
	306-4 Bertaraftan yönlendirilen atıklar	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 203 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 211-212 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 217 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 222 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 229-230 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 238-239 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 248-251 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 258 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 263
	306-5 Bertarafa yönlendirilen atıklar	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 203 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 211-212 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 217 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 222 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 229-230 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 238-239 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 248-251 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 258 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 263

GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	BİLDİRİM YERİ/DOĞRUDAN CEVAP
GENEL AÇIKLAMALAR		
BİLGİ GÜVENLİĞİ		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı, Sayfa: 8-11 Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Koordinatörü ile Söyleşi, Sayfa: 12-19 Nurol Holding'de Sürdürülebilirlik Yönetişim Sistemi (SYS), Sayfa: 38-39 Önceliklendirme Analizi, Sayfa: 41-43 Sürdürülebilirlik Yolculuğunun Kolaylaştırıcısı Siber Güvenlik ve Dijital Dönüşüm Çalışmaları, Sayfa: 50-53 2023 Yılında/Çevresel Gelişim-Sosyal Gelişim-Yönetsel Gelişim, Sayfa: 54-55 https://www.nurol.com.tr/bilgi-guvenligi-politikasi https://www.nurol.com.tr/kisisel-verilerin-korunmasi
DİJİTAL DÖNÜŞÜM		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı, Sayfa: 8-11 Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Koordinatörü ile Söyleşi, Sayfa: 12-19 Nurol Holding'de Sürdürülebilirlik Yönetişim Sistemi (SYS), Sayfa: 38-39 Önceliklendirme Analizi, Sayfa: 41-43 Sürdürülebilirlik Yolculuğunun Kolaylaştırıcısı Siber Güvenlik ve Dijital Dönüşüm Çalışmaları, Sayfa: 50-53 2023 Yılında/Çevresel Gelişim-Sosyal Gelişim-Yönetsel Gelişim, Sayfa: 54-55
MÜŞTERİ DENEYİMİ VE MEMNUNİYETİ		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı, Sayfa: 8-11 Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Koordinatörü ile Söyleşi, Sayfa: 12-19 Nurol Holding'de Sürdürülebilirlik Yönetişim Sistemi (SYS), Sayfa: 38-39 Önceliklendirme Analizi, Sayfa: 41-43 2023 Yılında/Çevresel Gelişim-Sosyal Gelişim-Yönetsel Gelişim, Sayfa: 54-55

GRI İçerik Endeksi

GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	BİLDİRİM YERİ/DOĞRUDAN CEVAP
GENEL AÇIKLAMALAR		
GRI 205: YOLSUZLUKLA MÜCADELE 2016	205-1 Yolsuzlukla ilgili riskler bakımından değerlendirilen faaliyetler	https://www.nurol.com.tr/wp-content/uploads/2025/02/rusvet-ve-yolsuzlukla-mucadele-politikasi.pdf
	205-2 Yolsuzlukla mücadele politika ve prosedürleri ile ilgili iletişim ve eğitim	https://www.nurol.com.tr/wp-content/uploads/2025/02/rusvet-ve-yolsuzlukla-mucadele-politikasi.pdf
	205-3 Teyit edilmiş yolsuzluk vakaları ve alınan önlemler	Raporlama döneminde teyit edilmiş yolsuzluk vakaları bulunmamaktadır.
GRI 206: REKABETE AYKIRI DAVRANIŞ 2016	206-1 Rekabete aykırı davranışlara, tröstleşme ve tekelcilik faaliyetlerine yönelik yasal işlemler	Raporlama döneminde rekabete aykırı davranış, tröstleşme veya tekelcilik faaliyetleri hakkında açılan dava bulunmamaktadır.
GRI 416: MÜŞTERİ SAĞLIK VE GÜVENLİĞİ 2016	416-2 Ürünlerin ve hizmetlerin sağlık ve güvenlik etkileriyle ilgili uyumsuzluk vakaları	Raporlama döneminde ürünlerin ve hizmetlerin sağlık ve güvenlik etkileriyle ilgili uyumsuzluk vakası bulunmamaktadır.
GRI 417: PAZARLAMA VE ETİKETLEME 2016	417-2 Ürün ve hizmet bilgileri ve etiketlemeyle ilgili uyumsuzluk vakaları	Raporlama döneminde ürün ve hizmet bilgileri ve etiketlemeyle ilgili uyumsuzluk vakası bulunmamaktadır.
	417-3 Pazarlama iletişimiyle ilgili uyumsuzluk vakaları	Raporlama döneminde pazarlama iletişimiyle ilgili uyumsuzluk vakası bulunmamaktadır.
GRI 418: MÜŞTERİ GİZLİLİĞİ 2016	418-1 Müşteri gizliliğinin ihlali ve müşteri verilerinin kaybı ile ilgili doğrulanmış şikayetler	Raporlama döneminde müşteri gizliliğinin ihlali ve müşteri verilerinin kaybı ile ilgili doğrulanmış şikayet bulunmamaktadır.

Sürdürülebilirlik raporlama danışmanlığı,
içerik geliştirme, Türkçe editörlük ve tasarım

TAYBURN®

T: +90 212 227 0436
www.tayburnkurumsal.com
Brands & Reputations.

/nurolholding
www.nurol.com.tr