

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU

2024

nurol

NUROL HOLDİNG RAPORLAMA SETİ

Nurol Holding, yayımladığı raporlar aracılığıyla paydaşlarını performansı hakkında düzenli olarak bilgilendirmektedir. Entegre bir bakış açısıyla hazırlanan bu raporlar, içerik açısından birbirini tamamlar niteliktedir.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORLARI

Nurol Holding, 2017 yılından bu yana konsolide sürdürülebilirlik raporları yayımlamaktadır. Bu raporlarda Nurol Grubu'nun sürdürülebilirlik yaklaşımı, uygulamaları, hedefleri ve gerçekleşmeleri paylaşılmaktadır.

Raporlar, GRI (Global Reporting Initiative) Standartları ve BMKİS (Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi) raporlama çerçevesi dikkate alınarak hazırlanmıştır.

İlgili raporlara, soldaki kare kodu mobil cihazınızla okutarak ulaşabilirsiniz.

FİNANSAL VE FAALİYET RAPORLARI

Nurol Holding, yayımladığı finansal ve faaliyet raporları ile Grubun finansal performansı, stratejileri, hedefleri ve gerçekleşmeleri hakkında bilgi sunmaktadır.

Bu raporlara soldaki kare kodu mobil cihazınızla okutarak ulaşabilirsiniz.

İçindekiler

Kurumsal

8 › Yönetimden
10 › Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı
12 › Koordinatör Mesajı

16 › İlk Bakışta Biz
18 › Başarı Öyküsü
21 › Vizyon
21 › Misyon
22 › 2024 Performansımız

24 › Küresel Riskler ve Fırsatlar
26 › Küresel Gelişmeler
29 › Gelişmelere ve Risklere Yanıt

30 › Nasıl Değer Üretiyoruz?
32 › Kurumsal Yönetişim Yapısı
34 › Risk Yönetimi
38 › Sürdürülebilirlik Yönetişim Yapısı
41 › Sürdürülebilirlik Yönetim Sistemi
45 › İnsan Kaynakları
47 › Paydaşlar
48 › Önceliklendirme Analizi
52 › Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları

56 › 2024 Yılında

288 › Ekler

Çevresel Gelişim

62 › Nurol Holding
70 › Nurol İnşaat
76 › Nurol GYO
80 › Nurol Makina
84 › Nurol Teknoloji
92 › FNSS
100 › TÜMAD
112 › NurolBank
116 › Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel

Sosyal Gelişim

122 › Nurol Holding
128 › Nurol İnşaat
144 › Nurol GYO
148 › Nurol Makina
156 › Nurol Teknoloji
170 › FNSS
182 › TÜMAD
206 › NurolBank
212 › Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel

Yönetsel Gelişim

222 › Nurol Holding
224 › Nurol İnşaat
232 › Nurol GYO
234 › Nurol Makina
250 › Nurol Teknoloji
262 › FNSS
274 › TÜMAD
280 › NurolBank
284 › Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel

İşimize duyduğumuz
bağlılık ve etik sorumlulukla...

www.nurol.com.tr

Rapor Hakkında

Şeffaflık, hesap verebilirlik ve sürdürülebilir etki: Nurol Grubu'nun 2024 yılı performans öyküsü

Raporun Kapsamı ve Amacı

Bu rapor, Nurol Holding A.Ş. ve Grup şirketlerinin ("Nurol Grubu", "Nurol" veya "Grup") 1 Ocak-31 Aralık 2024 döneminde yürüttükleri yurt içi ve yurt dışı faaliyetlerinden elde edilen finansal ve finansal olmayan performansın bütünsel bir değerlendirmesini sunmaktadır. Ayrıca, ihtiyaç duyulan noktalarda 31 Aralık 2024 sonrasında Grup bünyesinde gerçekleşen önemli gelişmelere de yer verilmiştir.

Rapor; Nurol Holding'in yanı sıra Nurol İnşaat, Nurol GYO, Nurol Makina, Nurol Teknoloji, FNSS, TÜMAD, NurolBank ve Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel bilgilerini kapsamaktadır. Grup bünyesindeki diğer şirketler ise raporda "raporlama dışı şirketler" veya "diğer şirketler" olarak tanımlanmıştır.

Raporun amacı; çevre, insan ve toplum karşısında sorumluluk sahibi kurumsal kimliğiyle hareket eden Nurol Grubu'nun paydaşlarına nasıl değer yarattığını, hedef ve öngörülerini, olası riskler ve fırsatlar karşısında aldığı aksiyonları şeffaf, anlaşılır ve kıyaslanabilir bir şekilde aktarmaktır.

Uyum ve İçerik Nitelikleri

Rapor içeriği, özellikle önceliklendirme ilkesi olmak üzere GRI Standartları'nda belirtilen raporlama kriterleri temel alınarak hazırlanmıştır. Raporda yer alan performans göstergeleri, GRI Standartları'nda tanımlanan beyan kapsamlarına uygun şekilde sunulmuştur.

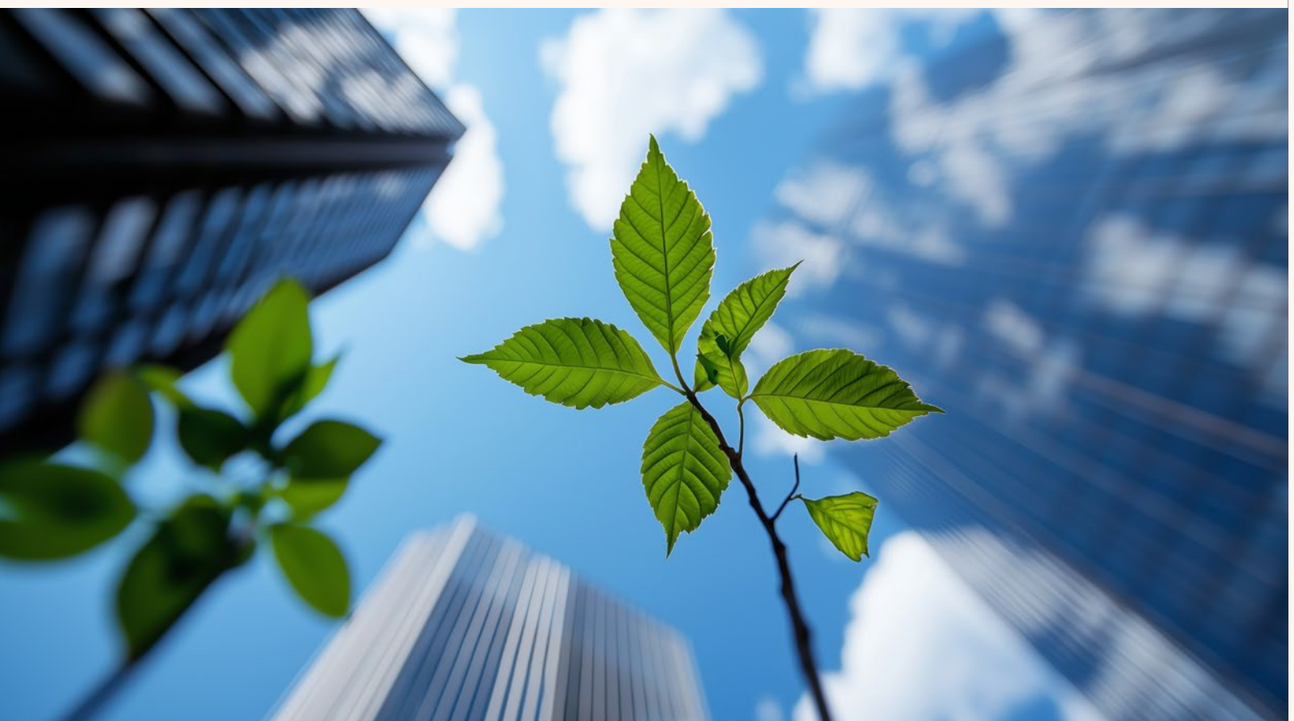
Nurol Holding'in 2018 yılında imzacısı olduğu Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC) İlerleme Raporlaması İlkeleri ile 2023 yılında taahhüt ettiği Kadının Güçlenmesi Prensipleri (Women's Empowerment Principles-WEPs) raporlama gereklilikleri de içerik hazırlama sürecinde dikkate alınmıştır.

Sürdürülebilirliğin hem küresel hem de yerel ölçekte desteklenmesi Nurol Grubu'nun stratejik hedefleri arasında yer almaktadır. Kapsayıcı büyüme ve sürdürülebilir kalkınmaya yönelik faaliyetler aracılığıyla Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na (SKA) sağlanan katkılar raporda ayrıntılı olarak ele alınmıştır.



Paydaş Geri Bildirimleri

Nurol Holding, paydaşlarıyla sürekli ve etkileşimli bir iletişim sürdürmektedir. Bu çerçevede, paydaşlarının katkıları kadar sürdürülebilirlik konularına ilişkin öneri, yorum ve soruları da Grup için büyük önem taşımaktadır. Paydaşlar, rapora ve sürdürülebilirlik performansına dair görüşlerini info@nurol.com.tr adresi üzerinden paylaşmaya davet edilmektedir.



Raporun Yayın Şekli

Nurol Holding, paydaşlarının raporlara kolayca erişimini öncelikli hedeflerinden biri olarak görmektedir. Bu doğrultuda sürdürülebilirlik raporu, çevre dostu bir yaklaşımla hazırlanarak dijital ortamda paylaşılmıştır.

Rapora Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP) ve Nurol Holding'in resmi web sitesi üzerinden ulaşılabilmektedir.

Nurol Holding Yönetim Kurulu tarafından onaylanmış olan Rapor, Türkçe ve İngilizce dillerinde kamuoyuna açıklanmıştır.

Denetim Yaklaşımı

Grant Thornton, raporda yer alan finansal bilgiler için gerçekleştirdiği bağımsız denetim çalışmasıyla makul güvence sağlamıştır. Öte yandan, raporun 376-377 sayfalarında sınırlı güvence beyanında ayrıntılı olarak tanımlanan seçilmiş finansal olmayan bilgiler için Forvis Mazars Denge sınırlı güvence vermiştir.

2024 yılına ait denetlenen finansal olmayan veriler, ilgili tablolarda yeşil tik ikonu ile işaretlenmiştir.

Çevresel gelişim ile doğaya karşı sorumluluğumuzu toplumsal bir bilinçle yerine getiriyoruz. İklim değişikliğiyle küresel mücadeleye katkı sağlamak amacıyla çevresel etkilerimizi en aza indirmek için kararlılıkla çalışıyor, yatırımlar gerçekleştiriyoruz.

Sosyal gelişim ile paydaşlarımıza ve topluma karşı sorumluluklarımızı yerine getirmeyi, insan kaynağımız başta olmak üzere tüm paydaşlarımıza değer katan çalışmalarla pozitif etki yaratmayı hedefliyoruz.

Yönetsel gelişim ile kısa, orta ve uzun vadede kârlılığı ve sürdürülebilir değer üretimini gözeten kapsayıcı bir yönetişim anlayışını benimsiyor; ülkemizin sürdürülebilir kalkınmasında etkin rolümüzü güçlendiriyoruz.

Tüm hedeflerimizi evrensel sürdürülebilirlik ilkeleri ve Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarıyla uyumlu biçimde belirliyor; insan kaynağımızın yetkinliğini, üretim, hizmet ve teknolojik kapasitemizle birleştirerek geleceğe taşıyoruz.

Köklü geçmişimiz, güçlü mali yapımız ve kurum kültürümüzle, dün olduğu gibi yarın da sürdürülebilir ve paylaşılabilir değer üretmeye devam edeceğiz.

ÇEVRESEL GELİŞİM

Doğaya Duyarlı Bir Gelecek

İklim kriziyle küresel mücadeleye katkı sağlamak amacıyla çevresel gelişimi önceliklendiriyoruz.

Geleceğe odaklanıyor, bizden sonraki nesillere yaşanabilir bir dünya bırakmanın ortak sorumluluğumuz olduğuna inanıyoruz.

Farklı sektörlerde faaliyet gösteren iştiraklerimiz, düşük karbon ekonomisine geçişi destekleyen projeler yürütüyor; emisyonların azaltılması, kaynakların verimli kullanımı ve döngüsel ekonomi alanlarında somut katkılar sağlıyor.

SOSYAL GELİŞİM

İnsana ve Topluma Değer Katmak

Topluma pozitif etki ve katkı sağlamak amacıyla sosyal gelişimi önceliklendiriyoruz.

İnsan kaynağımız başta olmak üzere, tüm paydaşlarımıza ve topluma daha iyi bir yaşam sunmanın ortak sorumluluğumuz olduğuna inanıyoruz.

İştiraklerimiz; eğitim, kapsayıcılık, toplumsal cinsiyet eşitliği, gönüllülük ve sosyal destek alanlarında yürüttükleri projelerle topluma değer katıyor, örnek uygulamalara imza atıyor.

YÖNETSEL GELİŞİM

Sorumlu Yönetim, Sürdürülebilir Değer

Katma değer üretmek ve paydaşlarımıza sunmak amacıyla yönetsel gelişimi önceliklendiriyoruz.

Geleceğe odaklanıyor, bizden sonraki nesillere güçlü ve sürdürülebilir bir ekonomi devretmenin ortak sorumluluğumuz olduğuna inanıyoruz.

Farklı sektörlerde faaliyet gösteren iştiraklerimiz, kısa, orta ve uzun vadede kârlılığı ve sürdürülebilir büyümeyi hedefleyen faaliyetler yürütüyor; istihdam yaratıyor, ülke ekonomisine yaptığı doğrudan katkıyla ülkemizin kalkınmasına destek oluyor ve paydaşlarına değer kazandırıyor.

Yönetimden

› Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı
› Koordinatör Mesajı

58 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.



Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı

Değişen risk ortamında alınan kararlar ve uzun vadeli değer yaratma anlayışı



Değerli paydaşlarımız,

Dünya, alıştığımız dengelerin hızla çözüldüğü ve yeni dengelerin henüz tam olarak kurulmadığı bir dönemden geçiyor. Ekonomik belirsizlikler, çevresel baskılar ve toplumsal beklentiler artık birbirinden bağımsız başlıklar değil; karar alma süreçlerini aynı anda etkileyen bir bütünün parçaları. Böyle bir dönemde şirketler için asıl mesele, yalnızca bugünü doğru yönetmek değil; geleceği hangi ilkelerle karşılayacağını net biçimde ortaya koyabilmektir.

Nurol Grubu olarak, altmış yıla yaklaşan yolculuğumuz boyunca değişen koşullara uyum sağlamanın ötesine geçerek, her dönemde nasıl bir değer üretmek istediğimizi yeniden tanımladık.

Bugün işimizin merkezine sürdürülebilir büyümeyi, sorumlu yönetişimi ve uzun vadeli bakış açısını koymamızın nedeni de budur. Kalıcı başarıyı, yalnızca finansal sonuçlarla değil; topluma, ülkemize ve dünyaya bıraktığımız etkiyle birlikte değerlendiriyoruz.

Sürdürülebilirlik bizim için bir zorunluluk ya da geçici bir gündem değil; iş yapma biçimimizi dönüştüren temel bir yön göstericidir. Çevresel, sosyal ve yönetişim ilkeleri, Nurol Grubu'nun karar alma kültürünün ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Bu yaklaşım, farklı sektörlerde faaliyet gösteren şirketlerimizi ortak bir değer zemini etrafında buluştururken, belirsizlikler karşısında daha dirençli bir yapı kurmamıza da imkân tanımaktadır.

Küresel sistemler hızla değişirken, biz geleceği bekleyen değil; onu şekillendirme sorumluluğunu üstlenen bir duruşla yolumuza devam ediyoruz. Teknoloji, inovasyon, nitelikli insan kaynağı ve güçlü iş birlikleri, Nurol Grubu'nun önümüzdeki dönemde de en önemli dayanakları olmaya devam edecektir. Ancak bunların ötesinde, bizi ileri taşıyan asıl unsur; değişimi doğru okumak ve bu çerçevede tutarlı kararlar alabilme kararlılığıdır.

Nurol Grubu'nun gerçek değerinin, bugünkü başarılarının ötesinde, geleceğe dair ortaya koyduğu bu duruşta yattığına inanıyorum. Bu duruşun merkezinde ise, kuşaklar arası bir sorumluluk anlayışı ve uzun vadeli bir bakış açısı yer alıyor.

Nurol Grubu'nun gerçek değeri, bugünkü başarılarının ötesinde, yıllar içinde benimsediği uzun vadeli bakış ve kalıcı değer yaratma anlayışında yatmaktadır.

Bu yolculukta emeği geçen tüm çalışma arkadaşlarıma, bize güvenen paydaşlarımıza, müşterilerimize ve iş ortaklarımıza teşekkür ediyorum.

Nurettin ÇARMIKLI
Yönetim Kurulu Başkanı

Koordinatör Mesajı

Bugünü yönetirken geleceği gözeten, riskleri ve kararları bütüncül bir bakışla ele alan bir yaklaşım



Değerli Nurol Ailesi ve Paydaşlarımız,

2024 Sürdürülebilirlik Raporumuz, Nurol Grubu'nun bugünü yönetirken geleceği nasıl düşündüğünü ve bu düşünceyi nasıl eyleme dönüştürdüğünü ortaya koyuyor. Raporumuzda; değişen risk ortamını, bu ortamda aldığımız kararları ve uzun vadeli değer yaratma anlayışımızı ele alıyoruz. Bu çalışma, sürdürülebilirliği yalnızca bir performans alanı olarak değil; Nurol Grubu'nun yönünü, önceliklerini ve karar alma biçimini şekillendiren bütüncül bir bakış olarak nasıl ele aldığımızı yansıtıyor.

2024 yılı, küresel dönüşümlerin daha belirgin hale geldiği; risklerin ise daha karmaşık ve çok boyutlu bir yapıya evrildiği bir dönem oldu. İklim krizinin fiziksel etkileri, su ve gıda güvenliği üzerindeki baskılar, tedarik zincirlerindeki kırılganlıklar, enerji arzındaki belirsizlikler, jeopolitik gelişmeler ve teknolojinin hızına yetişmekte zorlanan düzenlemeler, iş dünyasının karar alma süreçlerini doğrudan etkileyen bir tablo oluşturuyor. Böyle bir ortamda sürdürülebilirlik, şirketler için bir tercih alanı olmaktan çıkarak geleceğe hazırlanma kapasitesinin temel unsurlarından biri haline geliyor.

Yeni dönemde sürdürülebilirlik, şirketlerin neyi başardığından çok, geleceğe nasıl hazırlandığını gösteren bir ölçüt olarak öne çıkıyor. Dayanıklılık, uzun vadeli değer yaratma ve topluma karşı sorumluluk artık birbirinden ayrı başlıklar değil; birlikte ele alınması gereken bir bütün oluşturuyor. Nurol Holding olarak biz, sürdürülebilirliği; farklı sektörlerde faaliyet gösteren Grup şirketlerinin ortak bir anlayış etrafında hizalanmasını sağlayan ve karar alma süreçlerimizi besleyen bir çerçeve olarak görüyoruz.

Değişimi doğru okuyan, riskleri yöneten ve paydaşlarıyla birlikte değer üreten bir vizyonla, Nurol Holding uzun vadeli, ölçülebilir ve kapsayıcı bir gelecek inşa ediyor.

Söz konusu çerçeve, Nurol Grubu'nun sürdürülebilirlik yaklaşımında net bir karşılık buluyor. Sağlıklı Dünya, Sosyal Farkındalık ve Kapsayıcı Yönetişim eksenleri üzerine inşa ettiğimiz yapı; çevresel etkilerin yönetiminden çalışan güvenliğine, etik ilkelerden kurumsal şeffaflığa kadar tüm faaliyet alanlarımız için ortak bir referans noktası oluşturuyor. Böylece farklı risk profillerine sahip Grup şirketlerinin aynı ilke seti etrafında ilerlemesi sağlanırken, sürdürülebilirlik günlük karar alma süreçlerinin doğal bir parçası haline geliyor.

2024 yılı boyunca bu bakışı somut uygulamalarla destekledik. Dijitalleşme yatırımlarımız sayesinde karbon, enerji ve operasyonel göstergelerin izlenmesini mümkün kılan sistemlerle daha veriye dayalı bir yönetim zemini oluşmaya başladı. Bu zemin, performansın daha tutarlı ve karşılaştırılabilir biçimde ele alınmasına imkân verirken, ilerlemenin sınırlı kaldığı alanları da daha görünür kıldı. Ar-Ge ve inovasyon odağımız ise, rekabet gücünü desteklemenin ötesinde, kaynak kullanımı ve çevresel etkilerin birlikte ele alınmasını mümkün kılan bir araç olarak konumlandı.

2024'te ulaştığımız 197 milyar TL aktif büyüklük ve 67 milyar TL ciro, yalnızca finansal bir sonuç olarak değil; zamana yayılan değer üretme anlayışımızın bugünkü karşılığı olarak okunuyor.

Toplumsal etki başlığında; eşitlik, eğitim ve genç istihdamı gibi alanlarda uzun soluklu iş birliklerini önceliklendirdik. Kadının güçlenmesini ve fırsat eşitliğini destekleyen programlar ile bilimsel merakı teşvik eden çalışmalar, toplumsal katkının kalıcı bir karşılığa dönüşmesini hedeflediğimiz alanlar arasında yer aldı.

Sürdürülebilir madencilikte, TÜMAD ile benimsediğimiz bilimsel temelli ve çok paydaşlı yaklaşım, bu bütüncül duruşun önemli yansımalarından biridir. Madenciliği yalnızca bir üretim faaliyeti olarak değil; çevresel, toplumsal ve ekonomik boyutlarıyla ele alınması gereken, zamana yayılan bir sorumluluk alanı olarak değerlendiriyoruz. Enerji ve su yönetimi, atık ve rehabilitasyon uygulamaları ile çevresel ve sosyal etkilerin sistematik biçimde izlenmesi benimsediğimiz yaklaşımın önemli dayanaklarını oluşturuyor. 2025 sonunda devreye almayı planladığımız 38 MW kurulu güce sahip yenilenebilir enerji yatırımı, bu anlayışın uygulamadaki güçlü göstergelerinden biridir.

İnşaat faaliyetlerimizde, Nurol İnşaat'ın büyük ölçekli projelerinde inşaat malzemelerinin geri kazanımına yönelik pratikler, döngüsel ekonomi anlayışının sahada nasıl somutlaştığını

gösteriyor. Bu uygulamalar, kaynak kullanımını daha verimli hale getirirken, kurumsal ölçekte kalıcı değer üretme anlayışıyla da örtüşüyor. 2024 yılında su yönetimi, malzeme kullanımı, atık azaltımı ve çevresel risklerin ele alınmasına yönelik uygulamalarımızı geliştirmeye devam ettik; faaliyetlerimizi çevresel etkileri dikkate alan, güvenliği önceleyen ve kaliteyi merkeze yerleştiren bütünlüklü bir bakışla değerlendirdik.

Güvenli çalışma kültürünü sahada süreklilik kazanan bir unsur haline getirmeyi hedefleyen İSG-Ç Ödül Programı, yaklaşımımızın önemli araçlarından biri olarak öne çıkıyor. Dijitalleşme kapsamında devreye alınan entegre sistemler, alt işverenler dâhil tüm paydaşlar için daha şeffaf ve izlenebilir bir çalışma ortamı sağlıyor.

Enerji alanında, dijital izleme ve otomasyon uygulamaları sayesinde Grup genelinde enerji kullanımına ilişkin daha net bir görünürlük sağladık. Mevcut projelere entegre ettiğimiz güneş enerjisi yatırımları ile planladığımız rüzgâr enerjisi projeleriyle, yenilenebilir kaynaklara yönelimimizi kararlılıkla sürdürüyoruz.

Savunma sanayiinde, kompozit malzeme teknolojilerine yönelik yatırımlar; platformların daha hafif ve daha verimli tasarlanmasına imkân tanıyor. Geliştirilen teknik, enerji kullanımını optimize ederken operasyonel dayanıklılığı ve manevra kabiliyetini destekliyor. Ürün ömrünü uzatan bu yaklaşım, zamana yayılan ve sorumluluk temelli bir değer üretimine katkı sağlıyor. Üniversite–sanayi iş birlikleriyle gelişen mühendislik yetkinlikleri ile çalışan sağlığı ve güvenliğini önceleyen uygulamalar, üretim anlayışımızın temel dayanakları arasında yer alıyor.

Bu yıl, Türkiye Girişimcilik Vakfı ile Terra Future Labs projemizi hayata geçirdik. Terra Future Labs; tarım teknolojileri, iklim ve gıda sistemleri gibi alanlarda girişimcilerle birlikte düşünmeyi ve denemeyi merkeze alan bir buluşma zemini olarak konumlanıyor. Bu zemin, geleceği anlamaya yönelik kurumsal bakışa yeni perspektifler kazandırırken, öğrenmeyi destekleyen organizasyon kültürünü de besliyor.

Program kapsamında seçilen girişimci ekipler, ekiplerinde en az bir kadın kurucu ortağın yer alması kriteri gözetilerek belirlendi. Bu tercih, fırsat eşitliğini öğrenme ve dönüşüm anlayışımızın ayrılmaz bir bileşeni olarak konumlandırmaktadır.

2024 itibarıyla geliştirilen risk yönetimi yaklaşımı, büyüme iştahı ile risk farkındalığı arasında daha dengeli bir ilişki kurmamıza imkân tanıdı. Entegre risk değerlendirmeleri ve senaryo bazlı çalışmalar sayesinde belirsizlikleri daha öngörülü tercihler geliştirmemizi destekleyen girdiler olarak ele alıyoruz.

Bu rapor, sürdürülebilirliği yalnızca sonuçlar üzerinden değil; düşünme biçimi, karar alma yaklaşımı ve birlikte öğrenme kapasitesi üzerinden değerlendiren bir bakışı yansıtıyor.

Yönetişim boyutundaki önemli tamamlayıcı adımlardan biri Uyum Projesi oldu. Uluslararası yaptırımlar, ihracat kontrolleri ve etik iş yapma ilkeleri başta olmak üzere, Grup genelinde paylaşılan bir uyum seti oluşturuldu. Bu set, risklerin daha erken aşamada ele alınmasına imkân tanırken, yönetişim pratiklerinin tutarlılığını ve şeffaflığını da destekliyor.

Çalışmalarımızın ortak noktası şudur: dönüşüm, teknolojilerden ya da süreçlerden önce bir düşünme ve hareket etme biçimiyle ilgilidir. Şirketler artık yalnızca ne yaptıklarıyla değil; değişime nasıl yaklaştıkları, yeni koşullara ne ölçüde uyum sağlayabildikleri ve kurum kültürlerini nasıl dönüştürdükleriyle geleceğe hazırlanıyor. Bu bakışla sürdürülebilirliği, Nurol Grubu'nun rekabet gücünü, dayanıklılığını ve paydaşlarıyla kurduğu değeri birlikte şekillendiren bir çerçeve olarak ele alıyoruz.

Raporumuz, Nurol Grubu'nun sürdürülebilirliği yalnızca sonuçlar üzerinden değil; düşünme biçimi, karar alma yaklaşımı ve birlikte öğrenme kapasitesi üzerinden ele alışını yansıtıyor. Bizim için asıl mesele, her sorunun cevabına sahip olmak değil; doğru soruları zamanında sorabilmek ve sorularımızla istikrarlı biçimde yol alabilmek.

Önümüzdeki dönemde de veriye dayalı, bütüncül ve gerçek etkiye odaklanan bu yaklaşımı koruyarak; değerlendirmeyi, öğrenmeyi ve birlikte ilerlemeyi sürdürmeyi hedefliyoruz.

2024 yılına ait sürdürülebilirlik performansımızı ve gelecek yıllara yönelik yol haritamızı sizlerle paylaşmaktan memnuniyet duyuyorum. Sürdürülebilirlik yolculuğumuzda bizlerle yürüyen tüm paydaşlarımıza teşekkürlerimi sunar, birlikte değer yaratmaktan büyük mutluluk duyduğumuzu belirtmek isterim.

Ceyda ÇARMIKLI
Kurumsal İletişim ve
Sürdürülebilirlik Koordinatörü

İlk Bakışta Biz

› Başarı Öyküsü
› Vizyon
› Misyon
› 2024 Performansımız

Gücümüzü geçmişten gelen başarılarımızdan, deneyimimizden ve kurumsal değerlerimizden alarak, yönümüzü sürdürülebilir bir geleceğe olan kararlılığımız doğrultusunda belirliyoruz. Faaliyetlerimizi, tüm paydaşlarımıza uzun vadeli değer yaratma hedefiyle bütüncül bir perspektifle yönetiyoruz.



58 Yıllık Bir Başarı Öyküsü

Bizim hikâyemiz: vizyon, başarı ve sürdürülebilir gelişim



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.

60 yıla yaklaşan bir yolculuk

1966 yılında Nurol İnşaat'ın kuruluşuyla Nurol Grubu'nun yolculuğu başladı. Kurulduğu günden bu yana verimliliği ve kaliteyi ön planda tutan Grup, 58. faaliyet yılını geride bırakırken gerçekleştirdiği yatırımlar ve girişimler sayesinde istikrarlı bir büyüme performansı sergilemiş ve bugün Türkiye'nin önde gelen şirket topluluklarından biri konumuna ulaşmıştır.

Nurol Grubu; 2024 yılı itibarıyla 40'tan fazla bağlı ortaklık ve iştirak ile inşaat ve taahhüt sektörünün yanı sıra savunma sanayi, madencilik, gayrimenkul yatırımları, finans, turizm, enerji, ticaret ve hizmet alanlarında hem yurt içinde hem de yurt dışında faaliyet göstermektedir.

Kurumsal yönetimde çağdaş bir yapı

Grubun çatı şirketi olan Nurol Holding, Nurettin Çarmıklı, merhum Erol Çarmıklı ve M. Oğuz Çarmıklı kardeşlerin vizyoner girişimiyle 1989 yılında kurulmuştur. Nurol Holding, o tarihten bugüne Nurol Grubunun büyüme yol haritasını belirlemekte, geleceğe doğru emin adımlarla ilerlemesine rehberlik etmektedir.

Nurol Holding, Çarmıklı Ailesi'nin yarım asrı aşan ticari deneyimini ve bilgi birikimini, stratejik karar verme gücüyle bir araya getirerek Nurol Grubu'nun kurumsal yolculuğunu sürdürmektedir. Geleneksel değerlerini çağdaş yönetim anlayışıyla bütünleştiren Grup; yurt içindeki faaliyetleriyle ekonomiye ve istihdama katkı sağlamaktadır. Grup yurt dışında da Türkiye ve Nurol markasını güçlü bir biçimde temsil ederek çeşitli projeler üstlenmekte ve ortak girişimler içinde yer almaktadır.

Sürekli gelişen iş portföyü

Nurol Grubu'nun temel hedefi, faaliyet gösterdiği tüm alanlarda kapasitesini en etkin şekilde kullanarak portföyünü sürekli geliştirmek, riskleri doğru yönetmek ve sürdürülebilir değer yaratmaktır.

Verimlilik ve kalite odaklı büyüyen Nurol Grubu, 40'tan fazla bağlı ortaklıkla Türkiye'nin önde gelen şirket topluluklarından biridir.

11.790
ÇALIŞAN

197 Milyar TL
AKTİF BÜYÜKLÜK

67 Milyar TL
CİRO

Nurol Grubu'nun gücü, sürdürülebilir başarısında

Nurol Holding'in genel merkezi Ankara'da; inşaat, gayrimenkul geliştirme ve finans grupları ise İstanbul'da konumlanmıştır. Savunma sanayi, madencilik, enerji, turizm, ticaret ve hizmet alanındaki şirketlerin merkezleri Ankara'da bulunmaktadır.

31 Aralık 2024 itibarıyla 11.790 çalışanı bulunan Nurol Grubu'nun yıl sonu konsolide aktif büyüklüğü 197 milyar TL, Grup cirosu ise 67 milyar TL seviyesinde gerçekleşmiştir.



Sosyal ve çevresel sürdürülebilirliğe katkı

Nurol Holding ve Grup şirketleri tüm faaliyetlerini, belirlemiş oldukları sürdürülebilirlik stratejileri doğrultusunda, topluma ve çevreye karşı sorumluluklarını da gözeterek yürütmektedir. Nurol Holding Sürdürülebilirlik Politikası'nı, "Sağlıklı Dünya, Sosyal Farkındalık ve Kapsayıcı Yönetişim" eksenleri üzerine inşa etmiştir. Söz konusu politika, aynı zamanda Şirket'in ÇSY (çevresel, sosyal ve yönetsel) kriterlerini eş zamanlı benimseme taahhüdünü de içermektedir.

Nurol Grubu, sürdürülebilirlik hedeflerinin ancak çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler, yerel topluluklar ve diğer paydaşların ortak katılımıyla hayata geçirilebileceğine ve etkinlik kazanacağına inanmaktadır.

Sonuç olarak, Nurol Grubu; sürdürülebilirlik ilkelerine iş modelinin merkezinde yer vermekte, bu ilkelerin tüm paydaşları tarafından benimsendiği ve uygulandığı bir gelecek inşa etmeyi amaçlamaktadır.

Toplumsal gelişimi destekleyen kurumsal sosyal sorumluluk yaklaşımı

Nurol Holding, Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) politikası çerçevesinde çevresel sürdürülebilirliği güçlendiren ve sosyal değerleri teşvik eden uygulamalarıyla toplumsal gelişimi desteklemektedir.

Bu politika aracılığıyla Şirket, faaliyet gösterdiği bölgelerde sosyal sorumluluk bilincini artırarak paydaşlarıyla güçlü ve sürdürülebilir ilişkiler kurmayı amaçlamaktadır.

Nurol Holding'in kurumsal sosyal sorumluluk alanında öncelikle toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, yerel topluluklara nitelikli eğitim olanaklarının sunulması ve sorumlu üretim ile tüketim alışkanlıklarının yaygınlaştırılması konularına odaklanmaktadır.

Şirket bu kapsamda eğitim, sağlık, çevre koruma ve toplum kalkınmasına yönelik projeler geliştirmekte, böylelikle toplumun yaşam kalitesine fayda sağlamayı hedeflemektedir.

Vizyon

Bulunduğumuz sektörlerde kalitemizle ön plana çıkarak en iyi olabilmek..

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.

Misyon

Tecrübemizi geleneklere bağlı kalarak ve yenilik katarak gelecek kuşaklara taşımak..

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, yarım asrı aşan ticari deneyimi ve çağdaş yönetim anlayışını birleştirerek, hem Türkiye'de hem de uluslararası arenada ekonomik büyüme, istihdam ve güçlü marka temsilini sürdürüyor.

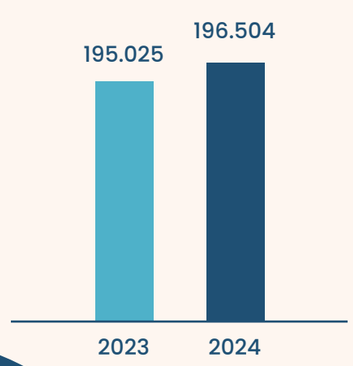
2024 Performansımız

2024'te elde edilen ekonomik sonuçlar ve stratejik başarılarla sürdürülebilir değer yaratımı

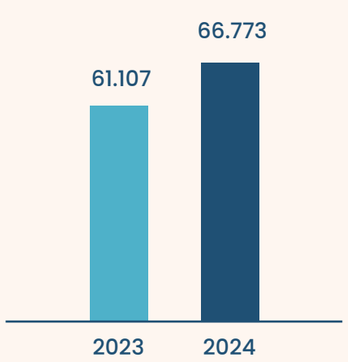
FİNANSAL GÖSTERGELER*		
Konsolide Özet Bilanço (milyon TL)	**2023**	**2024**
Toplam Aktifler	195.025	196.504
Toplam Özkaynaklar	70.733	70.680
Konsolide Özet Gelir Tablosu (milyon TL)	**2023**	**2024**
Satış Gelirleri	61.107	66.773
FAVÖK	19.148	16.439
Brüt Kâr/(Zarar)	23.019	22.093
Net Dönem Kârı/(Zararı)	15.871	2.828

* Rakamlar Uluslararası Finansal Raporlama Standartları'na (UFRS) göre konsolide edilmiş mali tablolardan alınmıştır. Tablolardaki tutarlar, 31 Aralık 2024 tarihindeki satın alma gücü cinsinden ifade edilmiştir.

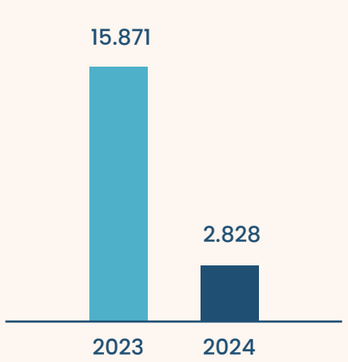
Toplam Aktifler (Milyon TL)



Satış Gelirleri (Milyon TL)



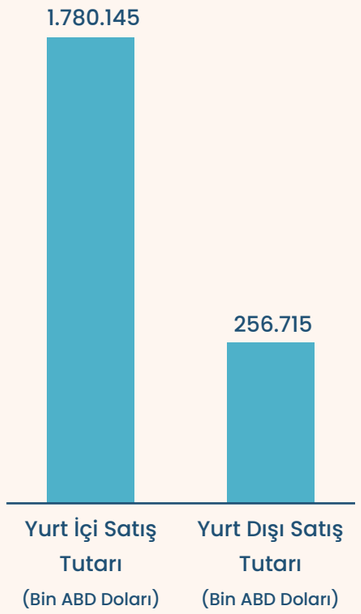
Net Dönem Kârı/Zararı (Milyon TL)



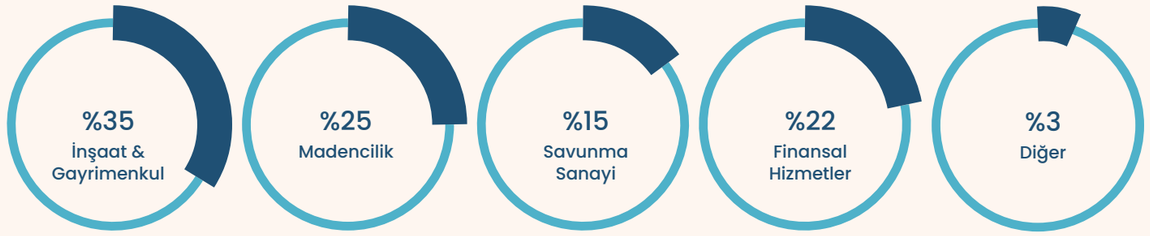
SEKTÖREL BAZDA SATIŞ GELİRLERİ (MİLYON TL)			
	2023	**2024**	**%**
İnşaat & Gayrimenkul	21.070	23.299	35
Madencilik	15.384	16.608	25
Savunma Sanayi	11.599	9.975	15
Finansal Hizmetler	10.858	14.669	22
Diğer	2.195	2.222	3
Toplam Satış Gelirleri	**61.107**	**66.773**	**100**

Yurt İçi Satış Tutarı (bin ABD doları)	1.780.145
Yurt Dışı Satış Tutarı (bin ABD doları)	256.715

31 Aralık 2024 itibarıyla Nurol Holding'in konsolide aktif büyüklüğü 196,5 milyar TL, aynı dönem itibarıyla Grubun toplam satışları 66,8 milyar TL olarak gerçekleşmiştir.



2024 Sektörlerin Konsolide Satışlar İçindeki Payı



Küresel Riskler ve Fırsatlar

- Küresel Gelişmeler
- Gelişmelere ve Risklere Yanıt

Geleceğe güvenle bakmak için küresel riskleri fırsata dönüştürerek, çevresel, sosyal ve ekonomik etkileri gözeten bütüncül bir bakış açısıyla proaktif adımlar atıyor ve sürdürülebilir değer yaratmayı hedefliyoruz.



Küresel Gelişmeler

Küresel belirsizlikler, ekonomik ve çevresel gelişmeler ışığında şekillenen stratejik perspektif

Dönüşüm ve belirsizliklerin yılı

2024 yılı, çevresel, ekonomik ve sürdürülebilirlik alanlarında dönüştürücü gelişmelerin yaşandığı bir dönem olmuştur. İklim krizinin etkileri daha görünür hale gelmiş, ülkeler ve şirketler düşük karbonlu ekonomiye geçişte somut adımlar atmıştır. Ekonomik alanda sıkı para politikaları dengelenme arayışlarını şekillendirmiş, enerji fiyatları ve jeopolitik riskler küresel piyasaları etkilemiştir.

Bölgesel çatışmalar ve tedarik zincirindeki kırılganlıklar belirsizlikleri artırmıştır. Sürdürülebilirlik tarafında ise yenilenebilir enerji yatırımları, döngüsel ekonomi uygulamaları ve şeffaf raporlama standartları daha güçlü şekilde benimsenmiş, geleceğe yönelik kapsayıcı bir dönüşümün temelleri atılmıştır.

Dünya Ekonomik Forumu 20. Küresel Riskler Raporu'na göre

2024 yılı ve sonrasında dünyayı şekillendirecek riskler arasında iklim krizinin yarattığı çevresel tehditler, ekonomik kırılganlıklar, teknolojik dönüşümün hızına bağlı siber güvenlik sorunları ve jeopolitik gerilimler global iş dünyasının nabzını tutan Dünya Ekonomik Forumu (WEF) 2025 Küresel Risk Raporu'nda ön plana çıkmıştır.

Raporda özellikle çevresel risklerin orta ve uzun vadede küresel refah üzerinde belirleyici olacağı vurgulanmış; enerji dönüşümü, doğal kaynak yönetimi ve sosyal dayanıklılığın geleceğin en kritik gündem başlıkları arasında yer aldığı ifade edilmiştir.

%23
SİLAHLI ÇATIŞMA

%14
HAVA OLAYLARI

%8
JEOEKONOMİK ÇATIŞMA

küresel riskler iş dünyasının gündeminde

Risk kategorisi	2 yıl	Risk kategorisi	10 yıl
TEKNOLOJİK	Yanlış bilgi ve dezenformasyon	ÇEVRESEL	Aşırı hava olayları
ÇEVRESEL	Aşırı hava olayları	ÇEVRESEL	Biyoçeşitlilik kaybı ve ekosistemin çökmesi
JEOPOLİTİK	Devlet temelli silahlı çatışma	ÇEVRESEL	Dünya sistemlerinde kritik değişim
SOSYAL	Toplumsal kutuplaşma	ÇEVRESEL	Doğal kaynak kıtlığı
TEKNOLOJİK	Siber casusluk ve siber savaş	TEKNOLOJİK	Yanlış bilgi ve dezenformasyon
ÇEVRESEL	Kirlilik	TEKNOLOJİK	Yapay zekâ teknolojilerinin olumsuz sonuçları
SOSYAL	Eşitsizlik	SOSYAL	Eşitsizlik
SOSYAL	Zorunlu göç veya yerinden edilme	SOSYAL	Toplumsal kutuplaşma
JEOPOLİTİK	Jeoekonomik çatışma	TEKNOLOJİK	Siber casusluk ve siber savaş
SOSYAL	İnsan hakları ve/veya sivil özgürlüklerin aşınması	ÇEVRESEL	Kirlilik

Büyüyen ayrışmaların dünyasında görünüm

Raporun "Büyüyen ayrışmaların dünyası" başlığıyla tanımladığı yeni dönem, iyimserliğin azaldığı ve jeopolitik ile jeo-ekonomik tansiyonun yükseldiği bir aşama olarak tanımlanmaktadır. 2025 yılına girerken, toplumsal ve politik kırılmaların sonucu olarak kutuplaşma ve bölünmeler, risk algısında da bölünmelere yol açmaktadır. Farklı coğrafyaların ve farklı yaş gruplarının risk algısında farklılıklar artmıştır.

Raporda paylaşılan anket sonuçlarına göre, katılımcıların %23'ü 2025 yılı için en acil ve endişe verici küresel riski devlet temelli silahlı çatışma olarak değerlendirmiştir. Bu riski, %14 ile aşırı hava olayları ve %8 ile jeoekonomik çatışmalar izlemektedir. İlk üç riskin ardından, yanlış bilgi ve dezenformasyon (%7), toplumsal kutuplaşma (%6), ekonomik durgunluk (%5), dünya sistemlerinde kritik değişim (%4), ekonomik fırsat eksikliği veya işsizlik (%3) ile insan hakları ve/veya sivil özgürlüklerde gerileme (%2) en önemli küresel riskler arasında yer almaktadır.

2027 yılına ilişkin küresel görünüm, anket katılımcıları arasında artan bir iyimserlik karşıtlığı ve kuşkuculuk ile şekillenmiştir. GRPS 2024-25 anketine yanıt verenlerin önemli bir bölümü (%31), geleceğe dair çalkantılı bir dönem öngörmüş, bu oran bir önceki yılın raporuna kıyasla dört puan artış göstermiştir. Ayrıca, gelecek iki yıla dair en olumsuz senaryo kategorisi olan fırtınalı görünüm seçeneğini işaretleyenlerin oranı yıllık bazda iki puan artışla %5'e yükselmiştir.

Gelecek iki yıla ilişkin riskler dikkate alındığında yanlış bilgi ve dezenformasyon 20. Raporda da ilk sırada yer almayı sürdürmüştür. Çevresel risklerin etkileri, 2006'da ilk Küresel Riskler Raporu'nun yayımlanmasından bu yana yoğunluk ve sıklık açısından kötüleşmiştir. Dahası, önümüzdeki on yıla ilişkin çevresel riskler görünümü endişe verici boyuttadır.

Aşırı hava olaylarının, bugün olduğundan daha büyük ve yıkıcı etkiler üretecek bir risk haline gelmesi beklenmektedir.

Nurol Holding'in aksiyonu

Nurol Holding Risk Yönetimi Bölüm Başkanlığı, 2025 Küresel Riskler Raporu'nun çıktılarını kapsamlı bir Yönetici Özeti olarak derlemiş ve Nurol Holding Yönetim Kurulu ile paylaşmıştır.

ÇSY raporlamasında gelişmeler

2024 yılı, çevresel, sosyal ve yönetişim (ÇSY) raporlamasında küresel ve ulusal ölçekte önemli adımların atıldığı bir dönem olmuştur. Avrupa Birliği'nde Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi (CSRD) yürürlüğe girmiş, Avrupa Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (ESRS) ilk kez uygulanmaya başlamıştır. Bu gelişme, şirketlerin finansal raporlarla eşdeğer düzeyde ayrıntılı ve denetime tabi sürdürülebilirlik bilgisi sunmasını zorunlu kılmıştır.

Uluslararası alanda ISSB'nin S1 ve S2 standartları yürürlüğe girmiş, iklim ve sürdürülebilirlik açıklamalarında küresel uyum hedeflenmiştir.

Türkiye'de ise 2024 yılı itibarıyla Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu tarafından yayımlanan Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (TSRS) uygulamaya alınmıştır. Böylece Borsa İstanbul'da işlem gören şirketler başta olmak üzere birçok kurum için sürdürülebilirlik raporlaması yasal çerçeveye kavuşmuş, şeffaflık ve hesap verebilirlik yeni bir aşamaya taşınmıştır.

İklim krizinde 2024 bulguları

2024 yılı, iklim krizinin etkilerinin daha da görünür olduğu bir dönem olmuştur. Dünya Meteoroloji Örgütü verilerine göre küresel sıcaklıklar sanayi öncesi döneme kıyasla 1,4°C seviyesine yaklaşmış, aşırı hava olayları birçok bölgede ciddi kayıplara yol açmıştır. Avrupa, Asya ve Amerika'da rekor sıcaklık dalgaları yaşanırken, seller ve orman yangınları ekonomik ve sosyal dengeleri zorlamıştır. Yenilenebilir enerji yatırımları küresel ölçekte hız kazanmış, karbon nötr hedeflere yönelik taahhütler artmıştır. Ancak sera gazı emisyonlarının azaltımındaki yetersizlik, iklim krizinde kırılganlıkların devam ettiğini göstermiştir.

IPCC AR7 döngüsü

Hükümetlerarası İklim Değişikliği Paneli (IPCC), 2023 yılında yedinci değerlendirme döngüsünü (AR7) başlatmıştır. Bu döngü kapsamında üç çalışma grubu raporu (iklimin bilimsel temelleri, etkiler ve uyum, azaltım) ile bir Sentez Raporu hazırlanacak ve sürecin 2029 yılı sonunda tamamlanması öngörülmektedir.

Ayrıca 2027 yılında yayımlanmak üzere "İklim Değişikliği ve Şehirler" özel raporu ile kısa ömürlü iklim etkenleri ve karbon giderim teknolojilerine ilişkin metodoloji raporları da programlanmıştır. AR7 sürecine 664 bilim insanı katkı sunmak üzere görevlendirilmiş, ilk lider yazar toplantısı ise 2025 yılı sonunda planlanmıştır.

COP29: başarılar ve eksiklikler

2024'te Bakü'de düzenlenen COP29, küresel iklim finansmanı tartışmalarına sahne olmuştur. Zirvede gelişmiş ülkeler, yıllık 100 milyar dolarlık önceki taahhüdü güncelleyerek 2035'e kadar en az 300 milyar dolar, tam mobilizasyonla ise 1,3 trilyon dolar finansman sağlama hedefini kabul etmiştir. Bu karar, NCQG – Yeni Kolektif İklim Finansmanı Hedefi olarak tanımlanmıştır.

Finansman konusunda bu revizyonlar, COP29'un önemli bir gündem maddesini bir adım ileriye taşıdığını gösterse de, pek çok gelişmekte olan ülke hala yetersiz olduğunu dile getirmiştir. Emisyon azaltım taahhütlerinde ise ilerleme sınırlı kalmış, fosil yakıtların aşamalı terkine dair güçlü bir mutabakat sağlanamamıştır.

Gelişmelere ve Risklere Yanıt

Değişen koşullar ve öngörülen riskler doğrultusunda sürdürülebilir büyüme odaklı aksiyon planları

Nurol Holding ve iştirakleri, stratejik icra kabiliyetleri ve etkin risk yönetimi uygulamalarıyla, belirlediği hedeflere ulaşmayı ve sürdürülebilir büyümeyi güvence altına almayı amaçlamaktadır. Şirketler bu doğrultuda dış çevrede ortaya çıkan risk ve fırsatların yönetimine odaklanmaktadır.

2024 yılı itibarıyla Nurol Grubu'nun, hem yurt içinde hem de yurt dışında yaklaşık 40 bağlı ortaklık ve iştiraki bulunmaktadır. Grubu oluşturan şirketler; inşaat ve taahhüt, savunma sanayi, madencilik, gayrimenkul yatırımları, finans, turizm, enerji, ticaret ve hizmet sektörlerinde faaliyet göstermektedir.

Grubun iştirak şirketleri; Türkiye'nin yanı sıra Almanya, Amerika Birleşik Devletleri, Birleşik Arap Emirlikleri, Birleşik Krallık, Cezayir, Fas, Gürcistan, Katar, Irak, Macaristan ve Romanya'da konumludur.

Nurol Holding, 2024 yılının ilk yarısında Risk Yönetimi Bölüm Başkanlığı'nı kurarak sürdürülebilirlik ve ÇSY risklerinin risk envanteri kapsamına alınmasına yönelik çalışmalara başlamıştır.

Geniş bir coğrafyaya yayılan Nurol Grubu şirketlerini mali ve operasyonel açıdan etkileyen unsurlar;

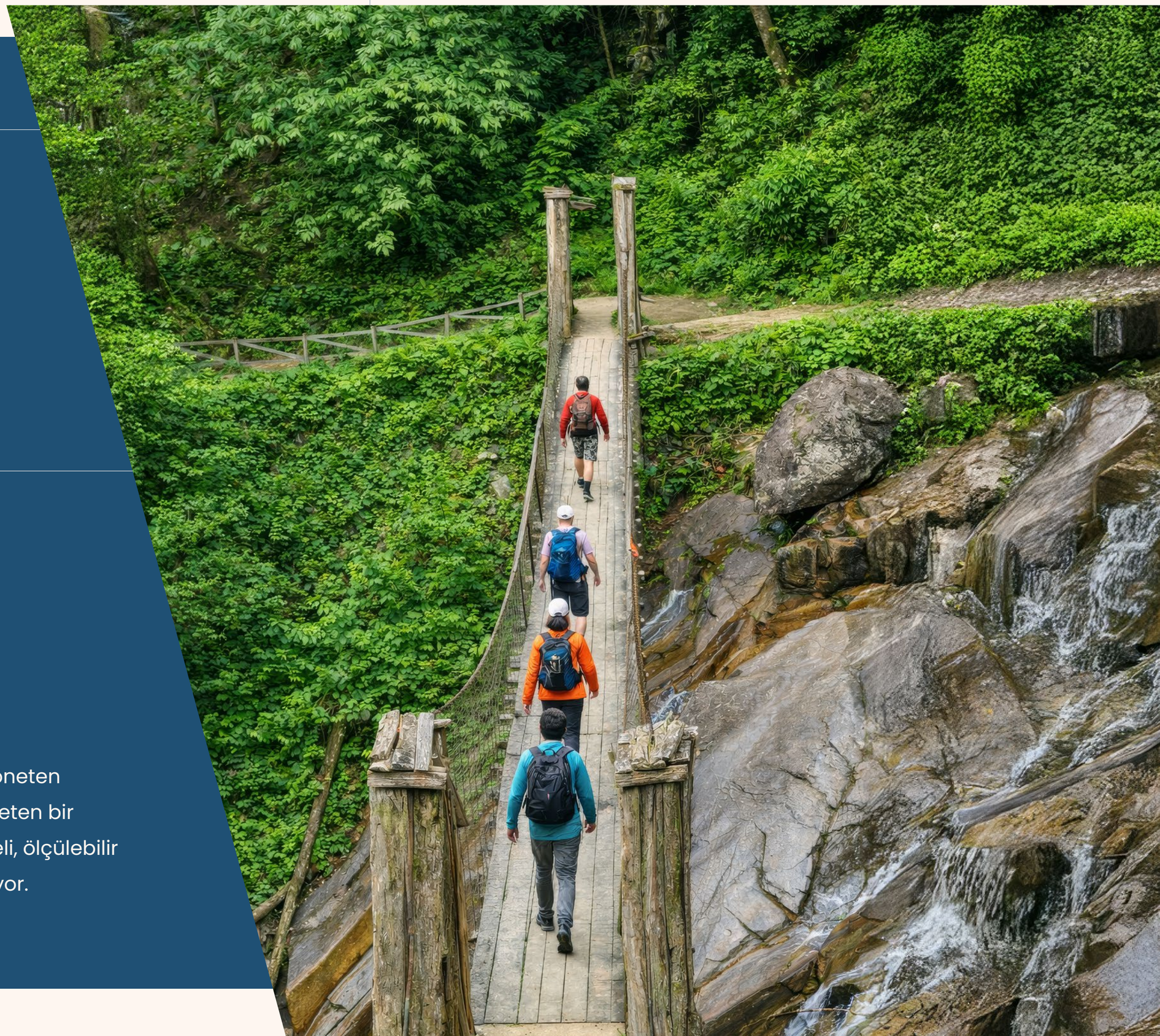
- Küresel ve yerel ekonomik gelişmeler,
- Artan jeopolitik riskler,
- Türkiye ve dünya genelinde değişen regülasyonlar,
- Küresel iklim krizi ve diğer mega trendler,
- Dijital dönüşüm,
- Müşteri tercih ve beklentilerindeki hızlı değişimler.

Bu bağlamda Şirket, çevresel ve iklim temelli risklerin kurumsal risk yönetimi süreçlerine finansal etkilerini tespit etmek üzere süreç planları tasarlamıştır.

Nasıl Değer Üretiyoruz?

- Kurumsal Yönetişim Yapısı
- Risk Yönetimi
- Sürdürülebilirlik Yönetişim Yapısı
- Sürdürülebilirlik Yönetim Sistemi
- İnsan Kaynakları
- Paydaşlar
- Önceliklendirme Analizi
- Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları

Değişimi doğru okuyan, riskleri yöneten ve paydaşlarıyla birlikte değer üreten bir vizyonla, Nurol Holding uzun vadeli, ölçülebilir ve kapsayıcı bir gelecek inşa ediyor.



Kurumsal Yönetişim Yapısı

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

Şeffaf, hesap verebilir ve kapsayıcı yönetim anlayışıyla stratejik karar süreçlerinin güvence altına alınması

Nurol Holding, farklı sektörlerde faaliyet gösteren Grup şirketlerinin uzun vadeli değer üretimini güvence altına almak amacıyla; stratejik yönlendirme, risk yönetimi ve sürdürülebilirlik çerçevesini kuran bir üst yapı olarak konumlanmaktadır. Holding, operasyonel faaliyetleri doğrudan yürütmekten ziyade; yönetişim, karar alma ve performans izleme mekanizmaları aracılığıyla Grup genelinde tutarlı, şeffaf ve sorumlu bir iş yapış biçiminin yerleşmesini desteklemektedir.

Nurol Holding ve iştirakleri, başarılı bir kurumsal yönetimin gerektirdiği şeffaflık, hesap verebilirlik ve etkili risk yönetimi ilkelerini titizlikle gözetmektedir. Grup şirketlerinin kurumsal yönetim anlayışının temelinde, uluslararası ölçekte kabul gören uygulama ve kriterlere uyum yer almakta; bu ilkeler doğrultusunda kısa, orta ve uzun vadeli planlar düzenli olarak gözden geçirilerek güncellenmektedir. Holding, faaliyet gösterdiği sektörlerde sağlam temellere dayanan varlığını sürdürmeyi, yatırımlarını sorumlu ve dengeli bir yaklaşımla yönetmeyi ve sürdürülebilir büyümeyi uzun vadeli bir hedef olarak ele almaktadır.

Yönetim Kurulu

Nurol Holding'in en üst düzey yönetişim organı Yönetim Kurulu'dur. Yönetim ve temsil sorumluluğunu üstlenen Yönetim Kurulu, gerekli eğitim ve iş tecrübesine sahip dokuz üyeden oluşmaktadır. Yönetim Kurulu, görev ve sorumlulukları kapsamında kararlarını oy çokluğu esasına göre almaktadır.

30 Mayıs 2024 tarihli Olağan Genel Kurul'da, Yönetim Kurulu üyeleri 30 Mayıs 2027 tarihine kadar görev yapmak üzere seçilmiştir. Yönetim Kurulu; Grup stratejisinin belirlenmesi, risklerin gözetimi, kurumsal performansın izlenmesi ve yönetişim yapısının etkinliğinin sağlanmasından sorumludur.



Grup Şirketlerinin Yönetimi ve Merkezi Koordinasyon

Nurol Holding Grup şirketleri; Yönetim Kurulu Başkanı ve Başkan Vekiline bağlı olarak görev yapan Genel Müdürler ve Koordinatörler tarafından yönetilmektedir. Denetim, sürdürülebilirlik ve kurumsal iletişim faaliyetleri Holding merkezinden koordine edilmektedir. Bu merkezi koordinasyon yaklaşımı; Grup genelinde risklerin erken tespiti, stratejik önceliklerin tutarlılığı ve sürdürülebilirlik hedeflerinin karar alma süreçlerine entegre edilmesini amaçlamaktadır. Holding, bu yapı sayesinde şirket bazlı kararların yalnızca kısa vadeli operasyonel sonuçlar üzerinden değil; uzun vadeli değer yaratımı, risk yönetimi ve paydaş beklentileriyle uyumlu biçimde ele alınmasını gözetmektedir. Böylece stratejik karar süreçleri şeffaflık, hesap verebilirlik ve kapsayıcılık ilkeleri çerçevesinde güvence altına alınmaktadır.

Nurol Holding - Yönetim Kurulu

Nurettin ÇARMIKLI, Yönetim Kurulu Başkanı
M. Oğuz ÇARMIKLI, Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı
Dr. Eyüp Sabri ÇARMIKLI, Yönetim Kurulu Üyesi
Gürol ÇARMIKLI, Yönetim Kurulu Üyesi
Gürhan ÇARMIKLI, Yönetim Kurulu Üyesi
Oğuzhan ÇARMIKLI, Yönetim Kurulu Üyesi
Av. Cumhur BOZKURT, Yönetim Kurulu Üyesi
Kerim KEMAHLI, Yönetim Kurulu Üyesi
Ersun BAYRAKTAROĞLU, Yönetim Kurulu Üyesi

Nurol Holding - Koordinatörler

Dr. Eyüp Sabri ÇARMIKLI,
Ticaret ve Uluslararası İlişkiler Koordinatörü
Gaye ÇARMIKLI,
Turizm Grubu Koordinatörü
Gürol ÇARMIKLI,
Kurumsal Gelişim ve İnsan Kaynakları Koordinatörü
Ceyda ÇARMIKLI,
Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Koordinatörü
Kerim KEMAHLI,
Finansman Koordinatörü

Risk Yönetimi

Kritik risklerin proaktif takibi ve yönetimi ile sürdürülebilir değer yaratma temeli

Risklere karşı güçlü kurumsal yapılanma

Nurol Holding, 2024 yılında Risk Yönetimi Bölüm Başkanlığı'nı kurarak risk yönetimi fonksiyonunu tek bir çatı altında toplamış ve bu alandaki kurumsal kapasitesini güçlendirmiştir. Bu yapılanma; küresel rekabet, yasal düzenlemelerdeki değişiklikler, uluslararası yaptırımlar, finansal belirsizlikler, iklim krizi ve sürdürülebilirlik gerekliliklerinin, Grup stratejik hedefleri ve faaliyetlerinin sürekliliği açısından oluşturabileceği risklerin daha etkin yönetilmesini amaçlamaktadır. Yeni iş alanları ve pazarlara girerken karşılaşılan risklerin proaktif ve sistematik biçimde ele alınması, kurumsal yapının güçlendirilmesi ve çalışanlarda risk bilincinin artırılması da organizasyonel değişikliğin önemli motivasyonları arasında yer almıştır.

Yapılanma ve görev alanı

1 Nisan 2024 tarihinde kurulan Risk Yönetimi Bölüm Başkanlığı, Holding Finansman Koordinatörlüğü bünyesinde faaliyet göstermekte ve Yönetim Kurulu seviyesindeki Riskin Erken Saptanması Komitesi ile koordineli olarak çalışmaktadır.

Bölümün temel görevi; Nurol Holding'in risk iştahına uygun biçimde, Grup şirketlerinin hedeflerine ulaşmasını etkileyebilecek veya sürdürülebilirliğini tehdit edebilecek risklerin, kurumsal risk yönetimi ilkeleri doğrultusunda tanımlanması, analiz edilmesi, izlenmesi ve raporlanmasını sağlamaktır.

Bölüm; uluslararası standartlara uyumlu bir risk yönetimi altyapısı kurmak, politika ve prosedürleri geliştirmek, raporlama sistemini güçlendirmek ve risk envanterini oluşturmakla sorumludur. Risklerin etki ve olasılıklarına göre önceliklendirilmesi, uygun aksiyon planlarının hazırlanması ve bu risklerin önlenmesi, iyileştirilmesi ya da transferine yönelik çözümler geliştirilmesi hedeflenmektedir. Ayrıca risk yönetimi eğitimleri, belgelendirme ve koordinasyon faaliyetleriyle grup içinde risk farkındalığının artırılması; yeni iş kolları ve pazarlara girişler ile makroekonomik gelişmeler doğrultusunda risk profilinin düzenli olarak değerlendirilmesi ve gerektiğinde mevcut uygulamaların güncellenmesi de bölümün görevleri arasındadır.

Tüm organizasyona yayılan sistematik yapı

Nurol Holding'de risk yönetimi, organizasyonun tüm seviyelerinde ve tüm iş birimlerinde uygulanmakta olup, stratejik hedeflere ulaşılmasına yönelik yönetime makul düzeyde güvence sağlamayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda, finansal (döviz, faiz, fiyat, likidite) ve finansal olmayan (stratejik, operasyonel, uyum, sürdürülebilirlik) tüm riskler sistematik biçimde izlenmektedir.

Risk Yönetimi Bölüm Başkanlığı, risk değerlendirme ve yönetim sürecini Holding ve iştiraklerde sektörel dinamiklere uygun biçimde kurgulamakta, aynı zamanda ortak standartların sağlanmasına özen göstermektedir.

Süreç; politika ve prosedürlerin geliştirilmesi, uygulamalarla uyumun gözetilmesi, sayısallaştırılabilen riskler için ölçüm modellerinin tasarlanması ve güncel tutulmasını kapsamaktadır.

Grup şirketlerinde risk sorumluları tarafından takip edilen riskler analiz edilerek raporlanmakta; risk sorumluları ve risk sahipleriyle koordineli çalışılarak aksiyon ihtiyaçları belirlenmektedir. Üst yönetim onayına sunulan aksiyon planlarının uygulanması ve takibi Holding tarafından yürütülmektedir. Risk Yönetimi Bölüm Başkanlığı, Mali İşler, Kurumsal Yönetim, Stratejik Planlama, Uyum, Hukuk, Bilgi Güvenliği, Sürdürülebilirlik ile İş Sağlığı ve Güvenliği birimlerine destek fonksiyonu sağlamaktadır.

Nurol Grubu Risk Evreni ile uyumlu bir yaklaşım

Risklerin tanımlanması ve değerlendirilmesi düzenli toplantılar ve çalıştaylarla yürütülmekte, bu süreçte risk sahiplikleri ve işlem kararları belirlenmektedir. Riskler, Nurol Grubu Risk Evreni ile uyumlu şekilde sınıflandırılarak risk envanteri oluşturulmakta; etki-olasılık analizleriyle kritik riskler tespit edilmektedir. Grup Risk Evreni altında detaylandırılmış stratejik, operasyonel, finansal, uyum ve sürdürülebilirlik riskleri düzenli olarak takip edilmektedir.

Sayısallaştırılabilen riskler için ölçüm modelleri tasarlanmakta, modellerin güncel tutulması sağlanmaktadır. Grup şirketlerindeki risk sorumluları, takip ettikleri risklerin analizini ve raporlamasını gerçekleştirmektedir. Risk yönetimi sürecinin koordinasyonu ve aksiyon ihtiyacının belirlenmesi aşamalarında Grup şirketleri risk sorumluları ve risk sahipleriyle birlikte çalışmalar yürütülmekte; aksiyon planları üst yönetim onayına sunulmakta ve onaylanan planlar icra edilmektedir.

Hazırlanan risk haritası doğrultusunda mevcut kontroller gözden geçirilmekte, öncelikli risklere yönelik aksiyon planları ve sorumluluklar netleştirilmektedir. Risklerin yönetiminde "iyileştir, transfer et, kabul et, kaçın" prensipleri uygulanmakta; finansal kayıplar, piyasa payı, iş sürekliliği, uyum, insan kaynakları ve şirket itibarı gibi etki kriterleri dikkate alınmaktadır. Süreçlerin etkinliği düzenli raporlamalarla izlenmekte, farkındalık ve aksiyon takibine özel önem verilmektedir.

Riskin Erken Saptanması Komitesi

Nurol Holding Yönetim Kurulu, risk yönetimi fonksiyonuyla ilişkisini Riskin Erken Saptanması Komitesi aracılığıyla sürdürmektedir. Yönetim Kurulu üyeleri, Holding Finansman Koordinatörü, Risk Yönetimi Bölüm Başkanı ve Risk Müdürü'nden oluşan Komite, yılda en az iki kez olmak üzere belirlenen periyotlarda toplanmaktadır. Gündeme bağlı olarak Holding ve iştirak yönetiminden temsilciler ile uzman danışmanlar toplantılara davet edilmektedir.

Komite, Risk Yönetimi Bölüm Başkanlığı tarafından önerilen süreç, politika ve strateji değişikliklerini değerlendirir; risk kontrol sistemlerinin etkinliğini

gözden geçirir. İç ve bağımsız denetim raporlarını dikkate alarak risk yönetimi organizasyonunun verimliliğini denetler. Raporlanan riskler ve aksiyonlara ilişkin kararları alır, gerekli planlama ve bütçeyi onaylar. Böylece raporlamadan karar almaya kadar uzanan döngü, Yönetim Kurulu gözetiminde etkin şekilde işletilmektedir.

Yetkin ve deneyimli kadro

Nurol Holding Risk Yönetimi Bölüm Başkanlığının Gruba kazandırdığı kapasite, 2024 yılı boyunca Holding ve Grup şirketlerinde sürdürülebilirlik birimleriyle yürütülen çalışmalarda somut sonuçların elde edilmesini desteklemiştir. Sürdürülebilirlik riskleri üzerine yapılan değerlendirme ve envanter çalışmalarıyla kurumsal risk yönetimi kapasitesi geliştirilmiştir.

Gelecek dönem hedefleri

2024 yılında Riskin Erken Saptanması Komitesi çalışma esaslarını belirleyen belge hazırlanmış olup, 2025 yılında Nurol Grubu Risk Yönetim Politikası'nın hazırlanması ve yayınlanması planlanmaktadır.

Risk yönetimi altyapısının daha da güçlendirilmesi, dijitalleşme ve veri analitiği imkânlarının risk yönetim süreçlerine entegrasyonu, çalışanlarda risk bilincinin artırılması, iklim krizi ve sürdürülebilirlik gibi alanlara yönelik uygulamaların geliştirilmesi ve Nurol Grubu'nun değişen stratejik hedeflere hızlı uyum sağlaması, hedeflenen önemli konu başlıkları arasındadır.

Risk yönetimi fonksiyonunun temel amacı, Nurol Grubu'nun uzun vadeli başarısına katkı sağlamak, organizasyonun her seviyesinde risk farkındalığını kalıcı hale getirmek ve tüm paydaşlara daha güvenli bir gelecek sunmaktır.

Etik, şeffaflık ve yolsuzlukla mücadele

Nurol Holding, iş süreçlerinin ve faaliyetlerinin şirket stratejisi ve kurumsal değerlerinin yanı sıra etik kurallar ile tüm yasa ve yönetmeliklere uygun yürütülmesine büyük önem vermektedir.

Şirket'in, uluslararası ve yerel mevzuat uyarınca kapsamlı bir şekilde düzenlenen ve denetlenen bankacılık ve finansal hizmetler, enerji, inşaat, madencilik gibi alanlarda faaliyet gösteriyor olması, iş etiği ve yasalara uyumu kritik bir öncelik haline getirmektedir.

Nurol Holding, yönetişim kuralları ihlallerinin kovuşturulması ve karara bağlanması sürecini, Nurol Etik ve Disiplin Komitesi Çalışma Usul ve Esasları Yönergesi çerçevesinde tanımlamıştır.

2024 yılının Ocak ayı içerisinde ABD'li Eversheds Sutherland firmasından danışmanlık hizmeti alınarak Uyum Projesi başlatılmıştır. Bu kapsamda 2024 yılının son çeyreğinde "Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele", "Ekonomik Yaptırımlar ve Kara Para Aklamanın Önlenmesi" ve "Uluslararası İhracat Kontrolleri" olmak üzere üç politika hazırlanmıştır. Söz konusu politikalar, 2024 yılında resmi olarak yürürlüğe girmemiş olsalar da Grup şirketlerinde fiilen uygulanmaya başlanmıştır.

Bahsi geçen politikalarda, üçüncü kişilerle herhangi bir ticari ilişki öncesinde detaylı bir özenli durum incelemesi yapılmasına ilişkin prosedür yer almaktadır. Bu kapsamda üçüncü kişilerle iş birliği öncesinde, kendilerine özenli durum incelemesi formu gönderilmekte, taahhütname imzalatılmakta ve kendisi hakkında World Check yazılım programı aracılığıyla yolsuzluk, yaptırım gibi konularda kontroller yapılmaktadır.

Etik ve uyum ihlal bildirimi

Nurol Holding ve Grup şirketlerinde etik ihlal bildirimleri, Holding kurumsal web sitesinde yer alan etikveuyum.bildirim@nurol.com.tr e-posta adresinin yanı sıra Etik ve Disiplin Komitesi'ne, Etik Yetkilisine ve/veya ilgili iştirakin doğrudan Genel Müdürü'ne 0312 455 10 05 numaralı şikâyet hattından yapılabilmektedir.

Ayrıca 2024 yılı içerisinde anonim bir ihbar hattının oluşturulması için çalışma başlatılmıştır. 2024 yılında sadece 1 adet şikâyet/bildirim alınmıştır.

Bildirim/şikâyetlerin incelenmesi ve çözüme ulaştırılması süreci

Nurol Holding Etik Yetkilisi, kendisine ulaşan ihbar ve bildirimleri inceleyerek yapacağı soruşturma sonucunda, kendi görüşlerini de içeren bir rapor düzenleyerek bildirimin yapıldığı tarihten itibaren 15 gün içerisinde Etik ve Disiplin Komitesi'ne sunmaktadır.

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

İş etiği ve yolsuzlukla mücadelede farkındalık eğitimleri

2024 yılı Mart ayı içerisinde, Sheraton Ankara Hotel & Convention Center'da Uluslararası Hukuk ve Uyum Baş Müşavirliği tarafından yöneticilere ve çalışanlara "uluslararası yaptırımlar", "rüşvet, yolsuzluk ve kara para aklama ile mücadele" ve "uluslararası ihracat kontrolü" konularında bir farkındalık eğitimi düzenlenmiştir.

Ek olarak, 2024 yılı Ekim ayı içerisinde Grup şirketlerinin ilgili çalışanlarına, yeni hazırlanan uyum politikalarına yönelik olarak danışmanlar tarafından yüz yüze eğitim verilmiştir. Söz konusu eğitime, Gruba yeni katılan uyum görevlileri ve iş geliştirme biriminde görevli çalışanlar da dâhil olmuştur.

Sürdürülebilirlik Yönetişim Yapısı

Çevresel, sosyal ve yönetsel önceliklerin bütüncül ve şeffaf bir çerçevede yönetimi



Nurol Holding'de sürdürülebilirlik yönetişim yapısı; kurumsal yönetişim ve risk yönetimi çerçevesinin tamamlayıcı bir unsuru olarak kurgulanmıştır. Bu yapı, Grup genelinde sürdürülebilirlik önceliklerinin karar alma süreçlerine entegre edilmesini ve şirket bazlı uygulamaların ortak bir çerçevede izlenmesini amaçlamaktadır.

Faaliyet gösterdikleri sektörlerde lider konumda olan Nurol Holding ve Grup şirketleri, sürdürülebilirliği her kademede içselleştirmeyi ve güçlü bir çevresel, sosyal, yönetsel (ÇSY) iş modeli ve stratejisi uygulamayı hedeflemektedir.

Nurol Holding, 2010'lu yıllardan bu yana sürdürülebilirlik alanında yürüttüğü çalışmalarında ÇSY faktörlerini ön plana çıkarmakta, iş stratejilerini bu doğrultuda belirleyerek her alanda iyileştirme fırsatlarından yararlanmaktadır.
Şirket, 2022-2023 yıllarında sürdürülebilirlik çalışmalarını daha bütüncül ve yaygın bir yapıda gerçekleştirmek hedefiyle Grup şirketlerini de içeren detaylı bir sürdürülebilirlik projesi başlatmıştır.

Proje kapsamında, Grup şirketlerinin faaliyet gösterdikleri sektörlere özel, stratejik araştırmalar yapılmış; ulusal ve uluslararası çalışmalar ve iyi uygulamalar ile uluslararası sürdürülebilirlik standartları çerçevesinde kıyas analizleri gerçekleştirilmiştir.

Söz konusu çalışmalarla, Nurol Holding ve Grup şirketlerinin mevcut durumları incelenmiş, güçlü yönler ve iyileştirmeye açık alanlar tespit edilmiştir.

Bu süreçte Nurol Holding'in faaliyetleriyle katkıda bulunmayı önceliklendirdiği Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) ve hedefler belirlenmiş, sürdürülebilirlik yol haritası oluşturularak aksiyon planları hazırlanmıştır.

Sürdürülebilirlik ve ÇSY kapsamındaki yönetim kararları ve uygulama adımları, eş zamanlı olarak Grup şirketlerinde de yaygınlaştırılmaktadır. Nurol Holding, doğru yapılanmış ve yaygın işlerliğe sahip sürdürülebilirlik yönetiminin kurumsal başarının temellerinden biri olduğuna inanmaktadır.

Nurol Holding Yönetim Kurulu; sürdürülebilirlik stratejisinin belirlenmesi, iş birimlerinde uygulanması, raporlama sürecinin gözetilmesi ve paydaşlarla iletişimin sağlanmasından sorumludur. 2019 yılında kurulan Sürdürülebilirlik Komitesi ise bu süreçlerin etkin şekilde takip edilmesi ve yönetilmesini üstlenmiştir. Tüm iş birimlerinden temsilcilerin katılımıyla faaliyet gösteren Komite'nin başkanlığını, Nurol Holding Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Koordinatörü yürütmektedir.

Nurol Holding'in yanı sıra 2024 Sürdürülebilirlik Raporu kapsamına dâhil edilen sekiz Grup şirketinin tamamında sürdürülebilirlik yapılanmaları hayata geçirilmiştir. Her şirkette, Genel Müdüre ya da ilgili Genel Müdür Yardımcısına bağlı yetkililer görevlendirilmiştir. Şirketlerde sürdürülebilirlik çalışmaları ilgili departmanların aktif katılımıyla yürütülmektedir.

Sürdürülebilirlik ve ÇSY konularının Nurol Holding ve Grup çaplı koordinasyonu ile sürdürülebilirlik hedeflerinin gerçekleştirilmesine katkı sağlayacak projelerin yürütücülüğü, Kurumsal İletişim ve

Sürdürülebilirlik Komitesi'nin Sorumlulukları

- Sürdürülebilirlik ve ÇSY takip/raporlama parametrelerinin belirlenmesi,
- Sürdürülebilirlik risk ve fırsatlarının tespit edilmesi ve yönetilmesi,
- Sürdürülebilirlik politikaları ve prosedürlerinin geliştirilmesi ve uygulanması,
- Sürdürülebilirlik performansının izlenmesi ve raporlanması,
- Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) ile uyumlu stratejik hedeflerin belirlenmesi ve bu hedeflerin Grup geneline entegre edilmesi,
- Ulusal ve uluslararası sürdürülebilirlik standartlarıyla uyumun sağlanması ve gelişmelerin yakından takip edilmesi,
- Eğitim, farkındalık ve kapasite geliştirme faaliyetlerinin planlanması ve uygulanması,
- İklim değişikliğiyle mücadele, enerji verimliliği ve döngüsel ekonomi gibi öncelikli alanlara yönelik projelerin teşvik edilmesi,
- Sürdürülebilirlik hedeflerini içeren performans göstergelerinin (KPI) belirlenmesi ve yıllık değerlendirmelerle gelişimin izlenmesi,
- Paydaş beklentilerinin izlenmesi ve önceliklendirme analizlerinin yapılması.

Sürdürülebilirlik, dijitalleşme ve sürekli iyileştirme uygulamaları, Grup şirketlerinde koordineli ve bütüncül bir yaklaşımla hayata geçirilmektedir.

Sürdürülebilirlik Koordinatörlüğü'ne raporlayan Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Müdürlüğü tarafından gerçekleştirilmektedir.

Nurol Holding, 2017 yılından beri yayınladığı yıllık sürdürülebilirlik raporlarını konsolide bazda hazırlamakta ve sürdürülebilirlik çalışmalarında kapsayıcı bir yaklaşım sergilemektedir.

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

29 Şubat 2024 tarihinde Nurol İnşaat, Nurol Teknoloji, Nurol Makina, FNSS ve TÜMAD şirketlerinin katılımlarıyla Nurol Holding ev sahipliğinde yapılan toplantıda, 2024 yılı içerisinde gerçekleştirilecek çalıştaylar değerlendirilmiştir.

Bu çerçevede belirlenen ve tamamlanan 2024 yılı çalıştay ve toplantılarına aşağıda yer verilmektedir:

- **19 Nisan 2024** tarihinde FNSS ev sahipliğinde "Digitization" temasıyla gerçekleştirilen çalıştayda, dijitalleşme, yapay zekâ uygulamaları (robotik uygulamalar, süreç optimizasyonu vb.) işlenmiştir. Nurol Holding, Nurol Makina, Nurol Teknoloji, FNSS şirketlerinin sunumlar yaparak çalışmalarını aktardıkları toplantıya Nurol İnşaat, TÜMAD ve Nurol Havacılık temsilcileri de katılım sağlamıştır.
- **20 Mayıs 2024** tarihinde, Grup Şirketlerinde uygulanan "QDMS modüllerin kullanımları" gündemiyle Sheraton Ankara Hotel & Convention Center'da QDMS çalıştayı gerçekleştirilmiştir. Çalıştayda; Nurol İnşaat, Nurol Makina, Nurol Teknoloji, FNSS ve TÜMAD kendi kullandıkları modülleri, uygulamalı eğitim niteliğinde sunumlar yaparak açıklamışlar, modül kullanmayan şirketlere farkındalık sağlayarak modül kullanımına teşvik etmişlerdir. Diğer yandan "Değişiklik Yönetimi" ve "BSC Kurumsal Karne" modülleri için alım kararı verilmiştir.
- **03 Temmuz 2024** tarihinde TÜMAD ev sahipliğinde, Çanakkale Lapseki İşletme Tesislerinde "Sera gazı emisyon kategorileri/ kapsamları" temasıyla bir çalıştay düzenlenmiştir. Grup şirketlerinde uygulanan ve uygulanılması düşünülen "Sera Gazı Emisyon Kategorileri" ile ilgili çalışmalar incelenmiştir. Manuel olarak yapılan karbon ayak izi ölçümlerinde dijitalleşmeye gidilerek ölçümlerin bir yazılım aracılığıyla yapılmasına karar verilmiştir. Söz konusu dönüşümün hem denetimlerde, hem raporlamalarda, hem de şeffaflık ve izlenebilirlik de dâhil veri güvenliğinin sağlanması gibi hususlarda büyük bir fayda sağlayacağı değerlendirilmiştir.
- **14 Ekim 2024** tarihinde Nurol Makina ev sahipliğinde gerçekleştirilen çalıştayda, Grup şirketlerinde uygulanan ve uygulanılması düşünülen "Teşvikler, Turquality ve Sürekli İyileştirmeler-Kaizen" konuları işlenmiştir. Nurol Makina ve FNSS temsilcileri Turquality ve teşviklerle ilgili çalışmalarını paylaşmışlar; ayrıca Nurol Makina Kaizen ekibi, Kaizen ödülü aldığı iyileştirme projesinin tanıtımını yapmıştır.

Sürdürülebilirlik Yönetim Sistemi

Stratejik hedeflerle uyumlu, risk ve fırsat odaklı sürdürülebilirlik uygulamalarının sistematik yönetimi

Nurol Holding'in sürdürülebilirlik alanındaki yönetim yaklaşımını yansıtan Sürdürülebilirlik Yönetim Sistemi (SYS), 25 Nisan 2024 tarihinde Yönetim Kurulu tarafından kabul edilen, çatı belge niteliğindeki Sürdürülebilirlik Politikası ve alt bileşenlerinden oluşmaktadır. SYS kapsamında hazırlanan ve uygulamaya alınan politikalar, Nurol Holding ve Grup şirketlerinin tüm operasyonlarında yüksek standartlara ulaşmalarını sağlamakta, öngörülen sürdürülebilirlik ve ÇSY hedeflerini gerçekleştirebilmek için gerekli yönlendirmeyi de sunmaktadır.

Söz konusu politikalar aynı zamanda Nurol Holding'in uluslararası etik standartlara uyum taahhüdünü pekiştirmekte; şeffaflık, hesap verebilirlik ve sürdürülebilir iş yapış biçimleri konusundaki kararlılığını da teyit etmektedir.

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
- Uyum Programı ve Politikası

Gelecek dönemde, bütüncül sürdürülebilirlik hedefleri; karbon, enerji, atık, dijitalleşme, eğitim ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularını kapsamaktadır.

Raporlama Çalışması

2024 Sürdürülebilirlik Raporu kapsamında, sayfa 314–375 arasında yer alan performans tablolarındaki seçili yeşil tik ile işaretlenmiş sayısal metrikler, sınırlı güvence denetimine tabi tutulmuştur. 2023 yılına kıyasla denetim kapsamı genişletilmiş, Nurol Holding, Nurol İnşaat, Nurol Makina, FNSS, Nurol Teknoloji ve TÜMAD'ın yanı sıra bu yıl ilk kez Nurol GYO, NurolBank ile Sheraton Ankara & Lugal Ankara Otelleri de güvence kapsamında dahil edilmiştir.

Denetim çalışmaları Holding koordinasyonunda Grup şirketlerinin sorumlu ekipleri ile yürütülmüştür. Denetlenen göstergelere yönelik ortak hesaplama metodolojisini sağlamak adına Nurol Holding Sera Gazı Emisyonlarının Hesaplanması, Atık Yönetimi, Su Yönetimi ve İSG Prosedürleri oluşturulmuştur.

Alınan Aksiyonlar

Denetim sürecinin sonunda Grup şirketlerimize yönelik gelişim noktaları tespit edilmiş ve aksiyon planları oluşturulmuştur. Kısa vadede Nurol Grubu şirketleri tarafından alınan bazı aksiyonlar şunlardır:

- Mekanik su sayaçlarında iyileştirme,
- Yerel mevzuatlardan dolayı atık yönetimi olmayan yurt dışı projelerinde atık yönetimi faaliyetlerine başlama,
- Sera gazı emisyonlarının dijital yazılım uygulaması üzerinden hesaplanması,
- Sürdürülebilirlik göstergeleri hesaplamalarında kullanılan tüm kanıtlayıcı belgelerin arşivlenmesi,
- Yakıt depolarının tüketim kontrolü için süreç geliştirilmesi



Gelecek dönem sürdürülebilirlik ve ÇSY hedefleri

Nurol Holding'in önümüzdeki dönemde ulaşmayı planladığı hedefler aşağıda yer almaktadır:

- Nurol Holding ve Grup şirketlerinde, GHG Protokolü ve ISO 14064-1:2018 standardına uygun bir yazılım altyapısıyla karbon ayak izi ölçüm ve raporlama süreci başlatılması planlanmaktadır.
- Şirketler; 2023, 2024 ve 2025 yıllarına ait sera gazı emisyon verilerini bu sistem üzerinden hesaplayarak kategori bazlı detaylarla birlikte şeffaf bir şekilde raporlayacaktır. Yazılım altyapısı sayesinde kapsamlı ve standarda uygun emisyon hesaplamaları yapılmasının ardından, orta ve uzun vadeli karbonsuzlaşma yol haritası oluşturulması hedeflenmektedir. Bu süreçte, Bilimsel Tabanlı Hedefler Girişimi (SBTi) taahhüdüyle bilim temelli emisyon azaltım hedefleri belirlenmesi planlanmaktadır.
- Nurol Holding'in öncelikli sürdürülebilirlik odak alanları doğrultusunda, iklim değişikliğinin Grup şirketleri için bir iş modeli olarak kurgulanması ve tüm süreçlere entegre edilmesi için uzun vadeli, bütüncül bir iklim planı, stratejisi ve misyonu oluşturulması amaçlanmaktadır.
- Atıkları kaynağında ayrıştırmak ve azaltmak, oluşan atıkların yeniden kullanımını ve geri dönüşümünü sağlamak için süreç ve sistemler kurgulanacaktır. Bu konu kapsamında, 2026 yılında Sıfır Atık Belgesi almak üzere gerekli çalışmalara başlanması planlanmaktadır.
- Nurol Holding Ankara binasında organik atıkların değerlendirilmesine yönelik bir proje başlatılması hedeflenmektedir. Sürdürebilirsin ile İkas iş birliği ile geliştirilen proje kapsamında, mutfaklarda oluşan çay, kahve ve sebze artıklarının kompost işlemiyle gübreye dönüştürülmesi ve elde edilen sonuç doğrultusunda fidan dikimi için ağaç bağışında bulunulması planlanmaktadır. İlk etapta Nurol Holding Ankara binasında pilot uygulama olarak başlatılacak bu çalışmanın ilerleyen dönemde Ankara ve İstanbul'da yer alan tüm Nurol Grup şirketlerine taşınması amaçlanmaktadır.
- Nurol Holding, 5 Haziran Dünya Çevre Günü kapsamında Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV) ile Bilişim Sanayicileri Derneği (TÜBİSAD) iş birliğiyle başlatılan Eğitime Dönüştür Projesi'ne dahil olmuştur. Bu kapsamda, Holding merkezi ve İstanbul ofislerinden toplanan elektronik atıklar geri dönüştürülerek elde edilen gelir, çocukların eğitimine katkı sağlamak amacıyla TEGV'e bağışlanmıştır. Sürdürülebilirlik ve toplumsal faydayı bütüncül bir yaklaşımla ele alan bu çalışmayla 2024 yılı içerisinde toplam 8 öğrencinin nitelikli eğitimine destek olunmuştur.

- Nurol Holding ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi süreçlerinin de Grup şirketlerinde entegre yönetim sistemlerinin takibi ve uygulanmasında kullanılan QDMS, M-Files gibi dijital modüller üzerinden, entegre biçimde takip edilmesi hedeflenmektedir.
- Nurol Holding, SKA 4 - Nitelikli Eğitim hedefi doğrultusunda Young Guru Academy (YGA) iş birliğiyle yürütülen Bilim Seferberliği Projesi kapsamında, Türkiye'nin iki farklı şehrinde yer alan 200'ün üzerinde okulda öğrenim gören öğrenci ve öğretmenlere iki yıl boyunca destek sağlamayı hedeflemektedir.
- 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 çalışmasının başlatılması hedeflenmektedir. Bu hedef doğrultusunda, Girişimcilik Vakfı (GİRVAK) iş birliğiyle hayata geçirilen "Terra Future Labs" projesiyle; çevreye duyarlı, ileri teknoloji temelli rejeneratif tarım çözümleri geliştiren genç girişimciler desteklenecektir.
- Nurol Holding Bilgi Teknolojileri Grup Başkanlığı liderliğinde Grup şirketleri için dijitalleşme yol haritalarının oluşturulması planlanmaktadır. Sürdürülebilirlik çalışmaları kapsamında, sera gazı emisyon yönetiminin dijital yazılım altyapısı üzerinden gerçekleştirilmesine yönelik adımlar atılmıştır. Bir sonraki hedef, entegre faaliyet raporlamasına geçiş sağlamak ve bu doğrultuda raporlama süreçlerinde ihtiyaç duyulan tüm sayısal metriklerin ve içeriklerin kapsamlı yazılım programları aracılığıyla yönetilmesini sağlamaktır.
- 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 artırılması hedeflenmektedir. Nurol Holding Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Müdürlüğü ile İnsan Kaynakları Müdürlüğü iş birliğiyle geliştirilmesi hedeflenen bu proje kapsamında, aksiyon planları oluşturma ve strateji geliştirme çalışmaları devam etmektedir.
- Nurol Holding, 2025 yılında imzacısı olduğu UN Global Compact çatısı altında yürütülen Hedef Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (Target Gender Equality) programına katılım sağlamayı planlamaktadır. Bu programa, katılım sağlayacak ekiplerin, hedef belirleme ve aksiyon planı oluşturma süreçlerinde ihtiyaç duyacakları bilgi ve yetkinliklerin kazandırılması amaçlanmaktadır.

İnsan Kaynakları

Çalışanların gelişimi, çeşitliliği ve katılımını destekleyen bütünsel politikalar ve uygulamalar

Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık odağında şekillenen iş ortamı

Nurol Holding 2024 yılında çeşitlilik, eşitlilik ve kapsayıcılığın gözetildiği iş ortamını geliştirmeye odaklı çalışmalarına devam etmiştir. Uygulamadaki çeşitlilik ve eşitlik politikalarını desteklemek amacıyla eğitim ve gelişim stratejileri gözden geçirilmiş ve gerekli yerlerde güncellemelere gidilmiştir.

Çalışanların eğitim ve gelişim fırsatlarına erişimi konusuna odaklanılırken, personelin ilgili eğitimlere katılımları teşvik edilmiştir. Diğer taraftan kadınların iş gücüne katılımını ve liderlik pozisyonlarındaki varlığını artırmaya yönelik yeni yöntemler üzerindeki çalışmalara devam edilmiştir.

Yetenek ve performans yönetiminde dijitalleşme ile sağlanan gelişme

Yetenek ve performans yönetiminin dijital takibini sağlamak amacıyla tüm Grup şirketlerine Success Factors üzerinden erişim sunulmaktadır.

İlgili süreçlerin düzenlenmesi amacıyla Holding yetkinlik seti çalışmaları sürdürülmüş, yetkinlik bazlı yetenek ve performans yönetimi strateji ve projelerinin belirlenmesine yönelik görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Eşit ve adil işe alım süreçleri

Nurol Holding işe alım süreçlerinde çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılığı dikkate alarak eşit ve adil standart ve süreçler işletmektedir. Tüm adaylar önceden tanımlanmış süreçler kapsamında değerlendirilmekte, objektif kriterlere dayanan yetkinlik bazlı işe alım gerçekleştirilmektedir. Holding faaliyet gösterdiği iş alanlarında özellikle genç yeteneklere eşit fırsatlar sağlamaya ve bu konuda öncü bir rol oynamaya odaklıdır.

Holding'in işe alım süreçlerini dijital ortama taşıma hedefine yönelik çalışmalara devam edilmektedir.

Verimliliği ve motivasyonu artırmak için

Nurol Holding, çalışanlarının gelişimine destek olacak, iş verimliliği ve motivasyonu artıracak eğitim çalışmaları yürütmektedir. Eğitim planlaması, bölüm yöneticileri ve çalışan ihtiyaçlarına göre yıllık olarak gerçekleştirilmektedir.

Holding, eğitim ve gelişim programlarının etkinliğini ölçmek ve başarısını değerlendirmek amacıyla periyodik anketler düzenlemektedir.

Eğitim ve gelişim programlarına katılımı teşvik etmek amacıyla, çalışanlara sunulan değer ve fayda önerisi farklı kanallardan detaylı olarak anlatılmaktadır.

Holding'de performans değerlendirme süreci ile eğitim gelişim süreçlerinin birbiri ile konuşur hale gelmesi için 2023 yılında başlatılan proje çalışmalarına 2024 yılında devam edilmiştir.



Eğitim ve gelişim programları bağlamında yetkinlik setleri tanımlanması, performans sistemi ve takibinin dijital ortama taşınması hedeflenmektedir.

Dinleyen, anlayan ve birlikte büyüyen bir kurum

Çalışanların taleplerine ve görüşlerine önem ve değer veren Nurol Holding, çalışan memnuniyetinin anket yoluyla ölçülmesine yönelik hazırlık çalışmalarına 2024'te devam etmiştir. Proje Mart 2025 itibarıyla devreye alınmış; anket sonuçlarına göre her şirket ve departman için iyileştirme aksiyonları belirlenmiştir.

Ücretlendirme yönetimine özenli ve sorumlu yaklaşım

Nurol Holding 2024 yılında ücretlendirme politikalarında ve çalışan ücretlerinde piyasa koşullarındaki gelişmelere paralel olarak 6 aylık periyotlarda 2 kez güncelleme yapmıştır. Ücretlendirme yaklaşımları, ücret araştırma raporları, ekonomik veriler ve yasal düzenlemeler göz önünde bulundurularak gerçekleştirilmiştir. Benimsenen ücretlendirme stratejileri, çalışanların ekonomik koşullarında iyileştirmeler sağlamış hem kişisel hem iş motivasyonunda olumlu yönde gelişmeler ve markaya bağlılıkta artış gözlenmiştir.

Etkin özlük işleri yönetimi

Nurol Holding 2024 yılında İnsan Kaynakları bölümü tarafından yürütülen özlük işleri takip sisteminde gerekli güncellemeleri yapmıştır. Holding, çalışanlarına yan haklar olarak; özel sağlık sigortası, yönetici kademesine araç tahsisi, pozisyon bazlı telefon ve hat tahsisi, yemek yardımı, yol yardımı ve bayram yardımı sağlamaktadır. Yan haklar belirlendiğinde Holding çalışanlarına e-posta ile ilgilendirme yapılmaktadır.

Yan haklar eşit ve adil olarak tüm çalışanlarımıza fayda sağlayacak şekilde belirlenmeye çalışılmaktadır.

Özlük işleri yönetiminde SAP_HR, Success Factors programları kullanılmakta, süreçler hızlı bir şekilde dijital ortamdan takip edilebilmektedir.

Paydaşlar

Paydaş gruplarıyla etkileşim ve iş birliği yoluyla karşılıklı değer yaratma odaklı ilişkiler ağı

Paydaşlarla kurulan ilişkiler, etkin bir sürdürülebilirlik ve kurumsal yönetişim stratejisinin geliştirilmesi ve uygulanması açısından kritik öneme sahiptir. Bu ilişkiler, aynı zamanda önceliklerin şekillenmesine ve yeni politikaların geliştirilmesine destek olmaktadır.

Nurol Holding de bu çerçevede, ekonomik ortamın sunduğu fırsatları değerlendirerek çok yönlü iş birlikleriyle ekonomik kalkınmaya katkısını güçlendirmektedir.

Nurol Holding ve Grup şirketleri, iş stratejilerini oluştururken ve önceliklerini belirlerken hem iç hem de dış paydaşlarının beklentilerini dikkate almaktadırlar.

Paydaşlarla İletişim

Nurol Holding, şeffaf ve sürekli nitelikte bir iletişim kurduğu paydaşlarının sürdürülebilirlik konusundaki görüş ve beklentilerini, gerçekleştirilen paydaş analizleriyle karar alma süreçlerine entegre etmektedir.

Paydaşlarla iletişim kurulan platformlar ve bu iletişimin sıklığı, ilgili paydaşların özelliklerine, beklentilerine ve ihtiyaçlarına göre değişiklik göstermektedir.

Elde edilen bilgiler her yıl yayımlanan Nurol Holding Sürdürülebilirlik Raporu aracılığıyla kamuoyu ile paylaşılmaktadır.

İç Paydaşlar

- Üst Yönetim
- Çalışanlar

Dış Paydaşlar

- Müşteriler
- Alt Yükleniciler ve Tedarikçiler
- Finansal Kuruluşlar
- Kamu Kuruluşları
- Endüstriyel Birlikler
- Organizasyonlar
- Sivil Toplum Kuruluşları (STK)
- Vakıflar
- Üye Olunan Kuruluşlar
- Üniversiteler ve Okullar
- Satış/Pazarlama ve Basın

2023 yılında, Escarus – Türkiye Sınai Kalkınma Bankası (TSKB) iş birliğiyle, Nurol Grup Şirketlerinin faaliyet gösterdiği inşaat, savunma sanayi, madencilik ve gayrimenkul sektörlerinde stratejik, operasyonel ve sosyal sürdürülebilirlik alanlarında ulusal ve uluslararası iyi uygulamalar, standartlar ve çalışmalar çerçevesinde kapsamlı bir kıyas analizi gerçekleştirilmiştir. Çalışma bağlamında ilgili sektörlerde faaliyet gösteren ulusal ve uluslararası şirketler analiz edilerek, karşılaştırmalı değerlendirmeler yapılmış; sürdürülebilir kalkınma alanındaki durum irdelenerek, Nurol Grubu'nun güçlü yönleri ve iyileştirmeye açık alanları tespit edilmiştir.

Önceliklendirme Analizi

Yüksek öncelikli konuların belirlenmesi ve stratejik karar süreçlerine entegrasyonu

Öncelikli konuların tespiti sürecinde; güncel kurumsal sürdürülebilirlik yaklaşımları, küresel eğilimler, uluslararası çerçeve ve standartlar, Dünya Ekonomik Forumu (WEF) Küresel Riskler Raporu ile sektörel uygulamalar etraflıca değerlendirilmiş ve öne çıkan başlıklarla uyumlu, kapsayıcı bir öncelikli konular listesi belirlenmiştir.

Nurol Holding ile yapılan görüşmeler neticesinde, öncelikli konuların belirlenmesi amacıyla "İç" ve "Dış" olmak üzere iki ayrı kategori altında değerlendirilmek üzere bir anket hazırlanmıştır. Anket, 546'sı iç ve 90'dış paydaş olmak üzere toplam 636 kişinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir.

Elde edilen sonuçlar, Nurol Holding'in belirlediği öncelikli Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile eşleştirilerek sürdürülebilirlik yol haritası oluşturulmuş ve aksiyon planları geliştirilmiştir.

Önceliklendirme konu başlıkları

- Paydaş İçin Önemi
- Yeterlilik/Performans
- Gelecek Odağı

eksenlerinde irdelenmiş ve öncelikler, "Paydaş İçin Önemi" temelinde kurgulanmıştır.

Bu çalışma, Nurol Holding'in sürdürülebilirlik alanındaki stratejik yaklaşımını güçlendirmekle kalmayıp 2024 yılında atılan adımların temelini de oluşturmuştur.

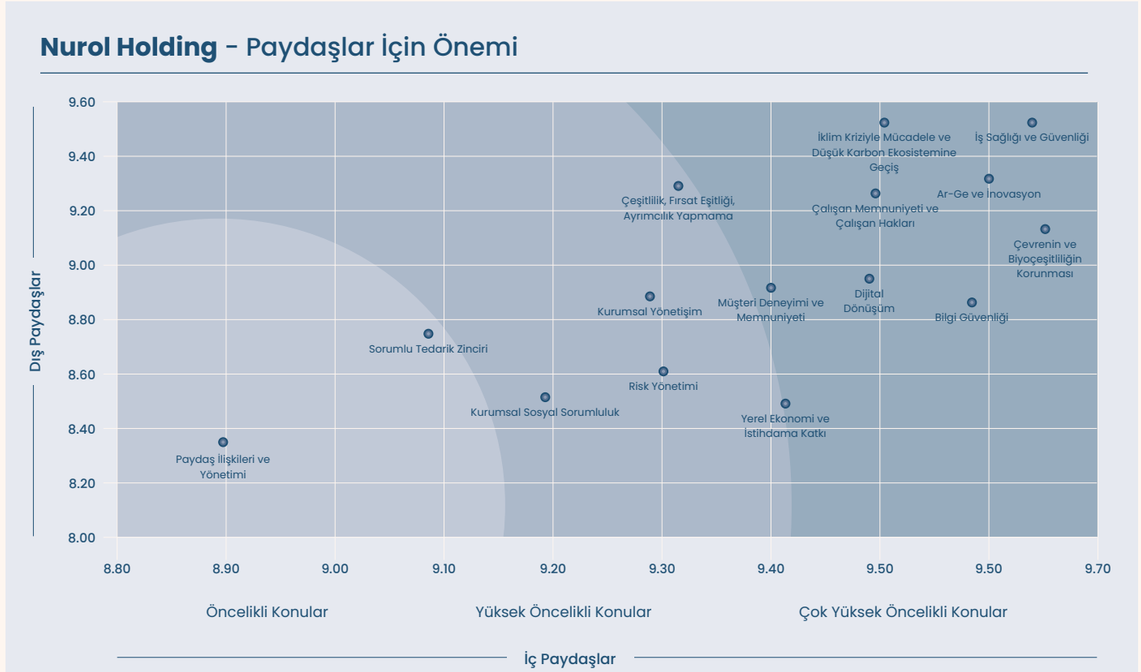
Öncelikli konuları yıllık bazda değerlendiren Nurol Holding üst yönetimi, 2024 yılında önceliklendirme matrisinde herhangi bir değişikliğe gidilmemesine karar vermiş, yıl özelinde yeni bir paydaş anketi gerçekleştirilmemiştir.

Ancak, Grup şirketleri tarafından yürütülen sürdürülebilirlik çalışmalarında, kurum içi dinamikler, stratejik öncelikler ve devam eden projeler doğrultusunda içerikler güncellenmiştir.

Ayrıca, geçmiş dönemlerde gerçekleştirilen paydaş analizleri ve alınan geri bildirimler, mevcut süreçlere ışık tutmaya devam etmiş; bu doğrultuda, paydaş beklentilerinin dolaylı olarak sürece entegrasyonu sağlanmıştır.

Grup şirketleri Nurol İnşaat, Nurol GYO, Nurol Makina, Nurol Teknoloji, FNSS ve TÜMAD için, Nurol Holding'in önceliklerini tamamlayıcı ve destekleyici nitelikte, ayrı bir önceliklendirme çalışması gerçekleştirilmiştir. NurolBank, Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (TSRS) kapsamında yasal raporlama yükümlülüğü bulunan bir şirketimiz olarak, 2024 yılı matrisini diğer şirketlerden farklı kriterler ve öncelikli konular doğrultusunda hazırlamıştır.

Nurol Holding Önceliklendirme Matrisi



Rapor kapsamında yer alan Nurol İnşaat, Nurol GYO, Nurol Makina, Nurol Teknoloji, FNSS, TÜMAD ve NurolBank önceliklendirme matrisleri Ekler bölümünde (s. 310-313) yer almaktadır.

İÇ VE DIŞ PAYDAŞLAR İÇİN YÜKSEK ÖNCELİKLİ KONULAR VE KAPSAMI

Öncelikli Konular	Kapsam
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 iş yeri dışında görevlendirilen personel, sağlık ve güvenlik yükümlülükleri konusunda bilinçlendirilmektedir. Potansiyel tehlikeler belirlenerek risklerin azaltılması hedeflenmektedir. Ayrıca, yenilikçi, proaktif ve evrensel düzeyde kabul görmüş strateji ve uygulamaların İSG altyapısına 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 Holding'in hedefi, iklim kriziyle mücadeleyi öngören Paris Anlaşması'na ve ilgili SKA'lara sistematik katkıda bulunmaktır. Bu doğrultuda Nurol Holding tüm iş kollarında iklim kriziyle mücadelenin paydaşı olarak adımlar atmakta, geleceğe dair yol haritasını hazırlamakta ve hedeflerini dinamik bir yaklaşımla belirleyerek ilerlemektedir.
Ar-Ge ve İnovasyon	Ar-Ge ve inovasyon, Nurol Holding'de sürdürülebilir büyümenin sağlanmasında temel bir kolaylaştırıcıdır. Holding ve Grup şirketleri 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 hedeflemekte ve fırsat eşitliğine odaklanmaktadır. Yapılan anketlerle iç paydaşların memnuniyet ve bağlılık seviyeleri düzenli olarak ölçülmekte ve çalışanların düşünce ve önerilerini iletebilecekleri kanallar sunulmaktadır. İnsan kaynağının geri bildirimlerini odağına alarak belirlenen iyileştirme ve geliştirme hedefleri doğrultusunda gerekli adımlar atılırken; uluslararası insan hakları standartlarına uyum konusuna da hassasiyet gösterilmektedir.
Çevrenin ve Biyoçeşitliliğinin Korunması	Nurol Holding; Grup şirketleri, 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, Şirketin değişmez hedefleri arasında yer almaktadır.
Bilgi Güvenliği	Veri gizliliği ve güvenliğine ilişkin geliştirilen süreçler ve üst düzey siber güvenlik uygulamaları, Nurol Holding'in kurumsal ve kişisel verilerin gizliliğini temel bir sorumluluk olarak benimsediğini göstermektedir. Nurol Holding ve Grup şirketleri, tüm iş kollarında yeni ve ileri güvenlik sistemlerini sürekli takip ederek en etkili güvenlik çözümlerini devreye alma ve uygulama hedefi taşımaktadır.
Dijital Dönüşüm	Dijital dönüşüm sürecinde proaktif bir yaklaşım benimseyen Nurol Holding, iş modelinin merkezine dijitalleşmeyi yerleştirmiştir. Şirket'in bu süreçteki hedefleri arasında uçtan uca dijital çözümler geliştirmek ve kullanıcı deneyimlerini sürekli olarak iyileştirmek bulunmaktadır. Bu bağlamda, yeni iş süreçlerinin yapıya entegrasyonuyla 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.

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 Yükleniciler ve 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
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 Birlikler, Organizasyonlar, STK'lar, 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
Üniversiteler ve Okullar	• Ar-Ge ve İnovasyon • Bilgi Güvenliği • Dijital Dönüşüm	Raporlama, toplantı ve tanıtım faaliyetleri, üniversite ve teknik okul iş birlikleri, sponsorluklar, internet sitesi, sosyal medya
Satış/Pazarlama ve Basın	• Yüksek Öncelikli Tüm Konular	Raporlama, periyodik basın toplantıları veya açıklamaları, internet sitesi, haber portalları, sosyal medya

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları

Küresel ve yerel düzeyde kapsayıcı büyüme ve sürdürülebilir kalkınmaya katkı sağlayan stratejik hedefler

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 sinerjik bir yaklaşımla çalışmasını ve üzerlerine düşen sorumlulukları yerine getirmesini gerektirmektedir.

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.

Sürdürülebilir Kalkınma İçin
KÜRESEL AMAÇLAR

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



RAPORLAMA DÖNEMİNDE SKA'LARA SUNULAN KATKI

Nurol Holding SKA'ları	Alınan Aksiyonlar
Nurol Grubu, **Nitelikli Eğitim SKA 4** ile uyumlu olarak çalışanlarının ve paydaşlarının sürekli gelişimini destekleyerek yetkinliklerini artırmayı hedeflemektedir. 	• Nurol Holding, nitelikli eğitim odağında gençlerin ve kadınların mesleki gelişimine katkı sağlayacak projeler geliştirmekte, eğitimde fırsat eşitliğini desteklemektedir. Holding ve Grup şirketlerinin kurumsal değerleri arasında yer alan "toplumsal fayda" çerçevesinde bugüne kadar Türkiye genelinde hayata geçirilen okul, kütüphane, spor tesisi ve kongre salonu projeleriyle gençlerin çağdaş eğitime erişimine güçlü ve kesintisiz destek sağlanmıştır. Düzenlenen teknik eğitim, mesleki gelişim, mühendislik, liderlik ve girişimcilik programlarıyla birçok gencin hayatına olumlu katkıda bulunularak toplumsal gelişime yatırım yapılmıştır. • 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 bağışlanmıştır. • Düzenlenen temel sürdürülebilirlik eğitimleriyle çalışanlarda temel kavramlara yönelik farkındalık 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 sağlanan eğitimle Holding çalışanlarına enerji verimliliğini artırma, enerji tüketimini azaltma ve enerji maliyetlerini kontrol altına alma konularında bilgi sunularak farkındalık kazandırılmıştır. • Nurol Holding tarafından, Entegre Yönetim Sistemi (EYS) Mükemmellik ve Kalite çalıştayları düzenlenmektedir. Toplantılarda Nurol Holding ve Grup şirketlerinde kullanılan dijital modüller, iyi uygulamalar ve sürdürülebilirlik çalışmaları, şirket sunumları aracılığıyla paylaşılmaktadır. İlave olarak, Grup şirketlerinin kalite ve sürdürülebilirlik departmanları çalışanlarına verilen EYS Kalite, Çevre ve İSG standart bilgilendirme eğitimleriyle çalışanların farkındalık kazanmalarına ve uzmanlaşmalarına olanak tanınmaktadır.
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, fırsat eşitliğini destekleyen uygulamaları hayata geçirmektedir. Kadınların ekonomik yaşamın her alanında ve her seviyesinde var olmalarına, iş gücüne katılımlarına, liderlik pozisyonlarına erişimine ve iş dünyasında karşılaştıkları engellerin kaldırılmasına yönelik tüm çalışmalara katkı sunan Şirket, yerel kalkınmayı destekleyen iş birlikleri de kurmaktadır. • 2024 yılında kadınların girişimcilik yoluyla toplumsal hayata daha aktif katılımını desteklemek amacıyla Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) üyesi olan Nurol Holding, aynı zamanda KAGİDER'in Dünya Bankası teknik desteğinde geliştirdiği Fırsat Eşitliği Modeli (FEM) projesinin de paydaşıdır. Holding liderliğinde yürütülen çalışmayla Grup şirketlerinin fırsat eşitliği alanındaki faaliyetlerinin pekiştirilmesi amaçlanmaktadır. Model kapsamında hayata geçirilen uygulamalarla 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 Şikâyetlerin İncelenmesi, İletişim ve Kurumsal Reklamlar konularında uzmanlık ve farkındalık geliştirilmektedir. Pilot uygulaması Nurol İnşaat'ta yapılan FEM sertifikasyon süreci başarıyla tamamlanmıştır. Nurol Holding, önümüzdeki dönemde bu uygulamayı Nurol GYO ve Nurol Bank'ta da hayata geçirerek genele yaymayı hedeflemektedir. Böylece Şirket; kurumsal yapısı, aldığı aksiyonlar ve istihdam politikalarıyla toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın istihdamının güçlenmesine verdiği önemi belgelemiş olacaktır. • Nurol Holding, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve İnsan Hakları politikalarıyla iş yerinde cinsiyet temelli ayrımcılığı ve eşitsizliği önlemeyi, kadınların liderlik pozisyonlarına yükselmesini desteklemeyi ve çalışma ortamında herkesin eşit fırsatlara sahip olduğu sağlam bir kültür oluşturmak üzerine çalışmaktadır. Holding'in her düzeyinde ve iş biriminde toplumsal cinsiyet eşitliği ilkelerine bağlı kalınarak sürdürülebilir ve adaletli bir iş ortamı oluşturulması hedeflenmektedir. Nurol Holding, gerçekleştirilen mevcut durum analizleri ışığında, Grup şirketleri üst yönetimlerine, yıllara göre artış oranları somut olarak belirlenmiş gelecek dönem hedefleri atamaktadır. • Nurol Holding, 2024 yılında Sabancı Üniversitesi Yönetim Forumu tarafından yürütülen %30 Kulübü'ne üye olmuştur. Bu girişimle Holding, Yönetim Kurulu'nda ve üst yönetim kademelerinde kadın oranının %30 artırılmasını teşvik etmeyi ve kadınların karar mekanizmalarında daha fazla temsil edilmesini amaçlamaktadır.

RAPORLAMA DÖNEMİNDE SKA'LARA SUNULAN KATKI

Nurol Holding SKA'ları	Alınan Aksiyonlar
Nurol Grubu, **Erişilebilir ve Temiz Enerji SKA 7** ile uyumlu olarak sürdürülebilir enerji kaynaklarını etkin bir şekilde kullanmakta, iş operasyonlarının çevresel etkisini minimize ederken yenilenebilir enerji projelerine yatırım yapmaktadır.	• Nurol Holding ve Grup şirketleri, elektrik enerjisi ihtiyaçlarını 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 katkı sağlanmaktadır. • Hidroelektrik santrallerinden elde edilen enerjinin yenilenebilirliğini uluslararası standartlarla belgelendiren I-REC veya YEK-G gibi sertifikasyon sistemlerine geçiş, Nurol Holding'in orta vadeli hedefleri arasında yer almaktadır. Yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımı, enerji maliyetlerinin yanı sıra fosil yakıt tüketimini azaltarak karbon ayak izini de 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 niteliğe 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 Holding ve Grup şirketleri, üstlendikleri altyapı projelerine verimlilik odaklı yaklaşımlar entegre ederek toplumun ve ekonominin güçlenmesine katkı sağlamaktadır. İnovasyon projeleri ve dijital dönüşüm çalışmaları aracılığıyla, dayanıklı altyapıların inşası, sürdürülebilir sanayinin desteklenmesi ve yenilikçiliğin güçlendirilmesi hedeflenmektedir. • Lider konumda olduğu inşaat sektöründe uzun ömürlü, iklim dirençli ve enerji verimli altyapılar inşa etmekte; dijitalleşme, BIM (Yapı Bilgi Modellemesi), kaynak verimliliği ve atık azaltımı gibi uygulamalarla sürdürülebilirliği projelerine entegre etmektedir. • Yürüttüğü gayrimenkul projeleriyle kentsel altyapının güçlendirilmesine, enerji verimliliği yüksek binaların inşasına ve iklim dirençli kentleşme çözümleriyle sürdürülebilir şehir altyapısının oluşturulmasına katkı sağlamaktadır. • Savunma sanayi faaliyetleriyle yerli üretimi desteklemekte, savunma altyapısını güçlendirmekte ve Ar-Ge odaklı yüksek teknoloji çözümleriyle rekabetçi ürünler geliştirmektedir. • Madencilik faaliyetlerinde çevresel sorumlulukla hareket etmekte; ileri teknolojili yöntemlerle doğal kaynaklar verimli ve güvenli bir şekilde çıkarılmaktadır. • Yatırım bankacılığı alanında dijital dönüşüm, finansal kapsayıcılık ve yeşil finansman uygulamalarıyla altyapı ve yenilikçilik ilkelerine katkı sağlanmaktadır. • Turizm sektöründe ise akıllı turizm çözümleri, çevreye duyarlı altyapı yatırımları ve yerel ekonomiyi destekleyici uygulamalarla daha dirençli ve çevreci altyapıların oluşturulması teşvik edilmektedir. • Nurol Holding ve TÜMAD, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi üyeliği kapsamında 35 yaş altı liderlik potansiyeli taşıyan genç yetenekleriyle 2023-2024 dönem aralığını kapsayan SKA İnovasyon Programı'na katılım sağlamıştır. Programda karbon ayak izi verilerinin dijitalleştirilmesi konulu çalışma kurgulanarak sürdürülebilirlik sorunlarına inovatif iş çözümleri geliştirilmesi hedeflenmiştir. Projenin Nurol Grubu genelinde uygulanması amaçlanmaktadır.

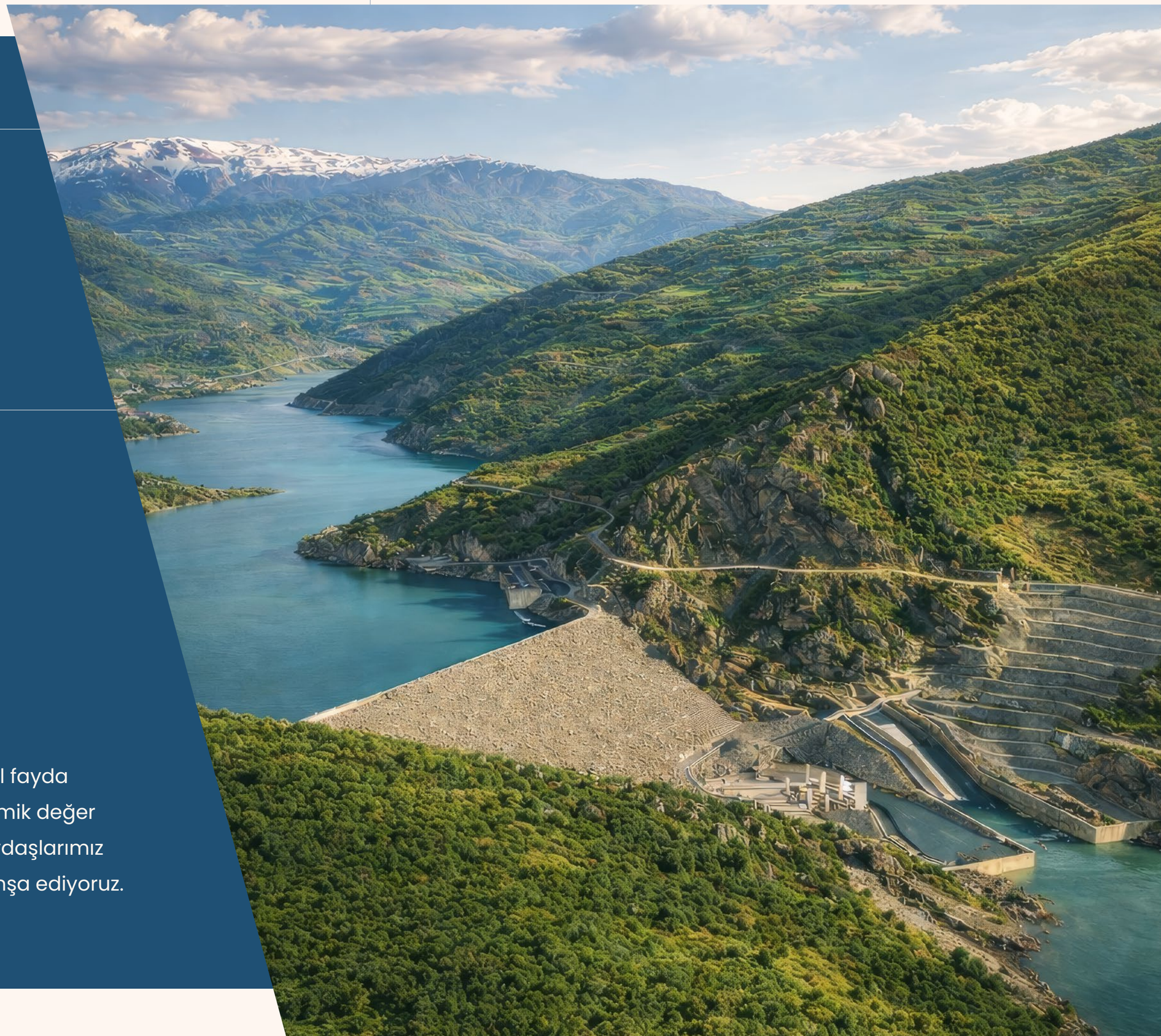
RAPORLAMA DÖNEMİNDE SKA'LARA SUNULAN KATKI

Nurol Holding SKA'ları	Alınan Aksiyonlar
Nurol Grubu, **Sorumlu Üretim ve Tüketim SKA 12** ile uyumlu olarak sürdürülebilirlik politikası doğrultusunda sorumlu üretim ve tüketim ilkelerini tüm süreçlerine uygulamayı hedeflemektedir.	• Nurol Holding ve Grup şirketlerinin öncelikli alanları arasında atık yönetimi ve geri dönüşüm, sürdürülebilir ürün tasarımı, sürdürülebilir iş modelleri ve inovasyon yer almaktadır. • Grup şirketlerinin farklı iş kollarında, ürün ve hizmetlerin 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 tedarikçi seçimleri, tedarik zincirinde şeffaflık ve adaleti teşvik etmek amacıyla sürdürülebilirlik ve ÇSY kriterleri ışığında yapılmaktadır. • 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 Hotel ve Convention Center, Sıfır Atık sertifikasına sahip Grup şirketleridir. 2026 yılında Sıfır Atık Belgesi almak amacıyla çalışmalara başlamayı planlayan Nurol Holding, bu kapsamda Ankara'daki merkez binası ve Nurol Plaza'daki ofislerinde sıfır atık sistemini kurmayı hedeflemektedir. • Nurol Holding, sürdürülebilirlik performansını öncelikleri doğrultusunda ve GRI Standartları çerçevesinde 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. 2024 yılı verileri, platformun yenilenen versiyonunun pilot uygulamasında paylaşılacak; önerilen sürece ilişkin görüş ve değerlendirmeler iletilecektir. • Nurol Holding'in 2023 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. İlkeler, içerik ve etkililik kriterlerine göre değerlendirilen ve puanlanan rapor, bir önceki yıla kıyasla yaklaşık 16 puanlık bir artış göstererek anlamlı bir gelişim kaydetmiştir. Nurol Holding, raporlama çalışmalarını ilgili gelişmeler, analist yorumları ve paydaş beklentilerine paralel olarak sürekli geliştirmeyi hedeflemektedir. • Nurol Grubu, Türkiye Bilişim Sanayicileri Derneği (TUBİSAD) iş birliği ve Turkcell koordinasyonunda hayata geçirilen Eğitime Dönüştür Projesi ile elektronik atıkları eğitime dönüştüren projeye destek olmaktadır. Holding merkez ve grup şirketlerine ait tesislerden toplanan elektronik atıklar geri dönüştürülüyor. Elde edilen gelir ise çocukların eğitimine katkı sunmak amacıyla Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı'na (TEGV) bağışlanıyor.

2024 Yılında

- Çevresel Gelişim
- Sosyal Gelişim
- Yönetsel Gelişim

Çevresel duyarlılığımız, toplumsal fayda odağımız ve sürdürülebilir ekonomik değer yaratma kararlılığımızla, tüm paydaşlarımız için bütüncül bir gelişim modeli inşa ediyoruz.



2024 Yılında

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

	Çevresel	Sosyal	Yönetsel
Nurol İnşaat	12 SORUMLU ÜRETİM VE TÜKETİM; 13 İKLİM EYLEMİ	5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ	8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME
Nurol GYO	11 SÜRDÜRÜLEBİLİR ŞEHİRLER VE TOPLULUKLAR	5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ	
Nurol Makina	7 ERİŞİLEBİLİR VE TEMİZ ENERJİ; 12 SORUMLU ÜRETİM VE TÜKETİM	4 NİTELİKLİ EĞİTİM; 5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ	8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME; 9 SANAYİ, YENİLİKÇİLİK VE ALTYAPI
Nurol Teknoloji	7 ERİŞİLEBİLİR VE TEMİZ ENERJİ; 12 SORUMLU ÜRETİM VE TÜKETİM; 13 İKLİM EYLEMİ		8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME; 9 SANAYİ, YENİLİKÇİLİK VE ALTYAPI
FNSS	12 SORUMLU ÜRETİM VE TÜKETİM	4 NİTELİKLİ EĞİTİM; 5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ	8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME; 9 SANAYİ, YENİLİKÇİLİK VE ALTYAPI; 17 AMAÇLAR İÇİN ORTAKLIKLAR
TÜMAD	6 TEMİZ SU VE SANİTASYON; 7 ERİŞİLEBİLİR VE TEMİZ ENERJİ; 12 SORUMLU ÜRETİM VE TÜKETİM; 13 İKLİM EYLEMİ; 14 SUDAKİ YAŞAM; 15 KARASAL YAŞAM	1 YOKSULLUĞA SON; 4 NİTELİKLİ EĞİTİM; 5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ	8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME; 16 BARIŞ, ADALET VE GÜÇLÜ KURUMLAR
NurolBank	7 ERİŞİLEBİLİR VE TEMİZ ENERJİ; 13 İKLİM EYLEMİ	8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME	9 SANAYİ, YENİLİKÇİLİK VE ALTYAPI; 17 AMAÇLAR İÇİN ORTAKLIKLAR
Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel	13 İKLİM EYLEMİ	5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ	8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME

Nurol Grup Şirketlerinin SKA odaklı gerçekleşmeleri ve hedefleri, Ekler bölümünde (s. 300-309) yer almaktadır.

Nurol Grubu şirketleri, sürdürülebilirlik stratejisi doğrultusunda 2024 yılında çevresel, sosyal ve yönetsel gelişim olmak üzere üç temel odakta değer üretmiştir.

ÇEVRESEL GELİŞİM

Koruyoruz, Dönüştürüyoruz, Yaşatıyoruz

İklim kriziyle küresel mücadeleye katkı sağlamak amacıyla çevresel gelişim önceliklendirilmiştir. Grup şirketleri, düşük karbon ekonomisine geçişi destekleyen projeler ve iyileştirme çalışmalarıyla bu alanda somut ilerleme kaydetmiştir.

Nurol Grubu; iklim değişikliğiyle mücadeleye katkı hedefiyle geliştirdiği güçlü politikalar, kurduğu yönetim sistemleri ve kapsamlı dönüşüm stratejileriyle karbon nötr bir geleceğe giden yol haritasını kararlılıkla uygulamaktadır. Bu vizyon, gelecek nesillere "daha temiz ve yaşanabilir bir dünya bırakma" hedefiyle örtüşmektedir. Holding ve iştiraklerinde yapılandırılan sürdürülebilirlik yapılanması, çevre yönetim sistemleri ve doğal kaynakların korunmasına yönelik politikalar, bu dönüşümün temelini oluşturmaktadır.

Nurol Holding, çevrenin korunması, yenilenebilir enerji kullanımı, enerji verimliliği ve ekolojik denge bilincini yalnızca Grup içinde değil, tüm paydaşları nezdinde de yaygınlaştırmayı hedeflemektedir.

SOSYAL GELİŞİM

Geliştiriyoruz, Destekliyoruz, Güçlendiriyoruz

İnsana ve topluma katkı odağında, sosyal gelişim öncelikli çalışma alanı olarak belirlenmiştir. Holding ve iştirakleri, insan kaynağının gelişimi ve memnuniyetine yönelik sistematik çalışmalarını sürdürürken, faaliyet gösterdikleri topluluklara değer katan projeler de yürütmektedir.

İnsanı merkeze alan bir anlayışla toplumsal etkiyi güçlendirmeyi sürdürülebilir iş modelinin temeli olarak gören Nurol Grubu, çalışanlarının yetkinliklerini ve becerilerini geliştirmeye, çalışma koşullarını sürekli iyileştirmeye önem vermektedir. Grup; etik değerlere bağlı, insan haklarına saygılı, fırsat eşitliğini, kapsayıcılığı ve çeşitliliği destekleyen bir kurum kültürünü benimsemekte; tercih edilen işveren olma hedefini güçlendirmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini tabana yayarak farkındalık yaratmanın ötesine geçen somut uygulamalara öncülük eden Nurol Grubu, kurumsal sosyal sorumluluk projeleri ve sosyal girişimleriyle toplumsal pozitif etkisini artırmaya devam etmektedir.

YÖNETSEL GELİŞİM

Planlıyoruz, Yönetiyoruz, Değer Üretiyoruz

Kapsayıcı yönetişim odağında, yönetsel gelişim hedefleri doğrultusunda etkili sonuçlar elde edilmiştir. Operasyonel ve finansal performansı güçlendirmeye yönelik politika ve araçlar etkin biçimde uygulanmıştır.

Sektörlerinin öncü şirketlerini bünyesinde barındıran Nurol Grubu, ülkesine ve paydaşlarına değer yaratma hedefiyle ekonomik kalkınmaya ve istihdama katkı sunmayı sürdürmekte; finansal performansını artırırken yatırımlarıyla sürdürülebilir yaşam kurgusuna destek vermektedir.

Kurumsal ve yönetsel yetkinliklerinin yanı sıra etkin risk yönetimi, etik ilkelere bağlılık ve yolsuzluğa karşı güçlü uyum çerçevesi, Grubun istikrarlı finansal performansının temel dayanaklarını oluşturmaktadır.



Çevresel Gelişim

Doğaya her dokunuşumuzla,
yalnızca bugünü değil; yarının köklerini de derinleştiriyoruz. Kökleri güçlendikçe, dalları geleceğe ışık tutan bir yaşam kuruyoruz.

Çevresel Gelişim

Nurol Holding

ENTEGRE SİSTEMLERLE ENERJİ PERFORMANSI VE EMİSYON YÖNETİMİ



Bu bölümde

- Entegre Yönetim Sistemi
- Enerji Verimliliği
- Sera Gazı Emisyonları

Çevreye duyarlı yönetim anlayışı

Nurol Holding ve Grup şirketleri, çevresel sürdürülebilirliği desteklemek amacıyla karbon emisyonlarını azaltmak için önlemler almakta, faaliyetlerinde doğal kaynakları rasyonel ve etkili bir şekilde kullanarak enerji tüketiminde maksimum tasarruf hedeflemektedir.

Nurol Holding, çevre duyarlılığından ve sürdürülebilirlikten ödün vermeden yürüttüğü faaliyetlerinde, ulusal ve uluslararası standartları ve yönetmelikleri titizlikle gözetmektedir.

Şirket, çevresel performansının yanı sıra sosyal performansında da en önemli kılavuzu olarak kabul ettiği Entegre Yönetim Sistemi'ni düzenli şekilde gözden geçirmekte, gelişmeleri çalışanlarla paylaşmakta, ilgili konularda periyodik risk analizleri yapmakta ve proaktif önlemleri hayata geçirmektedir.

Sertifikasyon ve denetimlerle güçlenen yönetim sistemleri

Nurol Holding, sahip olduğu ISO 50001:2018 Enerji Yönetim Sistemi, ISO 27001:2022 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi ve ISO 22301:2019 İş Sürekliliği Yönetim Sistemi belgelerine yönelik güncelleme ve denetim çalışmaları gerçekleştirmektedir.

Bu çalışmalar, iş süreçlerinin daha dijital, güvenli ve risk temelli bir yapıya kavuşmasına katkı sağlamış; Şirket'in özellikle enerji yönetimi ve iş sürekliliği alanlarında daha çevik ve bütünleşik bir yönetim yaklaşımı benimsemesine imkân tanımıştır. Yapılan revizyonlarla birlikte sürdürülebilirlik performansına doğrudan etki eden veri güvenliği, kaynak verimliliği ve operasyonel dayanıklılık gibi konuların daha sistematik biçimde ele alınması mümkün kılınmıştır.

Nurol Holding'in kurumsal yönetişim kabiliyetini güçlendiren bu gelişmeler, aynı zamanda Şirket'in sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşma sürecinde risklerin azaltılmasına, iş sürekliliğinin sağlanmasına ve kaynakların etkin kullanımına yönelik yetkinliğini artırmıştır.

2024 yılında ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi doğrultusunda yürütülen iç ve dış denetim çalışmalarıyla enerji verilerinin doğruluğu, izlenebilirliği ve analiz edilebilirliğine yönelik geliştirme alanları tespit edilmiştir.

Özellikle doğal gaz, elektrik ve akaryakıt tüketim verilerinin izlenmesi ve analizine ilişkin mevcut uygulamalarda iyileştirme potansiyeli bulunduğu belirlenmiş; bu alanlardaki geliştirmelerin enerji performans göstergelerinin güvenilirliğine katkı sağlayacağı değerlendirilmiştir.

Nurol Holding, enerji kaynaklarının etkin ve verimli kullanımı, enerji yönetiminde sistematik yaklaşımların benimsenmesi ve çevresel etkilerin en aza indirilmesi amacıyla yıl boyunca çeşitli eğitim çalışmaları yürütmüştür. Bu çalışmaların başında, iç ve resmi denetimler öncesinde Holding çalışanlarına yönelik düzenlenen EnYS (Enerji Yönetim Sistemi) farkındalık eğitimleri gelmektedir. Söz konusu eğitimlerle, çalışanların enerji yönetimi konusunda bilinç düzeyinin artırılması ve sistemin etkin uygulanmasına katkıda bulunulması hedeflenmiştir.

Nurol Holding ayrıca, 2023 yılında belgelendirme çalışmalarını tamamladığı "ISO 27001:2013 - Bilgi Teknolojilerinde Bilgi Güvenliğinin Sağlanması Sertifikası"nı 2024 yılında "ISO 27001:2022" sertifikası ile yenilemiş, "ISO 22301:2019 - İş Sürekliliği Yönetim Sistemi Sertifikası"nın denetimlerini de başarıyla gerçekleştirmiştir.

Çevresel Gelişim Nurol Holding

Veri odaklı enerji yönetimi ile sürdürülebilir performans

Nurol Holding, iklim değişikliğiyle mücadele çalışmaları kapsamında enerji tüketimi ve emisyon miktarlarını sürekli izlemekte, enerji verimliliğini artıracak projeleri hayata geçirerek tüketimleri azaltmayı hedeflemektedir.

Şirket 2024 yılında da enerji verimliliği sağlamak üzere çeşitli iyileştirme ve geliştirme çalışmaları yürütmüştür. Bu süreçte enerji verimliliğine yönelik çalışmalar daha sistematik bir yapıya kavuşturulmuş; yıl boyunca elde edilen performans verileri düzenli olarak izlenerek iyileştirilmesi gereken alanlar tespit edilmiştir. Söz konusu çalışmalar sonucunda, Nurol Holding'in enerji tüketim verilerinde en çok yer tutan doğal gaz ve yakıt harcamalarında çeşitli bulgulara ulaşılmıştır.

ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi kapsamında 2024 yılında yapılan denetim sonuçlarına göre, Ankara lokasyonunun doğal gaz tüketiminde yıl boyunca belirgin bir azalış gözlemlenmiştir. Şubat ayında en yüksek seviyeye ulaşan tüketim, Eylül ayına kadar düzenli bir düşüş eğilimi göstermiştir. Hava sıcaklıklarının azalmaya başladığı dönemde görülen yüksek tüketimin başlıca nedenleri arasında, binanın yaşı nedeniyle ısı yalıtımındaki verimsizlikler öne çıkmıştır. Bununla birlikte, mevsimsel koşullarla uyuşmayan tüketim düzeylerinin kaydedildiği ve veri takibinin çoğunlukla yalnızca faturalara dayanarak yapıldığı belirlenmiştir.

Şirket araçlarının yakıt tüketiminde yıl boyunca dalgalanmalar görülmekle birlikte, genel eğilimde bir azalma söz konusudur. Ancak önceki yıllarla kıyaslandığında, toplam yakıt tüketiminde artış eğilimi dikkat çekmektedir. Bu durum, yakıt tüketimi verilerinin daha düzenli izlenmesini gerekli kılarken; enerji verimliliğini artıracak yenilikçi çözümler ve alternatif yakıt teknolojilerinin uygulanmasını da zorunlu hale getirmektedir.

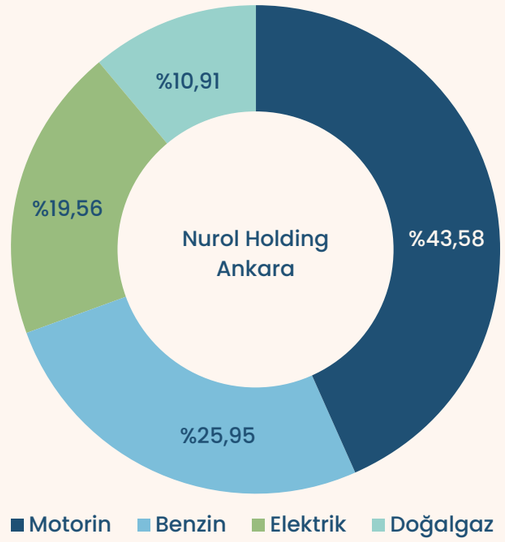
İstanbul lokasyonunda ise enerji tüketiminde uzun vadede azalma eğilimi dikkat çekmektedir. Mevsimsel değişimlerin etkisiyle dönemsel dalgalanmalar yaşanmakla birlikte, alınan sonuçlar genel anlamda sürdürülebilirlik hedefleriyle uyumludur. Bu eğilimlerin enerji yönetimi stratejileriyle entegre edilerek uzun vadeli planlamaya katkı sunması amaçlanmaktadır.

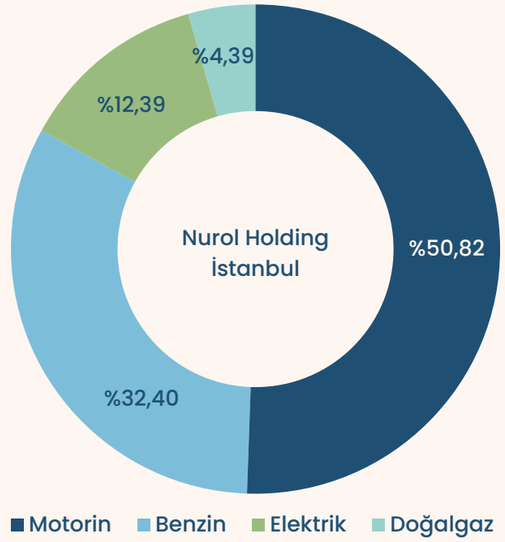
Nurol Holding, tüm bu bulgular doğrultusunda aşağıdaki iyileştirme adımlarını kısa ve orta vadede hayata geçirmeyi planlamaktadır.

- Doğal gaz ve elektrik tüketimlerinin yerinde sayaç okumasıyla aylık periyotlarda takip edilmesi,
- Sayaç okuma verilerinin görsel ve yazılı kayıtlarla belgelenmesi,
- Fatura dönemiyle örtüşmeyen tüketim verilerinin analizden önce düzeltilmesi,
- Araç kilometre verilerinin doğrudan kayıt altına alınmasına yönelik pilot uygulama olarak başlatılan dijital takip sistemlerinin yaygınlaştırılmasının değerlendirilmesi,
- Şirket araç envanterinde düşük emisyonlu ve hibrit araçlara geçiş süreci başlatılarak fosil yakıt tüketiminin azaltılması,
- Elektrikli araç kullanımının yaygınlaştırılması, şirket içi ve dışı şarj tüketim verilerinin düzenli olarak izlenmesi ve Enerji Yönetim Sistemi'yle entegre edilerek verimlilik analizlerinin gerçekleştirilmesi,
- Çalışanların aylık çalışma sürelerinin daha sağlıklı izlenebilmesi için turnike sistemlerinden veri aktarımı yapılması,
- Lokasyonlar arası karşılaştırmalarda birim standardizasyonunun sağlanması.

Bu iyileştirmeler, enerji verilerinin şeffaf, izlenebilir ve analiz edilebilir şekilde toplanmasına olanak sağlayarak ISO 50001 kapsamındaki performans iyileştirme döngüsünün güçlendirilmesine katkı sunacaktır.

2024 Yılında Enerji Türünün
Toplam Enerji Tüketimindeki Payı (%)





Çevresel Gelişim Nurol Holding

Sera gazı ölçüm ve raporlama süreçlerinde dijitalleşme

Nurol Holding tarafından, karbon ayak izi ölçüm ve raporlama süreçlerinin daha şeffaf, izlenebilir ve standartlaştırılmış hale getirilmesi amacıyla dijital dönüşüm alanında önemli bir adım atıldı.

GHG Protokolü ve ISO 14064-1:2018 standardına uygun olarak, Enerjisa Üretim'in bir markası olan QuickCarbon yazılımı üzerinden Holding ve raporlama kapsamındaki iştiraklerin karbon ayak izi emisyonları hesaplanarak raporlanmaktadır.

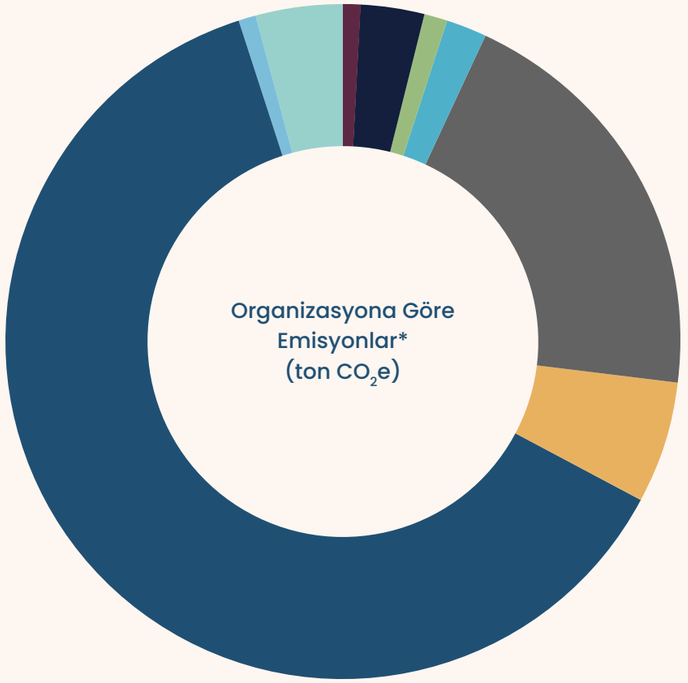
Sürece, ISO 14064 standardına ilişkin kapsamlı bilgi aktarımı, karbon ayak izi hesaplama yöntemleri, yazılımın uygulamalı tanıtımı ve Türkiye İklim Eylem Planı Stratejisi ile hedeflerini içeren temel bilgilendirme eğitimi ile başlandı. İstanbul ve Ankara'da bulunan grup şirketlerine ayrı oturumlarla eğitimler verildi. Yazılımın kullanımı genel bilgilendirme toplantılarına ilave olarak şirketle bire bir görüşmelerde uygulamalı olarak gösterildi.

Bu raporlama dönemine kadar Kapsam 1 ve Kapsam 2 emisyonlarını hesaplayıp raporlayan şirketlerimiz, bu dönemden itibaren Kapsam 3 emisyonlarını da QuickCarbon üzerinden hesaplayarak raporlamaya başlamıştır. Böylece, tüm grup şirketlerimizin referans katsayıları yazılım sistemi içerisinde standart bir düzeye ulaşmıştır.

Bundan sonraki süreçte, düzenli veri girişleriyle emisyon envanterinin güncellenmesi ve özellikle Kapsam 3 emisyonlarında dâhil edilecek yeni emisyon kaynaklarının kapsamının artırılması hedeflenmektedir. Karbon yönetiminde ise, iyileştirme alanlarının belirlenmesi ve bu doğrultuda emisyon azaltımına yönelik aksiyonların alınması planlanmaktadır.

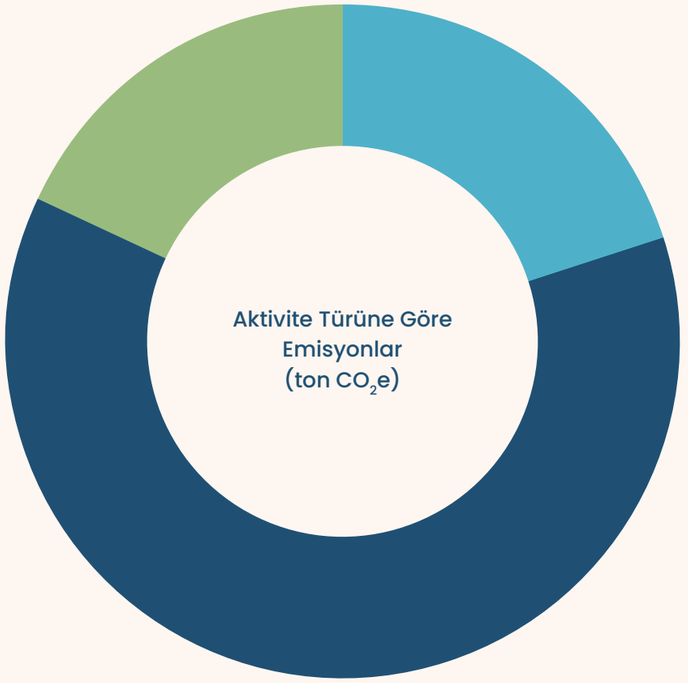
Holding ve grup şirketlerinin toplam Kapsam 1 ve Kapsam 2 sera gazı emisyonu 100.045 ton CO_2e olarak ölçülmüştür. Kapsam 3 emisyonlarını hesaplayan şirketlerimizin dâhil edilmesiyle birlikte toplam emisyon 122.065 ton CO_2e'ye ulaşmıştır.

Karbon yönetiminde yeni bir dönem: düzenli veri girişleriyle emisyon envanteri güncelleniyor, Kapsam 3 kaynakları genişliyor ve azaltım aksiyonları hayata geçiriliyor.



%1	Nurol Holding	598
%3	Nurol İnşaat	3.053
%1	Nurol GYO	579
%2	Nurol Makina	2.173
%19	Nurol Teknoloji	19.448
%6	FNSS	5.992
%63	TÜMAD	63.528
%1	NurolBank	724
%4	Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel	3.960

*Kapsam 1 ve Kapsam 2 Sera Gazı Emisyonları



%20	Kapsam 1	24.860
%62	Kapsam 2	75.195
%18	Kapsam 3	22.020

Çevresel Gelişim Nurol Holding

Nurol Holding sera gazı emisyon yönetimi

Nurol Holding; 2016 yılında yürürlüğe giren, günümüz itibarıyla 187 ülke tarafından onaylamış olan Paris Anlaşması kapsamındaki "küresel ısınmayı 1,5°C altında tutma" hedefi çerçevesinde, iklim kriziyle mücadele etmek adına sera gazlarının izlenmesi ve emisyonların azaltılması konularında yoğun çalışmalar yürütmektedir.

Şirket, sera gazı emisyonlarının hesaplanmasına yönelik çalışmalarına 2024 yılında yeni bir adım daha eklemiş, İstanbul lokasyonunda konumlu ofislerini de değerlendirme kapsamına alarak daha bütüncül bir emisyon haritası oluşturmuştur.

TS EN ISO 14064-1:2019 standardı doğrultusunda, 2024 yılı Kapsam 1 ve Kapsam 2 sera gazı emisyonları, karbon ayak izi yazılımı üzerinden hesaplanmıştır. Nurol Holding'in hesaplamalarda veri olarak kullandığı emisyon kaynaklarına yan tarafta yer verilmiştir.

Öte yandan Nurol Holding, Kapsam 3 emisyonlarının hesaplanmasına yönelik çalışmalara da başlamıştır. Bu doğrultuda ilgili süreç sahipleri belirlenmiş, tedarik zinciri, hizmet alımları, çalışan seyahatleri ve diğer dolaylı emisyon kaynaklarına ilişkin veri toplama altyapısı oluşturulmuştur. 2024 yılında Kapsam 3 kapsamında hesaplamaya dahil edilen emisyon kaynakları; iş gezilerinden kaynaklanan emisyonlar Kategori 3 (Ulaşım Kaynaklı Emisyonlar) altında, su tüketimi ile satın alınan mal ve hizmetlerden kaynaklanan emisyonlar ise Kategori 4 (Kullanılan ürünler kaynaklı emisyonlar) kapsamında değerlendirilmiştir. Önümüzdeki raporlama döneminde ise Kapsam 3 emisyonlarının kapsamını daha da genişletmek üzere çalışmaların başlatılması hedeflenmektedir. Nurol Holding, sera gazı emisyon hesaplamasında

Kapsam 1

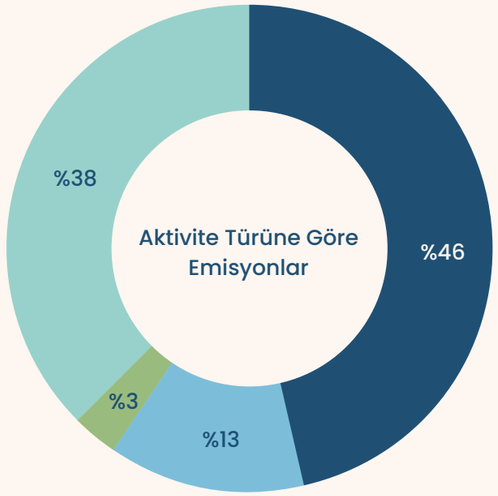
- Doğal gaz tüketimi
- Jeneratör kullanımı
- Yangın tüpleri ve yangın söndürme sistemleri (HFC, CO_2 vb. gazlar)
- Şirket araçları (on-road yakıt tüketimi)
- Soğutucu gazlar (klima ve soğutma sistemlerinden kaynaklı F-gazlar)

Kapsam 2

- Satın alınan elektrikten kaynaklanan emisyonlar

Kapsam 3

- Ulaşım kaynaklı emisyonlar (iş gezisi)
- Kullanılan ürünler kaynaklı emisyonlar (su tüketimi ve satın alınan sermaye malları)





*Kapsam 1, Kapsam 2 ve Kapsam 3 Sera Gazı Emisyonları

oluşabilecek muhtemel riskleri en aza indirmek amacıyla, 2025 yılı itibarıyla yeni bir dijital enerji ve çevresel veri yönetim yazılımını devreye almayı planlamaktadır. Raporlamaya dahil olan Nurol Grup Şirketleri, 2024 yılı ve sonrasındaki dönemlere ait emisyon hesaplamalarını bu yazılım üzerinden gerçekleştirecektir.

Bu sistem sayesinde lokasyonlar arası kıyaslamalar, birim bazlı tüketim analizleri ve dönemsel eğilimlerin grafiksel olarak takibi sağlanacak; çevresel performans daha şeffaf, izlenebilir ve sürdürülebilir bir yapıya kavuşturulacaktır.

Çevresel Gelişim

Nurol İnşaat

KÜRESEL STANDARTLARDA HİZMET, SKA'LARA KATKI



Bu bölümde

- YES Sürdürülebilirlik Politikası
- YES Sürdürülebilirlik Hedef Programı Uygulama Rehberi
- ISO 14064 Sera Gazı Yönetim Sistemine Geçiş Çalışmaları
- Sera Gazı Emisyonlarının Yönetimi Politikası
- Sera Gazı Emisyon Hesaplaması
- Tehlikeli Atık Bertarafı

YES Sürdürülebilirlik Politikası'nda temellenen çevre yaklaşımı

Nurol İnşaat Türkiye'de ve yurt dışı pazarlarda yol, köprü, viyadük, tünel ve baraj benzeri altyapı projelerinde küresel standartlarda hizmet sunmaktadır.

2023 yılında YES Sürdürülebilirlik Uygulama Rehberi'ni güncelleyen Nurol İnşaat, faaliyetleri bağlamında 2024 yılı sürdürülebilirlik hedeflerini tanımlanmış ve yeni hedefler belirlemiştir.

SKA'larla uyumlu çevre politikası ve uygulamaları

Nurol İnşaat yürüttüğü projelerde ortaya çıkan olumsuz çevresel etkileri en aza indirmeye odaklıdır. Şirket faaliyetlerini yasal yükümlülüklerin yanı sıra su, atık ve enerji yönetim sistemlerinin gerekliliklerine de uyum sağlayarak sürdürmektedir.

Entegre yönetim anlayışını sürekli güncelleme hedefi

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 hayata geçirmektedir.

2024 yılında sistem dış denetimleri başarıyla tamamlanmış, süreçlere yönelik iç denetimlerde tespit edilen konulara yönelik iyileştirme çalışmaları yapılmıştır. Kuru Evcil Hayvan Maması Fabrikası Projesinde izleme ve ölçme planı oluşturulmuş, süreçlere ait kontrol mekanizmaları genişletilmiştir.

Önceki yıl denetim bulgularının yanı sıra, yıl içerisinde süreç kapsamları, organizasyonel yapı ve mevzuat gibi alanlarda yaşanan değişiklikler özelinde risk analizleri yapılmış, denetim frekansı ve planı oluşturulmuştur.

Kurumsal bilinç ve farkındalığı geliştirmek için

Nurol İnşaat, şirket çalışanlarının sürdürülebilirlik bilinç düzeyinin artırılması ve organizasyon genelinde farkındalığın güçlendirilmesi hedefiyle 2024 yılında YES Talks serisini başlatmıştır. Çalışma kapsamında Yapay Zeka ve İnşaat Süreçlerindeki Uygulamaları, Fırsat Eşitliği Uygulamaları, Etik ve İnsan Hakları, Tedarik Zinciri Yönetiminin İyi Yönetişime Etkisi konuları ele alınmıştır.



Çevresel Gelişim Nurol İnşaat

Şirket, raporlama döneminde sahibi olduğu Milli Gizli ve NATO Gizli Tesis Güvenlik Belgeleri denetimlerinden de başarıyla geçmiştir. Kapsamları aynı olan Belgeler 2029 yılına kadar yenilenmiştir.

Çevre Yönetim Sistemi

Nurol İnşaat, üstlendiği projelerde faaliyet gösterdiği ülkelerin çevreye dair yasal gerekliliklerini yerine getirmeye odaklıdır.

ISO 14001:2015 standardı doğrultusunda yapılandırılmış bulunan Nurol İnşaat Çevre Yönetim Sistemi sürekli iyileşme prensibi ile uyumlu yönetilmektedir. Çevre Yönetim Sistemi, periyodik olarak gerçekleştirilen iç denetimlerin yanı sıra saha ziyaretleri ile de gözden geçirilmekte; projelerde görev alan İSG-Ç ekipleri ile sürekli iletişim kurularak koordinasyon sağlanmaktadır.

ÇYS bağlamında, çevresel performansa önemli derecede etkisi olan alt yüklenicilerin performanslarının geliştirilmesi amacıyla ilgili alt yüklenici ve tedarikçilerin faaliyet döngülerinde çevre etkilerini gözetmeleri teşvik edilmektedir.

Yaşam döngüsü bakış açısıyla ele alınan atık yönetimi süreçleri, mobilizasyon aşamasından projelerin garanti süresinin sonuna kadar eksiksiz yürütülmektedir. Atık yönetiminde lineer yöntemler yerine döngüsel ekonomiye katkı oluşturacak seçeneklerin uygulanmasına gayret gösterilmektedir.

Çevre Yönetim Sistemi'nin Nurol İnşaat çatısı altında daha etkin bir şekilde uygulanabilmesi için merkez kadro 2024 yılında yeniden organize edilmiştir. Organizasyon değişikliği ile Entegre Yönetim Sistemleri departmanı, Sürdürülebilirlik ve EYS olmak üzere tek çatı altında toplanmıştır. Nurol İnşaat Yönetim Kurulu ve üst yönetimi EYS ve Çevre Yönetim Sistemi bağlamında yürütülen çalışmalara liderlik etmektedir. İlgili sistemlere yönelik takip ve kontrol mekanizmaları YGG toplantılarıyla işletilmektedir.

2024 sera gazı emisyon hesaplamaları

Raporlama döneminde sera gazı emisyonlarını hesaplayan Nurol İnşaat, proje lokasyonlarından kaynaklı doğrulama denetimi zorluklarını iyileştirmeye ve yeknesak hale getirmeye yönelik dijitalleşme adımlarını, Nurol Holding ile iş birliği içinde 2025 yılı içinde hayata geçirecektir.

Kaynağında önleme, geleceğe kazandırma

Tüm projelerde ortaya çıkan atıklar, proje sahasında belirlenmiş geçici depolama alanlarında güvenli şekilde muhafaza edilmekte ve belirli periyotlarla projenin bulunduğu ülkenin lokal mevzuatına uygun olarak yetkilendirilmiş firmalar aracılığı ile bertaraf edilmektedir. Bu alanlar, toprağa ve suya tehlikeli madde sızıntısını önleyecek şekilde, yürürlükteki mevzuat esas alınarak tasarlanmış ve inşa edilmiştir.



Nurol İnşaat, çevresel performans ve sürdürülebilirliği dijitalleşme ve döngüsel ekonomi yaklaşımlarıyla yönetiyor.

Farklı mevzuatlara uyum hedefi

Dünyanın farklı bölgelerinde alt ve üst yapı projeleri üstlenen Nurol İnşaat, ilkesel olarak faaliyet gösterdiği ülkenin çevreye ilişkin yasal düzenlemelerini eksiksiz şekilde yerine getirmeyi benimsemiştir.

Altyapı projelerinde yüksek düzeyde kaynak ve enerji kullanımı söz konusu olup, Nurol İnşaat sorumlu üretim ve tüketim anlayışıyla hareket etmekte; özellikle enerji verimliliğini artıran uygulamalara öncelik vermektedir.

2024 yılında kurumsal sera gazı yönetimi fonksiyonunu yapılandıran ve "Sera Gazı Emisyonlarının Yönetimi Politikası"nı yayımlayan Nurol İnşaat, emisyon verilerinin daha sistematik biçimde yönetilmesi ve azaltım hedeflerinin netleştirilmesi amacıyla ISO 14064 Sera Gazı Yönetim Sistemi'ne geçiş çalışmaları yürütmüştür.

Yıl içinde Şirket'te ISO 14064-1:2019 standardı kapsamında sera gazı envanterinin oluşturulması, emisyonların doğru şekilde sınıflandırılması ve hesaplanması konulu kapsamlı bir eğitim çalışması da gerçekleştirmiştir.

Çevresel Gelişim Nurol İnşaat



Şirkette atık yönetim süreçleri, yürürlükteki yasal gereklilikler doğrultusunda titizlikle yürütülmektedir. Bu kapsamda, mevzuattaki gelişmeler düzenli olarak takip edilmekte, olası güncellemeler ilgili birimlere iletilmekte ve gerekli aksiyonlar zamanında alınmaktadır. Ayrıca yeni uygulamalar, periyodik saha ziyaretleri ve iç denetimlerle düzenli olarak kontrol edilmekte ve izlenmektedir.

Proaktif bir yaklaşımla tasarlanan evsel atık su çalışmaları

Nurol İnşaat, üstlendiği projelerde evsel atık su bertaraf yöntemlerini planlama aşamasında ele alarak yapılandırmaktadır.

Nurol İnşaat'ta herhangi bir içme suyu veya atık su arıtma tesisi bulunmamaktadır. Uygun proje bölgelerinde evsel atık su, kanalizasyon sistemine aktarılmaktadır. Kanalizasyon sisteminin olmadığı yerlerde foseptik uygulaması "paket arıtma sistemi" olması durumunda olası yeraltı ve yerüstü suları ile toprak kirliliğini ortadan kaldıracak sistemler tercih edilmektedir. Kurulum sonrası yetkili kuruluş tarafından sızdırmazlık kontrolleri yapılarak foseptik kullanım onayı verilmektedir.

Projenin yürütüldüğü bölgede, atık suyun bertarafını sağlamakla yükümlü kuruluşlarla atık su bertaraf protokolleri imzalanmakta, atık sular vidanjör aracılığıyla belirli aralıklarla deşarj alanına bırakılmaktadır. Atık su miktarları kaydedilerek, vidanjörün döküm yaptığı alanlarla ilgili çevresel uygunluk sağlanmaktadır.

2024 yılında tüm projelerde su tüketim verileri izlenmeye devam edilmiştir. Olağandışı bir tüketim değeri tespit edilmesi durumunda nedeni araştırılarak kayıp/kaçakların önlenmesi veya daha tasarruflu yöntemlerin teşvik edilmesi hedeflenmiştir.

Alt yüklenicileri çevre konusunda aksiyon almaya teşvik edici yaklaşımlar

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 bu değerlendirme sonuçları tedarikçilerle iş ortaklığı kararı verilmesinde belirleyici unsur olmaktadır.

Biyoçeşitliliği ve ekosistemi geliştirmek ve korumak için

Nurol İnşaat, yürüttüğü projelerin yerel flora ve fauna üzerindeki olası etkilerini, bilimsel yöntemlerle analiz eden uzman ekiplerin desteğiyle titizlikle değerlendirmektedir. Bu çerçevede, biyoçeşitliliğin korunması ve yönetimine yönelik kapsamlı planlar hazırlanmakta; çalışma alanlarındaki doğal bitki örtüsünün muhafazası ve yerel hayvan türlerinin yaşam alanlarına ve kalitesine inşaat faaliyetlerinin olumsuz etki etmemesi için gerekli tüm önlemler hayata geçirilmektedir.

2024 yılı içerisinde A7 Ploieşti – Buzău Motorway, Lot 3 Otoyolu Yapım İşi Projesi kapsamında, proje başlangıcından itibaren 38 kuş türü olmak üzere, her ay ortalama 91 civarında birey gözlemlenmiştir. Bu türlerden Microcarbo pygmaeus, Alcedo atthis ve Egretta alba türleri koruma statüsü açısından önem arz etmektedir.

Projenin güzergahında yapılan gözlemlerde kuş türlerinin zarar görmediği, mevsimsel dağılımın doğal seyrettiği belirlenmiştir. Memeli türleri izleme çalışmasında yalnızca Capreolus capreolus (karaca) türüne rastlanmıştır. Görsellerde geyik, tavşan gibi türlerin kaydı yer alsa da bu bireyler resmi protokol dışında kalmıştır.

Çevresel Gelişim

Nurol GYO

NUROL GYO İLE GELECEK DAHA YAŞANABİLİR



Bu bölümde

- Doğaya ve İnsana Dost Projeler
- N-Green Çözümü
- LEED Gold Sertifikalı Örnek Proje
- ISO 50001: 2018 Enerji Yönetim Sistemi

Uzun Vadeli Değer Yaratma

Doğaya duyarlı projeleri, yenilikçi çözümleri ve insan odaklı yaklaşımıyla sürdürülebilir bir yaşamın temellerini atan Nurol GYO yarının dünyasına bugünden katkı sağlıyor.

Nurol GYO, kurumsal değerleri ve benimsediği etik ilkelere tam uyum içinde; sosyal, çevresel ve ekonomik sürdürülebilirliği geliştirmeye yönelik faaliyetler yürütmektedir.

Şirket, günlük iş süreçlerini insanı, toplumu ve çevreyi koruma önceliğiyle şekillendirmekte; bu yaklaşımla uzun vadeli değer yaratmayı hedeflemektedir.

Yaşanabilir gelecek için sorumlu projeler

Sürdürülebilir bir gelecek inşa etme vizyonuyla hareket eden Nurol GYO, başta enerji ve su olmak üzere sınırlı doğal kaynakların dikkatli ve sorumlu kullanımına öncelik vermektedir.

Şirket, faaliyet döngüsü boyunca enerji tüketimini azaltmayı ve atık miktarını en düşük seviyeye indirmeyi temel hedeflerinden biri olarak benimsemektedir.

Sürdürülebilirlik ve verimlilik kavramlarını tüm iş süreçlerinin merkezine yerleştiren Nurol GYO, projelerini çevresel etki analizlerinin sonuçları doğrultusunda; doğayla uyumlu, çevreye ve topluma duyarlı yaklaşımlarla tasarlamaktadır.

Şirketin gayrimenkul yatırımları hayata geçirilirken gerçekleştirilen çevresel etki analizleri ve uygulanan stratejiler, Nurol GYO'nun çevre dostu projelere olan bağlılığının açık bir göstergesidir.

Sürdürülebilir büyüme hedefi doğrultusunda hareket eden Nurol GYO, geliştirdiği yaşam alanlarında karbon ayak izini en aza indirmeyi ve enerji verimliliğini önceliklendiren yapılar inşa etmeyi amaçlamaktadır. Şirket ayrıca, projelerinde Türkiye'de ve dünyada geçerli olan tüm yönetmelik, standart ve protokollere tam uyum sağlamayı taahhüt etmektedir.

Sürdürülebilir ulaşım çözümlerini destekleyen projeler

Dünyada ve ülkemizde hızla artan elektrikli araç kullanımı dikkate alınarak, Nurol GYO projelerinde sürdürülebilir ulaşım çözümleri desteklenmektedir.

Şirket, mevcut ve gelecekteki tüm projelerinde elektrikli araç şarj istasyonlarına yer vererek, çevre dostu mobilite çözümlerine katkı sağlanmaktadır.

Çevresel Gelişim Nurol GYO

Nurol Tower LEED Gold Sertifikalı örnek proje

Nurol GYO'nun çevreye duyarlı yaklaşımını yansıtan öncü projelerinden biri olan Nurol Tower, İstanbul'un merkezinde, Mecidiyeköy lokasyonunda inşa edilmiştir. Toplam 6.842 m²'lik bir alanda hayata geçirilen proje; 270 ev-ofis, 50 ofis ve çarşı katında yer alan 16 ticari alandan oluşmaktadır.

Modern yaşamın ihtiyaçlarına yenilikçi çözümler sunan Nurol Tower, Amerikan Yeşil Binalar Konseyi (USGBC) tarafından verilen LEED Gold (Leadership in Energy and Environmental Design) sertifikası kriterlerine uygun olarak tasarlanmış ve inşa edilmiştir. Bu yönüyle proje, çevre dostu bina konseptinin başarılı bir örneği olmuştur.

LEED sertifikalı yapılar; sağlıklı iç mekân koşulları sunan, enerji ve kaynak verimliliği sağlayan, işletme maliyetlerini azaltan ve çevreye duyarlı çözümlerle yüksek performans gösteren binalar olarak tanımlanmaktadır. Nurol Tower bu standartlara uyumlu, çevresel sorumlulukla geliştirilmiştir.

ISO 50001 Sertifikasıyla güçlenen sistematik yaklaşım

Temmuz 2023'te enerji ve su verimliliği yüksek yeni merkez ofisine taşınan Nurol GYO 2024 yılında çevresel performansını geliştirmeye devam etmiştir.

Nurol GYO, motorin ve benzinle çalışan şirket araçlarını elektrikli otomobiller ile yenilemiştir.

Mekanik odalarda ihtiyaç olan noktalarda ısı yalıtımı tadilatları yapılmış; arızalı ve kırık ölçüm cihazları yenisi ile değiştirilmiştir. Kullanımda olmayan ofis katlarının elektrik tüketimleri takip edilerek gereksiz enerji sarfiyatının önüne geçilmiştir.

Alınan tüm önlemlerin sonucunda 2024 yılında Şirket'in toplam doğal gaz, araç yakıtı ve elektrik enerjisi tüketiminde %1 oranında tasarruf sağlanmıştır.

Çevre performansı kapsamında atık yönetimine de önem veren Nurol GYO, 2024 yılında geri dönüştürülebilen atıkları ayrı toplayarak bertarafa iletmiştir.

Nurol GYO faaliyetlerini ISO 50001:2018 Enerji Yönetim Sistemi Sertifikası bağlamında yürütmektedir.





Nurol GYO, çevre dostu, enerji verimli ve sürdürülebilir yaşam alanları tasarlayarak LEED Gold sertifikalı projelerle yeşil büyümeyi destekliyor.

270 EV-OFİS

50 OFİS

16 TİCARİ ALAN

6.842 m²

Çevreye duyarlı mimarinin örneklerinden biri.

Çevresel Gelişim

Nurol Makina

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ODAKLI ZIRHLI ARAÇ ÜRETİMİ



Bu bölümde

- Çevresel Sürdürülebilirlik Alanında İyileştirme Çalışmaları
- Kapsam 1 ve Kapsam 2 Sera Gazı Emisyonlarında Azalma
- Verimli Enerji Kullanımı Çalışmaları

Üst yönetim liderliğinde sürdürülebilirlik yönetimi

Nurol Makina'da sürdürülebilirlik, üst yönetim tarafından sahiplenilen ve kalkınma amaçları doğrultusunda belirlenen hedefler üzerinden düzenli olarak takip edilen bir süreç olarak ele alınmaktadır. Üst yönetim, şirket politikalarında açıklanan taahhütlerin yerine getirilmesi ve yasal şartlara uyumun sağlanmasından sorumluluğunu sürdürmektedir.

Sürdürülebilirlik hedefleri, ilgili bölüm temsilcilerinin katılımıyla oluşturulan "Sürdürülebilirlik Kurulu" tarafından izlenmekte, faaliyetler belirlenen kalkınma amaçlarına uygun şekilde yürütülmekte ve elde edilen sonuçlar düzenli olarak üst yönetime raporlanmaktadır.

Her aşamada çevreye uyum

Nurol Makina, faaliyetlerini ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi standartlarındaki gereksinimleri referans alarak yürütmektedir. Üst yönetimin "İSG ve Çevre Politikası" kapsamında taahhüt ettiği üzere, Çevre Yönetim Sistemi şirket içinde tasarım aşamasından başlayarak satış sonrası hizmetlere kadar ürün ve süreçlerin tüm yaşam döngüsünde uygulanmaktadır. Bu yaklaşım, çevreye duyarlı ve sürdürülebilir iş yapış modelinin temelini oluşturmaktadır.

Şirketimiz çevre yönetim sisteminin sürdürülebilirliğinin ve etkinliğinin ölçülebilmesi adına her yıl akredite kuruluş tarafından denetimlere tabii tutulmaktadır. Bu kapsamda çevre etki-boyut analizleri, sürece ait "risk ve fırsatlar" ve hedefler sürekli gözden geçirilmekte ve uygunsuzluklar ERP uygulaması üzerinden takip edilmektedir. Çevre Yönetim sistemi, tasarım aşamasından başlayarak satış sonrası hizmetler aşaması da dâhil olmak üzere bütün süreçlerde uygulanan bir sistemdir. Şirket içerisinde tüm iç denetimlerde çevre konusunda farkındalık ölçülmektedir.

Üst yönetim;

- Stratejik hedeflere yönelik operasyonel amaçları belirlemek,
- Politikalarda da taahhüt edildiği gibi yasal şartlara uyumu sağlamak,
- Kritik seviyede tespit edilen çevre etki boyut değerlendirmelerine yönelik aksiyonları belirlemek,
- Çevresel etkilerin yaşam döngüsü içerisinde istem dışı şekilde artmasını önlemek,
- Ürün ve hizmetlerin tasarımının, imalatının, dağıtımının, tüketiminin ve elden çıkarılmasının kontrol altında kalmasını sağlamak amacıyla gerekli fonksiyonları kurmak,
- Çalışanları ve paydaşları çevreye olan sorumluluklar konusunda bilinçlendirmek ve katılımlarını sağlamak

amacıyla gerekli faaliyetleri koordine etmekten sorumludur.

Çevresel risklerin yönetimi ve sürdürülebilirlik uygulamaları

Nurol Makina, 2024 yılında sera gazı emisyonlarını azaltmak ve enerji verimliliğini artırmak amacıyla gerçekleştirilen yatırımların sürekliliğinin sağlanması adına yaptığı düzenli gözden geçirmelere istinaden kontroller ve bakımlar ile yatırımlarına devam etmektedir. Karbon ayak

Çevresel Gelişim Nurol Makina

Nurol Makina, enerji verimliliği ve ISO 50001 uygulamalarıyla karbon emisyonlarını ve atık miktarını azaltırken, sıfır atık ve döngüsel ekonomi odaklı sürdürülebilir üretim hedeflerini güçlendirmektedir.

izini azaltmak ve çevresel sürdürülebilirlik adına ilerleyen dönemlerde de iyileştirme çalışmalarını planlamaktadır. Raporlama döneminde Nurol Makina'nın açıklanmış karbon nötr olma hedefi bulunmamakla birlikte, çevresel sürdürülebilirlik alanındaki iyileştirme çalışmaları planlı bir şekilde devam etmiştir.

2024 yılı boyunca öne çıkan çevresel sürdürülebilirlik uygulamaları arasında, havuz araçlarında elektrikli araç kullanımının artırılması ve şirket araçlarının bir bölümünün elektrikli araçlarla değiştirilmesi yer almaktadır. Bu sayede fosil yakıt kullanımı azaltılmıştır. Ayrıca tek kullanımlık bardaklar yerine porselen ve cam bardaklara geçilmiş, fabrikanın farklı alanlarında su sebilleri kullanılarak plastik tüketimi ve su israfı önlenmiştir. Promosyon ürünlerinde geri dönüştürülebilir kağıt kullanımına ağırlık verilmesiyle birlikte, şirket genelinde çevreye duyarlı bir tüketim anlayışı pekiştirilmiştir.

Sera gazı emisyonları ve atık miktarında azalış

Nurol Makina'da TPG olarak takip edilen Kapsam 1 ve Kapsam 2 sera gazı emisyonları 2024 yılında bir önceki yıla göre azaltılmıştır. Buna bağlı olarak dolaylı sera gazı emisyonları arasında değerlendirilen tehlikeli atık miktarı da bir önceki yıla göre düşmüştür.

Nurol Makina'da elektrik tüketimine ilişkin yürütülen bilinçlendirme çalışmaları ve süreç iyileştirmelerinin etkisi, 2024 yılı verilerinde açıkça gözlemlenmiştir. İşçilik saatlerindeki artışa rağmen elektrik tüketiminde düşüş sağlanmış, böylece gerçekleştirilen faaliyetlerin enerji verimliliği ve tasarruf açısından somut katkılar sunduğu ortaya konmuştur.

Enerji yönetimi ve ISO 50001 uygulamaları

Bilinçlendirme ve enerji izleme faaliyetlerinin geliştirilmesi kapsamında, enerji verimliliği konusunda çalışan firmalara kıyaslama ziyaretleri gerçekleştirilmiş ve ISO 50001 standardı çerçevesinde yürütülen enerji iyileştirme ve farkındalık çalışmaları değerlendirilmiştir.

2024 yılında da ISO 50001 belgesinin devamlılığına yönelik çalışmalar sürdürülmüş, bu kapsamda gerçekleştirilen dış denetim başarıyla tamamlanmıştır.

SKDM kapsamı dışında kalan faaliyetler

10 Mayıs 2023 tarihli ve (AB) 2023/956 sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Tüzüğü ile tesis edilen Sınırda Karbon Düzenleme Mekanizması (SKDM), belirli sektörlerde AB'ye ithal edilen ürünleri kapsayacak şekilde uygulanmaktadır. Ancak, Nurol Makina'nın ürettiği ürünler, 2015/2446 sayılı Avrupa Komisyonu Yetki Devri Tüzüğü'nün 1. maddesinin 49. bendinde tanımlandığı üzere askeri faaliyetler kapsamında değerlendirilmekte olup, söz konusu düzenlemenin kapsamına tabi değildir.

Bu nedenle, SKDM'ye yönelik raporlama ve uyum yükümlülükleri Nurol Makina için geçerli olmamakta, ancak şirket çevresel sürdürülebilirlik hedefleri doğrultusunda karbon emisyonlarının azaltılmasına yönelik uygulamalarını ve yatırımlarını sürdürmektedir.

Özenli su kullanımı yaklaşımı

Nurol Makina üretim faaliyetleri kapsamında herhangi bir su tüketimi bulunmamaktadır. Personel kullanımlarına bağlı su tüketimleri için geçmiş yıllarda başlatılan çalışmalar 2024 yılında da sürdürülmüştür. Ancak bu dönemde, bir önceki yıla kıyasla daha fazla su tüketildiği kaydedilmiştir.

Tek kullanımlık su tüketiminin önlenmesi ve ambalaj atığı miktarının azaltılması amacıyla üretim sahasına ve ofislere içme suyu arıtma cihazları kurulmuştur.

Nurol Makina'nın Organize Sanayi Bölgesi (OSB) sınırları içinde faaliyet göstermesi nedeniyle su, içme suyu şebekesinden temin edilmekte; oluşan atık sular ise doğrudan OSB kanalizasyon hattına deşarj edilmektedir.

Sıfır atık ve kaynağında ayrıştırma uygulamaları

Nurol Makina faaliyet döngüsünde ortaya çıkan tüm atıklar, Atık Yönetimi Yönetmeliği ve Sıfır Atık Yönetmeliği hükümlerine uygun olarak kurulan atık yönetim altyapısında değerlendirilmektedir. Bu süreçte, atık hiyerarşisine uyulmakta ve döngüsel ekonomiye katkı odağı gözetilmektedir. Atıklar, kaynağında ayrı toplanmakta ve geçici atık depolama alanında görevli personel tarafından belirlenen bölümlerde depolanmaktadır. Böylelikle atıkların çevreye zarar vermeden yönetilmesi sağlanmakta ve geri kazanım süreçlerine katkı sunulmaktadır.

Gerek atık oluşumunun azaltılması gerekse atıkların kaynağında ayrıştırılması amacıyla eğitimler ve iş başı konuşmaları düzenlenmektedir.

2024 yılında tehlikeli atık miktarında artış gözlemlenirken, tehlikesiz atık miktarında azalma kaydedilmiştir. Tehlikesiz atıkların tamamı geri kazanım tesislerine sevk edilerek çevresel etkileri ortadan kaldırılmıştır.

Tehlikeli atık miktarının azaltılması amacıyla, makine ve ekipmanlarda kullanılan kimyasallar daha uzun ömürlü ve doğal içerikli olanlarla değiştirilmiş ve bu sayede tehlikeli atık oluşumunda düşüş sağlanmıştır.

Çevresel Gelişim

Nurol Teknoloji

SÜRDÜRÜLEBİLİR İŞ MODELİNİ BENİMSEMİŞ BİR TEKNOLOJİ ŞİRKETİ



Bu bölümde

- ISO 50001'e Geçiş Hedefi
- Yenilenebilir Enerji Kullanımının Avantajları
- Dijital Ortamda Atık Yönetim Süreci Takibi
- Su Tasarrufu Odağı

Sürdürülebilir ürün ve üretim yaklaşımı

Nurol Teknoloji, sürdürülebilir bir iş modeli benimsemekte; üretim süreçleri ile ürünlerinin yaşam döngüsü etkilerini sürekli iyileştirme perspektifiyle ele almaktadır.

Şirket, iklim kriziyle mücadeleye katkısını somut uygulamalar ve sistematik iyileştirmelerle güçlendirmeyi hedeflemektedir.

Nurol Teknoloji, ürünlerinin çevresel etkilerini hammadde tedarikinden tasarım ve üretime, lojistik ve kullanım sürecinden kullanım ömrü sonu/bertaraf aşamasına kadar bütüncül bir yaklaşımla değerlendirmekte; tespit edilen risk ve etkileri azaltmaya yönelik aksiyonları hayata geçirmektedir.

Çevre etkilerini en aza indirme hedefi

Nurol Teknoloji, çevresel etkileri en aza indirmek amacıyla çevre yönetim sistemleri uygulamaktadır. Şirket, üretim süreçlerinde sürdürülebilirliği ön planda tutarak, doğal kaynakların kullanımını sınırlandırmayı hedeflemektedir.

Nurol Holding, 2018 yılında Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzalayarak çevre, insan hakları ve yolsuzlukla mücadele alanlarında taahhütlerde bulunmuştur. Bu kapsamda, yönetim kurulu ve üst yönetim, çevre yönetimi politikalarının oluşturulması ve uygulanmasında aktif rol oynamaktadır.

Çevre yönetimi bağlamında kararlı ve iddialı duruş

Nurol Teknoloji, çevresel faaliyetlerini ISO 14001:2015 Çevre Yönetim Sistemi çerçevesinde yönetmektedir.

Şirket, çevre, atık ve atık su yönetimi alanlarında yasal yükümlülüklerin takibi ve emisyon ölçümleri gibi alanlarda düzenli çalışmalar yürütmektedir.

ISO 50001'e geçiş çalışmaları

Nurol Teknoloji Enerji yönetimi ve sürdürülebilirlik konularında sürekli iyileştirme yaklaşımıyla ISO 50001:2018 Enerji Yönetim Sistemi sertifikası çalışmalarına başlamıştır.

Sertifikasyon süreci, enerji tasarrufu yapılması, enerji giderlerinin düşürülmesi ve çevre duyarlılığını teşvik eden süreç ve sistemlerin oluşturulması kapsamında gerçekleştirilmektedir.

Nurol Teknoloji'nin hedefi, 2025 yıl sonuna kadar belgelendirme çalışmalarını tamamlayarak ISO 50001 standardına geçmektir.



Çevresel Gelişim Nurol Teknoloji

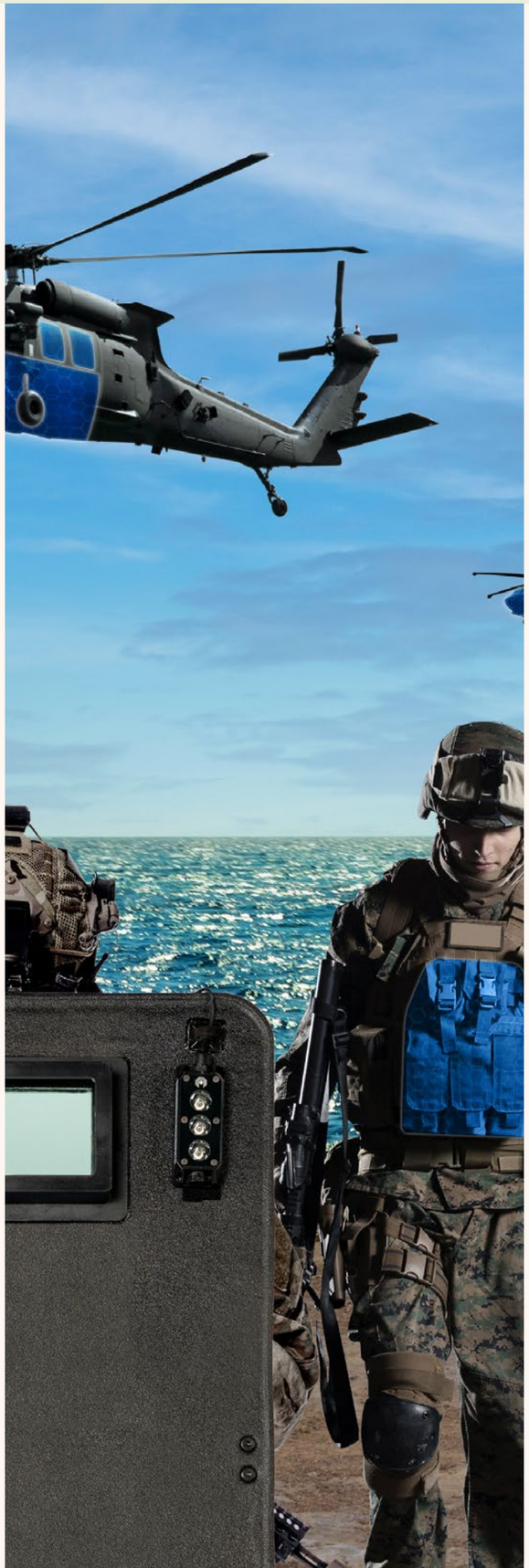
Şirket'in her iki yerleşkesi, Çevre İzin ve Lisans Yönetmeliği kapsamında hava emisyonu için gerekli çevre izinlerine sahip olup, tüm yasal gereklilikleri eksiksiz şekilde yerine getirmektedir.

Bunun yanı sıra, çevresel performansın sürekli iyileştirilmesi amacıyla, süreçlerin izlenmesi, ölçümlerin düzenli olarak raporlanması ve çalışanların çevre bilincini artırmaya yönelik eğitim faaliyetleri de yürütülmektedir. Böylece Nurol Teknoloji, doğal kaynakların verimli kullanımı, kirliliğin önlenmesi ve sürdürülebilir üretim hedefleri doğrultusunda çevre yönetimi konusundaki taahhütlerini kararlılıkla yerine getirmektedir.

AQAP 2110 NATO Kalite Güvence Gereklilikleri Belgesi

Nurol Teknoloji, 2024 yılında AQAP 2110 NATO Kalite Güvence Gereklilikleri Belgesi'ne sahip olmuştur.

2024 yılı içerisinde üstlenilen projeler kapsamında, müşteri tarafından AQAP 2110 (NATO Kalite Güvencesi Gerekleri) standardının uygulanması şart koşulmuştur. Bu kapsamda mevcut kalite yönetim sistemimizde aşağıdaki revizyon ve ilave uygulamalar gerçekleştirilmiştir.



Nurol Teknoloji'de entegre yönetim sistemleri kapsamında risk analizi ve iç denetim süreçleri gerçekleştirilmiştir.

Risk analizleri aşağıdaki gibi yürütülmüştür;

Yöntem Proses bazlı risk analizi (örnek FMEA, L matris yöntemi)

Frekans Yılda bir kez genel güncelleme, ihtiyaç halinde değişiklik (YGG, iç denetim, uygunsuzluk, yeni proses vb. durumlarda) ve ara değerlendirmeler

Kapsam Tüm entegre yönetim sistemi süreçlerini kapsamıştır. (Kalite, çevre, İSG).

İyileştirme Risklerin %25'ine yönelik iyileştirici faaliyetler başlatılmıştır. Risk skorları ortalama %12 azaltılmıştır.

2024 Gelişimi Özellikle tedarik zinciri, proses, bilgi güvenliği süreçlerinde risk farkındalığı artırılmış ve kontrol önlemleri güçlendirilmiştir.

İç tetkikler aşağıdaki gibi yürütülmüştür;

Planlama 2024 yılı iç denetim planı risk ve proses önceliğine göre oluşturulmuştur.

Frekans
Kritik süreçler > 2 kez/yıl
Diğer süreçler > 1 kez/yıl
Gerektiğinde özel denetimler (şikayet, uygunsuzluk, yönetim kararı vb.) yapılmıştır.

Kapsam Tüm yönetim sistemi standartlarının gerekliliklerini kapsayacak şekilde çapraz denetim yapılmıştır.

Denetçi Yetkinliği Tüm denetçiler eğitime tabi tutularak yeterlilikleri güncellenmiştir.

Performans
Toplam 12 süreç denetlenmiştir. 26 adet uygunsuzluk / 7 adet iyileştirme fırsatı tespit edilmiştir. Çalışma sonucunda %100 kapanış oranına ulaşılmıştır.

Gelişim İç denetim soruları AQAP 2110 standart maddeleri kapsamında da gözden geçirilmiş ve sorular güncellenmiştir.

Dokümantasyon Uyumlaştırması
Mevcut prosedürler AQAP 2110 gereklerine göre gözden geçirilmiş ve gerekli revizyonlar tamamlanmıştır. Kalite Planı, Özel Proses Kontrol Prosedürü ve Konfigürasyon Yönetimi belgeleri bu doğrultuda güncellenmiştir.

Kalite Yönetim Planı Hazırlanması
Projeye özel kalite planı hazırlanarak müşteri onayına sunulmuştur. Bu plan kapsamında denetim noktaları, kontrol seviyeleri, izlenebilirlik şartları ve kayıt yönetimi detaylandırılmıştır.

Konfigürasyon Yönetimi
Ürün konfigürasyonlarının doğru ve izlenebilir şekilde yönetilebilmesi amacıyla konfigürasyon kontrol prosedürü devreye alınmıştır. Bu sayede tasarım, üretim ve test süreçlerinde yapılan değişiklikler kayıt altına alınmış ve onay sürecine bağlanmıştır.

Müşteri Denetimi
Projeye ilişkin sistem uygulamalarının uygunluğunu değerlendirmek üzere müşteri tarafından saha denetimi gerçekleştirilmiştir. Denetim sırasında dokümantasyon, kayıtlar,

Çevresel Gelişim Nurol Teknoloji

personel yeterlilikleri ve ürün izlenebilirliği detaylı olarak incelenmiş; süreçlerimize uygunluk teyit edilmiştir. Tespit edilen iyileştirme fırsatları doğrultusunda gerekli aksiyonlar alınmış ve müşteriyle paylaşılmıştır.

Nurol Teknoloji'de risk ve denetim süreçleri entegre bir yapıda yönetilmekte, sürekli iyileştirme yaklaşımıyla desteklenmektedir. 2024 yılında daha proaktif bir yaklaşım benimsenmiş, risk temelli düşünce daha güçlü uygulanmıştır.

Şirket, 2025 yılında süreç risklerinin temel göstergelerle ilişkilendirilmesi ve denetim sonuçlarının yönetim sistemi performans göstergeleriyle entegrasyonunu hedeflemektedir.

Enerjide verim, karbonda azalış

Nurol Teknoloji, enerji verimliliğini artırmak amacıyla tüketim miktarlarını düzenli olarak izlemekte; yıl bazında yapılan değerlendirmeler doğrultusunda hedefler ve temel göstergeler belirlemektedir.

Ankara-Gölbaşı yerleşkesinde kurulan 975 kWp kapasiteli çatı güneş enerji santrali ile üretim tesisinin enerji ihtiyacının yaklaşık %15'i karşılanmaktadır. Bu yatırım sayesinde, Kapsam 2 emisyonlarında yıllık 585 ton CO_2 azaltımı sağlanmış, ayrıca yaklaşık 1.415 ağacın kesilmesi önlenmiştir.

Nurol Teknoloji'nin aylık enerji tüketim verileri, Bakım Onarım ve ilgili diğer birimler tarafından titizlikle takip edilmekte; enerji kaybı yaşanabilecek alanlarda iyileştirme çalışmaları hayata geçirilmektedir. Mevcut emisyon kaynaklarında düzenli olarak emisyon ölçümleri gerçekleştirilmekte ve elde edilen sonuçlar yasal sınır değerler ile karşılaştırılarak uygunluk sürekli olarak denetlenmektedir.

Sürdürülebilir üretim için entegre ve dijital atık yönetim

Nurol Teknoloji, atık yönetimini yalnızca bertaraf süreçleriyle sınırlı görmeyip, kaynağında azaltım, geri dönüşüm oranlarının artırılması ve döngüsel ekonomiye katkı sağlanması hedefleri doğrultusunda bütünsel bir yaklaşımla ele almaktadır.

2024 yılında atık yönetimi süreçlerine çeyrek bazlı azaltım hedefleri eklenmiş, oluşan atıklar üretim yoğunluğu ve proses değişiklikleriyle birlikte düzenli olarak gözlemlenmiştir. Üretim süreçleri analiz edilerek atık haritası çıkarılmış, her çalışma alanında uygun sıfır atık kumbaraları ile atık istasyonları oluşturulmuştur.

Tehlikeli ve tehlikesiz atıklar, atık sorumluları tarafından geçici depolama alanlarına taşınmakta, burada uygun şekilde sınıflandırılarak lisanslı firmalar aracılığıyla bertaraf veya geri dönüşüm süreçlerine yönlendirilmektedir.

Nurol Teknoloji'de risk ve denetim süreçleri entegre yönetim sistemi çerçevesinde proaktif olarak yürütülmekte; sürekli iyileştirme ve risk temelli yaklaşım sayesinde süreç performansı güçlendirilmektedir.

Bu operasyonlar, Çevre Kanunu, Atık Yönetimi Yönetmeliği ve ilgili mevzuat ile tam uyum içinde yürütülmektedir.

Atık yönetimi süreçlerinin şeffaflığı ve izlenebilirliği, QDMS Atık Yönetimi Modülü ve dijital izleme tabloları aracılığıyla sağlanmaktadır. Bu sayede yıllık raporlamalar sistematik hale getirilmiş, tehlikeli atık geçici depolama alanlarının iyileştirilmesi, sızdırmazlık kontrollerinin artırılması ve tankerle taşınan atıklara yönelik kayıt ve analiz süreçlerinin dijitalleştirilmesiyle çevresel riskler minimize edilmiştir.

Nurol Teknoloji'de 2024 yılı genelinde; atıklar arasında en sık oluşan türler tehlikesiz atık kategorisinde değerlendirilen seramik malzemeler içeren çamurlar ve tehlikeli maddeler içeren ambalajlar olmuştur. Yıl boyunca ayrıca tehlikesiz atık sınıfında yer alan ahşap, plastik vb. ambalaj atıkları da toplanmıştır.

Değer zinciri kapsamında; tedarikçi ve bertaraf firmalarının çevresel yeterlilikleri gözden geçirilmiş, geri dönüşüm oranı yüksek tesislerle iş birliğine öncelik verilmiş, kompozit ve seramik proseslerinde fire oranları minimize edilmiştir.
Bu bütünleşik yaklaşım sayesinde, yalnızca atıkların bertaraf edilmesi değil; kaynağında sistematik olarak azaltılması, geri dönüşüm oranlarının artırılması ve döngüsel ekonomiye katkı sağlanması mümkün hale gelmiştir.

Nurol Teknoloji sahip olduğu belge ve sistemlerin dönemsel denetimlerini tamamlamıştır.

İç denetim çalışmalarında ISO 9001, AS9100D ve ISO 14001, ISO 27001, ISO 17025, ISO 45001, AQAP 2110 belgelerinin gerekleri incelenmiştir. Denetimlerde toplam 26 adet uygunsuzluk, 7 adet iyileştirme önerisi tespit edilmiş; bulgulara dair düzeltici iyileştirici faaliyetler raporlama döneminde tamamlanmıştır.

Dış denetim bağlamında ISO 9001, AS9100D ve ISO 14001, ISO 27001, ISO 17025, ISO 45001 belgelendirme, AQAP 2110 ise gözetim incelemesine tabi olmuştur. raporlama döneminde söz konusu denetimler başarıyla tamamlanmış; raporlanan 13 adet uygunsuzluğa yönelik telafi edici çalışmalar gerçekleştirilmiştir.

Ek olarak Nurol Teknoloji'nin tüm dokümanları raporlama döneminde ilk kez alınan AQAP 2110 kapsamında detaylı olarak gözden geçirilmiştir.

Çevresel Gelişim Nurol Teknoloji

Atık ve Tehlikeli Madde Yönetiminde Değer Zinciri Yaklaşımı

2024 yılı boyunca Nurol Teknoloji, değer zinciri kapsamında atık yönetimi ve tehlikeli madde faaliyetlerinde çevresel etkileri azaltmaya odaklı adımlar atmıştır.

Değer zinciri kapsamında atık yönetimi iyileştirmeleri

Nurol Teknoloji tedarikçi ve bertaraf firmalarıyla iş birliği bağlamında hizmet aldığı firmaların çevresel yeterliliklerini gözden geçirmiş, geri dönüşüm oranı yüksek tesislerle çalışmaya öncelik vermiştir.

Şirket, üretim prosesinde kaynak kullanımı azaltımına yönelik çalışmalar yürütmüştür. Kompozit ve seramik proseslerinde atık oluşumu azaltılmış, bazı hammaddelerde fire oranı minimize edilmiştir.

Atıklar için dijital izleme tabloları hazırlanarak süreç şeffaflaştırılmış, yıllık raporlama sistematik bir yapıya kavuşturulmuştur.

Bu çalışmalar, yalnızca atıkların bertarafını değil; atık miktarının sistematik şekilde azaltılmasını sağlamış, geri dönüşüm oranlarını yükselterek döngüsel ekonomiye doğrudan katkı sunmuştur.

Tehlikeli madde yönetiminde güçlendirilmiş önlemler

Nurol Teknoloji atık yönetimini yasal çerçeve kapsamında yürütmektedir. 2024 yılında taşıma, depolama ve bertaraf işlemleri; Çevre Kanunu, Atık Yönetimi Yönetmeliği ve Tehlikeli Maddelerin Karayolu ile Taşınması Hakkında Yönetmelik hükümlerine tam uyum içinde yürütülmüştür.



Raporlama döneminde tehlikeli atıkların geçici depolama alanlarının iyileştirilmesini ve sızdırmazlık kontrollerinin artırılmasını öngören tedbirler alınmıştır. Yıl içinde ayrıca tankerle taşınan atıkların kayıt ve analiz süreçleri dijital ortama taşınmıştır.

Hayata geçirilen bu önlemler sayesinde çevresel riskler en aza indirilmiş, olası sızıntı ve bulaşma ihtimalleri önlenmiş; denetimlerde şeffaf ve izlenebilir bir yapı tesis edilmiştir. Gerçekleştirilen çalışmaların sonucunda Nurol Teknoloji T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği İl Müdürlüğü denetimlerine açık ve izlenebilir bir yapıya kavuşmuştur.

Arıtma suyu kullanımının başlatılması

2024 yılında su yönetimi ve döngüselliği bakımından büyük önem taşıyan arıtma suyu tüketimi projesi hayata geçirilmiş MBR teknolojisine sahip tesis devreye alınmıştır.

Şirket içerisinde arıtma suyu kullanımı başlamış, su tasarrufu sağlamak amacıyla fotoselli muslukların yerleşkelerde kullanımına devam edilmiştir.

Su arıtma süreçlerinde yenilikçi teknolojiler

2024 yılında su arıtma alanında yürütülen çalışmalar, sürdürülebilir üretim hedefleri doğrultusunda hem sistem verimliliğini artırmak hem de çevresel etkileri azaltmak amacıyla tasarlanmıştır. Geleneksel arıtma yöntemlerine ek olarak, ileri teknoloji çözümlerden biri olan Geotube sistemlerinin uygulamasına başlanmıştır.

Geotube sistemleri, özellikle üretim süreçlerinden kaynaklanan yoğun partiküllü atık suların etkin şekilde yönetilmesini sağlamış; çamur ve katı partiküllerin daha hızlı ayrıştırılması ile arıtma sonrası suyun berraklığı ve yeniden kullanım potansiyeli artırılmıştır. Bu sayede, suyun kapalı devre sistemlerde tekrar kullanılmasına yönelik altyapı güçlendirilmiş, doğal su kaynakları üzerindeki baskı azaltılmıştır.

Yeni nesil arıtma teknolojilerinin devreye alınması, yalnızca çevresel kazanımlar sağlamakla kalmamış, aynı zamanda işletme maliyetlerinin ve bertaraf yükümlülüklerinin optimize edilmesine de katkı sunmuştur.

975 kWp
GÜNEŞ ENERJİSİ

585 ton CO_2
YILLIK TASARRUF

%100
DİJİTAL ATIK
Kaynak kullanımında azalma ve artan geri dönüşüm oranı.

Çevresel Gelişim

FNSS

SÜRDÜRÜLEBİLİR ÇEVRESEL YÖNETİM ODAKLI KURUMSAL BİR KÜLTÜR



Bu bölümde

- ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi Entegrasyonu
- Kapsam 1 ve 2'nin Toplamında %11,7'lik Azalma
- 2039 Karbon Nötr Hedefi

Atık yönetimi ve döngüsel ekonomiyi güçlendirme faaliyetleri

FNSS, kara savunma sistemleri alanında tanınan bir firma olup, ihtiyaca özel, etkin, güvenilir ve yenilikçi paletli ve tekerlekli zırhlı araçların tasarımı, üretimi ve ürün yaşam döngüsü boyunca desteğini sağlamaktadır.

İklim kriziyle mücadeleye destek veren FNSS, operasyonlarının çevresel etkilerini gözeterek izlemekte ve gerekli iyileştirme adımlarını uygulamaktadır.

Çevresel etkiyi azaltmaya yönelik sistematik çalışmalar

FNSS, çevresel etkilerini karbon ve su ayak izi ile enerji yönetimi başlıkları altında izlemekte ve yönetmektedir. Şirket, benimsediği yaşam boyu yaklaşımıyla, özellikle ana operasyonlarında karbon ve su ayak izini azaltmaya ve tüm süreçlerini bu doğrultuda geliştirmeye odaklıdır.

Kaynak verimliliği, çevresel etkilerin azaltılmasında FNSS'nin stratejik yol haritasının temel unsurlarından olup, enerji ve doğal kaynak kullanımı, koşul ve gerekliliklere en uygun şekilde sistemlere entegre edilmektedir.

Uygunluk yükümlülükleri kapsamında, çevresel, yönetsel ve diğer gereklilikler takip edilmekte ve dokümante edilerek kayıt altında tutulmaktadır. Ölçüm, analiz, raporlama, dokümantasyon, arşivleme ve bilgi verme gibi gereklilikler yıllık faaliyet planı ile izlenmekte ve ilgili çalışmalar yasal süreler dahilinde yürütülmektedir.

Şirket içi ve dışı faktörlerin yanı sıra ilgili tarafların ihtiyaç ve beklentileri değerlendirilirken, tasarımdan başlanarak tüm iş süreçleri boyunca oluşması muhtemel çevre risk ve fırsatlar analiz edilmektedir. Alt süreçlerde çevre boyut-etki analizleri düzenli olarak gözden geçirilmekte ve güncel tutulmaktadır.

Çevre performansının takibi

FNSS 2024 yılında çevre performansını karbon ayak izi (Kapsam 1 ve Kapsam 2), mavi su ayak izi, büyük ölçekli sıfır çevre kazası, şirket araçlarındaki ortalama akaryakıt tüketimi, yanma bacaları emisyon değerleri, atıksu deşarj suyu kalitesi, solvent atık oranı, yıl içerisinde düzenlenen çevre eğitimine katılım oranı, çalışan başına çevre önerisi ve müşteri çevre değerlendirme skoru ile takip etmiştir.

FNSS yönetimi, 6 aylık periyotlarla çevre yönetim sistemi kapsamında gözden geçirme toplantıları organize etmektedir. Bu toplantılarda; entegre yönetim sistemi politikası, iç ve dış gelişmeler, ilgili tarafların ihtiyaç ve beklentileri, uygunluk yükümlülükleri, izin ve belgelendirmeler, çevre boyutları, risk ve fırsatlar, amaç hedef ve programlar, çevre performansı, şikâyet ve bildirimler, sürekli iyileştirmeyle ilgili fırsatlar ve faaliyetler, iletişim ve kaynak yönetimi konuları ele alınmaktadır.

Bu yaklaşım, olumsuz çevresel etkinin meydana gelmeden kontrol altına alınmasını ve söz konusu etkilerin proaktif şekilde ortadan kaldırılmasını hedeflemektedir.

Çevresel Gelişim FNSS

FNSS, hedeflerden sapmaları hızla düzeltici ve önleyici adımlarla yönetiyor, iklim değişikliği risk ve fırsatlarını süreçlerine entegre ediyor.

Üst yönetim taahhüdü

Şirket üst yönetimi FNSS olarak gerçekleştirilen bütün faaliyetlerde çevre kirliliğinin azaltılacağını, doğal kaynakların ve enerjinin verimli kullanılacağını ve çevre ayak izinin küçültülmesi için çaba sarf edileceğini entegre yönetim sistemi politikası aracılığıyla taahhüt etmiştir.

Üst yönetimin çevre yönetimi konusundaki başlıca sorumlulukları arasında

- Etkin bir çevre yönetim sistemi işleyişinin sağlanması adına şirket içerisinde gerekli yapının kurulması,
- Yapılan çalışmaların stratejik yön ve bağlamla uygunluğunun sağlanması,
- Belirlenen çevre yönetimi şartlarının bütün süreçlere entegrasyonunun yapılması,
- Çevre yönetim sistemi için gerekli kaynakların varlığının güvence altına alınması ve sürekli iyileştirme çalışmalarının desteklenmesi

gibi konular yer almaktadır.

FNSS üst yönetiminin diğer sorumlulukları arasında Çevre Kanunu kapsamında çevre mevzuatına tam uyumun sağlanması ve ilgili kamu kurum ve kuruluşlar ile bilgi paylaşımını yürütmek de yer almaktadır.

FNSS, 2023 yılında toplam tüketim değeri üzerinden verdiği doğal kaynaklarla ilgili temel performans göstergelerini 2024 yılında karbon ve su ayak izi olarak takip etmeye başlamıştır. Ayrıca, döngüsel ekonomi yaklaşımı kapsamında, atık solvent/kullanılan solvent oranı parametresi Şirket'in üretim proseslerinde oluşan tehlikeli atık miktarının azaltılmasına yönelik çalışmalar bağlamında izlemeye alınmıştır.

ISO 14001 standartlarına uyum sağlayan entegre çevre yönetim yapısı

FNSS'de çevre yönetimi çalışmaları 2005 yılında ISO 14001 standardına uygun olarak yürütülmeye başlanmıştır. 2019 yılında yapılan güncelleme ile ISO 14001 standardı Entegre Yönetim Sistemleri çatısı altına taşınmıştır.

Süreç bazlı çevre performans göstergeleri

FNSS'de ISO14001 kapsamında süreç bazlı çevre performans göstergeleri her yıl gözden geçirilerek belirlenmekte ve takip edilmektedir. Göstergelerin belirlenmesinde ilgili tarafların ihtiyaç ve beklentileri, önemli çevre boyutları ve uygunluk yükümlülükleri esas alınmaktadır.

Göstergelerde hedeflenen değerden sapma meydana gelmesi durumunda düzeltici/önleyici faaliyet altyapısı kullanılarak ilgili birimlerle kök neden analizi ve aksiyon planlaması yapılmaktadır.

2024 yılının ilk çeyreğinde iklim değişikliği bağlamında ISO 14001 standardında gerçekleşen değişiklikler Sürdürülebilirlik Komitesi'nde ele alınmış, risk ve fırsatlar belirlenmiş ve ilgili süreçlerde bu hususların takibine başlanmıştır.

ISO 50001 standardı kapsamında önemli enerji kullanımı (ÖEK) noktalarında gözden geçirme çalışması yapılarak, benzer sistemlerin gruplandırılması yapılmış, takip ve iyileştirme çalışmaları açısından verimlilik artırılmıştır.

İklim ve çevre performansını güçlendiren uygulamalar

2024 yılında enerji verimliliği çalışmaları kapsamında, sıcak su hatlarında kullanılan güneş enerjisi ile su ısıtma sisteminin revizyonu gerçekleştirilmiştir. Güneş enerjisi ile sağlanan ısıtma kızgın su kazanının yükünün azaltılmasını desteklemiş, doğalgaz tüketiminde düşüş sağlanmıştır.

FNSS bünyesinde 120 kW gücündeki güneş enerjisi santrali bulunmaktadır. 2024 yılında santralin mevcut altyapısının kapasite artırımına yönelik fizibilite çalışmaları yürütülmüştür. Önümüzdeki dönemde yatırım bütçesinin onaylanmasını takiben kapasite artırımına geçilmesi beklenmektedir.

SCADA altyapısı kapsamında FNSS'de tüketilen kaynakların takibini en iyi şekilde yapabilmek amacıyla izleme noktaları detaylı şekilde analiz edilmiş, eksik görülen alanlara yeni sayaçlar eklenmiştir.

Sürekli iyileştirme anlayışını benimsemiş olan FNSS sistemini düzenli olarak güncellenmekte ve geliştirmektedir. 2024 yılında imalat hollerinin havalandırma sistemlerinin izlenmesi için yedi adet sayaç sisteme entegre edilmiş; uzak noktaların izlenebilmesi amacıyla su kuyusu ve ACV modernizasyon binasına haberleşme altyapısı çekilmiş, PLC montajı ve kablolama çalışmaları tamamlanmıştır.

Elektrik tüketim takiplerinde ise yeni enerji analizörleri tedarik edilerek kontrol noktalarının sayısı %6 oranında artırılmıştır.

2024 yılında toplam enerji tüketiminde azalma

Bu düşüşte; elektrik tarafında havalandırma ve aydınlatma sistemlerinde yapılan zamanlama optimizasyonları, doğalgaz tarafında ise Ar-Ge binasındaki HVAC sistemi revizyonları ve sıcak su sistemi iyileştirmeleri etkili olmuştur. Yürütülen tüm çalışmalar, mevcut kontrol ve ölçüm noktaları aracılığıyla düzenli olarak izlenmiş; projelerin iklim ve çevre performansına anlamlı ve olumlu katkılar sağladığı gözlemlenmiştir.

Çevresel Gelişim FNSS

2024 yılı içerisinde iklim ve çevre performansını artırmak için havalandırma sistemlerine zamanlayıcılar entegre edilerek sistemlerin gün boyunca çalışma süreleri ve seviyeleri daha kapsamlı şekilde kontrol ve takip edilmeye başlanmıştır.

Kapsam 1 ve 2'nin toplamında %12'lik azalma

FNSS, 2019 yılından bu yana karbon ayak izini Kapsam 1, Kapsam 2 ve Kapsam 3 kategorilerinde, GHG Protokolüne uygun olarak hesaplamaktadır.

2024 yılında elektrik ve doğalgaz tüketimindeki azalmalar sayesinde, Kapsam 1 ve Kapsam 2 karbon ayak izi değerlerinin toplamı önceki yıla kıyasla %12 azaltılmıştır. 2024 yılı Kapsam-3 karbon ayak izi hesaplama çalışmaları devam etmektedir.

Dijitalizasyon çalışmaları (SCADA ve otomasyon entegrasyonu) ve yeni enerji tasarruflu teknolojilerin kullanımı emisyon azaltım hedefine ulaşma yolculuğunda en büyük katkıyı sağlamıştır.

Elektrikli araç dönüşümü

FNSS'de şirket araçlarının elektrikli araçlarla değiştirilmesi pilot uygulaması olumlu sonuçlanmış, mevcut araçların sözleşme bitiş tarihlerine göre elektrikli olanlarla değiştirilmelerine karar verilmiştir. 2024 yılında çevre yönetimi ve iklim değişikliği ile mücadele kapsamında elektrikli araçlar için şarj istasyonu kurularak devreye alınmıştır. Söz konusu istasyon personel araçlarının kullanımına açıktır.

2039 karbon nötr hedefi

Bu hedef doğrultusunda yol haritası belirlenmiş, gerçekleştirilecek potansiyel projeler tasarlanmıştır. İyileştirme ve yatırım çalışmalarından oluşan bu projeler planlanan uygulama takvimi doğrultusunda ele alınmaya başlanmıştır.

FNSS 2024 yılında çevresel risklerin azaltılması konusunda aşağıdaki hedefleri belirlemiştir:

- 2039 itibarıyla karbon nötr olunması,
- 2030 yılına kadar su ayak izinin %10 azaltılması,
- 2030 yılına kadar üretim proseslerinden kaynaklanan tehlikeli atıkların %15 azaltılması.

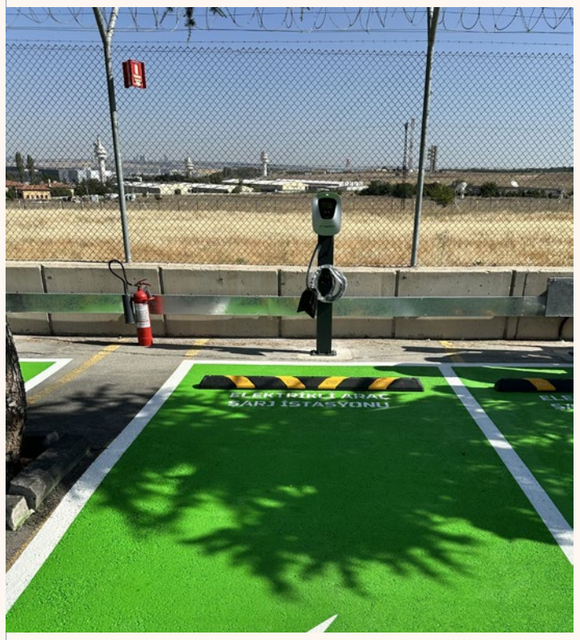
Bu stratejik hedefler Şirket fonksiyonları boyunca dağıtılmış ve süreç bazlı çevre performans göstergeleri tanımlanmıştır. Hedeflenen çıktılara ulaşmak için amaç, hedef ve programlar oluşturulmuştur.

Aylık, 3 aylık, 6 aylık ve yıllık bazda takip edilen göstergeler ile çevre performansı ölçülmüş ve yıl içerisinde planlanan iyileştirme projelerinin devreye alma çalışmaları gerçekleştirilmiştir.

120 kW
GÜNEŞ ENERJİSİ SANTRALİ

%6
ARTIRILAN ELEKTRİK KONTROL NOKTALARI

Çevre ve enerji performansı, dijitalleşme ve verimlilik odaklı çalışmalarla güçlenen bir yapı.



2024 Yılında Gerçekleştirilen Çalışmalar

Elektronik ekipman ömrünü uzatma Arızalı elektronik cihazların kullanılabilir parçaları birleştirilerek yeniden kullanıma kazandırılmıştır.

Çevre bilinci ve farkındalık Çalışanların çocuklarının katılımıyla 5 Haziran Dünya Çevre Günü ve Türkiye Çevre Haftası kapsamında üçüncü kez düzenlenen Gelecek İçin Sıfır Atık Sergisi'nde minik katılımcılar ödüllendirilmiştir.

Toplumsal fayda Ahşap atıklar, hayvan barınakları için kullanılmak üzere bölgedeki hayvan barınaklarına gönderilmiş; bir kısmı ise yerleşkedeki hayvanlar için barınak yapılmıştır. Dijitalleşme ile atık azaltımı Auto-nesting uygulamaları ile en verimli kesim planları hazırlanmış; boya ve kaynak eğitimlerinde artırılmış/sanal gerçeklik (AR/VR) teknolojileri kullanılarak atık oluşumu azaltılmıştır.

Toplumsal farkındalık Yöneticiler ve gönüllü çalışanların katılımıyla yıl boyunca çeşitli alanlarda atık toplama etkinlikleri düzenlenmiştir.

Planlanan ve devam eden çalışmalar

FNSS bünyesinde atık yönetimi bağlamında planlanan ve devam eden çalışmalardan satır başları:

- Solvent atıklarının distilasyon yöntemiyle ayrıştırılarak tekrar kullanılması.
- Kafeterya ve peyzaj atıklarının kompostlaştırılması ve organik gübre olarak yeşil alanlarda kullanılması.
- Tek kullanımlık plastik ve karton malzemeler yerine tekrar kullanılabilir alternatiflerin yaygınlaştırılması.

Atık miktarında azalma

2024 yılında hem tehlikeli hem de tehlikesiz atık miktarında önceki yıla göre azalma sağlanmıştır. Sağlanan azalmada hurda malzemelerin yeni takım üretimlerinde öncelikli olarak değerlendirilmesi ve proseslerdeki verimlilik artırıcı uygulamalar etkili olmuştur.

Çevresel Gelişim FNSS

Tehlikeli atık yönetimi

Tehlikeli atıklar (akümülatör ve tıbbi atıklar hariç) ilgili yönetmeliklere uygun şekilde geçici depolanarak lisanslı tesislere gönderilmektedir. Sağlık biriminde oluşan tıbbi atıklar ise Tıbbi Atıkların Kontrolü Yönetmeliği doğrultusunda depolanmakta ve belediye tarafından yetkilendirilmiş tıbbi atık sterilizasyon tesisine sevk edilmektedir.

Tüm tehlikeli atıkların sevkiyat süreci, T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı'nın MoTAT sistemi üzerinden yönetilmektedir. Ayrıca, ADR (Tehlikeli Maddelerin Uluslararası Karayollarında Taşınması Sözleşmesi) ve ilgili yönetmelik kapsamında danışmanlık hizmeti alınarak tüm sevkiyatların mevzuata tam uyumlu şekilde gerçekleştirilmesi sağlanmaktadır.

Su yönetiminde verimlilik ve iyileştirme çalışmaları

İklim krizi ile mücadeleye katkı sağlamak amacıyla, kıt su kaynaklarının verimli kullanılması, su tasarrufu uygulamalarının yaygınlaştırılması ve atıksu arıtma sistemlerinin iyileştirilmesi FNSS için sürekli gelişime açık öncelikli alanlar arasında yer almaktadır.

FNSS, 2020 yılından bu yana su ayak izini düzenli olarak ölçmekte, bu sayede su yönetiminde gelişim alanlarını tespit ederek gerekli aksiyonları hayata geçirmektedir. Bu yaklaşım, hem iklim krizi ile mücadelede hem de kurumsal sürdürülebilirlik hedeflerinde önemli bir adım oluşturmaktadır.

Su arıtma sisteminin devreye alınması

2024 yılında su kullanımının daha etkin hale getirilmesi amacıyla su arıtma sistemi kurulmuş, şirketin tüm içme suyu ihtiyacı sistem üzerinden karşılanmaya başlanmıştır. Böylece dışarıdan su tedariği asgari seviyeye indirilmiştir. İlave olarak bütün lavabo musluklarında debi ayarlaması gerçekleştirilmiş, su tüketiminde de düşüş sağlanmıştır.

Su arıtma bağlamında 2024 yılı için sürekli iyileştirme yaklaşımıyla yıl başında su ve atık su yönetimi kapsamında performans göstergeleri belirlenmiş ve yıl içerisinde planlanan kontrol ve iyileştirme çalışmaları tamamlanmıştır. İlgili parametreler takip edilerek düzenli periyotlarla gerçekleşme durumları kayıt altına alınmıştır.

2024 yılı içerisinde arıtma tesisinin bulunduğu bölgeye fiber kablo çekimi tamamlanmış olup anlık sistem takibi yapılmaya başlanmıştır.

Su tüketiminde %32 düşüş

2023 yılı son çeyreğinde şirket içi su şebekesinde tespit edilen bir kaçak giderilmiş olup, sadece bu sayede 2024 yılı toplam su tüketiminde %25 civarında düşüş yaşanmıştır. Yıl içerisinde de düzenli olarak su şebekesinde ve yangın hatlarında kaçak kontrolleri gerçekleştirilmeye devam edilmiştir. Gerçekleştirilen iyileştirme çalışmalarıyla birlikte 2024 yılı içerisindeki su tüketimi bir önceki yıla göre %32 oranında düşmüştür. Su tüketimi takiplerinde, sayaç tipleri yenilenerek kontrol noktalarının %10'unda ölçüm hassasiyeti artırılmış, kalan noktalar için de benzer iyileştirme çalışmalarının yapılması planlanmıştır.

Yeraltı suyu kullanımı

İlgili kullanım izni yetkili makamlardan şirketin kuruluş döneminde alınmıştır. Çekilen su miktarı sayaç ile takip edilmekte ve her yıl sürekli iyileştirme kapsamında çevre performans göstergesi olarak su ayak izinin azaltılması amaçlanmaktadır.

Oluşan atıksular biyolojik atıksu arıtma sisteminde kirletici parametreleri indirgenerek ilgili yönetmelik hükümleri doğrultusunda ve çevre izni kapsamında alıcı ortama deşarj edilmektedir.

2024 yılında deşarj miktarından önceki yıllara kıyasla %18 civarında düşüş yaşanmıştır.

Ağaçlandırma projeleri ile doğal yaşamın desteklenmesi

FNSS, 2024 yılında biyoçeşitlilik ve ekosistemin korunması amacıyla, 2023 yılında başlattığı yerleşkesine komşu boş arazilerin ağaçlandırılması çalışmalarına devam etmiştir.

Bu kapsamda, 27.800 m² büyüklüğündeki bir alanın ağaçlandırma çalışmaları tamamlanmış; buna ek olarak 21.000 m² büyüklüğünde bir alanın ağaçlandırılması için gerekli ön hazırlıklar gerçekleştirilmiştir. Söz konusu alanın ağaçlandırma çalışmalarının önümüzdeki iki yıl içerisinde tamamlanması planlanmaktadır.

FNSS'te Atık Yönetimi: Önleme, Azaltma, Geri Dönüşüm

FNSS yerleşkesinde atık yönetimi faaliyetleri, Atık Yönetimi Yönetmeliği ve Sıfır Atık Yönetmeliği hükümlerine uygun şekilde yürütülmektedir. Yasal gerekliliklerin yanı sıra atık hiyerarşisi ilkeleri doğrultusunda önceliklendirme yapılmaktadır. Bu kapsamda; atık oluşumunun önlenmesi veya azaltılması öncelikli hedef olup, oluşan atıkların mümkün olduğunda tekrar kullanılması, geri dönüşüme dâhil edilmesi, geri dönüşebilir nitelikte olmayanların ise son seçenek olarak geri kazanım süreçlerine yönlendirilmesi esastır.

Tesis genelinde, atıkların doğru şekilde ayrıştırılması için açık ve kapalı alanlarda sıfır atık sistemine uygun ayrıştırma üniteleri konumlandırılmıştır. Atık sevkiyat bilgileri, Atık Yönetimi Yönetmeliği kapsamında T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı çevrimiçi sistemi üzerinden beyan edilmektedir.

FNSS'de oluşan atıklar kaynağında türlerine göre ayrıştırılmakta, geçici depolama izni çerçevesinde azami sürelerde depolanmakta ve lisanslı tesislere geri dönüşüm/geri kazanım amacıyla sevk edilmektedir.

Atık piller, yetkilendirilmiş kuruluş (TAP) aracılığıyla anlaşmalı firmaya; endüstriyel yağlar ise geri kazanım lisansına sahip tesislere gönderilmektedir.

Yemekhanelerde oluşan bitkisel atık yağlar, yüklenici firma aracılığıyla lisanslı geri kazanım tesislerine, uygun ambalaj ve taşıma araçlarıyla iletilmektedir.

Çevresel Gelişim

TÜMAD

SÜRDÜRÜLEBİLİR MADENCİLİK İLKESİNİN ÖRNEK UYGULAYICISI



Bu bölümde

- Küresel Sürdürülebilir Madencilik İlkelerine Tam Uyum
- EBRD' Den Çevre ve Sürdürülebilirlik Altın Ödülü
- 37,8 MW Kurulu Güce Sahip RES Yatırımı
- Tehlikeli Atıklar %10,2, Evsel Atıklar %28 ve Geri Dönüştürülebilir Atıkların %12,94 Oranında Azaltılması
- Lapseki İşletmesi'nde %35, İvrindi İşletmesi'nde %72 Su Tasarrufu
- 45 Fotokapanla Doğal Yaşam ve Yaban Hayatı İzleme Faaliyetleri

Entegre yönetim sistemleriyle sorumlu madenciliğe liderlik

Başta Birleşmiş Milletler Ekvator Prensipleri olmak üzere Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (EBRD) tarafından belirlenen sürdürülebilirlik ilkelerine tam uyum sağlayarak, sürekli iyileştirme yaklaşımıyla süreçlerini geliştirip sorumlu madenciliğin geleceğine öncülük etmektedir. TÜMAD, entegre yönetim sistemleri kapsamında sahip olduğu ISO 9001 – Kalite Yönetim Sistemi, ISO 14001 – Çevre Yönetim Sistemi, ISO 45001 – İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, ISO 39001 – Karayolu Trafik Güvenliği Yönetim Sistemi, ISO 27001 – Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi, ISO 17025 – Deney ve Kalibrasyon Laboratuvarlarının Yeterliliği Yönetim Sistemi, ISO 50001 – Enerji Yönetim Sistemi, SA8000 – Sosyal Hesap Verilebilirlik Sistemi, ICMC – Uluslararası Siyanür Yönetim Kodu sertifikalarına tam uyum ile faaliyetlerini yürütmektedir.

Bu kapsamda, TÜMAD'ın Çevresel yaklaşımının merkezinde; faaliyet yürütülen tüm operasyonlarda ulusal ve uluslararası standartlara uygun izin ve lisanslarla çevrenin korunması bulunmaktadır. Operasyonlar sırasında yürütülen izleme ve kontrol çalışmalarıyla faaliyet öncesi koşullar gözetilerek korunmakta ve çevresel ayak izinin en düşük seviyede tutulması hedeflemektedir. ISO 14001:2015 Çevre Yönetim Sistemi entegrasyonu ile kirliliği önlemek ve kontrol altına almak, doğal kaynakların tüketimini minimize ederek optimum düzeyde kullanmak, atık oluşumunu en aza indirmek ve kaynağında ayrıştırma ile geri kazanım oranlarını artırmak öncelikli uygulamalar arasında yer almaktadır. Ayrıca, sıfır deşarj prensibiyle işletilen operasyonlarda su geri devirli sistemlerle kullanılmakta; sahaya düşen yağış suları toplanarak yeniden değerlendirilmektedir. Böylece su ayak izi en aza indirilmektedir.

Diğer yıllarda olduğu gibi 2024 yılında da Entegre Yönetim Sistemi kapsamında, eğitimleri tamamlanarak oluşturulan geniş iç denetçi havuzundan seçilen denetçiler aracılığıyla çapraz denetimler gerçekleştirilmiş; sistemin etkinliği izlenmiş ve sürekli iyileştirme prensibi doğrultusunda gerekli aksiyonlar alınmıştır. Ayrıca, ISO 50001:2018 Enerji Yönetim Sistemi sertifikasyonuyla enerjinin verimli kullanılması hedeflenmiş; tasarruf tedbirleri uygulanarak uzun vadeli enerji verimliliği çalışmaları hayata geçirilmiştir.

EBRD'den Çevre ve Sürdürülebilirlik Altın Ödülü

Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası'nın (EBRD) "Birlikte Etki Yaratalım" başlıklı 33. Yıllık Toplantısı ve İş Forumu, ülke temsilcileri, hükümet yetkilileri, finans kuruluşları, girişimciler, sivil toplum ve medya temsilcilerinin katılımıyla Ermenistan'ın Başkenti Erivan'da gerçekleştirildi.

Bu etkinlikte, TÜMAD'a çevresel sorumluluk, sürdürülebilirlik ve toplumsal fayda odaklı çalışmaları küresel ölçekte örnek uygulamalar arasında gösterildiği, 60 ülkeden çeşitli projelerin katıldığı ve bağımsız jüri tarafından yapılan değerlendirme sonrasında verilen "Çevre ve Sürdürülebilirlik Altın Ödülü" ile şirketin sürdürülebilir madencilik alanındaki öncü yaklaşımı ve çevreye duyarlı iş modeli uluslararası platformda en üst düzeyde takdir edilmiştir.

Çevresel Gelişim TÜMAD

Çevre yönetim sistemi

TÜMAD, tüm operasyonlarında sürdürülebilir madencilik ilkesini temel almakta ve sürekli gelişim anlayışı doğrultusunda faaliyetlerini sürdürmektedir. Şirket, merkez ofis ve işletmelerinde Entegre Yönetim Sistemleri'ni aktif olarak uygulayarak çevresel performansını kurumsal bir sistem çerçevesinde yönetmektedir.

2019 yılından bu yana tüm faaliyet alanlarında etkin biçimde uygulanan ISO 14001:2015 Çevre Yönetim Sistemi standardı ile çevresel performansın sürekli iyileştirilmesi yürütülmektedir. Çevre Kanunu ve ilgili düzenlemelerin yanı sıra Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası'nın (EBRD) kredi süreçleri kapsamında yürütülen bağımsız denetimlerde de çevresel gerekliliklerin eksiksiz olarak karşılandığı teyit edilmektedir.

Maden sahaları ve çevresindeki yerleşim alanlarında yürütülen çevresel izleme faaliyetleri; hava (PM10, PM2,5, çöken toz, NOx, SOx vb.), su (yeraltı ve yüzey suları, kullanım ve atıksular), toprak, gürültü (çevresel ve patlatma kaynaklı) ve titreşim parametrelerini kapsamaktadır. Bu izlemeler hem şirket personeli hem de bağımsız, akredite laboratuvarlar tarafından düzenli olarak gerçekleştirilmekte ve raporlanmaktadır.

Çevre ve Sürdürülebilirlik bölümlerinde görev yapan 44 kişilik geniş bir ekip, izleme süreçlerinin yanı sıra madencilik faaliyetlerinde çevresel etkilerin azaltılmasına yönelik kontrol ve iyileştirme çalışmalarını da bütüncül bir sistem yaklaşımıyla yürütmektedir.

Çevresel yönetim ve kurumsal sorumluluk

TÜMAD'da çevre yönetimine ilişkin sorumluluk, Yönetim Kurulu ve üst yönetim tarafından üstlenilmektedir.

Şirketin vizyonu, misyonu ve stratejik hedefleri doğrultusunda çevresel politikaların belirlenmesi, gerekli kaynakların tahsis edilmesi ve sistematik uygulamaların desteklenmesi bu kapsamda yürütülmektedir. TÜMAD, çevreyle ilgili tüm yasal ve kurumsal gerekliliklere tam uyumu güvence altına alırken, çevresel performansın sürekli iyileştirilmesine yönelik kurumsal kararlılığını da sürdürmektedir.

Çevresel risklerin yönetimi, izleme sonuçlarının değerlendirilmesi ve sürdürülebilirlik hedeflerinin kurumsal düzeyde sahiplenilmesi, Çevre ve Sürdürülebilirlik Politikası ile güvence altına alınmıştır.



TÜMAD, "Çevre ve Sürdürülebilirlik Altın Ödülü" ile uluslararası platformda çevreye duyarlı iş modeli ve sürdürülebilir madencilik yaklaşımını tescilledi.

İklim ve çevre performansında gelişme

TÜMAD, 2024 yılında iklim ve çevre performansını güçlendirmek amacıyla yeni projeler hayata geçirmiştir. Bu kapsamda; Rüzgâr Enerji Santrali Projesi başlatılmış, detay saha su yönetimi çalışmalarıyla, saha içi kontaminasyonun engellenmesi ve kirliliğin minimize edilmesinin sürekliliği sağlanmıştır. Ayrıca yağmur suyu hasadı uygulamalarının kapsamı genişletilerek ham su tüketiminin azaltılması sağlanmıştır.

Yapılan geliştirmelerle birlikte enerji verimliliğinin artırılması, sayaçların düzenli okunarak tasarruf elde edilmesi, kompost üretimiyle organik atık minimizasyonunun sağlanması ve rüzgâr türbinleri ile enerji satın alımının azaltılarak emisyon sıfırlanması amaçlanmıştır.

Çevresel Gelişim TÜMAD

TÜMAD, Rüzgâr Enerji Santrali ile operasyonların kurulu güç ihtiyacını karşılamayı, dışarıdan enerji tedarikini sonlandırmayı hedeflemektedir.

Çevresel risklerin azaltılması

2024 yılında operasyonlarda Çevre Boyut-Etki Değerlendirmeleri doğrultusunda yüksek etkili çevre boyutlarına yönelik ilave aksiyonlar uygulanmış ve uzun dönemli izleme süreçleri başlatılmıştır. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları çerçevesinde sera gazı emisyonlarının azaltılması yönünde belirlenen hedeflere yönelik uygulamalar devam ettirilmiştir.

Bu doğrultuda ISO 14064 standardının tüm operasyonlara entegrasyon süreci devam etmekte olup, enerji tedariki ve kullanımı kaynaklı Kapsam 2 emisyonlarının düşürülmesine odaklanılmıştır. İşletmelerin öz tüketimlerini karşılamaya yönelik Rüzgâr Enerji Santrali projesi geliştirilmiş, operasyonların kurulu güç ihtiyacının bu santrallerden sağlanarak dışarıdan enerji tedarikinin sonlandırılması hedeflenmiştir. Ayrıca, şirket içi mazot tüketiminin azaltılması için izlemeler artırılmış; enerji tüketimi konusunda mesai saatleri dışında kullanılmayan bölgelerde elektrik kesilmesi, klima ve ısıtıcıların dönemsel olarak kapatılması veya sıcaklık ayarlarının optimize edilmesi gibi önlemler alınmaya başlanmıştır.

Yatırımlar ve uygulamalar

2024 yılında çevre yönetimi ve iklim değişikliği ile mücadele kapsamında çeşitli yatırımlar gerçekleştirilmiştir. Operasyon alanlarında kurulan meteoroloji istasyonlarıyla yağış rejimlerinin değişimi anlık olarak izlenmekte, operasyonların iklim koşullarına uygun yürütülmesi sağlanmaktadır. Yüzey akışlarında sediman taşınımını engellemek amacıyla geotüp uygulamaları yapılmış, kurak dönemlerde toz oluşumunu azaltmak için uygun ürünlerle toz bastırma ve yol stabilizasyon çalışmaları gerçekleştirilmiştir.

Enerji yönetimi stratejileri

TÜMAD, 2024 yılı enerji yönetimi stratejileri kapsamında sahalardaki enerji izleme noktalarının artırılmasına yönelik çalışmalar başlatmıştır. Lapseki İşletmesi'nde SCADA sistemi üzerinden belirlenen kritik noktalarda düzenli olarak izlenen enerji tüketimlerine ek olarak, mevcut izleme altyapısının geliştirilmesi ve ekipman bazlı enerji izleme çalışmalarının genişletilmesi yönünde adımlar atılmıştır.

Bu kapsamda yürütülen faaliyetler:

- Yüksek enerji tüketimine sahip ekipmanlar önceliklendirilerek bu ekipmanlara özel enerji izleme noktaları oluşturulmuştur.
- Ekipman seviyesinde elde edilen veriler sayesinde, tüketim eğilimleri anlık olarak ve geçmişe dönük kayıtlarla analiz edilebilir hale getirilmiştir.
- İzleme sistemi, enerji tüketiminde meydana gelen sapmaları tespit etmede daha etkin hale getirilmiş, bu sayede anormal tüketim durumlarında hızlı müdahale imkânı sağlanmıştır.
- Tespit edilen tüketim farklılıklarının kök neden analizleri yapılmakta ve bu analizler, verimlilik artırıcı önlemlerin geliştirilmesine destek sağlamaktadır.

Bu çalışmalar yalnızca mevcut durumu analiz etmeye değil; aynı zamanda enerji verimliliği projelerine yön vermeye, bakım planlamasını optimize etmeye ve olası arızaların erken tespitine de katkı sağlamaktadır.

2024 yılı içerisinde enerji yönetimi alanında kaynakların daha verimli kullanılması ve enerji geri kazanımına yönelik uygulamalara odaklanılmıştır:

- Yüksek enerji tüketimine sahip ekipmanların enerji izlenebilirliği artırılmış, gereksiz tüketimlerin önüne geçilmiştir.
- Enerjinin yalnızca ihtiyaç anlarında ve verimli şekilde kullanılması sağlanmış, tüketim-verim dengesi gözetilmiştir.

Enerji yönetimi ve yenilenebilir enerji yatırımları

TÜMAD, ISO 50001:2018 Enerji Yönetim Sistemi sertifikasyonu ile enerji verimliliğini artırmayı ve mevcut kaynakların tasarruflu kullanımını hedeflemektedir. Bu kapsamda, yenilenebilir enerji kaynaklarının etkin kullanımına yönelik çalışmalar yürütülmekte; işletmelerin ihtiyaç duyduğu kurulu gücün karşılanabilmesi için rüzgâr türbini projeleri geliştirilmektedir. Kurulacak türbinler ve trafo merkezleri aracılığıyla şebekeden sağlanan elektrik yerine yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanılması planlanmakta; böylece sera gazı emisyonlarının azaltılması ve enerjide dışa bağımlılığın önüne geçilmesi amaçlanmaktadır.

2024 yılında TÜMAD, çevresel sürdürülebilirlik hedefleri doğrultusunda Lapseki ve İvrindi İşletmeleri'nde toplam 37,8 MWm kurulu güce sahip Rüzgâr Enerjisi Santrali (RES) yatırımlarına başlamıştır. RES projelerinin tam kapasite devreye alınmasıyla birlikte sahalardaki ana enerji tüketiminin tamamının yenilenebilir ve sıfır emisyonlu kaynaklardan karşılanması öngörülmektedir. Bu üretim kapasitesinin ilk aşamada tüketimin %90'ını, ilerleyen dönemde ise %100'ünü karşılaması hedeflenmektedir.

Toplam 8 adet rüzgâr türbininin devreye alınmasıyla enerjiden kaynaklı Kapsam 2 emisyonları önemli ölçüde düşürülecek, enerji tasarrufu sağlanacaktır. Yatırım kapsamında rüzgâr türbinlerinden elde edilmesi öngörülen yıllık üretimle yaklaşık 20 milyon ABD doları tasarruf sağlanacağı tahmin edilmektedir.

Bu adımlarla TÜMAD, enerji bağımsızlığını artırırken çevresel etkilerini azaltmayı ve ekonomik açıdan verimliliği güçlendirmeyi hedeflemektedir. ÇED çalışmaları tamamlanan rüzgâr türbini projelerinin diğer yasal izin süreçleri devam etmektedir.

Çevresel Gelişim TÜMAD

TÜMAD, kompanzasyon sistemleri ile reaktif güç kaynaklı ceza maliyetlerini ve enerji kayıplarını önemli ölçüde azaltarak, tesisin güç faktörünü ideal aralığa çekmiştir.

- Enerji yoğun proseslerde yapılan analizlerle, tüketim sapmaları erken aşamada tespit edilmiş ve enerji israfının döngü dışına çıkarılması hedeflenmiştir.
- Ekipman bazlı izleme ve geri kazanım uygulamaları, üretim süreçlerinde daha fazla kontrol ve optimizasyon imkânı sağlamıştır.
- Enerji verimliliğine yönelik bu çalışmalar, üretim kalitesinde sapma yaratmadan işletme performansına katkı sunmuş; enerji yoğunluğu azaltılmıştır.
- Tüm uygulamalar ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi kapsamında sürekli iyileştirme prensibiyle yürütülmüştür.
- Enerji yönetimi sisteminin temel hedeflerinden biri yalnızca enerji tüketimini izlemek değil, aynı zamanda kayıpları en aza indirgeyerek verimliliği artırmaktır.

Bu kapsamda 2024 yılı içerisinde işletmelerde aşağıdaki çalışmalar gerçekleştirilmiştir:

Enerji izleme noktalarının yaygınlaştırılması

- SCADA sistemine entegre yeni izleme noktaları ile ekipman bazlı enerji tüketimi anlık olarak takip edilebilir hale getirilmiştir.
- Özellikle yüksek tüketim potansiyeline sahip ekipmanlarda enerji sapmaları erken tespit edilmekte, böylece reaksiyon süresi kısaltılmakta ve gereksiz kayıplar engellenmektedir.

Reaktif güç kontrolü ve kompanzasyon sistemleri

- Reaktif güç nedeniyle oluşan ceza maliyetlerinin ve enerji kayıplarının önüne geçmek amacıyla kompanzasyon sistemleri kullanılmaktadır.
- Yapılan düzenlemelerle tesisin güç faktörü (cos ϕ) ideal aralığa çekilmiş, şebeke üzerindeki yük azaltılmış ve iletim hatlarındaki enerji kayıpları minimize edilmiştir.

Motor ve sürücü optimizasyonu

- Yük altında çalışan elektrik motorlarının verim sınıfları analiz edilmiştir.
- Düşük verimli motorlar kademe kademe IE3 ve üzeri yüksek verimli motorlarla değiştirilmiş veya değiştirilmektedir.
- Uygun uygulamalarda frekans konvertörleri (VSD) kullanılarak motorların tam yük yerine ihtiyaca göre çalışması sağlanmış, boşta çalışma ve aşırı yüklenmeden kaynaklı enerji israfı azaltılmıştır.

Aydınlatma ve hvac sistemlerinde verimlilik önlemleri

- Sahadaki geleneksel aydınlatmalar LED armatürlerle değiştirilmiştir.

Klima ve ısıtıcı takipleri

- Klima ve ısıtıcıların yalnızca mesai saatlerinde çalışabilmesi için zaman ayarlı kullanım sistemine geçilmiştir.

Enerji performans takibi ve raporlama

- ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi kapsamında enerji performans göstergeleri (EnPG) belirlenmiş ve yıl boyunca izlenmiştir.
- Kayıp noktaları tespit edilerek aksiyon planları oluşturulmuş, düzenli raporlamalarla sürekli iyileştirme döngüsü sağlanmıştır.
- 2024 yılı itibarıyla değirmen ve filtre kompresörlerinde enerji kayıplarını önlemeye yönelik sürücü uygulamaları başlatılmıştır. 2025 yılı planları kapsamında ise hava kaçaklarının tespitine yönelik özel cihazların sisteme entegre edilmesi hedeflenmektedir.

Sektörel ve uluslararası iş birlikleri

TÜMAD, 2024 yılında enerji verimliliğini artırmak ve enerji kaynaklarını daha etkin kullanmak amacıyla Güney Marmara Kalkınma Ajansı'nın (GMKA) Enerji Verimliliği Destek Programı kapsamında önemli bir dönüşüm projesi gerçekleştirmiştir.

Proje, GMKA tarafından yürütülen saha çalışmaları doğrultusunda geliştirilmiş ve kamu-özel sektör iş birliği modeliyle hayata geçirilmiştir. Kalkınma ajansının teknik analiz ve yönlendirmeleri ile sahadaki basınçlı hava sisteminin yeniden yapılandırılması yönünde somut adımlar atılmıştır.

- 2024 yılı başında yapılan analizlerde, sürekli çalışan kompresörlerde yüksek oranda boşa çalışma süreleri tespit edilmiştir.
- Sahada ayrı ayrı çalışan değirmen, enstrüman ve filtre kompresörlerinin yarattığı enerji israfı nedeniyle bu sistemlerin merkezi hâle getirilmesi kararlaştırılmıştır.
- Yeni sistem kapsamında 2 adet sürücülü GA200 Atlas Copco kompresör kurulmuştur.
- Bu düzenleme ile tüm basınçlı hava ihtiyacı ortak altyapı üzerinden optimize edilmiş, boşta çalışma süreleri önemli ölçüde azaltılmış ve sistem verimliliği artırılmıştır.



Çevresel Gelişim TÜMAD

Enerji ve maliyet kazanımları

- Projenin toplam ekipman maliyeti dikkate alındığında, yatırımın geri dönüş süresi (ROI) 1 yıldan kısa olarak gerçekleşmiştir.
- Uygulama sonucunda yalnızca enerji maliyetlerinde azalma değil, aynı zamanda karbon salımlarında düşüş ve bakım maliyetlerinde iyileşme de sağlanmıştır.

TÜMAD işletmeleri, Sıfır Atık kapsamında

TÜMAD İşletmeleri, T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı tarafından "Sıfır Atık" belgesi ile sertifikalandırılmıştır.

Şirket'in öncelikli hedefi atık oluşumunu önlemektir. İşletmelerde, oluşan atıklar için türlerine göre atık istasyonları oluşturulmuş, atıklar kaynağında ayrı toplanarak geri kazanım/geri dönüşüm/bertaraf süreçleri yürütülmektedir.

2024 yılında İvrindi İşletmesinde 5 ton organik atıktan 0.5 ton, Lapseki İşletmesinde ortalama 4.2 ton organik atıktan 1 ton kompost elde edilmiştir. Elde edilen kompost gübre, serada fide yetiştiriciliği kapsamında ve peyzaj alanlarında kullanılmaktadır.

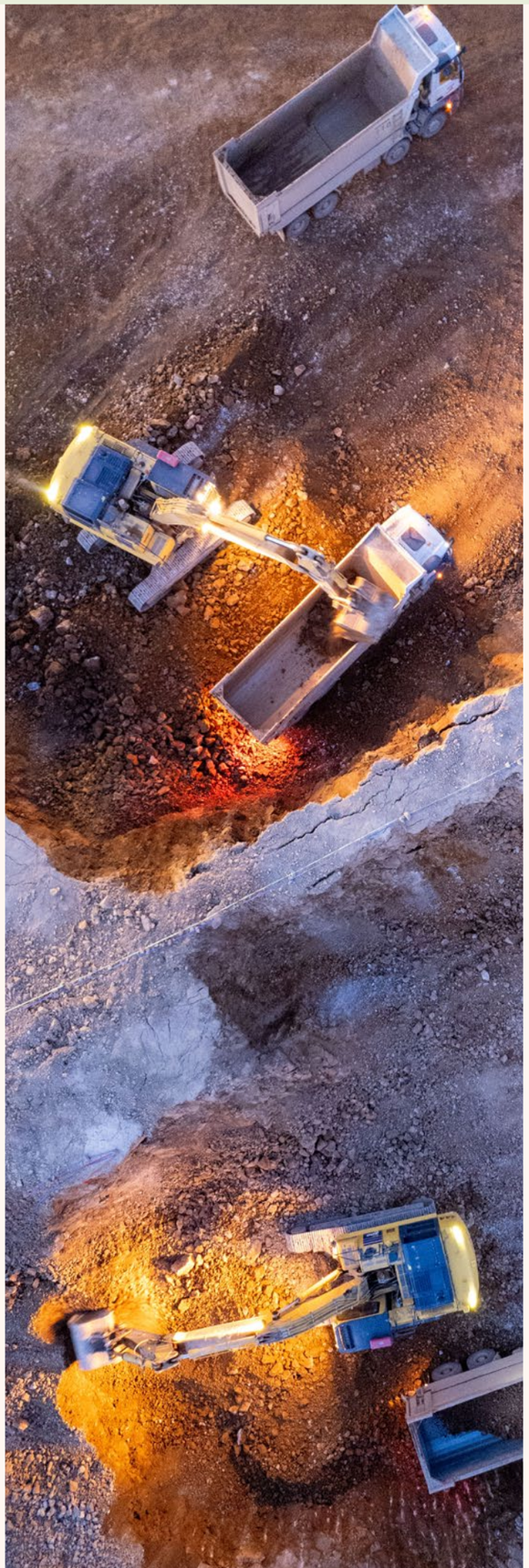
- Proje, ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi kapsamındaki sürekli iyileştirme hedeflerine hizmet etmiştir.
- Kalkınma ajansı ile kurulan iş birliği, TÜMAD'ın bölgesel sürdürülebilirlik politikalarına aktif katılımını ve teknik kapasitesini pekiştirmiştir.

Enerji tüketimi ve performans

2024 yılı toplam enerji tüketimi, önceki yıllarla karşılaştırıldığında üretim hacmindeki dalgalanmalara bağlı olarak değişkenlik göstermiştir. Elektrik tüketiminde enerji verimliliğini artırmaya yönelik alınan önlemler neticesinde belirli iyileştirmeler sağlanmıştır.

Enerji kullanımının optimize edilmesi amacıyla, tesislerde besleme tonajının minimum verimlilik sınırının altına düşmemesi sağlanmıştır. Böylece birim enerji maliyeti azaltılarak kaynakların etkin kullanımı desteklenmiştir. Ayrıca, sürekli yük altında çalışan ekipmanların belirli bir üretim aralığında çalıştırılmasıyla enerji tüketimi daha dengeli hale getirilmiş; sistemlerin orantılı ve kontrollü çalışmasına yönelik süreçler yürütülmüştür.

Gerçekleştirilen tüm bu çalışmalarla, enerji tüketimi sistematik biçimde azaltılmış; ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi standardı doğrultusunda sürekli iyileştirme anlayışıyla enerji verimliliği artırılmıştır.



Sera gazı envanter hesaplamalarında gelişmeler

TÜMAD, sera gazı envanter hesaplamalarını önceki yıllarda GHG Protokol 2006 standardı üzerinden yürütürken, 2024 yılından itibaren ISO 14064:2018 ve 2019 revizyonları doğrultusunda gerçekleştirme kararı almıştır.

Bu kapsamda, 2023 yılında TÜMAD çalışanları ve alt işveren çalışanlarını da kapsayan toplam 25 kişiye ISO 14064 standardına uygun hesaplama ve raporlama eğitimleri verilmiş, kurumsal kapasite güçlendirilmiştir.

2024 yılında Karbon Yönetim Ekibi oluşturularak faaliyetlerine başlamıştır. Eğitimlerin tamamlanmasının ardından, 2023 yılı sera gazı emisyon hesaplamaları ISO 14064:2018 standardı kapsamında doğrulanmış; 2024 yılı ve sonraki dönemlerde de doğrulama çalışmalarının sürdürülmesi planlanmıştır.

Operasyonların başlangıcından itibaren uluslararası kredi kuruluşlarına verilen taahhütler doğrultusunda, ISO 14064:2018 standardı gerekliliklerine uygun şekilde Kapsam 1, Kapsam 2 ve Kapsam 3 emisyon hesaplamaları yürütülmektedir. Emisyon azaltım hedefleri doğrultusunda süreçlerde gerçekleştirilen iyileştirmeler sayesinde, üretimdeki artışlara rağmen birim başına düşen proje etki ayak izi azaltılmıştır.

Atık miktarında azalma

TÜMAD Madencilik, operasyonlarında güncel en iyi teknolojileri yakından takip ederek süreçlerine entegre etmektedir. Bu sayede ekipmanların daha verimli çalışması sağlanmakta, potansiyel atık oluşum oranları önemli ölçüde azaltılmaktadır.

2024 yılında İvrindi İşletmesi'nde kaydedilen sonuçlar, bu yaklaşımın somut çıktıları olmuştur. Tehlikeli atıklar %10,2, evsel atıklar %28 ve geri dönüştürülebilir atıklar %12,94 oranında azalmıştır. Bu başarı, süreçlerdeki sürekli iyileştirmelerin çevresel etkiyi azaltma konusundaki etkinliğini göstermektedir.

Lapseki İşletmesi'nde ise çalışan sayısındaki artış ve tesiste gerçekleştirilen bakım/revizyon çalışmaları atık miktarlarında geçici dalgalanmalara neden olmuştur. Buna rağmen evsel atık oranlarında %3,8 oranında azalma sağlanmış, bakım süreçlerinin doğal sonucu olarak geri dönüştürülebilir atıklarda %53 oranında artış kaydedilmiştir. Bu durum, atıkların bertaraf yerine geri dönüşüm yoluyla değerlendirildiğini ve kaynak verimliliğinin artırıldığını göstermektedir.

Uluslararası standartlara uyumlu güvenli madencilik

TÜMAD, faaliyetlerini uluslararası standartlara tam uyum ve sürdürülebilir madencilik anlayışı temelinde yürütmektedir. İşletmelerimiz, Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi (BEKRA) kapsamındaki yükümlülükleri eksiksiz yerine getirmekte; hazırlanan BEKRA Raporları ilgili bakanlıklarca düzenli olarak denetlenerek akredite edilmektedir.

Kullanılan tüm tehlikeli maddelerin depolama alanları için ikincil koruma önlemleri alınmış, sızdırmaz zemin koşulları sağlanarak riskler en düşük seviyeye indirgenmiştir. Böylece hem çevresel güvenlik hem de operasyonel süreklilik garanti altına alınmıştır.

Tehlikeli maddelerin saha dışı transferleri ADR yükümlülükleri çerçevesinde gerçekleştirilirken, saha içi transferlerde orijinal ambalajların korunması ve özel tasarlanmış alanların kullanılmasıyla çevresel, sağlık ve güvenlik önlemleri en üst seviyede tutulmaktadır. Kullanım sonrası oluşan tüm tehlikeli atıklar ise mevzuata tam uyumlu şekilde yönetilmekte ve yalnızca lisanslı firmalara sevk edilmektedir.

Her iki işletmede altın ve gümüşün zenginleştirilmesi için gerekli siyanür kimyasalı, Uluslararası Siyanür Yönetim Kodu gerekliliklerine uygun olarak kullanılmakta; bu sayede insan sağlığı ve çevre güvenliği en üst düzeyde korunmakta, TÜMAD'ın sorumlu ve sürdürülebilir madencilik taahhüdü uluslararası düzeyde teyit edilmektedir.

Yağmur suyu hasadı ve geri kazanım uygulamaları

TÜMAD, 2024 yılında su yönetimi kapsamında kaynak verimliliğini artırmaya ve su ayak izini azaltmaya yönelik teknolojiler hayata geçirmiştir. Lapseki ve İvrindi İşletmelerinde su tüketimleri bölümler bazında analiz edilmiş, ihtiyaçlar belirlenmiş ve kayıp-kaçakların önlenmesiyle önemli ölçüde tasarruf sağlanmıştır.

Yağış sularının değerlendirilmesiyle ham su tüketimi azaltılmış; açık ocak ve yer altı ocaklarından kaynaklanan atıksular için alınan deşarj izinleri kapsamında bu sular saha içi toz bastırmada kullanılmış; böylece günlük 450 m^3 (İvrindi 300 m^3, Lapseki 150 m^3) tasarruf elde edilmiştir. Bu sayede uygulanan tüm azaltıcı tedbirler sayesinde Lapseki İşletmesi'nde %35, İvrindi İşletmesi'nde ise %72 oranında su tasarrufu sağlanmıştır.

Her iki işletmede de biyolojik ve endüstriyel atıksu arıtma tesisleri aktif olarak işletilmektedir. Biyolojik AAT'lerde arıtılan sular alıcı ortama deşarj edilmekte; endüstriyel AAT'lerde fiziksel arıtma süreçleri sonrası elde edilen su, kuru havalarda toz bastırma ve dönemsel proses ihtiyaçları için yeniden kullanılmaktadır. Böylece hem atıksu deşarjı azaltılmış hem de ham su ihtiyacı minimize edilmiştir. Lapseki İşletmesi'nde ayrıca arıtma verimliliğini yükseltmek ve arıtılmış suyun daha etkin kullanımını sağlamak amacıyla pres filtre çalışmaları başlatılmıştır. Kullanım sularının bir kısmı da geri devirli olarak süreçlere kazandırılmakta; bu sayede döngüsel yaklaşım desteklenmektedir.TÜMAD, "sıfır deşarj prensibi" doğrultusunda tüm sularını geri döngüye alarak, derin kuyulardan sağlanan ham su tüketimini en aza indirmiş ve faaliyetlerinden kaynaklanan su ayak izi etkilerini minimum seviyeye çekmiştir.

Yerel ekosistemlerle uyumlu rehabilitasyon yaklaşımı

TÜMAD, operasyonlarını başlatmadan önce sahalarda gerçekleştirdiği ön çalışmalarla tespit edilen biyoçeşitlilik unsurlarını düzenli olarak takip etmektedir. Her çeyrekte, konusunda uzman akademisyenlerden oluşan ekipler tarafından flora, fauna, sucul yaşam ve ornitolojik izleme çalışmaları yapılmaktadır.

Yaban hayatı izleme faaliyetleri kapsamında operasyon sahalarında toplam 45 adet fotokapan kurulmuş; stok popülasyon ve ekoton bölgelerde detaylı değerlendirmeler gerçekleştirilmiştir. Rehabilite edilen alanlar yöre halkının hayvancılık faaliyetlerine açılmış, küçükbaş ve büyükbaş hayvanlar için ekolojik geçiş köprüleri inşa edilmiştir. Böylece hem yerel halkın ekonomik faaliyetleri desteklenmiş hem de ekosistem bütünlüğü korunmuştur.

Habitatın yeniden canlandırılması için açık ve kapalı seralarda 30.000 tohum dikimi yapılmış, bu tohumların gelişimleri düzenli olarak takip edilmektedir. Yetiştirilen fidanların maden sahalarının rehabilitasyonunda kullanılmasıyla doğal vejetasyonun korunması ve ekosistemin sürdürülebilirliği hedeflenmektedir.

Çevresel Gelişim

NurolBank

PROJE FİNANSMANI UYGULAMALARIYLA KÜRESEL İKLİM KRİZİYLE MÜCADELEYE KATKI



Bu bölümde

- İklim Uyumluluğuna Göre Sınıflandırılan Kredi Portföyü
- Düşük Karbonlu Sektörlerde Yoğunlaşan Yatırımlar
- Enerji Performans Göstergelerinde İyileşme
- Atık Göstergelerinde İyileşme
- %100 Oranında Arıtılmış Su Kullanımı

NurolBank, yatırım bankacılığı, kurumsal bankacılık ve özel bankacılık alanlarında geliştirdiği yüksek katma değerli ürün ve hizmetlerle, müşterilerine güvenilir, yenilikçi ve etkin finansal çözümler sunmaktadır.

Sektördeki uzmanlığını güçlü analiz kabiliyeti, proaktif hizmet anlayışı ve uzun vadeli iş birlikleri ile birleştiren banka, müşteri ihtiyaçlarına özel stratejiler geliştirerek sürdürülebilir değer yaratmayı hedeflemektedir.

NurolBank, benimsediği politika ve ilkeler doğrultusunda, faaliyetleri ile finanse ettiği projelerin çevre üzerinde yaratabileceği olumsuz etkileri önlemeye ve küresel iklim kriziyle mücadeleye katkı sağlamaya odaklanmaktadır.

Çevresel sorumluluk ve iklim dostu operasyonlar

NurolBank Çevre Yönetim Sistemi, operasyonel süreçlerde çevresel risklerin belirlenmesi, etkilerin azaltılması ve sürekli iyileştirme esaslarına dayanmaktadır. Sistem, 2024 yılı itibarıyla enerji verimliliği ve karbon emisyonlarının azaltılmasına odaklanan yeni modüllerle genişletilmiştir.

2024 yılında NurolBank enerji tüketim verilerinin daha ayrıntılı takibi için dijital enerji yönetim panellerini devreye almış, ISO 50001 kapsamında enerji performans göstergelerinde iyileşme sağlamıştır.

LED aydınlatma, iklimlendirme sistemleri ve dijitalleşme yatırımları bu projenin ayrıntıları olarak hayata geçirilmiştir. Araç kullanımının azaltılması uzaktan erişimli toplantılar veya ortak ulaşım teşvik edilmiştir.

Tedarikçi seçiminde çevresel kriterler uygulanmaya başlamış, sarf malzemesi ve hizmet alımlarında geri dönüştürülebilir veya çevre dostu olanlara öncelik verilmiştir.

Nurol Bank, 2024'te çevre ve enerji verimliliği konularına yatırım harcaması gerçekleştirmiştir. Bu harcamaların %40'ı enerji verimliliği (ısıtma/soğutma sistemlerinin modernizasyonu), %30'u yeşil ofis uygulamaları (aydınlatma, kağıt tasarrufu, dijital arşivleme), %15'i atık yönetimi ve geri dönüşüm sistemleri ve %15'i personel eğitimi ve danışmanlık hizmetlerine yapılmıştır.

Banka içi operasyonlarda ise ofis materyallerinde geri dönüştürülebilir malzeme kullanımına geçilmiş ve dijitalleşme hızlandırılarak kağıt tüketimi %35 oranında azaltılmıştır. Bu adımlar, Banka içi sürdürülebilirlik kriterlerinin güncellenmesine ve ÇSY raporlamasında daha yüksek puanlara ulaşılmasına katkı sağlamıştır.

Enerji kayıplarının azaltılması adına 2024'te, Gereksiz donanım tüketiminin önüne geçmek adına sunucu sanallaştırma oranı artırılmış ve düşük verimli donanımlar değiştirilmiştir. Enerji tüketim analizleri ISO 50001 standardı çerçevesinde yürütülmeye devam edilmiştir.

2024 yılında toplam enerji tüketimi, dijitalleşme projeleri ve uzaktan çalışma düzenlemelerinin artışıyla birlikte 2023 yılına oranla azalmıştır. Elektrik tüketimi, yenilenebilir kaynaklara geçiş ve verimli altyapı yatırımları sayesinde düşmüştür.

Çevresel Gelişim NurolBank

NurolBank'ta atık yönetimi

NurolBank, çevresel sürdürülebilirlik politikaları çerçevesinde atıkların kaynağında azaltılması, geri kazanımı ve düzenli bertarafı ilkeleri doğrultusunda atık yönetimi çalışmalarını sürdürmektedir.

2024 yılı itibarıyla aşağıdaki uygulamalar ön plana çıkmıştır:

- Kırtasiye ve temizlik ürünlerinde çevre dostu markalara geçiş yapılmış, atık ayrıştırma kutuları Banka Genel Müdürlük binasının her katına yerleştirilerek personel bilinçlendirilmiştir.

Tehlikeli Atıklar

2024 yılında tehlikeli atık miktarında %8'lik azalma sağlanmıştır. Bu azalma, özellikle dijitalleşme ve e-atık yönetimi süreçlerinin iyileştirilmesiyle gerçekleşmiştir.

Tehlikesiz Atıklar

Kağıt, plastik, metal ve organik atıkları kapsamaktadır. Tehlikesiz atık miktarında %12 oranında azalma kaydedilmiştir. Bu düşüş, kağıtsız işlemlere geçiş ve ofis içi farkındalık programlarıyla ilişkilidir.

Çevresel Etki Değerlendirmesi

Atık azaltımı sayesinde sera gazı emisyonlarında dolaylı olarak düşüş sağlanmıştır. Geri dönüşüm oranlarının artması, atıkların düzenli depolama alanlarına yönlendirilmesini azaltarak çevresel

%8

AZALAN TEHLİKELİ ATIK MİKTARI

%12

AZALAN TEHLİKESİZ ATIK MİKTARI

Tüm atıkların çevrimiçi Bakanlık sistemine düzenli bildirimi (TABS).

GHG Protokolüne uygun emisyon hesaplaması

Yatırım portföyünde yer alan şirketlerin sürdürülebilirlik raporlama düzeylerinin yetersizliği nedeniyle dolaylı emisyonların şeffaf takibi zor olmaktadır.

Banka'nın hayata geçirdiği bu projeler, AB Sınırda Karbon Düzenlemesi Mekanizması başta olmak üzere küresel sürdürülebilirlik trendleriyle uyumlu olup, NurolBank'ın net sıfır emisyon hedeflerine katkı sağlamıştır.



yükü düşürmüştür. Ayrıca e-atıkların doğru yönetimi ile ağır metal ve toksik madde sızıntısı riski minimize edilmiştir.

Atık yönetimine değer zinciri yaklaşımını entegre etmek amacıyla atılan adımlar

Dijital evrak takip sistemi devreye alınmıştır. Tedarikçilerden müşterilere kadar tüm süreçlerde belge akışlarının dijitalleştirilmesiyle kağıt tüketimi önemli ölçüde azalmıştır.

Atığın oluştuğu her noktada azaltılmasını sağlayan tüm bu uygulamalar, NurolBank değer zincirinde çevresel sorumluluk kültürünün yaygınlaşmasına katkı sağlamış, geri dönüşüm ve yeniden kullanım oranları artırmıştır.

Tehlikeli atıklara odaklı yaklaşım

Yatırım bankacılığı faaliyetleri doğrudan endüstriyel üretim içermese de ofis faaliyetleri sınırlı da olsa bazı tehlikeli madde kullanımları söz konusudur. Temizlik kimyasalları, tonerler ve elektronik cihazlar bunlar arasında yer almaktadır.

NurolBank, 2024 yılında Tehlikeli Atık Takip Sistemi (TABS) ile tüm atıkları online T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı sistemine düzenli beyan etmeye başlamıştır.

Toner ve mürekkep kartuşları orijinal üreticiye geri gönderilerek kapalı döngü sisteminde geri kazanım sağlanmıştır.

E-atıklar yalnızca lisanslı geri kazanım firmaları aracılığıyla bertaraf edilmiştir.

Alınan önlemler ve hayata geçirilen uygulamalar sonucunda tehlikeli atıkların doğaya karışma riski ortadan kaldırılmıştır. Doğru sınıflandırma ve depolama sayesinde olası sızıntı ve yangın gibi çevresel riskler önlenmiştir. Tehlikeli maddeye maruz kalma ihtimali en aza indirilmiş, iç ortam kalitesi korunmuştur.

Çevresel Gelişim

Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel

SÜRDÜRÜLEBİLİR TURİZMİN ÖRNEK UYGULAYICISI



Bu bölümde

- T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı, Sürdürülebilir Turizm Sertifikası
- Su, Enerji ve Malzeme Kullanımında Tasarruf
- Elektrik ve Doğal Gaz Tasarrufu
- Sürdürülebilir Tedarik Anlayışı

Misafir memnuniyetinden çevresel performansa

Marriott International'ın global sürdürülebilirlik vizyonu ve Türkiye'nin ilgili yasal gereklilikleri, Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel, Ankara için yol gösterici bir çerçeve oluşturmaktadır. Çevrenin korunması ve kaynakların verimli kullanımı amacıyla belirlenen hedefler, otellerin iş süreçlerine entegre edilmiştir. Sürdürülebilirlik yolculuğunu resmi olarak belgelendiren Sürdürülebilir Turizm Sertifikası, T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından verilmiş olup, bu süreçlerin yürütülmesi özel olarak oluşturulan Sürdürülebilirlik Ekibi tarafından sağlanmaktadır.

Misafir memnuniyetini odağına alan tesislerde, çevrenin korunması ve doğal kaynakların verimli kullanımı amacıyla geliştirilen uygulamalar düzenli olarak hayata geçirilmektedir. Bu kapsamda yürütülen çalışmalar, ölçülebilir çevresel kazanımlar ile desteklenmekte ve performansın sürekli iyileştirilmesine katkı sunulmaktadır.

Otellerin misafir odalarında yer alan bilgilendirici mesajlar aracılığıyla, havlu ve çarşafların daha az sıklıkla yıkanması yönünde teşvik sağlanmaktadır. Bu uygulama, su ve enerji tüketiminin azaltılmasına katkıda bulunarak çevresel sürdürülebilirlik hedeflerimizi desteklemektedir.

Açık büfe alanlarında kullanılan bilgilendirici mesajlar aracılığıyla misafirlerimiz gıda tüketiminde daha bilinçli seçimler yapmaya yönlendirilmekte, bu sayede gıda israfının azaltılması ve sürdürülebilir beslenme alışkanlıklarının desteklenmesi hedeflenmektedir.

Misafirlere elektrikli araçlarla transfer hizmeti verilmekte, ayrıca otoparkta çevre dostu bir elektrikli şarj istasyonu bulunmaktadır.

Tesislerde, konaklayan misafirler bazında atık miktarları, buklet malzeme tüketimleri ile enerji ve su kullanımları aylık olarak düzenli biçimde takip edilmekte ve kayıt altına alınmaktadır.

Enerji verimliliğinde sürekli iyileştirme

Misafir odalarında önceki yıllarda gerçekleştirilen yenilemelerin ve mekanik otomasyon sistemlerinin etkin kullanımının yanı sıra sıkı takip yöntemleri sayesinde 2023 yılına kıyasla 120.000 kWh elektrik tasarrufu sağlanmıştır. Benzer şekilde, doğalgaz tüketimini azaltmak amacıyla kazanların baca gazı ölçümleri ve ayarlarının düzenli takibi yapılmış ve yaklaşık 10.000 m³ doğalgaz tasarrufu elde edilmiştir.

Enerji verimliliğini kurumsal bir öncelik haline getiren tesislerde, çalışanların bilinç düzeyini artırmaya yönelik eğitim ve farkındalık çalışmaları düzenli olarak sürdürülmektedir. Bu çabalar, ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi ile Yeşil Anahtar (Green Key) ve GSTC sertifikalarının denetim ve yenileme süreçleriyle desteklenmiş; böylece çevre dostu otel yaklaşımında sürdürülebilir bir ilerleme kaydedilmiştir.

Atık yönetimi çalışmaları

Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel, Ankara'da atık yönetimi faaliyetleri, Atık Yönetimi Prosedürü doğrultusunda sistematik şekilde yürütülmektedir. Bu kapsamda, oluşan atıklar katı, geri dönüştürülebilir ve tehlikeli atıklar olarak ayrıştırılmakta; her bir atık türü için uygun

Çevresel Gelişim Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel

Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel, atık yönetiminde sürdürülebilir ve sistematik uygulamalarla çevresel etkinliği artırmaktadır.

Su yönetimi

Su yönetimi uygulamaları kapsamında, önceki yıllarda musluklara takılan perlatörlerin kullanımı sürdürülmüş, ayrıca misafir odalarında yapılan bilgilendirmelerle su tasarrufu konusunda farkındalık oluşturulmaya devam edilmiştir. Bu uygulamalar sayesinde hem su kaynaklarının verimli kullanılması hem de çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlanması hedeflenmektedir.

Biyoçeşitlilik

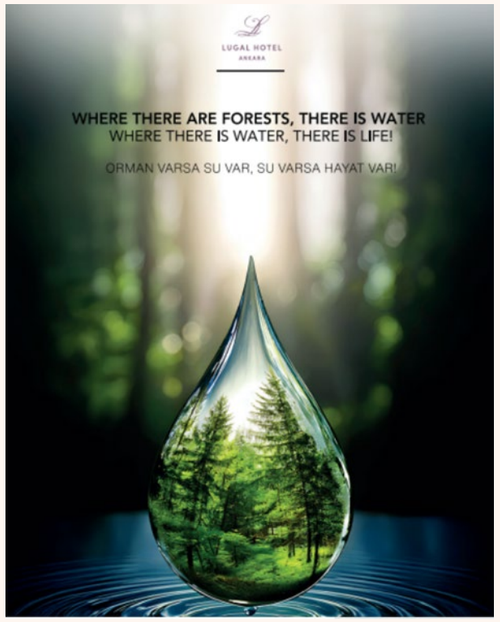
Otelin iç ve dış alanlarında bulunan bitkilerin endemik özellikleri ve kökenleri hakkında bilgi sunmak amacıyla her bir bitkiye QR kodlu kartlar yerleştirilmiştir. Bu uygulama sayesinde misafirler, çevredeki doğal çeşitliliği daha yakından tanıma ve biyoçeşitliliğin korunmasına dair farkındalık kazanma imkânı bulmaktadır.

geri kazanım veya bertaraf yöntemleri uygulanmaktadır. Böylece çevresel yükün azaltılması ve kaynakların döngüsel ekonomiye kazandırılması hedeflenmektedir.

Atık azaltımı ve sorumlu tüketim

Odalarda tek kullanımlık duş jeli, şampuan ve saç kremi yerine dispenser sistemine geçilmesi, açık büfelerde ise tek kullanımlık sos, mayonez, ketçap, reçel ve bal gibi ürünler yerine dökme tip uygulamaların tercih edilmesi, özellikle plastik ambalaj atıklarında önemli ölçüde azaltım sağlamıştır.

Yiyecek ve içecek hizmetlerinde israfı önlemek ve misafirlerde farkındalık oluşturmak amacıyla meyve ve sebze kabukları ile çekirdeklerinden hazırlanan çorbalar, tatlılar ve soslar menülere dahil edilmiş, bu ürünler dikkat çekici notlarla misafirlerle paylaşılmıştır. Ayrıca, mutfakta yerel ve organik gıda ürünlerinin kullanımı önceliklendirilmiş, böylece hem sağlıklı ve sürdürülebilir beslenme alışkanlıkları teşvik edilmiş hem de yerel üreticiler desteklenmiştir.



Buklet malzemeler dahil olmak üzere atık miktarları düzenli olarak izlenmiş ve azaltma çalışmaları yürütülmüştür. Tesislerde, çevre mühendisi sorumluluğunda hazırlanan Atık Yönetim Talimatı uygulanmakta ve tüm çalışanlara yönelik eğitimlerle bu sürecin etkinliği artırılmaktadır.



Atık Yönetimi

Tehlikeli ve tehlikesiz atık ayrıştırmaları yapılmış, lisanslı firmalara gönderilmiştir.



Sosyal Gelişim

Birlikte kurduğumuz her bağla ufkumuzu genişletiyoruz. Dayanışma içinde, **ortak hedeflere kanat açarak** geleceğe ışık taşıyoruz.

Sosyal Gelişim

Nurol Holding

NUROL HOLDİNG'DEN EN BÜYÜK PAYDAŞI TOPLUMA DEĞER



KSS prensipleri ve stratejik öncelikler

Nurol Holding, Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) yaklaşımını, topluma karşı duyduğu sorumluluk çerçevesinde yapılandırmakta; eğitim, çevre, toplumsal gelişim, sanat ve kültür alanlarında değer yaratmayı temel önceliği olarak kabul etmektedir.

Şirket KSS politikasını; Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC), Kadının Güçlenmesi İlkeleri (WEPs), Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA'lar) ve ulusal/uluslararası iyi uygulamalar ışığında şekillendirmektedir. Bu çerçevede geliştirilen KSS stratejileri;

- Toplumsal kalkınmaya katkı sağlamak,
- Eğitim, çevre, sağlık ve kültürel alanlarda sosyal fayda yaratmak,
- Toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadınların güçlenmesini desteklemek,
- Yerel kalkınma ve kapsayıcı iş modelleri geliştirmek,
- Çalışan gönüllülüğünü teşvik etmek,
- Paydaşlarla iş birliğini güçlendirmek

prensiplerine dayanmaktadır.

Nurol Holding, Nurol Vakfı ve Sivil Toplum Destek Vakfı iş birliğiyle, 2025 Dünya Kadınlar Günü'nde hayata geçirilecek Kültürel Miras Fonu, sürdürülebilir ve dijital yaklaşımlarla kültürel mirasın korunması ve gelecek nesillere aktarılmasını amaçlıyor.

Terra Future Labs

Terra Future Labs, Nurol Holding'in sürdürülebilirliği yalnızca performans göstergeleri üzerinde değil; birlikte öğrenme, deneme ve ortak değer yaratma anlayışıyla ele alan yaklaşımının bir yansımasıdır. Artan iklim riski, gıda güvenliği, tarımsal verimlilik ve ekosistem sağlığı gibi alanlarda yaşanan dönüşüm ihtiyacı, Holding açısından çevresel sorumluluğun ötesinde, uzun vadeli kurumsal dayanıklılığın da önemli bir bileşeni olarak değerlendiriliyor.

Bu perspektifle hayata geçirilen Terra Future Labs, rejeneratif tarım ve tarım teknolojileri odağında yeni fikirlerin gelişebileceği bir deneyim, öğrenme ve iş birliği alanı olarak kurgulanmıştır. Program kapsamında; çevreyle uyumlu üretim modelleri geliştiren, teknolojiyi doğayla dengeli biçimde kullanan erken aşama girişimler desteklenmektedir.

Girişim seçim sürecinde, kurucu ya da kurucu ortaklarından en az birinin kadın olması özellikle gözetilmekte; toplumsal cinsiyet eşitliği ayrı bir tema olarak değil, dönüşümün doğal bir unsuru olarak ele alınmaktadır. Bu yaklaşım, eşitliğin destekleyici bir unsurdan ziyade yapının ayrılmaz bir bileşeni olarak benimsendiğini ortaya koymaktadır.

Program katılımcıları, tarımda rejeneratif uygulamalar, toprak sağlığı, biyolojik çeşitlilik, alternatif üretim modelleri ve tarım teknolojileri gibi alanlarda çözüm geliştiren, çoğunlukla erken aşama girişimlerden oluşmaktadır. Bu girişimler, teknik yeniliğin ötesinde; yerel bağlamı gözeten, doğayla uyumlu ve uzun vadeli etki yaratmayı hedefleyen iş modelleri geliştirmeyi amaçlamaktadır.

Girişimcilere sunulan destek; finansal katkının ötesine geçerek bilgi paylaşımı, mentorluk, disiplinler arası düşünme ve stratejik bakış alanlarını kapsamaktadır. Bu yapı, kısa vadeli çıktı üretmekten ziyade, uzun vadede kalıcı değer yaratabilecek fikirlerin olgunlaşmasına alan açmayı hedeflemektedir.

Terra Future Labs, Nurol Holding'in sürdürülebilirlik yaklaşımında öğrenmeye açıklığı, deneme kültürünü, farklı paydaşları bir araya getirme iradesini ve toplumsal eşitliği gözeten gelecek vizyonunu temsil eden bütüncül bir platform niteliğindedir.

Etki Ettiği SKA'lar:

4 NİTELİKLİ EĞİTİM — Nitelikli Eğitim alanında girişimcilere sunduğu öğrenme, mentorluk ve bilgi paylaşımı odaklı yapısıyla nitelikli bilgiye erişimi destekliyor.

5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ — Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kadın girişimcilerin önceliklendirilmesiyle kadınların ekonomik hayata katılımı ve liderliği destekleniyor.

9 SANAYİ, YENİLİKÇİLİK VE ALTYAPI — Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı Tarım teknolojileri alanında yenilikçi çözümler geliştirilmesine ve inovasyon ekosisteminin güçlenmesine katkı sunuluyor.

12 SORUMLU ÜRETİM VE TÜKETİM — Sorumlu Üretim ve Tüketim İklim dostu üretim ve çevreye duyarlı tarım uygulamaları teşvik ediliyor.

YGA Bilim Seferberliği

Toplumsal faydayı odağına alan ve gençlerin nitelikli eğitimine katkı sunmayı sürdüren Nurol Grubu, 60. kuruluş yılı olan 2026 vesilesiyle anlamlı bir projeyi hayata geçirecektir.

Bilimin aydınlatıcı gücünden ilham alınarak YGA (Young Guru Academy) iş birliğiyle başlatılacak Bilim Seferberliği Projesi ile 2025–2026 yıllarında öncelikle Artvin'deki öğrenci ve öğretmenlerin bilime erişiminin artırılması hedeflenecek, ilerleyen yıllarda ise faaliyet gösterilen diğer illere yaygınlaştırılarak etki alanı genişletilecektir.

Bu proje ile genç kuşakların merak duygusu canlı tutulacak, bilimsel düşünce yaygınlaştırılacak ve geleceğin yenilikçi liderlerinin yetişmesine katkı sağlanacaktır. Çocukların geliştireceği projeler atölye ve yarışmalarla görünür kılınacak, böylece "çift kanatlı gençler" vizyonuyla donanımlı ve vicdanlı bireylerin yetişmesine katkı sunulacaktır.

Etki Ettiği SKA'lar:

4 NİTELİKLİ EĞİTİM — Nitelikli Eğitim Öğrencilerin bilimle tanışması ve dijital platformlara erişimi sağlanarak eğitimde fırsat eşitliği destekleniyor.

5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ — Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitim programlarıyla kız öğrencilerin bilimsel projelere katılımı teşvik edilerek liderlik ve STEM alanlarındaki görünürlük artırılıyor.

9 SANAYİ, YENİLİKÇİLİK VE ALTYAPI — Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı Öğrencilerin bilim setleri ve atölye çalışmalarıyla yenilikçi düşünme ve problem çözme becerileri geliştiriliyor.

Önceliğimiz: İnsan ve Güvenlik

İş sağlığı ve güvenliği (İSG), çalışanların sağlık ve güvenliğinin en üst seviyede tutulmasını, üretim ve hizmet faaliyetlerinin sürekliliğinin sağlanmasını ve işletmelerin acil durumlara karşı hazırlıklı olmasını hedeflemekte; odağına en önemli değer olan insanı koymaktadır. Küresel ölçekte ele alınan İSG, çalışma hayatının en kritik ve sürekli geliştirilmesi gereken başlıkları arasında yer almaktadır.

İSG Yaklaşımı ve Yönetim Çerçevesi

Nurol Holding, İSG politikasını oluşturmuş ve kamuoyu ile paylaşmıştır. Bu politika çerçevesinde; çalışanlar, alt yükleniciler, tedarikçiler, ziyaretçiler ve görev gereği işyeri dışında bulunan personelin sağlık ve güvenlik sorumlulukları konusunda farkındalığının artırılması hedeflenmektedir. Potansiyel tehlikelerin önceden belirlenmesi ve risklerin azaltılmasına yönelik önleyici yaklaşımlar, uygulanan İSG yönetiminin temelini oluşturmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği performansını sürekli iyileştirmeyi amaçlayan Nurol Holding ve Grup şirketleri, 2024 yılında da mevcut uygulamalarını geliştirmeye ve İSG süreçlerini güçlendirmeye yönelik çalışmalarını sürdürmüştür. Bu kapsamda çalışma ortamlarının güvenliğine ilişkin risk değerlendirmeleri güncellenmiş, tespit edilen riskler için gerekli iyileştirici ve önleyici tedbirler planlanarak hayata geçirilmiştir.

İSG riskleri düzenli olarak izlenmekte; alınan önlemlerin etkinliği, yapılan saha gözlemleri ve değerlendirmeler aracılığıyla takip edilmektedir. Mevcut riskler ve önerilen tedbirler kayıt altına alınarak güncel tutulmakta ve gerektiğinde ilgili paydaşların erişimine açık şekilde yönetilmektedir.



Nurol Eğitim, Kültür ve Spor Vakfı

1996 yılında Çarmıklı Ailesi tarafından kurulan Nurol Eğitim, Kültür ve Spor Vakfı; milli kültürün köklerini koruyarak gelişmesini desteklemekte ve Türkiye'nin uluslararası alanda hak ettiği konuma ulaşması için çalışmalar yürütmektedir.

Ankara merkezli Nurol Vakfı, kurucuları Nurettin Çarmıklı, Erol Çarmıklı ve Mehmet Oğuz Çarmıklı kardeşlerin ayni sermaye olarak sağladıkları gayrimenkuller ve nakdi bağışlar ile finanse edilmektedir. Vakıf, ayrıca portföyündeki varlıkların getirileri ve Nurol Topluluk Şirketleri'nden her yıl yapılan katkılarla çalışmalarını sürdürmektedir. Vakfın yönetimi, kuruluş sözleşmesinde belirtilen amaçlar çerçevesinde Mütevelli Heyeti tarafından alınan kararların, beş üyeden oluşan Yönetim Kurulu tarafından onaylanmasıyla yürütülmektedir.

60 yıla yaklaşan şirket kültürünün ve köklü değerlerinin yansıtıldığı, toplumun yaşam kalitesini artırmaya yönelik faaliyetlere önem veren Vakıf, Nurol Holding'in çağdaş eğitim, spor, kültür ve sanat alanlarında daha iyi bir gelecek yaratma amacını kararlılıkla desteklemektedir.

Vakıf tarafından Türkiye'nin dört bir yanında okullar, kütüphaneler, spor, eğitim ve kongre salonları, sinema ve tiyatro gibi kültürel binalar, donanımı ve çevre düzenlemeleriyle birlikte inşa edilerek Milli Eğitim Bakanlığı'na bağışlanmıştır.



Nurol Sanat Galerisi

Nurol Eğitim Kültür ve Spor Vakfı bünyesinde, 2002 Nisan ayında Ankara Kavaklıdere'de açılan Nurol Sanat Galerisi, sanatseverlerle sanatçının ortak buluşma noktası olarak önemli bir yere sahiptir. Başkent'in kültür ve sanat yaşamına hareketlilik getiren Galeri'nin en önemli işlevlerinden biri de gelirleriyle Vakfın burs fonuna katkıda bulunarak başarılı gençlerin eğitimine destek olmaktır.

Her sezon yaklaşık on sergi düzenlenen Galeri'de sergiler yanında dinleti ve söyleşiler, kitap imza ve tanıtım günleri, konferans ve workshoplar düzenlenmektedir.

Nurolatölye çatısı altında bir sanat merkezi olma hedefi doğrultusunda haftanın iki günü resim çalışmaları yapılmakta ve yeni yetenekler keşfedilmektedir. Eğitmen Hüseyin Yıldırım yönetimindeki bu atölye, yıl sonunda düzenlenen sergiyle faaliyetlerini taçlandırmaktadır.
Ankara sanat ortamına katkı sunmayı amaçlayan Galeri, özellikle genç sanatçıların desteklenmesine, üniversitelerin güzel sanatlar fakülteleriyle iş birliklerinin geliştirilmesine ve öğrenci-akademisyen etkileşimini teşvik eden ortak projelerin hayata geçirilmesine öncelik vermektedir. Nurol Sanat Galerisi ayrıca, çeşitli sosyal sorumluluk projelerinde yer alarak kültür-sanat alanındaki varlığını toplumsal faydayla bütünleştirmektedir.

Sanat ve edebiyat alanında bir başka önemli girişim ise Nurol Sanat Kitap Kulübü 'dür. Yaklaşık 40 üyeye ulaşan bu kulüp, her ay seçilen bir kitabı Galeri Başkanı Mehtap Uca Erdoğan'ın eşliğinde değerlendirmek üzere galeride bir araya gelmektedir.

Nurol Sanat Galerisi 2025 dönemine özel bir sergi ile başlamayı planlamaktadır. Sezonun açılışı, NurolBank İstanbul Şubesi çalışanlarının fotoğraf sergisiyle gerçekleştirilecektir. Galeri yeni sezonda da sanatın birleştirici ve ilham verici gücünü yaygınlaştırmaya yönelik çalışmalara devam edecektir.

Nurol Sanat Galerisi, sergiler ve etkinlikler hakkında ayrıntılı bilgi için www.nurolsanat.com



Burak Erim



Gürbüz Doğan Ekşioğlu



Uğur Çalışkan

Sosyal Gelişim

Nurol İnşaat

GÜVENLİ YARINLAR, SAĞLIKLI ADIMLAR



Bu bölümde

- İSG-Ç Ödül Programı
- Nurol Aile Sohbetleri Organizasyonu
- Fırsat Eşitliği Modeli (FEM)
- Etik Kod
- Eşit İşe Eşit Ücret
- Yerel Ekonomiyi Canlandırma, Topluma Katkıda Bulunma Hedefi

Tüm çalışanların sağlığı ve güvenliği için

Nurol İnşaat'ta iş sağlığı ve güvenliği (İSG), kurumsal kültürün ayrılmaz bir parçasıdır. Şirket'in tüm faaliyet alanlarındaki öncelikli hedefi çalışanlarının ve paydaşlarının bir iş kazası yaşamadan, sağlıklı ve güvenli bir şekilde evlerine dönmelerini sağlamaktır.

İSG çalışmaları, risk temelli bakış açısı ve sürekli iyileştirme prensibi doğrultusunda yürütülmekte; bu ilkelerin tüm çalışanlar tarafından eksiksiz benimsenmesi temel öncelik olarak görülmektedir.

İş kazalarının önlenmesi başta olmak üzere tüm İSG hedefleri Nurol İnşaat Yönetim Kurulu ve üst yönetimin liderliğinde sahiplenilmekte ve organizasyon genelinde teşvik edilmektedir. Üst yönetimin bu konudaki kararlılığı, Nurol İnşaat İSG Politikası'nda açık ve somut biçimde ortaya konulmuş olup ilgili politika, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamının sürdürülebilirliği için yol gösterici çerçeveyi sunmaktadır.

İSG-Ç Ödül Programının Uygulamaya Alınması

Nurol İnşaat 2024 yılında İSG kurallarına tam uyum sağlayan ve güvenli çalışma davranışlarıyla ekip arkadaşlarına örnek olan çalışanlarının ödüllendirilmesini hedefleyen İSG-Ç Ödül Programı'nı başlatmıştır.

Nurol İnşaat çalışanlarının güvenli davranışlarını teşvik eden ödül programı, iş sağlığı ve güvenliği bilincinin sahada görünür hale gelmesine katkı sağlamaktadır. Yıl içinde çok sayıda Nurol İnşaat çalışanı kurallara eksiksiz uyumları ve güvenli çalışma alışkanlıklarıyla ekiplerine örnek olmuş ve ödüllendirilmiştir.

Safety Day Etkinliği

İSG farkındalığını artırmak amacıyla düzenlenen Safety Day etkinliğinde çalışanlara yönelik bilgilendirme ve eğitim çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Etkinlik kapsamında yangın tüplerinin doğru kullanımı, salgın hastalıklardan korunma yöntemleri ve el aletlerinin güvenli kullanımı gibi konular uygulamalı olarak aktarılmıştır. Etkinlik, Nurol İnşaat çalışanlarının hem kişisel sağlık hem de iş ekipmanlarının güvenli kullanımı konusundaki bilgi seviyelerini güncellemiş, güvenli çalışma kültürüne katkı sağlamıştır.

Acil durumlara hazırlık çalışmaları

2024 yılında Nurol İnşaat proje sahalarında farklı senaryolarla acil durum tatbikatları gerçekleştirilmiş, yangın, ilkyardım, tahliye ve kurtarma gibi durumlara yönelik hazırlık seviyesine katkı sağlanmıştır. Tatbikatlar, çalışanların teorik bilgilerinin uygulama pratiğiyle pekişmesine destek olmuş, acil durumlarda organize hareket etme becerileri gelişmiştir.

Uygulamalar sırasında özellikle toplanma alanlarına ulaşım süresi ve ekipman kullanımı gibi alanlarda ilave bilgilendirmeler yapılmıştır. Tatbikatlar sonucunda çalışanların olası acil durumlarda daha bilinçli ve hızlı hareket ettikleri görülmüş; iş sahasında genel hazırlık düzeyi güçlendirilmiştir.



Çalışanlara sunulan sağlık eğitimleri, yapılan acil durum tatbikatları, olası acil sağlık durumlarında doğru müdahale yöntemleri konusunda bilinçlenmeye katkıda bulunmuştur. Yangın güvenliği konusunda düzenlenen eğitim ve tatbikatlarla ise hem yangın anında hem de öncesinde alınacak önlemler konusunda çalışanların hazırlıklı olması sağlanmıştır.

Özellikle taşıma faaliyetlerinde riskleri azaltmak amacıyla kamyon ve iş makinesi şoförlerine yönelik yol güvenliği eğitimleri düzenlenmiş; sürücülerin güvenli sürüş alışkanlıklarını geliştirmelerine katkıda bulunulmuştur. Bunun yanı sıra, şantiyelerde sıkça karşılaşılan el ve kol yaralanmalarına yönelik yapılan iş başı eğitimleriyle çalışanların potansiyel tehlikeler konusunda farkındalıkları artırılmış, olası yaralanmalarda yapılacak ilk müdahale konusunda bilgi seviyeleri yükseltilmiştir.
Bu kapsamlı çalışmalar sonucunda sahada güvenli davranışların yaygınlığı artmış, çalışanların İSG konularına katılım oranı yükselmiş ve riskli davranışların azalmasına katkı sağlanmıştır. Uygulanan programların etkisiyle iş kazaları üzerinde olumlu bir trend yakalanmış olup, "Sıfır İş Kazası" hedefi doğrultusunda önemli ilerlemeler kaydedilmiştir.

İSG kültürüne katkı sağlayan eğitimler

Nurol İnşaat, 2024 yılında da çalışanlarına İSG eğitimleri sunmuştur. Eğitimler yangın güvenliği, yüksekte güvenli çalışma, iş yeri tertip ve düzeni, mesleki yeterlilik, acil durumlarda ilk yardım ve yol trafik güvenliği gibi başlıklarda gerçekleştirilmiştir. Eğitimler uygulamalı çalışmalar ve tatbikatlarla desteklenerek çalışanların bilgilerini pekiştirmeleri sağlanmıştır. Bu sayede çalışanların riskleri tanıma, güvenli çalışma alışkanlıklarını geliştirme ve olası tehlikelere karşı bilinçli hareket etme becerileri artırılmış, İSG kültürünün sahadaki etkisi güçlendirilmiştir.

Nurol İnşaat, alt yüklenici ve tedarikçilerin güvenli çalışma prensiplerini benimsemesini performansın temel unsuru olarak görüyor.

Nurol İnşaat'ta Uçtan Uca İSG Uygulamaları

Nurol İnşaat'a göre değer zincirinin diğer katılımcıları olan alt yüklenici ve tedarikçiler güvenli çalışma prensiplerini tam olarak benimseyip uyguladıkları ölçüde İSG yönetim sistemi güçlenmektedir.

Projelerde görev alan alt yüklenici ve tedarikçiler, Nurol İnşaat'ın performansında önemli bir rol oynamaktadır. Alt yüklenicilerin yasal gerekliliklere uyumu önemli olup, Nurol İnşaat'ın yönetim sistemleri prosedürlerinin eksiksiz uygulanmasına katkı sağlamaktadır.

Nurol İnşaat, alt yüklenicilerini sahada periyodik olarak denetlenmekte, uygunsuzluklara yönelik düzeltici faaliyetlerin hayata geçirilmesi teşvik edilmektedir.

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

Yetenekten güce, güçten başarıya

Nurol İnşaat insan kaynağı, sürdürülebilir başarının temelini oluşturuyor. Sahip olunan yetenekler doğru stratejilerle geliştirilerek kurumsal güce dönüştürülüyor, bu güç yenilikçi projeler, yüksek performans ve ortak hedeflerle taçlandırılıyor. Her bir çalışanın potansiyelini ortaya çıkarmak, Nurol İnşaat'ın yalnızca bugününü değil, geleceğini de şekillendiriyor.

İnsan kaynakları yaklaşımı

Nurol İnşaat insan kaynakları yaklaşımı fırsat ve cinsiyet eşitliliği ile kapsayıcılık odaklarında yapılandırılmıştır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini önceliklendiren Nurol İnşaat, raporlama döneminde insan kaynakları uygulamalarını, kadının toplumda ve iş hayatında güçlenmesi hedefi doğrultusunda şekillendirmiştir. Nurol İnşaat, BM Kadının Güçlenmesi Prensipleri'nin (WEPs) imzacısı olup insan kaynakları alanındaki çalışmalarını İnsan Kaynakları Politikası, Fırsat Eşitliği Politikası ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Rehberi'nin kılavuzluğunda yürütmektedir.

Fırsat Eşitliği Modeli (FEM)

KAGİDER'in Dünya Bankası teknik desteğinde oluşturduğu Fırsat Eşitliği Modeli (FEM) 2023 yılında Nurol İnşaat tarafından hayata geçirilmiştir. FEM, toplumsal cinsiyet eşitliği, kapsayıcılık ve çeşitlilik konularındaki gereklilikleri içermektedir. FEM'in amacı; işe alım, eğitim, kariyer planlama ve geliştirme gibi süreçlerdeki eşitsizlikleri saptamak ve iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığına dayalı yaklaşımlara son vermektir.

Sosyal Gelişim Nurol İnşaat

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.

FEM Sertifikası Nurol İnşaat çalışanlarının belirli bir alandaki bilgi, beceri ve yetkinliklerini belgelendiren resmi bir yeterlilik belgesidir. Bu sertifika ile Şirket'te profesyonel standartların yükseltilmesi, kariyer gelişiminin desteklenmesi ve kalite odaklı performansın artırılması hedeflenmektedir. FEM Sertifikası hem bireysel hem de kurumsal başarının sürdürülebilirliğine önemli katkılar sağlamaktadır.

FEM çalışmaları kapsamında, Nurol İnşaat İnsan Kaynaklar tarafından yıllık bazda Fırsat Eşitliği raporu hazırlanarak üst yönetime sunulmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen uygulamalar

Nurol İnşaat yerel ve uluslararası kurallara her alanda uyum gösterme politikasının gereği olarak ILO'nun 100 numaralı sözleşmesi olan Eşit Ücret sözleşmesindeki gereksinimleri karşılamaktadır. Nurol İnşaat'ta cinsiyetten bağımsız her rol için belirlenmiş bir maaş skalası mevcuttur ve nihai maaş belirlenirken çalışanın yetkinlikleri dikkate alınmaktadır. Cinsiyet, medeni durum vb. Nitelikler ücret belirlenmesinde dikkate alınan bir kriter değildir. Ayrıca, terfi süreçlerinde cinsiyet dengesi gözetilerek kadın çalışanların liderlik pozisyonlarına yükselmesi teşvik edilmiştir.

Kadın STK'ları ve kooperatifleriyle iş birliği

2024 yılında gerçekleştirilen girişimler, sürdürülebilirlik ve toplumsal fayda ekseninde şekillenmiştir. 16 Ekim Dünya Gıda Günü'nde geleneksel tarımı desteklemek ve tasarruf bilincini artırmak amacıyla S.S Kılıçkaya Kadın Girişimi Üretim ve İşletme Kooperatifi'nden tedarik edilen doğal gıda setleri hediye edilmiştir. Bu girişim, yerel üreticileri ve kadın üreticileri desteklemenin yanı sıra ata tohumlarının korunması konusuna da dikkati çekmiştir. Benzer bir iş birliği Talebeyiz Biz Derneği ile hayata geçirilmiş, depremzede gençler tarafından tasarlanan ve eserlerinden kesitler içeren pamuk fularlar hediye edilmiştir. Söz konusu ürün seçimi, sürdürülebilir ve etik üretim anlayışı gözetilerek yapılmış; ipek yerine pamuk fularlar tercih edilerek ipek böceklerinin doğal yaşam döngüsüne müdahale önlenmiştir.

İnsan Kaynakları tarafından yürütülen bir süreç

Nurol İnşaat'ta işe alım süreci İnsan Kaynakları Bölümü tarafından işletilir. İlgili bölüm ya da proje yöneticisinin personel ihtiyacını belirleyip insan kaynaklarına iletmesiyle başlayan süreç, adayın işe girmesi ile tamamlanır. Tüm yasal ve idari işlemler sonrası personel görev alacağı projeye veya merkez ofis birimine yönlendirilir.

Yasalara ve mevzuata uyum hedefi

Nurol İnşaat'ta işe alım süreçlerinde adaylardan toplanan tüm kişisel veriler İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve KVKK'na uygun şekilde işlenerek saklanmaktadır. Şirket'in Türkiye dışı faaliyetlerinde gerçekleştirdiği işe alımlarda projeye ev sahibi ülkenin iş kanunlarına tam uyum gözetilmekte, çalışma izni, vize işlemleri ve sağlık kontrolleri gibi prosedürler eksiksiz yerine getirilmektedir.

Önümüzdeki dönem hedefleri

Nurol İnşaat işe alım süreçlerinin etkinliğini artırmak adına yurt dışı projelere özel aday havuzları oluşturmayı, yetkinlik matrislerini geliştirmeyi, onay ve değerlendirme süreçlerini hızlandırılmayı hedeflemektedir.

İşe alım süreçlerinde fırsat eşitliğinin korunması, cinsiyet eşitliğine uygun dil kullanımı, hamile-engelli bireylerin desteklenmesi, mahremiyete önem verilmesi, geri bildirimde şeffaf bilgi aktarılması ana strateji ve politikaları bağlamında sağlanır.

Nurol İnşaat işe alım süreçlerinde çeşitliliği ve eşitliği teşvik etmek adına:

- "Eşit işe eşit ücret" prensibine uygun olarak yetkinliğe dayalı, şeffaf ücretlendirme politikaları uygular.
- Tüm çalışanları için sağlıklı, güvenli ve refah düzeyi yüksek çalışma koşulları oluşturmayı öncelikli sorumluluğu kabul eder.
- Liyakat esaslı istihdam politikası çerçevesinde, eşit adaylar arasında kadın çalışanlar lehine pozitif ayrımcılığı destekler.

Nurol İnşaat 2024 yılı boyunca işe alım süreçlerinde fırsat eşitliğini gözeterek davranmış, adayları cinsiyet, yaş, engellilik, din, dil ve ırk durumu gibi kriterlerden bağımsız değerlendirmiştir.



Sosyal Gelişim Nurol İnşaat

Nurol İnşaat, çalışanların bireysel ve takım hedeflerini net şekilde tanımlayarak izlenebilir bir performans süreci sunmaktadır.

Şirket genelinde işe alım süreçleri çeşitlilik ve kapsayıcılık politikaları doğrultusunda işletilirken; kadın, erkek ve dezavantajlı gruplar dahil olmak üzere tüm adaylara eşit değerlendirme imkânı sunulmuştur.

Nurol İnşaat'ta çalışanların toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığını artırmak amacıyla eğitim ve iletişim çalışmaları hayata geçirilmekte; şiddetle mücadele alanında etkileyici iletişim, yönlendirici ve destekleyici bir kurumsal yaklaşım benimsenmektedir. Hamile, engelli ve kronik hastalığı bulunan dezavantajlı gruplara pozitif ayrımcılık ilkesi doğrultusunda özel destek mekanizmaları sunulmaktadır.

Nurol İnşaat'ta uygulanan eşitlik politikalarının etkisi cinsiyet temelli veri analizleri ile izlenmekte, kaydedilen gelişmeler düzenli olarak üst yönetime raporlanmaktadır.

İş hedefleri ve yetkinlikler temelinde kurgulan performans yönetimi

Nurol İnşaat'ta performans yönetimi süreci, iş hedefleri ve yetkinlik değerlendirmeleri temelinde kurgulanmış olup, çalışanların hem bireysel hem de takım hedefleri net bir şekilde tanımlanmaktadır. Bu kapsamda tasarlanan yetkinlik değerlendirme sistemi, performans yönetiminin ana bileşenleri olan iş hedefleri ile pozisyon bazında belirlenmiş yetkinliklerin ölçülmesini sağlamaktadır.

Çalışanların yıllık performans sonuçlarına ulaşabilmeleri için izlenebilir ve ölçülebilir bir yol haritası oluşturulmakta; eğitim planları, kişisel gelişim alanlarına öncelik verilerek yetenek ve yetkinlik odaklı hazırlanmaktadır. Performans çıktıları, eğitim planların şekillenmesinde doğrudan girdi olarak kullanılmaktadır.
Nurol İnşaat, çalışanlarına iç terfi ve yatay geçiş imkânları sunarak kariyer gelişimlerini desteklemektedir. Böylece uzun vadeli çalışan bağlılığı ve kurumsal bilgi birikiminin sürekliliği güvence altına alınmaktadır.

Performans yönetiminde pilot çalışma

2024 yılında performans yönetimi sisteminde pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda belirli pozisyonlardaki çalışanlara performans sistemi değerlendirme ölçeği olarak atanan pozisyon bazlı yetkinlikler ve yöneticileri ile birlikte oluşturulan yıllık hedef kartları değerlendirmeye alınmıştır. Elde edilen performans verileri doğrultusunda, çalışanların gelişim alanları analiz edilmiş, potansiyellerini artırmak amacıyla hedef odaklı eğitim ve gelişim programları planlanmıştır.

Performans değerlendirme sistemi, kişisel kariyer gelişimine olduğu kadar şirket iş hedeflerine de katkıda bulunacak şekilde yapılandırılmıştır.

Yetenek ve performans yönetimi alanındaki faaliyetlerin sonuçları çalışan memnuniyeti anketi ile ölçümlenmektedir.



Performans değerlendirme sürecinde çok yönlü iletişim desteklenmekte, yöneticilerden gelen bildirimlerin yanı sıra çalışanlar arası geri bildirimler de sistemin bir parçası olarak ele alınmaktadır.

2025 yılı itibarıyla performans değerlendirme sisteminin daha bütüncül bir yaklaşımla yönetilmesi ve tüm Nurol İnşaat çalışanlarına yaygınlaştırılması planlanmış olup, 360 derece değerlendirme sisteminin devreye alınması hedeflenmiştir.

Öğrenme odaklı kurum kültürü

Nurol İnşaat, çalışanlarının sürekli gelişimini stratejik bir öncelik olarak görmekte; öğrenme odaklı kurum kültürünü tüm süreçlerine entegre etmektedir. Bu doğrultuda, eğitim programları yalnızca teknik bilgi aktarımını değil, aynı zamanda kişisel ve profesyonel gelişimi desteklemeyi amaçlayan bütünsel bir yaklaşımla kurgulanmaktadır.

Sosyal Gelişim Nurol İnşaat

Nurol İnşaat çalışanlarına sunulan eğitimler, kurumsal stratejiler, yetkinlik bazlı ihtiyaç analizleri, performans değerlendirme sonuçları ve yasal gereklilikler doğrultusunda belirlenmektedir. Ayrıca çalışan geri bildirimleri, dijital öğrenme verileri ve sektörel gelişmeler de içeriklerin güncellenmesinde dikkate alınmaktadır. Bu sayede hem bireysel gelişim hem de organizasyonel hedefler desteklenmektedir.

Yılda bir kez gerçekleştirilen Çalışan Memnuniyeti Anketi, eğitim ihtiyaçlarını ve beklentileri ölçmek adına önemli bir veri kaynağı oluşturmakta; analiz sonuçları doğrultusunda gelişim alanlarına yönelik iyileştirme adımları planlanmaktadır. Dijitalleşme süreçlerinin tamamlanmasının ardından, sistemin etkinliğini değerlendirmek amacıyla kullanıcı anketleri yapılması hedeflenmektedir. Bu sayede sürecin güçlü yönleri ile gelişime açık alanları belirlenerek, sürekli iyileştirme anlayışıyla gerekli revizyonlar hayata geçirilecektir.

Eğitim çalışmalarından satır başları

2024 yılı boyunca, Nurol İnşaat çalışanlarına mesleki ve teknik konular olmak üzere, sürdürülebilirlik, kişisel gelişim ve İSG başlıklarında çok sayıda eğitim sunulmuştur.

Nurol İnşaat'ın eğitim ve gelişim programları hedefleri

Eğitim ve gelişim programlarıyla çalışanların teknik becerilerinin artırılması, liderlik yetkinliklerinin artırılması ve İSG farkındalığının sürekli güncel tutulması ve fırsat eşitliği farkındalığının geliştirilmesi sürekli iyileştirme gerektiren alanlar arasında ön plandadır. Bu kapsamda, eğitimlere tün Nurol İnşaat çalışanlarının erişebilmesini sağlamak, çeşitlilik ve kapsayıcılık konularında farkındalık eğitimleri düzenlemek ve yöneticilere kapsayıcı liderlik becerileri kazandırmak gelecek dönem planları arasında yer almaktadır.

Şirket, LinkedIn Learning platformu üzerinden çalışanlarına mesleki ve kişisel gelişim içeriklerine erişim olanağı sağlamaktadır. Sertifika alınabilen eğitimlerle çalışanların kendi öğrenme sorumluluğunu üstlenmeleri teşvik edilmekte, süreç bireysel gelişim planları ve yetkinlik ihtiyaçlarıyla entegre yürütülmektedir.

Yıl boyunca çalışanlara yönelik farkındalık eğitimleri düzenlenerek profesyonel konuşmacılar ağırlanmıştır. YES Talks serinde KAGİDER Yönetim Kurulu Üyesi Özlem Demirci Duyarlar, ARGE Danışmanlık Yönetim Kurulu Başkanı Dr. Yılmaz Argüden, Global Compact Türkiye Genel Sekreteri Melda Çele, Yapay Zeka ve İnşaat Süreci Uzman Konuşmacısı Bora Tokyay konuk olmuştur.
UN Global Compact eğitimleri, tüm çalışanlara açık olarak ve Şirket'in sürdürülebilirlik hedefleri doğrultusunda düzenli olarak sunulmaktadır.

Nurol İnşaat çalışanlarının eğitim ve gelişim programlarına katılımını teşvik eden stratejiler uygulamaktadır. Kariyer gelişimiyle bağlantı kurulması, çalışanların eğitim programlarına katılımını desteklemekte, bireysel gelişime ve uzun vadeli kariyer hedeflerine katkı sağlamaktadır.

Nurol İnşaat'ta eğitim ve gelişim programları kapsamında, katılımcıların görüşlerini ve deneyimlerini değerlendirmeye yönelik Eğitim Değerlendirme Anketi uygulanmaktadır. Bu anketler aracılığıyla alınan geri bildirimler, eğitim içeriklerinin iyileştirilmesi, yöntemlerin geliştirilmesi ve katılımcı memnuniyetinin artırılması için kullanılmaktadır.

Nurol İnşaat'ın eğitim ve gelişim programları hedefleri

Eğitim ve gelişim programlarıyla çalışanların teknik becerilerinin artırılması, liderlik yetkinliklerinin artırılması ve İSG farkındalığının sürekli güncel tutulması ve fırsat eşitliği farkındalığının geliştirilmesi sürekli iyileştirme gerektiren alanlar arasında ön plandadır.
Bu kapsamda, eğitimlere tüm Nurol İnşaat çalışanlarının erişebilmesini sağlamak, çeşitlilik ve kapsayıcılık konularında farkındalık eğitimleri düzenlemek ve yöneticilere kapsayıcı liderlik becerileri kazandırmak gelecek dönem planları arasında yer almaktadır.

Dinleme ve yanıt verme kültürü

Nurol İnşaat, Çalışan Memnuniyeti Anketi aracılığıyla çalışanlarının görüş ve önerilerini sistematik olarak derlemekte ve değerlendirmektedir.

Gizlilik esaslarına uygun olarak yürütülen anketler, çalışanların samimi ve yapıcı geri bildirimde bulunmalarını teşvik etmektedir.

Anketler; yöneticilerle ilişkiler, çalışma ortamı ve fiziksel koşullar, kurumun marka ve imajı, ücretlendirme politikaları, kurum içi iletişim, iş yönetimi ve çalışan bilinci, ödüllendirme ve takdir uygulamaları, inovasyon kültürü ile gelişim fırsatları gibi geniş bir yelpazede sorular içermektedir.



Elde edilen veriler, detaylı analizler ile Nurol İnşaat'ın stratejik planlamasına entegre edilmekte; bu sayede çalışanların ihtiyaç ve beklentileri daha net anlaşılmaktadır. Analiz sonuçları, gerekli görülen durumlarda Nurol İnşaat yönetişim yapısında ve ilgili iş süreçlerinde iyileştirmelere zemin oluşturmaktadır. Böylece, çalışan deneyimi güçlendirilirken kurumsal performansın da sürdürülebilir şekilde artırılması hedeflenmektedir.

2024 yılında

2024 yılı içerisinde çalışanlardan birebir alınan geri bildirimler doğrultusunda özellikle kurumsal etkinliklere ilişkin memnuniyet düzeyleri ve geliştirilmesi gereken alanlara dair gözlemler yapılmış, gerekli aksiyonlar alınmıştır.

Nurol İnşaat çalışan memnuniyetini artırmaya yönelik uygulamaların çalışan bağlılığını ve motivasyonunu güçlendirdiğine, işgücü devir oranına olumlu etki ettiğine, iş süreçlerinde verimlilik artışını ve iç iletişimde iyileşmeyi desteklediğine inanmaktadır.

Çalışan memnuniyetini artırmak için hayata geçirilen iş birlikleri

Nurol İnşaat çalışan memnuniyetini destekleyen sosyal etkileşim ortamları yaratmak amacıyla yerel topluluklar ve sivil toplum kuruluşlarıyla düzenli iş birlikleri gerçekleştirilmektedir. Her ay, denk gelen özel gün veya haftalarla tematik uyum sağlayacak şekilde farklı bir sivil toplum kuruluşu seçilmesine özen gösterilmektedir. Çalışanların doğum günlerinde ilgili STK'ya kişi adına bağış yapılmakta ve doğum günü sertifikaları iletilmektedir.

Nurol İnşaat, yerel topluluklarla etkileşim kurarak bölgesel kalkınmayı destekleyen ve sosyal sorumluluk projeleriyle toplumsal fayda yaratan bir yaklaşım benimsemektedir.

Nurol İnşaat çalışan memnuniyeti programlarının etkinliğini öneri ve geri bildirim katılım oranı, çalışan memnuniyeti anket skoru verilerini kullanarak ölçmektedir.

Nurol İnşaat'ın hedefi çalışan memnuniyeti anketlerinden elde ettiği bulguları yalnızca ölçüm aracı olarak değil, stratejik karar alma süreçlerinin temel girdilerinden birisi olarak değerlendirmek; çalışan deneyimini sürekli iyileştirmektir.

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 personeline kitapçık olarak iletilen Yönetişim Kuralları, Şirkete yeni katılanlarla da paylaşılmaktadır.

Nurol İnşaat'ta paydaşlar tarafından iletilen bildirimlerin şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleri doğrultusunda, güvenli bir şekilde toplanması ve değerlendirilmesi amacıyla Bildirim Sistemi oluşturmuştur. İş etiği ve yolsuzlukla mücadele politikaları kapsamında, çalışan gizliliğine önem verilmekte; bildirim kutuları mahremiyet sunan alanlara yerleştirilmiştir.

Nurol İnşaat tüm çalışanlarını, etik konularda açık geri bildirimde bulunma konusunda teşvik etmektedir. Çalışanlar, hatalı bildirimde bulunmaları halinde herhangi bir yaptırımla karşılaşmamaktadır. Şirket çalışanları öneri, şikâyet ve geri bildirimlerini kurumsal web sitesi üzerinden veya proje sahalarında yer alan fiziksel bildirim kutuları yoluyla, anonim ya da isimli olarak iletilebilmektedir.

Etik, iş sağlığı ve güvenliği, çevre, sosyal etki gibi konuları kapsayan tüm bildirimler, gizlilik esasları çerçevesinde değerlendirilmekte ve ilgili başlıklar altında sınıflandırılmaktadır. Şirket'e ulaşan bildirimlerden iş etiğine aykırı ve yaptırım gerektiren hususlarNurol İnşaat Etik ve Disiplin Kurulu tarafından ele alınmakta ve gerekli aksiyonlar hayata geçirilmektedir. Öneri ve talep mahiyetindeki bildirimler ise İnsan Kaynakları koordinasyonunca ilgili departmanlarca değerlendirilmektedir.

İsimle yapılan bildirimlerde, bildirime yönelik yapılan çalışmaları içeren bilgilendirme, en fazla 30 gün içerisinde, bildirim yapan kişiye, Merkez İnsan Kaynakları bölümü koordinasyonunda Kurumsal İletişim bölümü tarafından yapılır.

Etik bildirimleri, etik telefon hattına, etik e-posta adresine veya etik bildirimi adresine yapılabilmektedir. Bildirimi yapan, bildirime konu olan ya da sürece destek sağlayan kişilerin gizliliği ve güvenliği korunmaktadır. Sürecin sonunda hazırlanan özet raporlar doğrultusunda gerekli aksiyonlar alınmaktadır.



2024 yılında öneri & geri bildirim sistemimiz üzerinden 35 bildirim ulaşmıştır. Bildirimlerin 16'sı şikayet, 1'i geri bildirim, 18'i ise öneri niteliğinde olmuştur.

Rüşvet ve yolsuzlukla mücadele politikasının 2024 yılında yayımlanması

Nurol İnşaat uluslararası projelerin artması ve yeni coğrafyalarda iş geliştirme faaliyetlerinin hız kazanması sebebiyle, ilgili ülkelerdeki yasal gerekliliklere uyum sağlamaya yönelik kapsamlı süreç çalışmaları yürütmüştür. Nurol İnşaat rüşvet ve yolsuzlukla mücadele politikası da dahil olmak üzere, iş akdinin feshine neden olabilecek tüm uyum kurallarını çalışanlarına ve iş ortaklarına açık şekilde duyurmakta ve takibini yapmaktadır.

Nurol İnşaat'a yeni katılan personeli bilinçlendirme çalışmaları

Nurol İnşaat'ta yeni başlayan çalışanlar düzenli gerçekleştirilen oryantasyon eğitimlerine alınmaktadır. Bu eğitimlerde kurum kültürünün yanı sıra İK uygulamaları ve etik kurallar detaylı bir şekilde aktarılmaktadır. Ayrıca, işe yeni başlayan personele, Nurol İnşaat'ın prosedürleri, politikaları ve yönetişim kurallarını içeren kapsamlı bir kitapçık oryantasyon sürecinde sunulmaktadır. Bu sayede, çalışanların Şirket'in değerlerini ve işleyişini ilk günden sağlam bir şekilde benimsemeleri hedeflenmektedir.

Nurol İnşaat, her türlü cinsiyet, yaş, ırk ve benzeri demografik unsurlardan bağımsız olarak eşit işe eşit ücret anlayışını uygulamaya alarak, adil bir çalışma ortamı tesis etmekte ve çalışan memnuniyetini güçlendirmektedir.

Eşitlik ve adillik prensipleri çerçevesinde, çalışanların sahip olduğu özel yetenekler (yabancı dil bilgisi, yüksek lisans ve doktora diploması, mezun olunan okul bilgisi vb.) ücretlendirme sürecinde dikkate alınmakta ve değerlendirilerek ücretlere yansıtılmaktadır.

Eşitlik temelli ücretlendirme yaklaşımı

Nurol İnşaat, "eşit işe eşit ücret" ilkesini temel alan adil ve şeffaf bir ücretlendirme sistemi benimsemiştir.

Şirket'in merkez pozisyonlar için oluşturulan ücret skalası; iş deneyimi, mesleki bilgi ve yetkinlik düzeyi, yabancı dil bilgisi, eğitim durumu gibi objektif kriterler doğrultusunda şekillendirilmiştir.

Nurol İnşaat'ta ücretler belirlenirken yalnızca bireysel nitelikler değil, aynı zamanda güncel piyasa araştırma verileri, şirket içi ücret dengesi ve çalışanların son dönem performans verileri de dikkate alınmaktadır. Bu bütünsel yaklaşım, hem şirket içi ücret adaletinin sağlanmasına hem de rekabetçi bir işveren markası olarak konumlanmaya katkı sunmaktadır.

Bu yaklaşım, tüm çalışanlara eşit fırsatlar sunarken, bireysel farklılıkların ve değer yaratma potansiyelinin objektif kriterlerle ödüllendirilmesini sağlamaktadır.

Nurol İnşaat, dış kaynaklı sektörel bazlı araştırmaların sonuçlarını dönemsel olarak takip etmekte ve ücretlendirme yaklaşımının rekabetçiliğini desteklemektedir.

Değer yaratan yan haklar yaklaşımı

Nurol İnşaat, çalışanlarını en değerli paydaş grubu olarak görmekte; sunduğu kapsamlı yan haklarla çalışan memnuniyetini, bağlılığını ve motivasyonunu artırmayı hedeflemektedir. Bu yaklaşım, aynı zamanda şirketin güçlü işveren markası konumunu pekiştirmeye yönelik stratejik bir adımı da temsil etmektedir.



Yan haklar programı, çalışanların ihtiyaç ve beklentileri ile sektör dinamikleri dikkate alınarak rekabetçi bir yapı içerisinde oluşturulmaktadır. Çalışanların fiziksel ve zihinsel iyilik halini desteklemek amacıyla, isteğe bağlı katılımla haftalık yoga dersleri gibi uygulamalara da yer verilmektedir. Tüm bu yan haklar, Nurol İnşaat'ın çalışan deneyimini sürekli iyileştirme vizyonunun önemli bir parçasıdır.

2024 yılında özlük işleri ve yan haklar politikalarında çalışanlar lehine çeşitli iyileştirmeler yapılmıştır. Doğum günü izni ve doğum günü hediyesi yan haklara eklenmiş; ayrıca özel sağlık sigortası kapsamı genişletilerek çalışan payının tamamı Nurol İnşaat tarafından karşılanmaya başlanmıştır.

Şirket'in çalışanlarına sunduğu yan haklar arasında bayram yardımı, 14 maaş uygulaması, yemek kartı, yol yardımı ve mazeret izinleri de yer almaktadır.

Çalışanlar yan haklar konusundaki geri bildirimlerini ve taleplerini Öneri, Şikayet ve Geri Bildirim Formu aracılığıyla yapmaktadır.

Nurol İnşaat önümüzdeki dönemde özlük işleri ve yan haklar yönetimini dijital sistemlere entegre etmeyi, çalışan geri bildirim mekanizmalarını güçlendirmeyi, yan hak seçeneklerini esnekleştirmeyi ve mevzuata uyum süreçlerini hızlandırmayı hedeflemektedir.

Bölgesel ekonomiye ve istihdama sorumlu yaklaşım

Nurol İnşaat, faaliyet gösterdiği her coğrafyada yalnızca altyapı ve üstyapı projeleri gerçekleştirmeyi değil, aynı zamanda bölgesel kalkınmaya katkı sunmayı da temel hedeflerinden biri olarak benimsemektedir. Bu kapsamda, yerel ekonominin canlandırılması ve toplumsal faydanın artırılması amacıyla çeşitli uygulamalar hayata geçirilmektedir.

Satın alma süreçlerinde, mümkün olan her durumda yerel tedarikçilerle iş birliği yapılmasına öncelik verilmekte; böylece projenin yürütüldüğü bölgenin ekonomik yapısı doğrudan desteklenmektedir. Ayrıca, projelerin gerçekleştirildiği bölgelerde yerel halkın yetkinlik ve yeterlilikleri dikkate alınarak istihdam edilmeleri teşvik edilmektedir. Bu sayede, hem projelerde yerel bilgi ve deneyimden faydalanılmakta hem de sürdürülebilir bir toplumsal kalkınma anlayışıyla bölgenin istihdamına katkı sağlanmaktadır.

Nurol İnşaat'ın yerel topluluklarla etkileşim stratejisi, faaliyet gösterilen bölgelerin koşullarına ve ihtiyaçlarına göre şekillendirilmektedir.

2024 yılında

Nurol İnşaat 2024 yılında faaliyet gösterdiği bölgelerdeki yerel topluluklar ve sosyal paydaşlarla çeşitli iş birlikleri gerçekleştirmiştir.

Yusufeli bölgesinde faaliyet gösteren Kılıçkaya Kadın Girişimi Üretim ve İşletme Kooperatifi ile iş birliği yapılarak, 16 Ekim Dünya Gıda Günü kapsamında merkez ofis çalışanlarına ulaştırılan doğal ürün setleri bu kooperatiften temin edilmiştir. Bu uygulama ile gıda israfının azaltılması, ata tohumlarının korunması ve güvenilir gıdaya erişimin önemi konularında farkındalık yaratılması amaçlanmış; aynı zamanda kadın üreticilerin emeğine destek verilmiştir.

16 Ekim Gıda Günü'nde Nurol İnşaat çalışanlarına ulaştırılan ilk hasat LÖSEV doğal satsuma mandalinaları ile hem yerel üretici desteklenmiş hem de toplumsal farkındalığı artıran uzun soluklu bir sosyal sorumluluk uygulaması sürdürülmüştür. Merkez ofiste görev yapan kadın çalışanlara Talebeyiz Biz Derneği tarafından adil üretim ilkelerine uygun şekilde tasarlanan fularlar hediye edilmiştir. Gençlerin kültür-sanat alanında eşit erişimini desteklemeyi amaçlayan dernek, çalışmalarını ağırlıklı olarak deprem bölgesi Hatay'da sürdürmektedir. Dağıtılan fularlar; sürdürülebilir üretim anlayışı, kadın emeği ve kültür-sanat aracılığıyla sosyal dayanışmanın desteklenmesi açısından anlamlı bir iş birliği örneği olmuştur.

Kuru Evcil Hayvan Mama Fabrikası Projesi çalışanları TEV iş birliğinde 10 Kasım 2024 tarihinde "Yürüyerek Balıkesir" etkinliğine katılmışlardır. Katılımcılar şehrin önemli tarihi mekanlarını rehber eşliğinde yürüyerek ziyaret ederek geçmişin izlerine ve bu mekanlara ait hikayelere tanıklık etme fırsatı bulmuştur. Şehrin kültürel mirasını tanıtmayı hedefleyen program Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk'ü anma fırsatı sunmuş, ziyaret edilen tarihi mekanlarda şehit ve gazilere duyulan şükran ve minnet duyguları derinleşmiştir.

Yürüyerek Balıkesir etkinliği aynı zamanda anlamlı bir sosyal sorumluluk katkısına da vesile olmuştur. Türk Eğitim Vakfı'nın Balıkesir'deki biri lise, diğeri üniversite öğrencisi olan iki kız çocuğunun Kasım ayı eğitim masrafları karşılanmış ve eğitim yolculuklarına katkı sağlanmıştır.

Nurol İnşaat özel günlerde çalışanlarına ulaştırdığı bazı hediyelik ve promosyon ürünlerini yerel üreticilerden temin edilmesine de özen göstermektedir.

Sosyal Gelişim

Nurol GYO

YASAL GEREKLİLİKLERE UYUM SAĞLAYAN BİR İSG YAKLAŞIMI



Bu bölümde

- İSG Eğitimlerine Tam Katılım
- 0 İş Kazası
- Nurol Holding Yönetişim Kuralları (Etik Kod)

Yasal gerekliliklere uyum sağlayan bir İSG yaklaşımı

Nurol GYO, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanındaki çalışmalarına 2024 yılında devam etmiştir. Şirket, zorunlu İSG eğitimlerinin yanı sıra; ilk yardım müdahaleleri, doğal afetlere yönelik önlem ve bilgilendirme çalışmaları ile genel sağlık konularında eğitim programları düzenlenmiştir. Düzenlenen eğitim çalışmalarına Nurol GYO çalışanları tam katılım gerçekleştirmiştir. Gerçekleştirilen eğitim programları, çalışanların meslek grupları ve maruz kalabilecekleri risk faktörleri temel alınarak özelleştirilmiş; katılımcıların aktif katılımını sağlamak amacıyla her personele söz hakkı verilmiştir.

Eğitimlerde aktarılan bilgi ve uygulamaların sahadaki yansıması, İSG uzmanı ve ilgili bölüm yöneticileri tarafından yapılan düzenli gözlemler ve değerlendirmeler aracılığıyla izlenmektedir.

İSG uygulamalarının dijital ortamda etkin şekilde yönetilebilmesi amacıyla Nurol GYO bünyesinde MEDİTEK yazılımı kullanılmaktadır. Yazılım, tüm süreçlerin sistematik biçimde kayıt altına alınmasına imkan sunmaktadır.

2024 yılında Nurol GYO bünyesinde herhangi bir iş kazası kaydedilmemiştir.

Nurol GYO Merkez Ofisi'nde iş sağlığı ve güvenliği kapsamında düzenli olarak topraklama ölçümleri yapılmakta ve yangın söndürme tüplerinin periyodik kontrolleri gerçekleştirilmektedir.

2024 yılı boyunca, elektrik kaynaklı olası riskler değerlendirilmiş; IBS Bina Yönetimi tarafından yürütülen elektrik tesisatı ve topraklama kontrollerine ek olarak priz bazlı ölçüm ve denetimler, dış uzman firma desteğiyle tamamlanmıştır.

Nurol Plaza'da bulunan Nurol GYO merkez ofisinde güncellenmiş ilkyardım el çantası bulunmaktadır. Çalışanların ergonomilerini koruyarak

Acil durum tatbikatları ve eğitim faaliyetleri

Nurol GYO'da acil durum yönetimi, Acil Durum Eylem Planı çerçevesinde yürütülmektedir.

Yangın senaryoları doğrultusunda gerçekleştirilen tatbikatlarda, yangın eğitmeni tarafından hazırlanan raporlarda tespit edilen eksikler belirtilmekte ve düzeltici-önleyici faaliyetler kapsamında gerekli iyileştirmeler hayata geçirilmektedir.

2024 yılında bina yönetimi koordinasyonunda, Nurol Plaza'da yer alan tüm işyerlerinin katılımıyla acil durum tatbikatı gerçekleştirilmiştir.

Tatbikat sonrasında Nurol GYO özelinde herhangi bir uygunsuzluk tespit edilmemiş, tam tahliye başarıyla sağlanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında zorunlu eğitimler düzenlenmiştir. Bu eğitimler, çalışanın tam katılımı ile tamamlanmış, çalışanların farkındalığı artırılmıştır.

Sosyal Gelişim Nurol GYO

Nurol GYO, Etik Kod ve yönetişim kuralları çerçevesinde faaliyetlerini yürütürken, çalışanların gelişimini destekleyen eğitim programları ve kapsayıcı iş ortamı uygulamalarıyla güçlü bir kurumsal kültür oluşturmaktadır.



çalışacakları alanlar yaratmak için durum tespiti, dönemsel bilgilendirmeler ve eğitimler yapılmaktadır.

Etik Kod çerçevesinde yürütülen faaliyetler

Nurol GYO, faaliyetlerini Nurol Holding Yönetişim Kuralları (Etik Kod) çerçevesinde yürütmekte olup, bu kurallar şirketin yasal uyum ve iş etiği standartlarının temelini oluşturmaktadır. Yönetişim Kuralları kitapçığı, tüm çalışanlara iletilmekte ve şirkete yeni katılan personele de işe giriş sürecinde sunulmaktadır.

Yıl içinde Nurol Holding hukuk ekibi tarafından İş etiği ve yolsuzlukla mücadelede şirket içi farkındalığın artırılması amacıyla bir sunum yapılmış, Yönetişim Kuralları tüm şirketle tekrar paylaşılmıştır.

2024 yılı içerisinde, Nurol Holding etik hattına Nurol GYO'ya yönelik herhangi bir bildirim ulaşmamıştır.

Çalışanlara yönelik eğitim ve gelişim çalışmaları

Nurol GYO, çalışanlarının profesyonel ve kişisel yetkinliklerini geliştirmek amacıyla düzenli eğitim programları yürütmektedir. Eğitimler, pozisyona özel içerikler ya da ekipler arası sinerjiyi artırmaya yönelik çalışmalar şeklinde tasarlanıp uygulanmaktadır.

Yıllık eğitim takvimi, çalışanların geri bildirimleri ve kategori bazlı gelişim planları doğrultusunda oluşturulmaktadır. Gelişim odaklı insan kaynakları yaklaşımı çerçevesinde Nurol GYO, tüm çalışanlarına eğitimlere eşit erişim imkânı sunmaktadır. 2024 yılı itibarıyla eğitimlere katılım oranı %73'ün üzerinde gerçekleşmiştir.

Eğitim programları, çalışan bağlılığını ve ekipler arası iş birliğini güçlendirirken, yüksek memnuniyet oranları performans kalitesine de olumlu yansımaktadır. Nurol GYO'da gönüllü eğitim programlarına erişim kolaylaştırılmış, yöneticiler aracılığıyla birebir yönlendirmeler yapılmıştır.

Şirkette eğitim ve gelişim faaliyetlerinin organizasyon kültürü ve iş performansı üzerindeki etkileri düzenli olarak ölçülmektedir. Eğitim sonrası anketler ve bireysel değerlendirmeler yoluyla elde edilen geri bildirimler, içerik ve yöntemlerde sürekli iyileştirme amacıyla kullanılmaktadır.

Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcı iş ortamı

2024 yılı sonunda Nurol GYO, FEM sertifikasyonu sözleşme sürecini başlatmıştır. FEM projesi kapsamında, çalışanların faydalanabileceği ve içselleştirebileceği çeşitli uygulamaların devreye alınması planlanmaktadır.

Yetenek ve performans yönetimi

Nurol GYO'nun hedef ve yetkinlik temelli performans değerlendirme sistemi, 2024 yılı boyunca Grup tarafından belirlenen çerçeve doğrultusunda uygulanmıştır. Yetenek ve performans yönetimi süreçleri; performans hedefleri, bireysel katkı, yetkinlik değerlendirmeleri ve gelişim planlarından oluşmaktadır.

Çalışan Memnuniyeti

2023 yılından itibaren düzenli olarak her yıl Nurol GYO tarafından, çalışan taleplerini daha hızlı değerlendirmek amacıyla dijital öneri ve geri bildirimler toplanmaktadır. Bu çıktılar sonucunda gerekli aksiyon planları oluşturulmakta ve gerekli değişimler sağlanmaktadır. Bu uygulamalar, çalışan memnuniyetinde gözle görülür bir artış sağlamış; iş gücü verimliliği, ekip bağlılığı ve operasyonel istikrar üzerinde olumlu etkiler yaratmıştır.

Özlük işleri yönetimi ve yan haklar

2024 yılında, planlanan yemek yardımı artışı gerçekleştirilerek çalışanlar lehine önemli bir iyileştirme sağlanmıştır. Özlük işleri süreçleri, İnsan Kaynakları birimi tarafından yürütülmektedir. Çalışan süreçleri ve ihtiyaçları, piyasa verileri ve geri bildirimler doğrultusunda esnek ve adil bir yapıda tasarlanmaktadır.

İK süreçlerinde Success Factors (SF), dijital belge yönetim sistemleri ve bordro otomasyon yazılımları kullanılmakta olup süreç verimliliğine katkı sağlanmaktadır.

Yan haklar ve özlük süreçleri, kullanım sıklığı, memnuniyet anketleri ve geri bildirimlerle periyodik olarak değerlendirilmektedir.

Sosyal Gelişim

Nurol Makina

NİTELİKLİ İNSAN GÜCÜNÜ SÜRDÜRMEK VE GELİŞTİRMEK



Bu bölümde

- Disiplin ve Etik Konularının Güçlü Alt Yapı ile Yönetimi
- Kadın Liderlik Programı
- NMSeninle Gelişim Platformu
- UPWARDS Gelişim Yolculuğu

Nurol Makina'da İş Etiği ve Yolsuzlukla Mücadele Önceliği

Nurol Makina'da disiplin ve etik konuları, güçlü kurumsal doküman altyapısı ile yönetilmektedir. Bu kapsamda NG-HR-PR-005 Disiplin Yönetmeliği Prosedürü ile Nurol Holding tarafından yayımlanarak Nurol Makina'yı da kapsayan NH-YS-KYP-EDK-01 "Etik ve Disiplin Komitesi Çalışma Usul ve Esaslarına İlişkin Yönerge", NH-YS-YK-YM-01 "Yolsuzlukla Mücadele ve Rüşvet Yönetmeliği" ve NUROLHOL-C-2023-0152 "Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası" yürürlüktedir. Bu dokümanlar, şirketin etik değerlerini korumak, disiplin süreçlerini şeffaf ve adil biçimde yürütmek ve yolsuzlukla mücadelede sıfır tolerans yaklaşımını güvence altına almak amacıyla uygulanmaktadır. 2024 yılı içerisinde söz konusu dokümanlarda herhangi bir güncelleme yapılmamıştır.

Ayrıca Nurol Makina bünyesinde, doğrudan Genel Müdür'e bağlı olarak faaliyet gösteren İç Denetim Ofisi bulunmaktadır. Bu yapı, etik ilkelere ve düzenleyici gerekliliklere tam uyumun sağlanmasında önemli bir güvence mekanizması oluşturmaktadır. 2024 yılı boyunca İç Denetim Ofisi'ne herhangi bir şikâyet ya da bildirim ulaşmamış olup, bu durum şirketin etik ve uyum kültürünü kurumsal düzeyde başarıyla sürdürdüğünü göstermektedir.

2024 yılında Nurol Makina'da iş etiği ve yolsuzlukla mücadele kültürünün pekiştirilmesi amacıyla kapsamlı adımlar hayata geçirilmiştir. Nurol Holding'in koordinasyonunda yöneticilere ve hukuk birimine yönelik düzenlenen eğitimlerde, etik ilkelere bağlılığın güçlendirilmesi ve çalışanların farkındalığının artırılması hedeflenmiştir.

Stratejik Planlama ve Pazar Geliştirme Direktörlüğü tarafından, Coursera üzerinden "What is Corruption: Anti-Corruption and Compliance" gibi uluslararası ölçekte geçerliliği olan eğitim programları tamamlanarak, çalışanların yolsuzlukla mücadeleye ilişkin bilgi ve becerilerinin gelişimi desteklenmiştir.

Şirkete yeni katılan çalışanlara ise, etik değerler ve yolsuzlukla mücadele ilkelerinin açıkça tanımlandığı "Nurol Yönetişim Kuralları" dokümanı sunulmakta; bu dokümanın okunarak anlaşıldığına dair onay imzaları alınmaktadır. Böylece etik kültür, ilk günden itibaren kurumsal işleyişin ayrılmaz bir parçası haline getirilmektedir.

Cinsiyet eşitliğini önceliklendiren bir kurumsal duruş

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 geçirmekte; cinsiyet eşitliğinin çalışanlar arasında benimsenmesi ve kurumsal kültürün bir odak noktasına dönüşmesi için farkındalık çalışmaları yürütmektedir.

Bu yaklaşımın somut bir adımı olarak hayata geçirilen "FLIA (Feminine Leadership in Action) Kadın Liderlik Programı", kadınların öncelikle kendi hayatlarının lideri olmalarını, ardından da gücünü yetkisinden ziyade etkisinden alan bir liderlik anlayışıyla dönüşüm yaratmalarını hedeflemiştir. Sadece kadınlara özel olarak tasarlanan bu program, katılımcıların kurumsal hayattaki güçlü yönlerini keşfetmelerine, özgüvenlerini

Sosyal Gelişim Nurol Makina

artırmalarına ve cinsiyet temelli bariyerleri aşmalarına katkı sağlamaktadır.

2024 yılında 10 kadın katılımcı ile tamamlanan program, ilk mezunlarını vererek şirketin toplumsal cinsiyet eşitliği taahhüdünü güçlü bir biçimde görünür kılmıştır.

Nurol Makina, FLIA (Feminine Leadership in Action)" Kadın Liderlik Programı ile kadının öncelikle kendisinin ve hayatının lideri olması farkındalığıyla, gücünü yetkisinden ziyade etkisinden alan kadın lider dönüşümünün yaratılmasını amaçlamıştır.

Sadece kadınlara özel olarak tasarlanmış bu program, kadınların kurumsal hayattaki güçlü yanlarını keşfetmelerine ve cinsiyet ayrımını ortadan kaldırmalarına yardımcı olmayı hedeflemektedir.

2024'te hayata geçirilen İSG uygulamaları

Nurol Makina, 2024 yılında iş sağlığı ve güvenliği alanında mevcut uygulamalarını genişletmiş, farklı birimlere yayarak kurumsal güvenlik kültürünü daha da güçlendirmiştir. Elektrikli araçların artışıyla birlikte ortaya çıkan yangın risklerine yönelik tatbikatlar ve eğitimler düzenlenmiş, çalışanların olası acil durumlara hazırlığı artırılmıştır. Sahada kullanılan kanca altı kaldırma aksesuarları için özel bir ekip kurulmuş, ekipmanlar standartlaştırılmış ve iş talimatlarına malzemelerin güvenli şekilde kaldırılmasına ilişkin süreçler dahil edilmiştir. Ayrıca, TÜİK'in iş kazaları istatistiklerinde öne çıkan servis kazalarının önlenmesi amacıyla servislerde kapsamlı denetimler ve güvenlik uygulamaları devreye alınmıştır.

Güvenlik kültürüyle güçlü bir kurum

Nurol Makina'da çalışanların güvenliği, tüm operasyonların merkezinde yer alan en büyük önceliktir. Şirket, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için gerekli tüm önlemleri sistematik şekilde hayata geçirirken, aynı zamanda proaktif bir yaklaşımla çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği (İSG) konusundaki farkındalığını sürekli geliştirmeyi amaçlamaktadır.

Bu kapsamda, sahada uygulanan güvenlik tedbirleri ile eğitim ve farkındalık çalışmaları birbirini tamamlayan unsurlar olarak ele alınmakta; çalışanların sadece işlerini güvenli bir şekilde yürütmeleri değil, aynı zamanda güvenlik kültürünü içselleştirmeleri hedeflenmektedir.

2024 yılı Ağustos ayında gerçekleştirilen Entegre Yönetim Sistemi denetiminde ISO 9001, ISO 14001 ve ISO 45001 belgelerinin devamlılığına karar verilmiştir. Alan ve makine bazlı risk değerlendirme çalışmaları ise sürekli güncellenmiş; alınan önlemler QDMS sistemi üzerinden uygunsuzluk ve düzeltici faaliyetler olarak takip edilmiştir.

Sıfır İş Kazası hedefi doğrultusunda 2023'te devreye alınan olay bildirim hattı, 2024 yılında geliştirilerek iş kazalarının önlenmesinde proaktif bir araç haline gelmiştir. Yıl boyunca gerçekleştirilen acil durum tatbikatlarında daha gerçekçi senaryolar kurgulanmış, raporlar doğrultusunda zayıf yönler belirlenerek iyileştirme adımları başlatılmıştır.

İSG kültürü, eğitimler ve farkındalık çalışmaları

Nurol Makina, İSG kültürünün kurumsal yapıya yerleşmesi için sürekli iyileştirme yaklaşımıyla öneri ve kaizen sistemini İSG faaliyetlerini de kapsayacak şekilde genişletmiştir. Çalışan motivasyonunu artırmak için öneri ve başarılı uygulamalar ödüllendirilmiş, tüm süreçler QDMS uygulaması üzerinden ölçülüp raporlanmıştır. Eğitim alanında ise yasal zorunlulukların ötesine geçilerek saha gözlemleri ve olay bildirimleri sonrasında atölye eğitimleri düzenlenmiştir. Çalışanların eğitim ihtiyaçları İnsan Kaynakları bünyesindeki Eğitim Birimi tarafından yetkinlik matrisi üzerinden belirlenmiş ve hedefe yönelik programlarla karşılanmıştır. Bu sayede, çalışanların İSG konularındaki farkındalığı yükseltilmiş, güvenlik bilincinin günlük iş yapış biçimlerine yansıması sağlanmıştır.

NMSeninle Gelişim Platformu

Nurol Makina, çalışanlarının gelişimini stratejik bir öncelik olarak görmekte ve öğrenme kültürünü sürekli desteklemektedir. Bu kapsamda, sınıf içi eğitimlerin yanı sıra, çalışanların diledikleri zaman ve mekânda eğitimlere erişebilmelerine olanak tanıyan NMSeninle Gelişim Platformu 2024 yılında da etkin biçimde kullanılmaya devam etmiştir.

Farklı sağlayıcıların entegrasyonu ile zenginleştirilen bu platform, 26 binin üzerinde katalog eğitimine erişim imkânı sunarak fabrika genelindeki tüm roller için yetkinlik gelişimini desteklemektedir. Çalışanlar, kendi ihtiyaçlarına uygun eğitimleri seçerek bireysel gelişimlerini kesintisiz şekilde sürdürebilmektedir. Ek olarak, organizasyonel yapıda yer alan tüm roller için teknik yetkinlik analizleri gerçekleştirilmiş; rol & yetkinlik eşleştirmelerine dayalı olarak bireysel gelişim rotalarının oluşturulmasına başlanmıştır. Çalışanlar, gelişim ihtiyaçlarını doğrudan sistem üzerinden belirleyebilmekte ve ilgili kaynaklara NMSeninle Gelişim Platformu aracılığıyla kolayca erişebilmektedir.

Sosyal Gelişim Nurol Makina

Güvenlik kültürüyle güçlü bir kurum

Nurol Makina, İnsan Kaynakları politikasının temel ilkeleri doğrultusunda, çalışanlarının gelişimini ve kurumsal sürdürülebilirliği destekleyen bir yaklaşımı benimsemektedir. Bu kapsamda;

- Hedef odaklı ve çağdaş yönetim anlayışını kurum kültürüne yerleştirmeyi,
- Saygıya dayalı, bağlılık esaslı, takım çalışmasını ve ortak başarıyı öne çıkaran bir iş ortamı oluşturmayı,
- Nitelikli insan gücünü istihdam etmeyi, geliştirmeyi ve sürekliliğini sağlamayı,
- Yetkinliklere uygun eğitim programları ile çalışanların mesleki ve kişisel gelişimlerini desteklemeyi,
- Performansa dayalı değerlendirme sistemi ile çalışanların şirket hedeflerine daha etkin katkı sağlamalarını teşvik etmeyi,
- Çevreyi koruyan ve iş güvenliğini önceliklendiren bir çalışma ortamını sürekli hale getirmeyi

taahhüt etmektedir.

İşe alım süreçlerinde şeffaflığı ve erişilebilirliği artırmak amacıyla, adayların başvuru yapmaksızın özgeçmişlerini oluşturabilmelerine imkân tanıyan Dijital CV Ekranı hayata geçirilmiştir. 2024 yılında devreye alınan bu uygulama sayesinde, şirketin internet sitesinin "Kariyer" sekmesi üzerinden adayların bilgileri havuza dâhil edilmekte ve uygun pozisyon açıldığında değerlendirmeye alınmaktadır.

Eğitim programları ile katma değer yaratmak

Nurol Makina, nitelikli insan kaynağını güçlendirmeyi ve şirketin gelişen ihtiyaçlarını en etkin biçimde karşılamayı stratejik bir öncelik olarak görmektedir. Bu doğrultuda, çalışanların yetenek, bilgi, beceri ve sorumlulukları dikkate alınarak kapsamlı eğitim ve gelişim programları tasarlanmaktadır.

Bu programlar, yalnızca teknik bilgi aktarımını değil; aynı zamanda çalışanların kişisel gelişimlerini, problem çözme yetkinliklerini ve kurumsal aidiyet duygularını da desteklemektedir. Eğitim süreçleri, performans ve yetkinlik ölçümleriyle entegre edilerek çalışanların doğru alanlarda gelişim göstermeleri sağlanmaktadır.

Böylelikle Nurol Makina, hem mevcut iş gücünün yetkinlik seviyesini yükseltmekte hem de sürdürülebilir büyüme hedeflerini destekleyen uzun vadeli bir katma değer yaratmaktadır.

Nurol Makina, İSG kültürünü sürekli iyileştirme ve eğitim odaklı uygulamalarla güçlendirerek çalışan farkındalığını ve kurumsal gelişimi sürdürülebilir biçimde desteklemektedir.

2024 yılı eğitim uygulamaları

Yüz yüze ve çevrim içi platform eğitimleri, yapılan değerlendirme sonuçlarına istinaden planlanarak çalışanın beşeri ve teknik yetkinlik açıklarını gidermeye yönelik organize edilmiştir. Bu konuda gerekli inisiyatifler Eğitim Birimi, ilgili yöneticiler ve çalışanların kendileri tarafından alınmıştır.

Zorunlu eğitimlerin yanı sıra İSG, çevre, sürdürülebilirlik ve enerji verimliliği alanlarında özel eğitimler düzenlenmiştir.

UPWARDS Gelişim Yolculuğu ile çalışanların öncelikle kendilerine liderlik etmeleri, etkin iş birliği süreçleriyle başkalarına liderlik edebilmeleri ve esnek bir bakış açısıyla değişime yön verebilmeleri hedeflenmiştir.

FLIA Kadın Liderlik Programı, kadının gücünü yetkisinden ziyade etkisinden alan bir liderlik anlayışını benimsemesini destekleyerek kadın lider dönüşümünü teşvik etmiştir. 2024 yılında ilk mezunlarını veren program, kadınların kurumsal hayattaki güçlü yanlarını ortaya çıkarmalarına katkı sağlamıştır.

"Savunma Sanayii Güvenliği" eğitimi kapsamında tedarikçilerin bilgi güvenliği, tesis güvenliği ve iş sürekliliği konularında farkındalıkları artırılmıştır.

Nurol Makina, 2025 yılında, teknik becerileriyle saha çalışanlarına yol gösteren saha liderlerinin liderlik ve yönetim yetkinliklerini pekiştirmeyi amaçlayan yeni bir gelişim yolculuğu hayata geçirmeye hazırlanmaktadır.

Çalışanların eğitimi ve gelişimi

- **İç Eğitim Programları**

Çalışanlara düzenli olarak lojistik, tedarik zinciri yönetimi, kalite kontrol ve sürdürülebilirlik konularında eğitimler sunulmaktadır.

- **Dış Eğitim ve Sertifikasyon**

Ulusal ve uluslararası sertifikasyon programlarına katılım desteklenerek profesyonel yetkinliklerin gelişimi sağlanmaktadır.

- **SAP ve ERP Eğitimleri**

Çalışanların dijital dönüşüm süreçlerine uyumunu güçlendirmek amacıyla SAP ve ERP sistemlerinin etkin kullanımına yönelik özel eğitimler verilmektedir.

- **Liderlik Eğitimleri**

Geleceğin liderlerini yetiştirmeye odaklanan programlarla yöneticilik becerileri geliştirilmekte, liderlik potansiyeli desteklenmektedir.

- **Mentorluk ve Koçluk**

Deneyimli yöneticilerin genç yeteneklere rehberlik ettiği mentorluk programları, bireysel gelişimi ve kurumsal öğrenmeyi teşvik etmektedir.

Sosyal Gelişim Nurol Makina



Performans yönetiminde sistematik ve şeffaf yaklaşım

Nurol Makina'da çalışan performans yönetimi, hedef ve yetkinlik değerlendirme süreçlerini kapsayan bütünsel bir yapıda ele alınmaktadır. Yılda iki kez yapılan performans değerlendirmeleri, ERP sistemi üzerinden yürütülerek şeffaflık, ölçülebilirlik ve güvenilirlik güvence altına alınmaktadır. Her yılın başında gerçekleştirilen Hedef Belirleme Dönemi kapsamında, çalışanların bireysel hedefleri kendileri ve yöneticilerinin mutabakatıyla belirlenmekte, İnsan Kaynakları onayının ardından sisteme işlenmektedir. Bu süreçte çalışanların yıl sonunda değerlendirileceği yetkinlikler de İnsan Kaynakları tarafından oluşturulan Performans Değerlendirme Formuna tanımlanmaktadır.

Yıl ortasında yapılan Ara Dönem Performans Değerlendirmesi ile çalışan ve yöneticisi, bireysel hedeflerin gerçekleşmelerini gözden geçirerek geri bildirim–ileri bildirim görüşmeleri gerçekleştirmekte; gerektiğinde hedeflerde güncellemeler yapılmaktadır.

Yıl sonunda gerçekleştirilen Performans Değerlendirme Dönemi ise çalışanın bireysel hedeflerinin gerçekleşmeleri ve yetkinlik performansını kapsamaktadır. Bu aşamada değerlendirme, çalışan ve yöneticisi tarafından sisteme işlenmekte; stratejik hedeflerin gerçekleşmeleri de dikkate alınarak bireysel performans notu ve puanı oluşmaktadır.

Elde edilen performans notları, terfi dönemlerinde önemli bir kriter olarak değerlendirilmektedir. Yetkinlik değerlendirmelerinde beklenen seviyenin altında kalan çalışanlar için kişisel gelişim eğitimleri planlanmakta, böylece performans yönetimi yalnızca bir ölçüm değil, aynı zamanda gelişim odaklı bir araç haline gelmektedir.



Çalışanların sesine kulak vermek

Nurol Makina, sürdürülebilir başarıyı ancak çalışanlarının görüş ve önerilerini dikkate alarak yakalayabileceğinin bilinciyle hareket etmektedir. Bu anlayış doğrultusunda, geri bildirimlerin düzenli olarak toplanması ve iyileştirme süreçlerine entegre edilmesi kurumsal kültürün önemli bir parçasıdır.

Yıl içerisinde, spesifik konulara odaklanan dört farklı Çalışan Memnuniyeti Anketi uygulanmaktadır. Bu anketler; Çalışma İklimi, Liderlik ve Yönetim İklimi, Süreç Yönetimi, Eğitim & Gelişim Faaliyetleri başlıkları özelinde çalışanların algılarını ölçmeyi ve ihtiyaçlarını anlamayı hedeflemektedir.

Toplanan geri bildirimler, yalnızca birer veri seti olarak kalmamakta; İnsan Kaynakları birimi koordinasyonunda sistematik biçimde analiz edilmekte ve sonuçlar doğrultusunda aksiyon planları oluşturulmaktadır. Böylece çalışanların sesine kulak verilmekte, gelişim alanları net biçimde tespit edilmekte ve kurumsal yapının sürekli iyileştirilmesine yönelik somut adımlar atılmaktadır.

Sosyal Gelişim

Nurol Teknoloji

ÇALIŞANLARINA DEĞER VEREN GÜVENLİ İŞVEREN



Bu bölümde

- İş Güvenliği Ekip İşidir
- QDMS Mobil Uygulaması
- Innovation Together
- Gel Konuşalım

İSG'de farkındalıktan kültürel dönüşüme

Nurol Teknoloji, 2024 yılı boyunca iş sağlığı ve güvenliği farkındalığını artırmak, güvenli davranışı teşvik etmek ve çalışan katılımını güçlendirmek amacıyla çeşitli uygulamalar hayata geçirmiştir.

"İş Güvenliği Ekip İşidir" temasıyla düzenlenen farkındalık kampanyaları, bilgi yarışmaları, karikatür ve yapboz etkinlikleri gibi yaratıcı ve katılımcı uygulamalar, çalışanların İSG konularına aktif şekilde dahil olmasını sağlamıştır. Görsel iletişim materyalleriyle desteklenen bu faaliyetler, güvenlik mesajlarının sahada görünürlüğünü artırarak bilinç düzeyinin yükselmesine katkı sunmuştur.

Ayrıca, öneri sistemi ve ramak kala bildirim süreçleri, çalışanların sahadaki riskleri paylaşma konusundaki motivasyonunu ve sorumluluk duygusunu pekiştirmiştir. Bu uygulamaların etkisi; çalışan geri bildirimleri, öneri ve bildirim sayılarındaki artış, iç denetim sonuçları ve davranış gözlem analizleri üzerinden düzenli olarak ölçülmüştür. İSG algısında pozitif yönde bir gelişim gözlemlenmiş; güvenli davranış düzeyinin artması, risklerin daha erken bildirilmesi ve önleyici yaklaşımın benimsenmesi gibi somut sonuçlar elde edilmiştir.

Tüm bu uygulamalar, güvenli bir çalışma ortamı oluşturmanın ötesinde, çalışan bağlılığını ve kurumsal sahiplenmeyi artıran güçlü bir kültürel dönüşümün parçası olmuştur.

İyi uygulama örnekleri üreten bir şirket

2024 yılı boyunca, İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG), kalite ve çevre yönetimini kapsayan Entegre Yönetim Sistemi (EYS) çerçevesinde gerçekleştirilen iç ve dış denetimler başarıyla tamamlanmıştır. Denetimlerde İSG uygulamalarına ilişkin herhangi bir uygunsuzluk tespit edilmemiştir.

Dış denetim raporlarında, özellikle ERP entegrasyonu ile sağlanan dijital izlenebilirlik, çalışan katılım düzeyi ve İSG bildirimlerinin çeşitliliği, iyi uygulama örnekleri arasında gösterilmiştir. Elde edilen bu sonuç, sistematik işleyişin, sürdürülebilirlik ilke ve hedefleriyle güçlü bir uyum içinde yürütüldüğünün somut bir göstergesidir.

Risk Tespit ve Önleme Çalışmaları

2024 yılı boyunca tüm bölümlerde periyodik risk değerlendirme çalışmaları yürütülmüş; belirlenen risklerin bertarafı için yıl boyunca mühendislik ve davranışsal önlemler devreye alınmıştır. Önlemlerin etkinliği, ERP sistemi üzerinden yapılan ramak kala bildirimleri ile bölüm bazlı kaza sıklık oranı analizleri üzerinden takip edilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Dijital Dönüşüm

Mobil bildirim özelliği, çalışanların karşılaştıkları potansiyel tehlikeleri veya iyileştirme fırsatlarını hızlı şekilde kayıt altına alabilmelerini sağlamış; sürecin şeffaf biçimde takip edilmesine katkıda bulunmuştur. Bildirimlerin sistem üzerinden izlenebilir olması, alınan aksiyonların etkinliğini artırmış ve kurumsal hafızanın güçlenmesine zemin hazırlamıştır. Uygulama, çalışanların İSG süreçlerine aktif katılımını destekleyerek güvenlik



kültürünün yaygınlaşmasına önemli katkı sunmuştur.

Uygulamanın etkisi sahadan gelen örneklerle somutlaşmıştır. Örneğin, üretim alanında bir çalışanın ilettiği ramak kala bildirimi ile paletlerin yanlış istiflendiği bir alan hızla tespit edilmiş, düzenleme yapılarak olası devrilme riski ortadan kaldırılmıştır. Bu gibi erken müdahale örnekleri, uygulamanın yalnızca teknolojik bir yenilik değil, aynı zamanda çalışan güvenliğini doğrudan destekleyen stratejik bir araç olduğunu göstermektedir.

İSG çalışmalarında, gerçek zamanlı risk yönetimi ve davranışsal analiz alanlarındaki potansiyel katkılar doğrultusunda yapay zekâ tabanlı teknolojilere yönelik izleme ve değerlendirme faaliyetleri devam etmektedir.

Acil Durum Tatbikatları

Yıl içinde yangın, eşya güvenliği ve kimyasal sızıntı senaryolarına yönelik acil durum tatbikatları gerçekleştirilmiştir. Tatbikatlarla çalışanların olası tehlikeli durumlara karşı hazırlık düzeyleri artırılmış; ekipman kullanımı ve tahliye süreçlerindeki yetkinlikleri geliştirilmiştir. Bu süreçte yangın alarm ve sistemlerinin çalışır durumda olduğu kontrol edilmiş, acil toplanma alanlarının yeri personele tekrar hatırlatılmıştır.

Yangın söndürme tüpü kullanımı uygulamalı olarak gösterilmiş; ilkyardım ekibi tarafından gerçekleştirilen kurtarma senaryolarıyla sedye ve ilk yardım ekipmanlarının doğru kullanımı pekiştirilmiştir.

Tesis güvenliği ekipleri, tatbikat süresince fabrika ve bina çevresinde güvenlik taraması yaparak muhtemel tehdit unsurlarını gözlemlemiştir.

Nurol Teknoloji, çalışanların güvenlik farkındalığını artıran tatbikatlar, kapsamlı İSG eğitimleri ve etik uyum kültürüyle güvenli, kapsayıcı ve sürdürülebilir bir çalışma ortamı oluşturmayı hedeflemektedir.

Tatbikatların ardından yangın alarm sistemleri ve acil durum butonları gözden geçirilmiş, teknik servis desteği yenilenmiş ve farkındalık eğitimleri planlanmıştır. Genel değerlendirme sonuçları, tatbikatların çalışan hazırlık seviyesini güçlendirdiğini ve organizasyonel koordinasyonu artırdığını ortaya koymuştur.

İSG Eğitim Programları

2024 yılı boyunca İSG bilgi ve bilinç düzeyini artırmak amacıyla kapsamlı eğitim programları yürütülmüştür. Eğitim içerikleri, yasal gerekliliklerin ötesine geçerek günlük iş yaşamında karşılaşılan risklerin tanımlanması, güvenli davranış geliştirilmesi ve acil durumlara hazırlıklı olunması konularında derinlemesine bilgi sunacak şekilde yapılandırılmıştır.

Teknik İSG konuları, oryantasyon programları, ilk yardım ve sağlık bilgisi gibi başlıklarda gerçekleştirilen eğitimlerin yanı sıra çevrim içi İSG eğitimleriyle çalışanlara esnek öğrenme imkânı sağlanmıştır. Yeni işe başlayan personelin İSG kültürüne entegrasyonu amacıyla düzenlenen oryantasyon programları ile çalışanların uygulamalara hâkimiyetinin arttığı, sahada güvenli davranışların yaygınlaştığı ve risk bildirimlerinin niteliğinin yükseldiği gözlemlenmiştir.Eğitimlerin etkinliği, gözlem formları, çalışan geri bildirimleri ve süreç analizleriyle izlenmiş; elde edilen veriler sürekli gelişim anlayışıyla eğitim içeriklerine yansıtılmıştır.

Nurol Teknoloji, İSG eğitimlerini yalnızca yasal bir zorunluluk olarak değil, sürdürülebilir kurumsal başarının vazgeçilmez bir parçası olarak değerlendirmektedir.

Etik ve uyum kültürünün güçlendirilmesi

Nurol Teknoloji, Nurol Holding'in Yönetişim Kuralları'nı benimsemekte ve göreve başlayan tüm çalışanlarına Holding Yönetişim Kuralları kitapçığını teslim ederek kurumsal etik ilkelerin işe alım sürecinden itibaren benimsenmesini sağlamaktadır.

Çalışanların etik kurallara uyumu, disiplin prosedüründe belirtilen esaslar doğrultusunda düzenli olarak izlenmekte; gerekli durumlarda ilgili aksiyonlar alınmaktadır.

Şirkete özel bir etik hattı bulunmamakta olup, Nurol Holding etik hattı üzerinden 2024 yılı içerisinde Nurol Teknoloji'ye yönelik herhangi bir şikâyet kaydedilmemiştir. Bu durum, kurum içi etik farkındalığın ve uyum kültürünün etkinliğini göstermektedir.

Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılıkta Kararlılık

Nurol Teknoloji, çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık alanındaki projelerini sürdürmenin yanı sıra, yeni fırsatları değerlendirerek bu alanlarda ilave projeler geliştirmeyi hedeflemektedir.

Sosyal Gelişim Nurol Teknoloji

2024 yılında, önceki yıllarda başlatılan Innovation Together programı sayesinde Türkiye'nin farklı illerinden gençlere ulaşılmaya devam edilmiş ve eşit iş fırsatları sunulmuştur. Bu kapsamda, yıl içinde 353 yeni öğrenciye erişim sağlanmıştır. Ayrıca, İnovasyona Engel Yok projesi ile dezavantajlı bireylerin istihdamda var olma imkânı güçlendirilmiştir.

Çeşitlilik ve eşitlik politikalarını desteklemek amacıyla, 2024 yılı içerisinde Gazi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ile Ostim Teknik Üniversitesi iş birliğinde istihdam programları başlatılmıştır.

Kadınların iş gücüne katılımı

Yetenek yönetimi ve kariyer gelişim süreçleri çerçevesinde, yıl içinde 17 kadın çalışanın terfi alması, şirketin bu alandaki kararlılığının somut bir göstergesi olmuştur. Kadın çalışanların potansiyelini ortaya çıkarmak amacıyla bireysel gelişim planları hazırlanmış; performans değerlendirme ve kariyer planlama süreçlerinde eşitlikçi bir yaklaşım benimsenmiştir.

Şirket içi farkındalığı artırmak üzere çeşitli eğitim ve iletişim faaliyetleri yürütülmüş; çeşitlilik ve kapsayıcılığı temel alan insan kaynakları uygulamaları güçlendirilmiştir. 2024 yılı, kadın çalışanların yalnızca sayısal olarak değil, aynı zamanda karar alma mekanizmalarında daha görünür hale geldiği bir dönem olmuştur. Bu ivmenin 2025 ve sonrasında da sürdürülebilir kılınması hedeflenmektedir.

Yetenek ve performans yönetiminde sürekli iyileştirme

Nurol Teknoloji, yetenek ve performans yönetimi uygulamalarının sürekli iyileştirilmesi amacıyla düzenli analizler yapmakta ve dijitalleşme süreçlerine uyum sağlamaktadır.

Şirket çalışanları, performans yönetimi süreçlerinin geliştirilmesine yönelik inovasyon ve iyileştirme önerileri sunmaları için teşvik edilmekte; yönetim, bu önerileri değerlendirerek uygulanabilir olanları hayata geçirmektedir. Açık ve şeffaf iletişim kültürü desteklenerek, çalışanların süreçlere ilişkin görüş ve önerilerini rahatça paylaşmaları sağlanmaktadır.

2024 yılında, daha önceki yıllarda uygulanan Üstün Performans Yönetim Sistemi (ÜPYS) prosedürlere uygun şekilde yürütülmüştür. Bunun yanında, her yıl prosedüre göre değerlendirmeye tabi çalışanlar için Yetenek Yönetim Süreci işletilmiştir. SuccessFactors platformu üzerinden yürütülen bu süreçte yöneticiler, çalışanların yetkinlik bazlı performanslarını değerlendirmiştir. Süreç, 9 Kutu Yetenek Yönetimi Modeli çerçevesinde gerçekleştirilmiştir.

Saha çalışanlarının gerekli yetkinliklerini geliştirmeye yönelik eğitimler, Mavi Yaka Eğitim Kataloğu doğrultusunda planlanmıştır.

Yetkinlik değerlendirmelerinin ardından yapılan boşluk analizleri ile geliştirilmesi gereken alanlar belirlenmiş; ilgili yetkinliklerle eşleşen katalog eğitimleri planlanarak mavi yaka personelin mesleki gelişimi desteklenmiştir.

Nurol Teknoloji yetenek ve performans yönetim süreçleri

Nurol Teknoloji'nin yetenek ve performans yönetimi süreçleri dört ana bileşen altında yürütülmektedir

1. Performans Değerlendirme
2. Yetenek Değerlendirme
3. 9 Kutu Yerleştirme ve Kalibrasyon
4. Geri Bildirim

Tüm bu süreçler, SuccessFactors platformu üzerinden yürütülmekte ve SAP entegrasyonu ile desteklenmektedir.

Süreçlerin etkinliği, düzenli analizler ve performans göstergeleri ile takip edilmekte; sürekli iyileştirme adımları kararlılıkla uygulanmaktadır.

Nurol Teknoloji'de yetenek kazanım yolculuğu

Nurol Teknoloji'de işe alım süreçleri, şirketin İşe Alım Prosedürü çerçevesinde, planlı ve sistematik bir şekilde yürütülmektedir. Stratejik yaklaşımın temelinde, her pozisyon için ihtiyaçların doğru tanımlanması, mevcut yetenek havuzunun etkin şekilde değerlendirilmesi ve gerekli durumlarda dış kaynaklardan aday arayışına gidilmesi yer almaktadır. Bu doğrultuda İnsan Kaynakları birimi, öncelikli olarak şirket bünyesindeki uygun adayları

Eğitim ve Gelişim Onlanaklarının Genişletilmesi

Nurol Teknoloji 2024 yılında, çalışanların eğitim ve gelişim fırsatlarına erişimini artırmaya yönelik önemli adımlar atılmıştır. Yıllık eğitim planı doğrultusunda tüm beyaz ve mavi yaka çalışanlara yönelik planlı eğitimler uygulanmaya devam etmiş; çalışanlardan gelen plan dışı eğitim talepleri sistematik olarak değerlendirilerek uygun bulunanlar hızla hayata geçirilmiştir.

Saha çalışanları için özel olarak hazırlanan Mavi Yaka Eğitim Kataloğu, yıl boyunca kapsamı genişletilerek güncellenmiş ve içerikleri modernize edilerek daha erişilebilir hale getirilmiştir. Bu katalog hem mesleki gelişimi hem de iş güvenliği farkındalığını artırmayı amaçlayan modüller içermektedir.

Dijital öğrenme kültürünün yaygınlaştırılması amacıyla LinkedIn Learning platformu üzerinden çalışanlara yıllık gelişim hedefleri atanmış, bireysel öğrenme süreçleri takip edilmiş ve belirli eğitimlerin tamamlanması performans hedefleriyle ilişkilendirilmiştir.

Ayrıca, TİSK Akademi ve MESS Eğitim Platformu gibi dijital kaynaklar aktif olarak kullanılmaya devam etmiş; özellikle iş sağlığı ve güvenliği ile teknik eğitimlere erişim hem çeşitlilik hem de sıklık açısından artırılmıştır.

Sosyal Gelişim Nurol Teknoloji

inceler; uygun aday bulunamaması halinde ise kariyer portalları, sosyal medya platformları ve doğrudan ilanlar aracılığıyla dış pazara yönelir. Açık pozisyonlara yönelik süreç, adayların gerekli niteliklere sahip olup olmadıklarının belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen mülakat ve değerlendirme aşamalarıyla ilerler. Tüm bu aşamalarda, objektif değerlendirme anlayışı, eşit fırsat ilkesi ve ayrımcılığın önlenmesi prensibi gözetilir. Düşünce farklılığı, din, dil, ırk, cinsiyet gibi konularda hiçbir ayrım yapılmaz; yalnızca pozisyonun gerektirdiği teknik yeterlilikler, kişisel beceriler ve deneyimler esas alınır. Böylece, çeşitliliği destekleyen kapsayıcı bir işe alım politikası uygulanır.

Nurol Teknoloji, işe alım süreçlerinde Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) ve ilgili tüm yasal düzenlemelere eksiksiz uyum sağlar. Aday özgeçmişleri ve diğer kişisel bilgiler yalnızca adayın rızası doğrultusunda kabul edilir, güvenli bir şekilde saklanır ve süreç sonunda ilgili prosedürlere uygun olarak imha edilir. Ayrıca, ayrımcılığın önlenmesi ve eşit fırsat ilkeleri kapsamında uluslararası standartlar da dikkate alınır.

İşe alım sürecinin etkinliğini artırmak amacıyla performans kriterleri ve değerlendirme yöntemleri düzenli olarak gözden geçirilir. Süreç tamamlandığında, yeni başlayan çalışanlar için oryantasyon programları uygulanır ve deneme süresi performans değerlendirmeleri gerçekleştirilir. Bu uygulamalar, hem yeni çalışanların kuruma hızlı uyum sağlamasına katkı sunar hem de işe alım yöntemlerinin verimliliğini ölçmek için geri bildirim mekanizması işlevi görür. 2024 yılında, Nurol Teknoloji işe alım stratejilerini daha geniş kitlelere ulaşacak şekilde çeşitlendirmiştir. Geleneksel kariyer platformlarının yanı sıra, LinkedIn ve Instagram gibi sosyal medya kanalları aktif biçimde kullanılarak açık pozisyon ilanlarının görünürlüğü artırılmış; hem bireysel takipçilere hem de hedeflenen sektör profesyonellerine doğrudan ulaşılmıştır. Ayrıca, üniversiteler ve meslek liseleriyle yürütülen sanayi iş birlikleri kapsamında özel tasarım afiş ve posterler hazırlanmış; bu materyaller yalnızca dijital ortamlarda değil, muhtarlıklar, belediyeler ve yerel sivil toplum kuruluşları gibi fiziksel temas noktalarında da paylaşılmıştır.

Bunun yanı sıra, 2024 yılında ilk kez kurum içi referans sistemi yeniden yapılandırılmış; çalışanların aday önerilerini teşvik eden ve ödüllendiren uygulamalar hayata geçirilmiştir. İşveren markasının güçlendirilmesi amacıyla, çalışan deneyimlerine dayalı içerikler üretilmiş ve sosyal medya üzerinden paylaşılmış; bu sayede potansiyel adaylarda kuruma yönelik güven, şeffaflık ve aidiyet algısı pekiştirilmiştir.

Tüm bu adımlar sonucunda, Nurol Teknoloji kariyer fırsatlarının daha erişilebilir, hedef odaklı ve etkileşimli bir şekilde duyurulmasını sağlayarak yetenek kazanımı süreçlerinde hem hız hem de kalite açısından önemli ilerlemeler kaydetmiştir.

Yetkinlikleri geleceğe taşımak

Nurol Teknoloji, çalışanlarının bilgi, beceri ve yetkinliklerini sürekli geliştirmeyi, böylece hem bireysel hem de kurumsal performansı en üst seviyeye taşımayı hedeflemektedir. Bu doğrultuda, eğitim ihtiyaç analizi yapılarak her yıl planlı ve hedef odaklı bir yıllık eğitim programı hazırlanır. Planlama sürecinde, şirketin stratejik hedefleri, sektör dinamikleri ve çalışanların mevcut yetkinlikleri dikkate alınır.

Eğitimler, şirket içi ve şirket dışı olmak üzere iki ana kategoride yürütülmektedir. Şirket içi eğitimlerde, konuyu en iyi bilen ve uygulama deneyimine sahip çalışanlar bilgi ve tecrübelerini aktarırken; şirket dışı eğitimler alanında uzman tedarikçiler veya güvenilir online eğitim platformları aracılığıyla gerçekleştirilir. Tüm eğitim faaliyetleri, İnsan Kaynakları ve Kurumsal Gelişim Birimi tarafından planlanır, koordine edilir ve takip edilir.

Eğitim ihtiyaç analizi, hem çalışanların görevlerini etkin şekilde yerine getirebilmeleri hem de şirketin hedeflerine ulaşması için gerekli bilgi, beceri ve davranış düzeyine erişmelerini sağlamak amacıyla yapılır. Onaylanan bütçe doğrultusunda hazırlanan yıllık eğitim planı uygulanırken, yıl içerisinde ortaya çıkan plan dışı eğitim ihtiyaçları da ilgili birim yöneticilerinin talebiyle değerlendirilir ve gerekli görülen eğitimler hızlıca programa dahil edilir.

Eğitim ve gelişim programlarının temel amacı, çalışanların yetkinliklerini artırarak iş performansını güçlendirmektir. Bu sayede, müşteri memnuniyeti yükselirken çalışan motivasyonu ve kuruma bağlılık da artmaktadır. Eğitimlerin yarattığı yetkinlik gelişimi, Nurol Teknoloji'nin genel performansına doğrudan olumlu yansımakta ve şirketin paydaş nezdinde güvenilirliğini ve itibarını pekiştirmektedir.

Eğitimlerin etkinliği, katılımcıların eğitim sonunda doldurduğu Eğitim Değerlendirme Formu ile ölçülür. Teknik eğitimlerde ise ön test-son test yöntemi uygulanarak bilgi kazanımı somut olarak takip edilir. Eğitimden sonraki üç ay içerisinde, ilgili yöneticiler tarafından yapılan Eğitim Sonrası Performans Değerlendirmesi, eğitimlerin iş performansına ve çalışan davranışlarına yansımasını ölçmek için kullanılır.

Geri bildirimler ve performans analizleri doğrultusunda, eğitim ve gelişim programlarında iyileştirme gereken alanlar tespit edilir. Bu iyileştirmeler; eğitim içeriklerinin güncellenmesi, yeni eğitim teknolojilerinin entegrasyonu, interaktif öğrenme yöntemlerinin artırılması ve eğitim metodolojilerinin geliştirilmesi gibi adımları kapsar.

Sosyal Gelişim Nurol Teknoloji

Çalışanların eğitimlere aktif katılımını teşvik etmek amacıyla, eğitim içerikleri iş başında uygulanabilir olacak şekilde tasarlanır ve günlük iş akışına entegre edilir. Ayrıca, başarıyla tamamlanan eğitimlerde sertifika verilmesi, online eğitim platformlarına erişim sağlanması gibi motivasyon artırıcı yöntemler uygulanır.

2024 yılı itibarıyla Nurol Teknoloji, eğitim faaliyetlerini dijitalleşme ve erişilebilirlik odağında daha da güçlendirmeyi hedeflemiştir. Holding tarafından erişimi sağlanan LinkedIn Learning platformu aktif şekilde kullanılmaya başlanmış; bu sayede çalışanlar, ihtiyaçlarına uygun eğitimlere istedikleri zaman ulaşabilme imkânı kazanmıştır.

Gelecek dönemde Nurol Teknoloji, çalışanların bireysel ihtiyaçlarına yönelik kişiselleştirilmiş eğitim çözümleri geliştirmeyi ve teknolojik yeniliklerle eğitim süreçlerini daha zengin, etkileşimli ve verimli hale getirmeyi planlamaktadır. Böylece, sürekli öğrenme kültürü kurumun ayrılmaz bir parçası haline gelmeye devam edecektir.

Çalışan memnuniyeti ve geri bildirim yönetimi

Nurol Teknoloji, çalışan memnuniyetini şirketin sürdürülebilir başarısının temel unsurlarından biri olarak görmektedir.

Memnun çalışanlar, daha yüksek motivasyonla çalışarak iş performanslarını artırmakta; bu durum doğrudan şirketin genel performansına yansımaktadır. Düzenli olarak gerçekleştirilen Çalışan Memnuniyeti Anketleri ve diğer geri bildirim mekanizmaları ile elde edilen veriler, hem organizasyonel gelişim hem de iş süreçlerinin iyileştirilmesi için stratejik bir veri kaynağı olarak kullanılmaktadır. Memnuniyetin düşük olduğu alanlarda, analiz sonuçlarına dayalı olarak gerekli iyileştirme çalışmaları planlanmakta ve hayata geçirilmektedir.

Çalışan memnuniyeti, aynı zamanda müşteri memnuniyetiyle de doğrudan bağlantılıdır. Nurol Teknoloji'nin temel değerlerinden biri olan "Müşteri Odaklılık", çalışanların ihtiyaçlarının karşılanması, motivasyonlarının yüksek tutulması ve iş ortamındaki memnuniyetlerinin artırılması ile doğrudan desteklenmektedir. Çalışanların memnuniyet düzeyinin yükselmesi, sundukları hizmet kalitesini artırarak müşteri memnuniyetine de olumlu yansımaktadır.

Çalışan memnuniyetinin ölçülmesi ve izlenmesinde kullanılan başlıca Temel Performans Göstergeleri (TPG) şunlardır:

- Çalışan Memnuniyeti Anketi Sonuçları ve Analizi
- Çalışan Bağlılığı Oranı
- Devamsızlık Oranı
- Çalışan Sirkülasyon Oranı

Çalışanların sesine kulak veren bir organizasyon

2024 yılında çalışan taleplerini dinleme ve yanıtlama amacıyla çeşitli iletişim ve etkileşim platformları hayata geçirilmiştir. Düzenli olarak gerçekleştirilen "Gel Konuşalım" sohbetleri, çalışanların doğrudan geri bildirim verebildiği, önerilerini iletebildiği ve iyileştirme alanlarının tespit edildiği samimi bir iletişim ortamı sağlamıştır. Ayrıca, yemek hizmetlerinin kalitesini artırmak amacıyla düzenli memnuniyet anketleri yapılmış, gelen geri bildirimlere göre menü ve hizmetlerde iyileştirmeler gerçekleştirilmiştir. Aylık doğum günü kahvaltıları ise hem sosyal bağları güçlendirmiş hem de karşılıklı görüş alışverişine fırsat tanımıştır.

Çalışanlardan gelen geri bildirimler, memnuniyet anketleri, birebir görüşmeler ve odak grup toplantıları aracılığıyla toplanmakta; bu veriler analiz edilerek yöneticilere raporlanmaktadır. Analiz sonuçları, şirketin stratejik karar alma süreçlerinde önemli bir girdi olarak kullanılmakta ve uzun vadeli gelişim planlarına entegre edilmektedir.

Çalışan Memnuniyeti Anketleri sonrasında izlenen süreç şu aşamalardan oluşmaktadır:

1. **Veri Analizi:** Anket sonuçları, bağımsız danışmanlık firmaları tarafından anonim olarak analiz edilmekte; sonuçlar genel, departman bazlı, çalışan alt grubu bazlı ve demografik kırılımlar ile Nurol Teknoloji'ye raporlanmaktadır.
2. **Çalıştay:** Anket sonrası her birimden çalışanların katılımıyla çalıştaylar düzenlenmekte; memnuniyetin düşük olduğu alanlar tespit edilmekte ve çözüm önerileri geliştirilerek önceliklendirilmekte.
3. **Aksiyon Planı:** Analiz sonuçları ve çalıştay çıktıları doğrultusunda, Çalışan Memnuniyeti Aksiyon Planı hazırlanmakta; bu plan, çalışan memnuniyetini artıracak stratejik adımları tanımlamaktadır.
4. **Geri Bildirim ve İyileştirme:** Çalışanlardan gelen geri bildirimler dikkate alınarak, organizasyonel yapıda ve çalışma koşullarında gerekli iyileştirmeler yapılmaktadır.
5. **Stratejik Hedeflerle Uyum:** Anketlerden elde edilen veriler, şirketin stratejik hedefleri ile uyumlu şekilde değerlendirilmekte ve uzun vadeli gelişim planlarına entegre edilmektedir.

Bu yapı sayesinde Nurol Teknoloji, çalışan memnuniyetini sadece ölçmekle kalmayıp, elde edilen verileri etkin şekilde kullanarak somut iyileştirme adımları atmakta ve kurum kültürünü sürekli geliştirmektedir

Çalışan bağlılığını güçlendiren ücret stratejileri

Nurol Teknoloji, çalışanlarının katkılarını adil şekilde ödüllendirmeyi ve piyasa koşullarına uygun rekabetçi ücretlendirme uygulamaları geliştirmeyi hedeflemektedir. Bu doğrultuda ücret politikaları; piyasa analizleri, şirket içi performans ve yetenek değerlendirmeleri, iş

Sosyal Gelişim Nurol Teknoloji

Nurol Teknoloji, dijitalleşme ve insan odaklı uygulamalarla özlük süreçlerini verimli, şeffaf ve sürdürülebilir şekilde yönetmektedir.

değerleme çalışmaları ile şekillendirilmektedir. Yan haklar da düzenli olarak gözden geçirilerek çalışanların ihtiyaç ve beklentilerine uygun şekilde iyileştirilmektedir. Ücretlendirme stratejileri, çalışan motivasyonunu ve kuruma bağlılığı artıracak şekilde tasarlanmıştır. Performansa dayalı prim sistemleri, başarıyı ödüllendiren uygulamalar ve sosyal yardımlar; çalışanların işlerine olan bağlılıklarını güçlendiren temel unsurlar arasında yer almaktadır.

Farklı pozisyonlar için belirlenen ücret standartları, iş değerlendirme sistemi ve piyasa analizleri dikkate alınarak oluşturulmaktadır. Ücretlendirmede; işin gerektirdiği bilgi, beceri, sorumluluk düzeyi ve iş koşulları gibi faktörler esas alınır. Eşitlik ve adillik ilkesi, iş ve performans değerlendirme süreçlerinde standart kriterlerin uygulanması ile güvence altına alınır.

Performansa dayalı ücretlendirme uygulamaları kapsamında, çalışanlar belirlenen hedeflere ulaştıklarında her çeyrekte prim ödemeleri ile ödüllendirilmektedir. Bu uygulamaların etkinliği, performans değerlendirme sonuçları ve çalışan memnuniyeti anketleri ile ölçülmektedir. Ayrıca, piyasa koşulları ve şirket içi dengeler gözetilerek ücretlendirme politikaları düzenli olarak gözden geçirilmekte ve güncellenmektedir.

Ücret politikalarının belirlenmesinde profesyonel danışmanlık şirketlerinin sistemleri ve raporları önemli bir rol oynamaktadır. İç ve dış karşılaştırmalar, bağımsız kuruluşların yıllık raporları ile desteklenmekte; böylece piyasa rekabetçiliği ve şirket içi ücret dengesi korunmaktadır.

Ücretlendirme yönetiminde karşılaşılan başlıca zorluklar arasında; enflasyonist ortam, piyasa koşullarındaki dalgalanmalar ve çalışanların farklılaşan beklentileri yer almaktadır. Bu zorluklar, düzenli piyasa araştırmaları, güncel ekonomik veriler ve çalışan geri bildirimleri ile aşılmaya çalışılmaktadır.

Yıllık ve dönemsel ücret gözden geçirme süreçlerinde, 9 Kutu Yetenek Değerlendirme sonuçları, piyasa verileri, şirketin finansal durumu ve çalışan performansı birlikte değerlendirilerek gerekli düzenlemeler yapılmaktadır. Bu yaklaşım, hem şirketin sürdürülebilir büyümesine katkı sağlamakta hem de çalışanların emeğinin karşılığını adil biçimde almasını güvence altına almaktadır.

Yan haklar ve özlük işleri yönetimi

Nurol Teknoloji, çalışanlarına sunduğu yan haklar programını sürekli olarak geliştirerek çalışan memnuniyetini ve bağlılığını artırmayı hedeflemektedir. 2024 yılında, Holding uygulamaları doğrultusunda sağlık sigortası kapsamı genişletilmiş, tüm çalışanlara tam ödemeli tamamlayıcı sağlık sigortası ve özel sağlık sigortası sağlanmıştır. Bununla birlikte, diğer yan haklar da gözden geçirilerek çalışan ihtiyaçlarına yönelik iyileştirmeler gerçekleştirilmiştir.

Çalışanlara sunulan başlıca yan haklar arasında; tamamlayıcı sağlık sigortası, özel sağlık sigortası, ulaşım desteği, yemek desteği, evlilik ve vefat yardımı ile çeşitli sosyal yardımlar yer almaktadır. Yan haklar programı tasarlanırken, çalışanların beklentileri, piyasa koşulları ve sektörel standartlar dikkate alınmakta; düzenli yapılan çalışan memnuniyeti anketleri ve birebir görüşmelerden elde edilen geri bildirimler analiz edilerek programın sürekli geliştirilmesi sağlanmaktadır.

Yan haklar konusunda bilgilendirme ve iletişim süreçleri; e-posta bildirimleri, düzenli bilgilendirme toplantıları ve doğrudan İnsan Kaynakları kanalları aracılığıyla yürütülmektedir. Çalışanların sorularına hızlı ve doğru yanıt verebilmek için İnsan Kaynakları birimi sürekli olarak erişilebilir durumdadır.

Özlük işleri yönetiminde ise SAP, SuccessFactors ve Meyer PDKS gibi dijital yazılımlar kullanılmaktadır. Bu araçlar; personel özlük bilgileri, bordro işlemleri ve devam takibi gibi süreçlerin hızlı, doğru ve mevzuata uygun biçimde yürütülmesini sağlamaktadır. Gelecek dönemde, uygun süreçlerin RPA (Robotik Süreç Otomasyonu) teknolojileriyle otomatize edilmesi planlanmaktadır.

KSS projelerinde somut etki ve katılım

Nurol Teknoloji, toplumsal gelişimi desteklemek, çevresel ayak izini azaltmak ve sürdürülebilirliği güçlendirmek amacıyla kapsamlı Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) politikaları ve stratejileri benimsemektedir. Bu stratejiler, çalışanların ve paydaşların aktif katılımıyla şekillendirilmekte; şirketin uzun vadeli sürdürülebilirlik hedefleri ile uyumlu olarak uygulanmaktadır. Tüm KSS faaliyetleri, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) ile uyumlu olacak şekilde planlanmakta, performans göstergeleri (KPI) ile düzenli olarak ölçülmekte ve değerlendirilmektedir.

2024 yılı KSS projeleri, toplumla bütünleşme, eşitlik ve kapsayıcılık ilkeleri üzerine inşa edilmiş; eğitim, toplumsal cinsiyet eşitliği, engelli bireylerin desteklenmesi ve gönüllülük temelli dayanışma kampanyaları öncelikli alanlar arasında yer almıştır. Her bir proje, hedef kitlesinde somut sosyal etki yaratmanın yanı sıra çalışanlar arasında sosyal sorumluluk bilincini güçlendirmeyi amaçlamıştır.

2024 Yılı Öne Çıkan KSS Projeleri

"İyilik Ol" Dayanışma Kampanyası

- **Hedef Kitle** Kırsal bölgelerde eğitim gören ilkokul öğrencileri
- **Faaliyetler** Ankara Gölbaşı Bezirhane İlkokulu öğrencilerine kışlık kıyafet, kitap ve kırtasiye desteği sağlandı; okulun bazı fiziki eksiklikleri idari personelin gönüllü katkılarıyla onarıldı.
- **Sosyal Etki** Fiziksel ihtiyaçların karşılanmasının ötesinde, fırsat eşitliği ve sosyal kapsayıcılık ilkelerine katkı sağlandı.

"İyileri Koruyan Kadınlar" Projesi

- **Hedef Kitle** Kadın çalışanlar
- **Faaliyetler** Üretim hatlarında kadın istihdamını artırmaya yönelik teknik eğitim ve mesleki gelişim fırsatları sunuldu.
- **Sosyal Etki** Kadınların sektörde aktif rol alması teşvik edilerek kurumsal çeşitlilik ve kapsayıcılık güçlendirildi.

"İnovasyonda Engel Yok" Projesi

- **Hedef Kitle** Özel gereksinimli gençler ve üniversite öğrencileri
- **Faaliyetler** Engelli bireylerin teknoloji odaklı projelerde yer alması sağlandı; erişilebilir tasarım ve inovatif düşünce birleşimiyle ortak projeler geliştirildi.
- **Sosyal Etki** Sosyal katılım, yenilikçi çözüm üretimi ve farklı bakış açılarıyla inovasyon teşvik edildi.

Üniversite İş Birlikleri ve Gençlere Destek

- **Hedef Kitle** Üniversite ve meslek yüksekokulu öğrencileri
- **Faaliyetler** OSTİM Teknik Üniversitesi ile "Marka Dersleri" programı; Başkent Üniversitesi Kazan MYO ile iş yeri uygulama protokolü gerçekleştirildi.
- **Sosyal Etki** Sektörel deneyim kazanımı, kariyer farkındalığı ve bilgi paylaşımı sağlandı.

Nurol Teknoloji, özlük işleri yönetiminde ayrıca Ar-Ge Merkezi süreçleri, teşvik programları ve ilgili mevzuatlar hakkında uzman danışmanlık hizmetlerinden yararlanarak yasal uyumu ve süreç etkinliğini en üst seviyede tutmaktadır.

İç kaynaklarla finanse edilen KSS projeleri

Proje bazlı bütçeler, yıllık sürdürülebilirlik hedefleri kapsamında planlanarak kurumsal sorumluluk harcamaları içerisine entegre edilmiştir. Bazı projelerde gönüllülük esasına dayalı çalışan katkıları (ör. okul onarımı) ile maliyet optimizasyonu sağlanmış, yüksek sosyal etkiye sahip ancak ekonomik yükü düşük uygulamalar hayata geçirilmiştir.

Doğrudan finansal katkıların yanı sıra, insan kaynağı, lojistik ve operasyonel destek gibi ayni katkılar da projelerin yürütülmesinde önemli rol oynamıştır. Nurol Teknoloji, bu kaynakları yalnızca bir harcama kalemi olarak değil, toplumsal yatırım olarak değerlendirmektedir.

Ölçümleme ve Değerlendirme

KSS projelerinin etkileri hem nicel hem nitel yöntemlerle ölçülmüştür:

Nurol Teknoloji, ortak değer yaratma anlayışıyla yerel toplulukların sosyal ve ekonomik yaşamına katkı sunuyor.

- **Nicel Göstergeler:** Hedef kitleye ulaşılan kişi sayısı, gönüllü katılım oranı, gerçekleştirilen faaliyet sayısı.
- **Nitel Göstergeler:** Çalışan ve faydalanıcı geri bildirimleri, odak grup görüşmeleri, saha gözlemleri.

Özellikle "Kitap Kurtları", "İnovasyonda Engel Yok" ve okul destek projelerinde; çalışan motivasyonu, toplulukla etkileşim ve kurumsal aidiyet gibi ölçütler İnsan Kaynakları ve Sürdürülebilirlik ekipleri tarafından değerlendirilmiştir. Bu analizler, "öğrenilen dersler ve öneriler" başlığı altında kurumsal hafızaya kaydedilmiş ve sonraki dönem planlamalarına girdi sağlamıştır.

Yerel paydaşlarla ortak değer üretmek

Nurol Teknoloji, faaliyet gösterdiği bölgelerde yerel topluluklarla güçlü ve sürdürülebilir ilişkiler kurmayı, bu ilişkileri ortak değer üretme anlayışıyla yönetmeyi hedeflemektedir. Yerel topluluklarla etkileşim stratejileri, bölgesel ihtiyaç analizleri ve paydaş geri bildirimleri dikkate alınarak oluşturulmakta; toplumsal dayanışmayı güçlendirmek, yerel ekonomiyi desteklemek ve çevresel sürdürülebilirliği sağlamak üzerine odaklanmaktadır.

Bu çerçevede geliştirilen etkileşim programlarında kamu kurumları, eğitim kuruluşları ve sivil toplum örgütleri ile iş birliği esastır. Projeler, yerel halkın sosyal ve ekonomik yaşamına doğrudan katkı sunacak şekilde tasarlanmakta; aynı zamanda uzun vadeli, karşılıklı fayda sağlayan iş birlikleri hedeflenmektedir.

Nurol Teknoloji, yerel iş birliklerini yalnızca destekleyici projeler olarak değil, ortak değer üreten, kalıcı etkiler yaratan sürdürülebilir ilişkiler olarak değerlendirmektedir. Bu yaklaşım, sosyal sorumluluk faaliyetlerinin bölgesel etkisini artırmakta, toplumsal dayanışmayı güçlendirmekte ve şirketin yerel paydaşlar nezdindeki güvenilirliğini pekiştirmektedir.



Sosyal Gelişim

FNSS

FNSS'DE ÇALIŞAN GÜVENLİĞİ VE İNSAN ODAKLI DEĞERLER



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

Çalışan katılımı ve İSG'de liderlik yaklaşımı

2024 yılında çalışan katılımı ile iş sağlığı ve güvenliğinde (İSG) liderlik, FNSS'nin öncelikli odak alanları arasında yer almıştır. Yıl boyunca her çeyrekte üst yönetim ve çalışan temsilcilerinin katılımıyla gerçekleştirilen İSG Gözden Geçirme Toplantıları ise 2024 yılı Aralık ayında, kapsamı genişletilerek İSG Zirvesi adı altında düzenlenmiştir.

Tüm çalışanların çevrim içi veya yüz yüze katılımıyla gerçekleştirilen etkinlik kapsamında, iş yeri operasyonlarına yarım gün süreyle ara verilmiştir. Zirve, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kültürüne sundukları katkılar ve gösterdikleri titizlik doğrultusunda bir teşekkür niteliği taşımaktadır. Etkinlik çerçevesinde, beş farklı kategoride belirlenen toplam 132 çalışana, günün anlam ve önemini yansıtan hatıra objeleri takdim edilmiştir. Söz konusu organizasyonun, İSG bildirim sayılarındaki artışa ve takım hedeflerinin gerçekleştirilmesinde liderlik uygulamalarının güçlendirilmesine yönelik olumlu etkisi, ilgili İSG metriklerine de yansımıştır.

Entegre Yönetim Sistemleri denetimlerinde öne çıkan İSG uygulamaları

Entegre Yönetim Sistemleri kapsamındaki dış denetim sürecinde, İSG Yönetim Sistemimize ilişkin birçok güçlü uygulama açık bir şekilde ortaya konmuştur. Bu süreçte özellikle; çalışanlarımızın iş yeri tertip ve düzenine yönelik yüksek bilinci, İSG kaza hedeflerinin süreçlere etkin entegrasyonu, çalışan temsilcilerinin İSG YGG toplantılarına gösterdiği güçlü katılım, İSG ve çevre kültürünün geliştirilmesine yönelik sistematik çalışmalar ve İSG eğitimlerinin düzenli olarak takip edilmesi öne çıkan başlıca unsurlar olmuştur.

Denetim sürecinde ayrıca iki adet minör uygunsuzluk tespit edilmiş; bu uygunsuzluklara yönelik gerekli düzeltici faaliyetler hızla tamamlanarak, belirlenen süre içinde tamamen kapatılmıştır. Bu sonuç, FNSS'nin İSG alanındaki sürekli iyileştirme yaklaşımını ve yüksek uyum kültürünü bir kez daha teyit etmektedir.

39 farklı alanda İSG risk analizi

FNSS, 2024 yılı boyunca 39 farklı alanda kapsamlı İSG risk analizi gerçekleştirmiş; operasyonel tehlike belirleme ve risk analizi süreçlerinde toplam 2.464 risk kaydını güncellemiş ve gözden geçirmiştir. Belirlenen kritik riskler, düzenli olarak İSG Gözden Geçirme Toplantılarında üst yönetime raporlanmıştır.

Belirlenen riskler arasında; araç üzerinde yapılan çalışmalar sırasında (platformlar, düşmeyi önleyici bariyerler) yüksekten düşme riski, hibrit araçlarda elektrik çarpması ve yüksek voltajlı batarya yangını riski (1/2/3E eğitimleri, kısıtlı çalışma alanları, yangın battaniyesi temini), çalışan yaşı ve çalışma koşullarına bağlı olarak kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları riskindeki artış (ergonomi projesi), saha görevleri veya işe gidiş-geliş sırasında trafik kazası riski (güvenli sürüş teknikleri ve farkındalık eğitimleri) ile yeni çalışanların FNSS'in İSG kültürü ve çalışma uygulamalarına yeterince aşina olmamasından kaynaklanan riskler (güvenli grup liderliği ve buddy sistemi) yer almakta olup, söz konusu riskler idari, teknik ve operasyonel boyutlarda güçlendirilen kontrol mekanizmaları ile yönetilmektedir.

Tüm riskler ve alınan önlemler, FNSS bünyesinde DİF sistemi üzerinden sistematik olarak takip edilmekte; her aksiyonun tamamlanmasının ardından yeniden değerlendirme yapılarak artık risk seviyeleri hesaplanmaktadır.

Sosyal Gelişim FNSS

FNSS'de iki haftada bir gerçekleştirilen Üst Yönetim İSG Toplantıları, güvenlik kültürünün kurumsal düzeyde sahiplenilmesini belirgin şekilde güçlendirmiş ve organizasyon genelinde İSG liderliğini pekiştirmiştir.

Farklı senaryolara sahip 31 tatbikat

FNSS'de acil durum hazırlıkları, risk bazlı süreç yönetimi yaklaşımı doğrultusunda planlı ve sistematik bir şekilde yürütülmektedir. Bu kapsamda, doğal afetler ile acil durumlara yönelik hazırlıklarda sabotaj ve terör saldırılarından korunma ile yangın güvenliği temel öncelikler arasında yer almıştır.

Şirketimizde 2024 yılında farklı senaryolara dayanan toplam 31 tatbikat gerçekleştirilmiştir. Tatbikatların etkinliği, önceden hazırlanmış kontrol listeleri üzerinden ölçülmüş ve sonuçlar %100 olarak tespit edilmiştir. Tatbikatların sayısı ve etkinlik düzeyi, FNSS süreç performans hedefleri kapsamında aylık olarak izlenmektedir.

Acil durum yönetimi; güvenlik, bakım, sağlık ve iş güvenliği ekiplerinin koordinasyonunda yürütülmekte, çalışanların bilgi ve müdahale yetkinliği ise düzenli güncelleme eğitimleriyle sürdürülebilir seviyede tutulmaktadır. Tüm çalışanlara sunulan Temel İSG Eğitimleri de bu farkındalığın güçlenmesine önemli katkı sağlamaktadır.

Tatbikatların yönetimindeki en kritik konulardan biri olan acil durum sayım listelerinin güncelliği, 2024 yılında FNSS Cep Uygulaması'nın geliştirilmesiyle önemli ölçüde iyileştirilmiştir. Bu sayede sayım listeleri elektronik ortamda gerçek zamanlı olarak takip edilmeye başlanmış ve süreç daha etkin bir yapıya kavuşturulmuştur.

Sıfır İş Kazası hedefi doğrultusunda çalışmalar

FNSS, 'Sıfır İş Kazası' hedefine ulaşma kararlılığı doğrultusunda, kök neden analizlerini gerçek zamanlı olarak takip etmiş ve tespit edilen risk unsurlarını hedefe yönelik düzeltici faaliyetlerle sistematik biçimde kontrol altına almıştır. Bu çalışmalar kapsamında; ergonomi odaklı iyileştirme projeleri uygulanmış, araç üstü çalışma güvenliği eğitimleri gerçekleştirilmiş ve platform kurulumlarıyla iş güvenliği standartları güçlendirilmiştir.

2023 yılında iş kazalarının yüzde 37,5'inin, FNSS'de 0–1 yıl deneyime sahip çalışan grubunda yoğunlaştığı belirlenmiştir. Üretim ekiplerinde devreye alınan güvenli grup kaptanlığı ve ekip arkadaşı sistemi sayesinde bu risk alanında kayda değer bir iyileşme sağlanmış ve söz konusu kazalar tamamen ortadan kaldırılmıştır.

2024 yılında gerçekleşen iş kazalarının yüzde 12'sinin, FNSS'de 1–2 yıl deneyime sahip çalışan grubunda görülmesi, deneyim temelli risk yönetiminin önemini bir kez daha ortaya koymuştur. Bu bulgu, yeni çalışanların İSG kültürüne daha hızlı uyum sağlamasına yönelik süreçlerin güçlendirilmesi için temel girdi oluşturmuştur.

İSG kültürünün ve farkındalığının geliştirilmesi

FNSS, İSG kültürünün olgunluk seviyesini 2020–2021 yıllarında yürüttüğü ve FNSS'ye özgü şekilde uyarladığı Manchester Patient Safety Framework (MaPSaF) çalışmasıyla değerlendirmiştir. Bu analizde güvenlik kültürü 9 boyut ve 25 alt boyut üzerinden ölçümlenmiş; elde edilen bulgular orta–uzun vadeli İSG planının temel girdilerinden biri hâline getirilmiştir.

Çalışanlar, 21 alt boyutta FNSS güvenlik kültürünü en yüksek seviye olan üretken düzeyde, 4 alt boyutta ise proaktif düzeyde değerlendirmiştir. Bu boyutlar; liderlik, iletişim, eğitim, takım çalışması ve kaynak yönetimi gibi kritik alanlarla doğrudan ilişkilidir.

İSG liderliğini ve hesap verebilirliği daha üst seviyelere taşımak amacıyla iki haftada bir gerçekleştirilen Üst Yönetim İSG Toplantıları, İSG'nin tüm organizasyon kademelerinde sahiplenilmesine önemli katkı sağlamıştır.

Ayrıca İSG eğitimlerinin dijital dönüşümü ve İSG iletişimine yönelik literatür ve saha uygulamaları, güvenlik kültürü olgunluk seviyesinin sürekli güçlendirilmesini desteklemektedir.

2025 iş planı kapsamında MaPSaF anketinin yenilenmesi ve mevcut durum analizinin güncellenmesi planlanmaktadır.

İSG eğitimlerinde süreklilik ve etki

FNSS, temel İSG eğitimlerini her yıl çalışan geri bildirimleri ve organizasyonel ihtiyaçlar doğrultusunda güncelleyerek sürekli geliştirmektedir. Acil durum yönetiminde olduğu gibi tüm eğitim programları, risk bazlı planlama yaklaşımıyla kurgulanmakta ve süreçlerde meydana gelen değişiklikler hızla içeriklere entegre edilmektedir. Yasal gerekliliklerin eksiksiz karşılanmasının yanında ofis çalışanlarına, FNSS bünyesindeki İSG profesyonelleri tarafından hazırlanan yüz yüze ve çevrim içi içerikler sunulmaktadır.

Saha çalışanları için çevrim içi eğitimler, öğrenilmiş dersler doğrultusunda sınırlı tutulmakta; tüm saha ekibinin en az dört saat ve dört modülden oluşan yüz yüze program ile FNSS'nin risk profili hakkında kapsamlı şekilde bilinçlendirilmesi sağlanmaktadır.

Raporlama döneminde eğitimlerin başarı ortalamaları ve katılımcı geri bildirimleri %90 memnuniyet düzeyine ulaşmıştır. 2024 yılında kaza sıklık oranında kaydedilen belirgin iyileşme ise bu eğitim programlarının operasyonel süreçlere sağladığı somut katma değeri net biçimde ortaya koymaktadır.

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

Sosyal Gelişim FNSS

Şeffaf ve etik kurumsal yönetim

FNSS'nin yolsuzlukla mücadele ilkeleri, etik anlayışı ve diğer kurumsal politikaları Yönetişim Kuralları dokümanında paydaşlara duyurulmuştur. Yönetişim Kurallarına resmi internet sitesi olan www.fnss.com.tr adresinden ulaşılabilmektedir.

Yeni işe başlayanlara çevrimiçi olarak verilen oryantasyon eğitimlerinde Yönetişim Kuralları kitapçığı imza karşılığı dağıtılmaktadır. Tüm çalışanlar yolsuzlukla mücadele, etik kurallar ve politikalar hakkında bilgilendirilmekte; eğitimler belirli aralıklara tekrar edilerek e-learning (elektronik eğitim) uygulamalarıyla desteklenmektedir.

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

FNSS, iki yılda bir beyaz yaka ve mavi yaka çalışanlara çevrimiçi Kurumsal Etik ve Yönetişim Kuralları Eğitimi sunmaktadır. İlgili eğitim, işe yeni başlayan çalışanlara oryantasyon programının parçası olarak sunulmaktadır.

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. 2024 yılında FNSS Etik Yetkilisine ulaşan yapılan şikayet ve/veya bildirim bulunmamaktadır.

Şirket dışı paydaşların uyumunu teşvik eden bir yaklaşım

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 içinde olunması planlanan danışman ve diğer müşteriler ile yapılacak çalışmalara başlanmadan önce danışman, iş ortağı, temsilci, müşteri vb. gibi paydaşların FNSS politika ve prosedürlerine uyumluluğunun tespit edilmesi amacıyla FNSS Hukuk Müşavirliği "due diligence" çalışmaları yürütülmektedir. Bu çalışmaların sonuçları Nurol Holding Uyum Bölümüne iletilmekte ve onay sonrası ortak çalışmalara başlanabilmektedir. Sonuçlar her Yönetim Kurulu toplantısında Yönetim Kurulu üyelerine de sunulmaktadır.

Şirket için çalışmaya başlamadan önce bütün danışmanlarla yapılacak işin kapsamını,



yolsuzlukla mücadele ve ihracata uyum sunumları ve garantilerini de içeren yazılı anlaşmalar imzalanmaktadır.

Kurumsal Etik ve Yönetişim Kuralları Eğitimi, tüm beyaz ve mavi yaka çalışanlara yönelik olarak 2 yılda bir tekrarlanmak üzere e-öğrenme formatında hazırlanmıştır. Bir önceki eğitim 2024 yılında tamamlanmıştır.

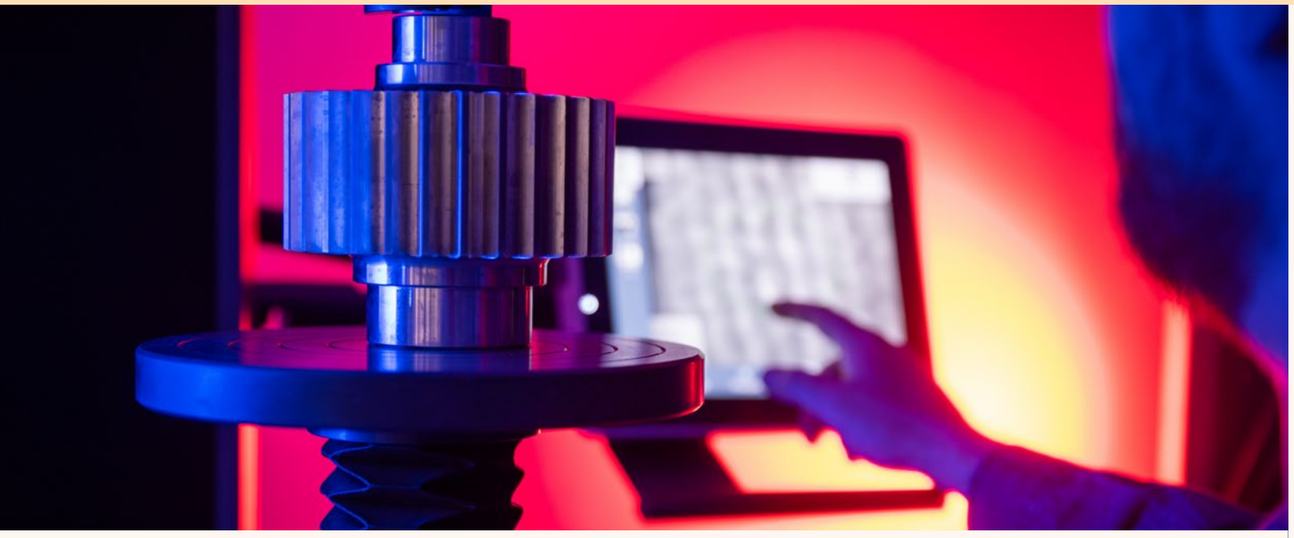
Çeşitlilikten güç alan iş ortamı

FNSS, milliyet, köken, cinsiyet, cinsel yönelim, medeni hal, inanç, yaş veya engellilik durumu fark etmeksizin tüm çalışanlarına, adaylarına ve iş birliği içerisinde olduğu paydaşlarına fırsat eşitliği ilkesi ile yaklaşmaktadır.

İşe alım, performans yönetimi, kariyer planlama ve ücretlendirme gibi tüm insan kaynakları uygulamalarında çalışanlara adil ve eşit fırsatlar sunulmaktadır. Çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkelerinin dışında yaşanabilecek olası ayrımcılık durumlarının önlenmesi ise FNSS'nin değişmez öncelikleri arasında yer almaktadır.

FNSS, insan odaklı ve eşitlikçi kurum kültürünü güçlendirmek ve savunma sanayinde daha fazla kadın mühendisin yer almasını sağlamak amacıyla "Benim Gücüm Kadın Mühendis" programını başlatmıştır. Kadın mühendislik öğrencilerini savunma sanayine kazandırmak için düzenlenen bu programla, genç kadın adayların sektörü tercih etmeleri için ilham olma ve mesleki farkındalıklarının artırılması hedeflenmiştir.

FNSS kadın istihdamını artırmak için aday havuzunu genişletirken, mühendis, teknisyen ve stajyer pozisyonlarında başvuru süreçlerinde kadın adaylara öncelik vermiş, belirlenen yıllık hedefler ile bu bakış açısının sürdürülebilirliği sağlanmıştır.



Aday teknisyenlik ve aday mühendislik programları kapsamında adayların seçimi ve performans değerlendirmeleri üzerinde revizyon çalışmaları yapılmış olup, 2025 yılında uygulanması planlanmıştır.

Eğitim ve gelişim süreçlerinin dijitalleşmesi ve kullanıcı deneyiminin artırılması amacıyla, Learning Management System (LMS) altyapısı güncellenmiştir. Sistem üzerinden her bir çalışanın gelişim ihtiyaçlarını ve ilgi alanlarını dikkate alan içeriklerle, öğrenme süreçlerinin daha etkili ve erişilebilir hale gelmesi sağlanmıştır.

Ayrıca kapsayıcılığı artırmak amacıyla; farklı departmanlarda, yaş, kıdem veya pozisyon ayrımı gözetmeksizin tüm FNSS çalışanlarının kişisel ve mesleki gelişimlerine yönelik eğitimlere katılımı teşvik edilmiş, fırsat eşitliği desteklenmiştir.

360° geri bildirimlerde artış

FNSS'de 360° geri bildirim sisteminde ismi açık geri bildirim verme oranı bir önceki yıla göre artış göstermiştir. Bu durum, çalışanlar arasında güvene dayalı iletişimin güçlendiğini ve şeffaflık kültürünün desteklediğini göstermektedir.

Geleceğin yetkinliklerini FNSS'ye kazandırmak

Güçlü bilgi ve yetkinliklere sahip, kurum prensipleriyle uyumlu adayların FNSS bünyesine kazandırılmasına öncelik verilmektedir.

İşe alım süreçlerinde karşılaşılan en büyük zorluklardan biri, sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikte yetenekli adaylara ulaşma konusundaki kısıtlardır. Özellikle teknik uzmanlık gerektiren rollerde yetenek havuzunun sınırlı olması, uygun aday bulmayı zorlaştırmaktadır.

FNSS'nin bir diğer hedefi kadın mühendislik öğrencilerinin savunma sanayini tercih etmesini teşvik etmektir. Bu alandaki en büyük zorluk, kadın adayların sektöre ilgisini artırmak ve ilgili pozisyonlar için güçlü başvuru havuzu oluşturmaktır. Şirket'in düzenlediği etkinlikler, mentor programları ve sosyal medya paylaşımlarıyla öğrencilere ulaşılmaktadır.

"Benim Gücüm Kadın Mühendis" programı FNSS işveren markasını güçlendirmiş ve potansiyel aday havuzunu daha kapsayıcı hale getirmiştir.

İşe alım sürecinde kişisel verilerin korunması mevzuatı kapsamında hareket edilmekte, adayların başvuru ve mülakat süreçlerinde paylaştığı tüm kişisel veriler gizlilik ve güvenlik esasları çerçevesinde, yalnızca ilgili amaçlarla ve hassasiyetle işlenmektedir. Tüm aday bilgilerinin gizliliği korunurken; veri toplama, işleme ve saklama süreleri yasal mevzuata uygun şekilde yürütülmektedir.

FNSS teknoloji ve sektör dinamiklerini takip ederek işe alım sürecinin dijital ortama taşınmasına yönelik çalışmalar başlatmıştır.

Sürekli öğrenme, sürekli ilerleme

FNSS, çalışanlarının bilgi ve beceri düzeylerini en yüksek seviyede tutmak ve kariyer gelişimlerine destek olmak amacıyla, ihtiyaç analizleri doğrultusunda çeşitlendirilmiş eğitim programları düzenlemektedir. Bu programlar, teknik yetkinliklerin yanı sıra liderlik, iletişim ve kişisel gelişim alanlarını da kapsayacak şekilde tasarlanmaktadır.

Eğitim programlarının başarısı, eğitim sonrası katılımcılara gönderilen değerlendirme anketleri sonuçları ile ölçümlenmektedir. Eğitim sonrası değerlendirme anketleriyle çalışanlardan düzenli olarak geri bildirim alınmakta, elde edilen veriler doğrultusunda içerik ve yöntemlerde yıllık iyileştirmeler yapılmaktadır.

ALFA Liderlik Akademisi

FNSS'nin lider yetiştirme programı ALFA Liderlik Akademisi, savunma sanayinde geleceğin liderlerini yetiştirmeye odaklıdır. 2018 yılından bu yana düzenlenen program, katılımcılara 5 farklı seviyede yapılandırılmış kapsamlı bir gelişim yolculuğu sunmaktadır.

Açık iletişim, güçlü kurum kültürü

FNSS, çalışanlarının görüş ve taleplerini etkin bir şekilde dinlemek ve yanıtlamak amacıyla çeşitli iletişim platformları ve etkileşim alanları geliştirmektedir.

Bu doğrultuda raporlama döneminde Yönetim Beraberlik Buluşmaları ve FNSS Bir Arada etkinlikleri hayata geçirilmiştir. Bu buluşmalarda çalışanlar, şirket projeleri ve güncel gelişmeler hakkında doğrudan Genel Müdür'den bilgi alma fırsatı bulmuş; görüş, talep ve sorularını açıkça paylaşabildikleri samimi bir iletişim ortamı oluşmuştur.

Sosyal Gelişim FNSS

FNSS Bir Arada
2024 yılı içinde, Genel Müdür ve üst yönetimin katılımıyla ofis ve atölyelerde 10 farklı alanda 10 adet FNSS Bir Arada buluşması gerçekleştirilmiştir. Bu uygulamaların sürekliliğini sağlamak ve çalışanlar arasındaki iletişimi artırmak amacıyla, mesai dışı saatlerde kaliteli vakit geçirilebilmesi için özel olarak tasarlanmış FNSS Bir Arada Alanları oluşturulması çalışmalarına başlanmıştır. Bu alanların 2025 yılı içerisinde faaliyete alınması planlanmaktadır.

Öneri Sistemi
Öneri Sistemi, çalışanların farklı fikirlerini paylaşmalarını teşvik etmek; iş süreçlerine maddi ve manevi değer katmak; maliyetleri düşürmek, verimlilik ve ürün kârlılığını artırmak; inovasyon ve yaratıcılığı desteklemek amacıyla aktif olarak kullanılmaktadır.

Gelen öneriler, ilgili Değerlendirme Kurulu ve Yönetim tarafından değerlendirilmekte; uygulanmaya değer bulunan fikirler hayata geçirilerek şirketin sürdürülebilir gelişim hedeflerine katkı sağlanmaktadır.

Servis Masası Uygulaması
Servis Masası Uygulaması üzerinden çalışanlar talep ve şikâyetlerini iletebilmektedir. 2024 yılında Servis Masası'na toplam 281 bildirim ulaşmıştır.

FNSS Cep Uygulaması
Çalışan memnuniyetini artırmak ve bilgiye erişimi kolaylaştırmak amacıyla, FNSS Bilgi Teknolojileri ekibi ile geliştirilen FNSS Cep Uygulaması, İnsan Kaynakları prosedürlerinin yapay zekâ desteğiyle sorgulanabilmesini ve sorulara anında yanıt alınabilmesini sağlamaktadır.

Çalışan deneyimi ve kurumsal hizmet kalitesini sürekli iyileştirmek amacıyla, her iki yılda bir gerçekleştirilen hizmetler anketinin yanı sıra bağımsız bir firma tarafından yürütülen bağlılık anketlerine de düzenli olarak katılım sağlanmaktadır. Elde edilen sonuçlar, yıllık memnuniyet ve katılım hedeflerinin belirlenmesinde kullanılmakta ve bu doğrultuda sürekli gelişim yaklaşımı benimsenmektedir.

Değer yaratan insan kaynağı için adil ücretlendirme
FNSS, ücretlendirme politikasını sektör araştırmaları ve analizleriyle belirlenmiş rekabetçi standartlar üzerine inşa etmektedir. Şirket stratejileri doğrultusunda, etik değerleri ve iç dengeleri ile uyumlu, adil ve şeffaf bir metodoloji uygulanmaktadır.

Yerli ve global firmalarla yürütülen karşılaştırmalar ile yılda en az bir kez gerçekleştirilen sektör araştırmaları, FNSS'nin ücret yapısının piyasa dinamiklerine uyumunu sağlamaktadır. Bu çalışmalar, her ücret artış döneminde yapıların gözden geçirilmesine ve güncellenmesine imkân tanımaktadır.

Farklı görevler için ücretlendirme standartları belirlenirken görev tanımları ve kapsamları ayrıntılı olarak değerlendirilmekte, iş değerleme süreçleri uygulanmaktadır. İç denge, sektör verileri ve şirket stratejileri esas alınarak rekabetçi politikalar oluşturulmaktadır.

Eşitlik ve adillik ilkesi doğrultusunda, her pozisyonun iş tanımı ve şirkete katkısı dikkate alınarak ücret yapıları belirlenmekte; cinsiyet, yaş, ırk veya benzeri herhangi bir ayrım gözetilmeksizin eşit fırsatlar sunulmaktadır. Düzenli olarak yapılan iç ve dış karşılaştırmalar, hem piyasa standartlarına uyumu hem de şirket içi tutarlılığı güvence altına almaktadır.

Enflasyon oranları, sektör analizleri ve karşılaştırma sonuçları doğrultusunda, üst yönetim onayı ile ücretler düzenli olarak gözden geçirilmektedir. Çalışan ve yönetici geri bildirimleri dikkate alınarak sürdürülen iyileştirme süreçleri sayesinde FNSS, rekabetçi, adil ve şeffaf ücretlendirme yapısını korumaktadır.

Değer önerisini güçlendiren yan haklar

FNSS, çalışanlarının refahını korumak, iş memnuniyetini artırmak ve şirket bağlılığını güçlendirmek amacıyla, adil, dengeli ve rekabetçi bir sistem uygulamaktadır. Yan haklar politikası, sektörel standartlar ve çalışan talepleri dikkate alınarak; sağlıklı, güvenli ve destekleyici bir çalışma ortamı sunmayı hedeflemektedir.

Bu kapsamda, özel sağlık ve hayat sigortası, genişletilmiş izin hakları, esnek ve uzaktan çalışma imkânları, ulaşım ve yemek hizmetleri gibi ek faydalar sağlanmaktadır. Söz konusu uygulamalar, çalışanların yaşam kalitesini yükseltmeyi ve FNSS'ye olan bağlılıklarını güçlendirmeyi amaçlamaktadır.

FNSS'nin yan haklar politikası, çalışan ihtiyaçlarına duyarlı insan kaynakları yaklaşımının bir yansıması olarak uygulanmaktadır.

Sosyal Gelişim FNSS

FNSS, kurumsal sosyal sorumluluk projelerini eğitimden çevreye uzanan geniş bir yelpazede yürütmektedir.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) Çalışmaları

Eğitimden topluma katkıya uzanan sosyal sorumluluk

FNSS, kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) çalışmalarını; çevresel, sosyal ve ekonomik sürdürülebilirlik çerçevesinde, kurumsal ilkeleriyle uyumlu olarak geliştirmekte ve hayata geçirmektedir. Tüm projeler, Şirketin tüm paydaşlarını koruma ve topluma değer katma misyonu doğrultusunda yürütülmektedir. KSS faaliyetleri eğitim ve kültür, çevre, çalışanların iyi hali, kamu sağlığı ve güvenliği odağında şekillendirilmektedir.

Eğitim Bursu Fonu Projesi'nde 5. yıl

FNSS'nin 2019 yılından bu yana sürdürdüğü Türk Silahlı Kuvvetleri Eğitim Vakfı - FNSS Savunma Sistemleri A.Ş. Eğitim Bursu Fonu Projesi, 2024 yılında beşinci yılını tamamlamıştır.

Bu yıl, Nurol Holding bünyesindeki Nurol Makina ve Nurol Teknoloji şirketlerinin de katılımıyla yürütülen proje kapsamında, 2024-2025 eğitim döneminde toplam 111 öğrencinin eğitim bursu karşılanmıştır. Proje, özellikle harp malulü, şehit ve gazi subay/astsubayların çocukları öncelikli olmak üzere, Türk Silahlı Kuvvetleri Eğitim Vakfı bünyesinde okuyan öğrencilere destek sağlamaktadır. Hem gönüllü katkılar hem de maddi destek yoluyla vakfın faaliyetleri tanıtılmakta, gelirleri artırılmakta ve paydaşlara sosyal sorumluluğa katılım imkânı sunulmaktadır.

FNSS, üniversitelerin mühendislik bölümü öğrencilerinin savunma sanayiine yönelik projelerine de destek vermektedir.

Kara platformları üzerine yoğunlaşan bu çalışmalar, öğrencilere gerçek dünya problemlerine çözüm geliştirme fırsatı tanımakta; ODTÜ ve İTÜ öğrencilerinin geliştirdiği araçlar ulusal ve uluslararası yarışmalarda önemli başarılar elde etmektedir. Ayrıca, sponsorluk faaliyetleri kapsamında otonom, elektrikli ve güneş enerjisi ile çalışan araç projelerine hem maddi hem de teknik danışmanlık desteği sağlanmaktadır.

Çalışanların gönüllü katkısı

FNSS çalışanlarının gönüllülüğüyle yürütülen sosyal sorumluluk faaliyetleri kapsamında, ihtiyaç sahibi öğrencilerin ve eğitim kurumlarının malzeme ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik bağış kampanyaları düzenlenmektedir. Ayrıca dönemsel olarak gerçekleştirilen bağış ve destek projeleri ile topluma daha geniş kapsamlı katkılar sağlanmaktadır.

FNSS, sürdürülebilirlik hedefleri kapsamında kaliteli ve eşit eğitim imkânlarının yaygınlaştırılmasına önem vermekte; fırsat eşitliği sağlayan eğitim sistemlerine katkıda bulunarak daha güçlü, adil ve gelişmiş bir toplumun inşasına destek olmaktadır.

Tüm bu projelerin finansmanı, FNSS Pazarlama/Kurumsal İletişim Bütçesi ve Genel Müdürlük bütçeleri kapsamında karşılanmakta olup, 2024 yılı için ayrılan toplam bütçe 586.450 TL'dir.

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



Sosyal Gelişim

TÜMAD

GÜVENLİK KÜLTÜRÜYLE ÖNCÜ VE ÖRNEK MADENCİLİK



Bu bölümde

- 5 Milyon kişi×saat Çalışmada Yalnızca 1 Kayıp Zamanlı Kaza
- Sektöründe ISO 45001:2018 Sertifikasını Alan İlk Kuruluş
- Yol ve Trafik Güvenliğinde Türkiye'de Bir İlk, Tüm Süreçlerinde ISO 39001 Yol ve Trafik Güvenliği Sertifikası Alan Tek Maden Kuruluşu
- Orta Düzeyde %7 Kadın Yönetici
- Çalışan İstihdamının %70'i Yerelden
- "Lapseki Anaokulu" Projesi

İş kazalarını en aza indirme hedefi

TÜMAD'ın Güvenlik Kültürü yaklaşımının merkezinde, çalışanların ve toplumun güvenliğini en yüksek seviyede tutarken iş kazalarını en aza indirme hedefi yer almaktadır.

TÜMAD, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanındaki ilerlemenin, ancak çalışanların İSG prensiplerini benimsemeleriyle mümkün olacağına inanmaktadır. Şirket, farkındalık artırıcı eğitimler önemli bir araç olarak kullanılmaktadır. Ayrıca, personelin aktif katılımını teşvik eden Haftalık Temsilciler Toplantıları, İSG Gözlem Formları, Şikâyet ve Geri Bildirim Sistemi, İSG Kurul Toplantıları, SA8000 Sosyal Performans Ekibi Toplantıları ve Kişisel Koruyucu Ekipman Değerlendirmeleri gibi süreçler aracılığıyla tüm çalışanlar İSG süreçlerine doğrudan katkı sağlamaktadır.

TÜMAD'daki İSG faaliyetleri, ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi çerçevesinde yürütülmektedir. Şirket, Türkiye'de madencilik alanında ISO 45001:2018 Yönetim Sistemi Sertifikasını alan ilk kuruluş olarak sektörde öncü bir konuma sahiptir. Bu başarı, TÜMAD'ın güvenlik kültürünü kurumsal bir değer olarak benimsemesinin somut göstergesidir.

2024 yılında hayata geçirilen uygulamalardan satır başları

TÜMAD, iş sağlığı ve güvenliği vizyonunu "insana değer verme ve sorumluluk bilinci" üzerine inşa etmekte, bu doğrultuda tüm çalışanlarının ruh ve beden sağlıklarının korunmasını önceliklendirmektedir. 2024 yılında bu anlayış çerçevesinde farklı alanlarda önemli projeler hayata geçirilmiştir.

Dijitalleşme ve Süreç Yönetimi

- M-Files Saha Kabul Modülü geliştirilerek, işletme sahalarına gelecek ziyaretçi, tedarikçi ve geçici görevli çalışanların yasal evraklarının kontrolü ve saklanması sağlanmıştır.
- Hazırlanan dijital eğitim videoları aracılığıyla yönetim sistemi farkındalığını artırmaya yönelik programlar hayata geçirilmiştir.
- QDMS Değişim Yönetimi Modülü ile değişiklik talep formlarının onay süreçleri kolaylaştırılmış, değişim yönetimi süreci dijital ortama taşınarak daha etkin hale getirilmiştir.
- İş Ekipmanları Periyodik Kontrol Sözleşmesi kapsamında Ankara, Lapseki ve İvrindi lokasyonlarındaki ekipman listeleri yeniden gözden geçirilmiş, tüm süreçler tek bir sözleşme altında toplanarak yeni ekipman kontrollerinin daha hızlı ve etkin yürütülmesi sağlanmıştır.

Acil Durum ve Takip Sistemleri

- Uzun Mesafe Personel Takip Sistemi projesi başlatılmış, olası bir acil durumda açık saha ve ofis gibi kapalı ortamlardaki personel sayısı ve lokasyonlarının hızlı biçimde tespit edilebilmesi hedeflenmiştir. Ön çalışmalar tamamlanmış olup sistemin uygulamaya alınmasına yönelik süreç devam etmektedir.

Sosyal Sorumluluk ve Denetim Mekanizmaları

- SA8000 Sosyal Hesap Verebilirlik gereklilikleri doğrultusunda, İSG süreçlerinin sertifikasyon gereksinimlerini kapsayacak şekilde çalışmalar yürütülmüş, üçüncü taraf denetimlerle sistemin etkinliği ölçülerek sertifikasyonun devamlılığı sağlanmıştır. Denetimlerde tespit edilen bulgular için "5 Neden Analizi" uygulanarak gerekli aksiyonlar gerçekleştirilmiştir.

Sosyal Gelişim TÜMAD

TÜMAD, QDMS entegrasyonu sayesinde süreçleri dijitalleştirerek yönetim sistemlerinde şeffaflık ve risk bazlı iyileştirme kültürünü güçlendirmiştir.

Farkındalık ve Kültür Gelişimi

- 2024 yılında Lapseki ve İvrindi işletmelerinde "İSG Sokak Etkinliği" düzenlenmiş, çalışanların aktif katılımı sağlanarak iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalık artırılmıştır.
- Dokuz Eylül Üniversitesi iş birliği ile yürütülen "İSG İklimi ve Kültür Gelişim Programı" devam ettirilmiştir. Bu doğrultuda tamamlanan ilk faz çalışmalarının çıktıları ile ikinci faz kapsamında odak grup görüşmeleri ve detaylı anketler tamamlanmıştır.

Risk yönetimi ve önleyici aksiyonlar

TÜMAD'da riskler ve aksiyonlar düzenli olarak gözden geçirilmekte, değerlendirilmekte ve güncellenmektedir. Bu kapsamda, her iki işletmede sağlık güvenlik risklerinin yanı sıra çevre boyut etkileri, kurumsal riskler ve psikososyal riskler gibi alanlarda risk başlıkları güncellenmiştir. Bu doğrultuda gelişmeye açık olarak belirlenen kimyasal maddeler için kapsamlı risk değerlendirmeleri yapılmış; BEKRA yükümlülükleri çerçevesinde Büyük Kazalardan Korunma Senaryo Dokümanları hazırlanarak tamamlanmıştır. Bu yaklaşımlarla, operasyonel güvenliği artırarak olası büyük endüstriyel kazaların önlenmesine yönelik sistematik ve proaktif bir çerçeve sunmaktadır.

Eğitimden kültüre: güvenlikte proaktif yaklaşım

TÜMAD, yasal mevzuatla belirlenen 16 saatlik zorunlu İSG eğitimlerinin ötesine geçerek, çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği kültürünü geliştirmeye odaklanmaktadır.

Lapseki İşletmesi'nde kişi başına 27,07 saat, İvrindi İşletmesi'nde ise 21,80 saat eğitim 2024 yılı içerisinde verilmiş; bu eğitimlerin etkinliği ölçme ve değerlendirme çalışmalarıyla takip edilmiştir.

TÜMAD ile üniversiteler arasındaki iş birliği çerçevesinde yürütülen saha ziyaretleri, anketler ve yüz yüze görüşmeler sonucunda İSG Kültürünün İyileştirilmesi Programı ikinci faz anketlerle sürdürülmüştür. Çalışanlardan toplanan güvenlik bildirimleri akademisyenler tarafından değerlendirilmiş, saha incelemeleriyle desteklenmiş ve çözüm önerilerine dönüştürülmüştür.

Eğitim planlamaları, yasal gereklilikler, trend analizleri ve TÜMAD İş ve Toplum Sağlığı Yönetim Sistemi gereklilikleri doğrultusunda anahtar performans göstergeleriyle uyumlu şekilde yapılmaktadır. Her çeyrek gerçekleştirilen trend analizleriyle eğitimlerin kapsam ve içerikleri güncellenmektedir.

"İSG İklimi ve Kültür Gelişim Programı" kapsamında, eğitim süreçlerinin daha etkileşimli hale getirilmesi için İSG videoları hazırlanmış ve sahalarda uygulanmaya başlanmıştır. Ayrıca, TÜMAD Arama Kurtarma Ekibinin yetkinliklerini artırmak amacıyla üç personel, Uluslararası Arama Kurtarma Uzmanı tarafından özel eğitimlere tabi tutulmuştur.

QDMS entegrasyonu ile güçlenen yönetim sistemleri

Entegre Yönetim Sistemleri sürekli iyileştirme çalışmaları kapsamında, Değişim Yönetimi, Kimyasal Güvenlik Bilgi Formu (SDS) ve İç Denetim süreçlerinin QDMS sistemine entegre edilmesine yönelik çalışmalar başlatılmıştır. Bu geçiş ile süreçlerin dijitalleşmesi sağlanmıştır.

Kullanıcıların yeni sisteme uyum sağlamaları için bilgilendirme faaliyetleri planlanmış; süreçlerin sorunsuz yürütülmesi amacıyla teknik ve operasyonel kaynak ihtiyaçları değerlendirilmiştir. Ayrıca, standartlara uyumun güvence altına alınabilmesi için kontrol ve izleme mekanizmaları yeniden yapılandırılmıştır.

Risk yönetimi bakış açısıyla olası uyumsuzlukların önlenmesine yönelik değerlendirmeler yapılmış, izleme çalışmaları başlatılmıştır. 2024 yılında gerçekleştirilen denetimler başarıyla tamamlanmış; özellikle Alt İşveren Yönetimi, Değişim Yönetimi, Operasyon Kontrolleri ve Düzeltici Faaliyet Etkinliği konularında süreç iyileştirmeleri hayata geçirilmiştir. Ayrıca, ISO 39001 Yol ve Trafik Güvenliği Yönetim Sistemi Sertifika Denetimi başarıyla sonuçlanmış ve sertifika alınmaya hak kazanılmıştır.

Yol ve Trafik Güvenliğinde Türkiye'de bir ilk

TÜMAD, ISO 39001 Yol Trafik Güvenliği Yönetim Sistemi sertifikasını alan Türkiye'nin ilk madeni olarak sektörde öncü bir konuma sahiptir. Bu kapsamda, maden sahalarında ve çevresinde trafik güvenliği risklerini en aza indirmek amacıyla işletme sahası ve karayollarında düzenli olarak kapsamlı yol risk analizleri yapılmaktadır.

Sürücülere planlı bir şekilde güvenli sürüş farkındalık eğitimleri verilmekte; araç güvenliği yalnızca yasal kontrollerle sınırlı kalmayıp, dört ayda bir gerçekleştirilen iç denetimlerle de desteklenmektedir. Kimyasal nakliye süreçleri trafik güvenliği açısından özel olarak organize edilerek olası riskler en aza indirilmektedir.

Ayrıca, teknolojik izleme ve kontrol sistemleri sayesinde araç ve sürücü davranışları sürekli olarak takip edilmekte; toplumda trafik güvenliği bilincini artırmaya yönelik faaliyetler yürütülmektedir.



Yıl boyunca yürütülen risk analizi ve iç denetim süreçleri, güncel risk profiline göre düzenli aralıklarla gözden geçirilmiştir. Özellikle değişim yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği ile çevresel etkiler gibi kritik alanlarda yapılan analizler, süreçlerin daha kontrollü ve güvenli yürütülmesine katkı sağlamıştır. İç denetim uygulamaları, önceki yıllara kıyasla güçlendirilerek yılda iki kez gerçekleştirilmiştir: ilki tüm süreçleri kapsayacak şekilde, ikincisi ise risk önceliğine göre belirlenen kritik süreçlere odaklanacak şekilde yürütülmüştür. Bu düzenleme, denetim kaynaklarının daha etkin kullanılmasını sağlamış ve risk bazlı denetim yaklaşımını pekiştirmiştir.

İç denetimlerde tespit edilen uygunsuzluklar için UDF Modülü, iyileştirme önerileri için ise Aksiyon Modülü üzerinden ilgili bölümlere aksiyonlar açılmıştır. Tekrarlayan uygunsuzlukların önlenmesi amacıyla farkındalık eğitim içerikleri güncellenmiş, hedef kitleye özel bilgilendirme çalışmaları yapılmıştır.

Tüm iç denetim sonuçları, Yönetimin Gözden Geçirmesi (YGG) Raporu kapsamında üst yönetimin değerlendirmesine sunulmuş; bu sonuçlar, sistemsel iyileştirmelere yön vermesi açısından önemli bir girdi olarak kullanılmıştır.

26.238
KİŞİXSAAT
İSG EĞİTİMİ

38
GENİŞ KATILIMLI
TATBİKAT

12.720
SAAT MESLEKİ, TEKNİK VE
KİŞİSEL GELİŞİM EĞİTİMİ

Eğitim ve tatbikatla güçlenen ekipler.

Wellbeing odaklı İSG Kültürü

TÜMAD, sahalarında başlatılan "İSG İklimi ve Kültür Gelişim Programı" ile iş sağlığı ve güvenliği eğitim süreçlerini sürekli iyileştirmektedir. Bu kapsamda hazırlanan Etkileşimli İSG Videoları, çalışanların eğitimlere aktif katılımını artırarak güvenlik kültürünün pekiştirilmesine katkı sağlamıştır.

Ayrıca, 2024 yılında hayata geçirilen İSG'de Wellbeing Projesi ile çalışanların yalnızca iş güvenliği değil, aynı zamanda fiziksel ve ruhsal sağlıklarının korunması hedeflenmiştir. Bu proje, çalışanların güvenlik süreçlerine olumlu yaklaşım geliştirmelerini desteklemiş ve "tam iyilik hali"nin İSG kültürünün bir parçası haline gelmesine katkıda bulunmuştur. Bu çalışmaların somut çıktısı olarak, 2024 yılı yaklaşık 5 milyon kişi×saat çalışmada yalnızca 1 kayıp zamanlı kaza (LTI) ile tamamlanmış, böylece İSG performansında önemli bir başarı elde edilmiştir.

Tatbikatlarla güçlenen kriz yönetimi performansı

Lapseki ve İvrindi İşletmelerinde 2024 yılında toplam 38 adet geniş katılımlı tatbikat gerçekleştirilmiştir. Tatbikatlar sırasında elde edilen olumlu ve olumsuz gözlemler kayıt altına alınmış, sonuçlar raporlanmış ve tespit edilen hususlar için aksiyon planları hazırlanmıştır. Bu kapsamda gerekli iyileştirmeler takip edilerek süreçlere entegre edilmiştir.

TÜMAD Arama Kurtarma Ekibi (TAK)

Tatbikatlarda edinilen deneyim ve müdahale tecrübelerinin bir yansıması olarak, TÜMAD Arama Kurtarma Ekibi (TAK), Türkiye Madenciler Derneği tarafından düzenlenen 3. Maden Kurtarma Yarışmasında genel sıralamada ikincilik ve yerüstü ekipleri kategorisinde en iyi takım ödülünü kazanmıştır. Bu başarı, TÜMAD'ın acil durum yönetimi ve çalışan yetkinlikleri konusundaki yüksek standartlarını ortaya koymaktadır.

Etik ve uyumda çalışan ve tedarikçi katılımı

TÜMAD, iş etiği ve yolsuzlukla mücadele konularında Nurol Holding Yönetişim Kuralları ve TÜMAD Etik İlkeler Prosedürü doğrultusunda hareket etmektedir. Bu kapsamda, etik ihlallerine ilişkin değerlendirmeler yılda bir Yönetim Kurulu'na raporlanmakta, süreç şeffaf ve hesap verebilir bir şekilde yürütülmektedir.

Etik yönetim mekanizması kapsamında etik hattı oluşturulmuş ve bir etik yetkilisi görevlendirilmiştir. 2024 yılı içerisinde herhangi bir etik ihlal bildirimi olmamıştır.

Etik ilkelere uyum, yalnızca çalışanlar için değil iş ortakları için de sistematik biçimde takip edilmektedir. İnsan kaynakları süreçlerinde yer alan performans izleme ve ölçme sistemiyle tüm çalışanların etik uyumu değerlendirilmektedir. İş ortaklarının etik performansı ise tedarikçi değerlendirme süreçlerinde puanlanmakta ve kayıt altına alınmaktadır.

Sosyal Gelişim TÜMAD

İşe yeni başlayan tüm çalışanlarla, Nurol Holding Yönetişim Kuralları ve Etik İlkeler Prosedürü paylaşılmakta; bu dokümanlarda yapılan güncellemeler tüm personele duyurularak bilgilendirme yapılmaktadır. Ayrıca, insan kaynakları oryantasyon programlarında TÜMAD'ın imzacısı olduğu Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) taahhütleri çalışanlara aktarılmaktadır. Tedarikçi değerlendirme ziyaretlerinde ise iş etiği ve yolsuzlukla mücadele konularında mal ve hizmet tedarikçilerine bilgilendirme yapılmaktadır.

SA8000'den UN Global Compact'a uluslararası uyum

TÜMAD, 2017 yılında Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact)'e imzacı olmuştur. Ayrıca TÜMAD, SA8000 (İnsana Yakışır İşyerleri İçin Dünyanın Önde Gelen Gönüllü Sosyal Sertifika) standardına sahiptir. Bu standardın maddeleri; çocuk işçiliği, zorla çalıştırma, sağlık ve güvenlik, örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı, ayrımcılık, disiplin uygulamaları, çalışma saatleri ve ücretlendirme başlıklarına uyum sağlamaktadır.

TÜMAD İnsan Kaynakları Politikası ile çeşitlilik ve eşitlik konuları yazılı olarak belgelendirilmiş; ayrıca ILO tarafından tanımlandığı üzere zorunlu çalışma ve çocuk işçiliğinin kullanılması engellenmiştir.

TÜMAD Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kapsayıcılık ve Çeşitlilik 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 esas almaktadır.

25 Kasım Kadınlara Yönelik Şiddetin Önlenmesi Günü kapsamında İvrindi ve Lapseki İl Sosyal Hizmetler Müdürlükleri ile iletişime geçilmiş ve günü anlatan videolar ile görseller temin edilmiştir. Ayrıca bakanlık sosyal hizmet uzmanları tarafından işletme çalışanlarına eğitimler verilmiştir. Genel Müdürlük ve işletmelerde tüm alanlara afişler asılmış; kadına yönelik şiddetle ilgili bakanlık tarafından hazırlanan videolar, ortak gösterim alanlarında birer hafta boyunca yayınlanmıştır.

Çeşitlilik ve eşitlik politikalarını desteklemek amacıyla, AIKB'nın (Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kılavuzu doğrultusunda oluşturulan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası, TÜMAD Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Politikası olarak güncellenmiştir.

TÜMAD'ın tüm kademelerde istihdam ettiği çalışanları için hazırlanan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Farkındalık Programı 2024 yılında da devam etmiş hem eğitimler hem de bölüm bazlı çalışmalar yürütülmüştür. 2024 yılı içerisinde toplamda 226 çalışan bu programa katılmıştır.

Merkez ve işletme çalışanlarından oluşan TÜMAD Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Çalışma Grubu kurulmuştur. Çalışma grubuna "Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Yönetimi Eğitimi" verilerek farkındalıkları arttırılmıştır. Tamamen gönüllülerden oluşan ekip, düzenli aralıklarla gerçekleştirdiği toplantılarda alınan kararlar ile bölüm bazlı çalışmalar kapsamında, bölüm çalışanlarıyla yapılan görüşmeler sonucunda ortaya çıkan öneriler de raporlanarak üst yönetimle paylaşılmıştır. Bu rapor, bir sonraki çalışma yılı için üst yönetime; işe alımlar, satın alımlar, mekânların düzenlenmesi, iş kıyafetleri, iletişim dili gibi konularda toplumsal cinsiyet eşitliği, kapsayıcılık ve çeşitlilik alanında farkındalık oluşturacak ve girdi sağlayacak nitelikte olmuştur.

Çeşitlilik ve eşitlik politikası doğrultusunda gelecek çalışmalar

TÜMAD, çeşitlilik ve eşitlik programlarının etkinliğini düzenli olarak ölçmekte ve izlemektedir. Çalışanların farkındalık düzeyleri, program öncesi ve sonrası yapılan ön test ve son test uygulamaları ile değerlendirilmekte; böylece eğitimlerin etkisi somut verilerle takip edilmektedir.

Kariyer gelişimini güçlendiren eğitim yaklaşımları

2024 yılında, çalışanların mesleki kariyerlerinde ilerlemelerini desteklemek amacıyla eğitim programlarına yatırım yapılmıştır. Bu programlar, çalışanların yetkinliklerini belgelemelerine ve mesleki olarak gelişmelerine yardımcı olmuştur.

2024 yılında, ortalama 996 çalışan için mesleki yeterlilik, teknik ve kişisel gelişim alanlarında toplam 12.720 saat eğitim gerçekleştirilmiştir. Bu eğitimlerin kişi/saat verisi 12,77 olarak raporlanmıştır.

Çalışanların ihtiyaçlarına ve kariyer hedeflerine yönelik özelleştirilmiş eğitim programları tasarlanmıştır. Yenilikçi eğitim yaklaşımı yöntemleriyle interaktif eğitim içerikleri hazırlanmış ve çalışanların kişisel ve profesyonel gelişimlerini desteklemek amacıyla liderlik eğitim programı farklı pozisyonlar için gruplar halinde devam ettirilmektedir.

Sosyal Gelişim TÜMAD

TÜMAD, çalışan katılımı ve geri bildirimlerle güçlendirdiği performans sistemi ile hem adil değerlendirme hem de sürdürülebilir insan kaynağı yönetimini sağlamaktadır.

Dış paydaşlardan gelen geri bildirimler, şikâyet ve geri bildirim mekanizması kapsamında sağlanan kanallar üzerinden alınmakta; ayrıca TÜMAD Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Çalışma Grubu üyeleri ile yöneticilere sözlü olarak iletilen görüşler de dikkate alınmaktadır.

Gelecek dönemde, revize edilen Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Politikası doğrultusunda, yalnızca TÜMAD çalışanlarına değil, alt işverenlere yönelik de kapsamlı eğitim çalışmaları planlanmaktadır. Böylece çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcı iş ortamı konularında kurum genelinde bütüncül bir yaklaşım hayata geçirilecektir.

İşgücünde kadın katılımı ve liderlik hedefleri

TÜMAD, İşgücü ve İnsan Kaynağı Yönetim Sistemi kapsamında, kadınların iş gücüne katılımını ve liderlik pozisyonlarındaki varlığını artırmaya yönelik hedefler belirlemekte ve bu hedeflerin üzerinde istihdam imkânı sağlamaktadır. Operasyonların başlangıcından itibaren kadın çalışan oranı düzenli olarak takip edilmektedir.

Bir önceki yıl, %13 olan kadın çalışan oranı, 2024 yılında da aynı seviyede gerçekleşmiştir. Orta düzey yöneticiler arasında kadın yönetici oranı ise 2024 yılı için %7 olarak raporlanmıştır.



SMART hedefler ile performansın izlenmesi

TÜMAD, Performans Yönetim Sistemi kapsamında yıllık bazda gerçekleştirilen performans değerlendirmelerini, metrik tabanlı bireysel ve süreçsel takip sistemine dönüştürmektedir. 2024 yılında performans yönetimi kültürünün geliştirilmesi ve işletmelerin temel kârlılık hedeflerinin bireylere indirilmesi amacıyla çeşitli stratejiler uygulanmıştır.

Yetenek yönetimi alanında, 2023 yılında uygulamaya alınan Mavi Yaka Derecelendirme Sistemi Projesi üzerinde 2024 yılında geliştirmeler yapılmış ve sistemin daha etkin çalışması sağlanmıştır.

Performans Yönetim Sistemi, şirketin yıllık hedefleri doğrultusunda şekillenmektedir. Bu hedefler; gelir-gider dengesi, üretim bütçeleri, toplum ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, çevre ve eğitim gibi alanlarda belirlenmekte, bölüm hedeflerine indirgenmekte ve ardından tüm çalışanlarla paylaşılmaktadır. Bölüm hedefleri aylık olarak planlanmakta, takip edilmekte ve üç aylık periyotlarla gözden geçirilmektedir.

Beyaz yaka çalışanlar, yöneticileriyle birlikte SMART kriterlerine uygun kişisel hedefler belirlemektedir. Bu süreçte kurumsal, kişisel ve yönetsel yetkinlik kriterleri dikkate alınmakta; özellikle şef ve üzeri pozisyonlar için yönetsel yetkinlikler ön plana çıkarılmaktadır. Yıl sonunda hedeflerin gerçekleşme durumu ve yetkinlikler kanıtlarıyla birlikte değerlendirilmekte, her çalışanın performans skoru hesaplanmaktadır.

Performans sisteminde güçlü yanlar ve iyileştirme alanları

TÜMAD'da uygulanan Yetenek ve Performans Yönetimi, şirket stratejisinin çalışanlara yansıtılmasında ve kurumsal hedeflerin bireysel düzeyde takip edilmesinde önemli katkılar sağlamaktadır.

Başarılar

- Şirket stratejisinin net bir şekilde ortaya konmasına katkı sağlamıştır.
- İyileştirme önerilerinin ve gelişim alanlarının tespit edilmesine imkân tanımıştır.
- Çalışanlar ve yöneticiler, hedefler karşısında mevcut durumlarını gözlemleyebilmiş; bu sayede iş süreç planlaması kolaylaşmış ve işlerin önem derecesi daha doğru belirlenmiştir. Böylece verimliliğin ölçülmesine katkı sağlanmıştır.
- Hedef olarak belirlenen gelişim alanlarına katkıda bulunmuş; yöneticilerin yönlendirme ve geri bildirim süreçlerini güçlendirmiştir. Aynı zamanda çalışanların yetenek profillerinin analiz edilmesine ve yüksek performans gösteren çalışanların öne çıkarılmasına olanak sağlamıştır.

Sosyal Gelişim TÜMAD

Çalışan katılımı ile güçlenen performans sistemi

TÜMAD'da yetenek ve performans yönetimi faaliyetlerinin etkinliği, her yıl gerçekleştirilen Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyeti Anketi ile ölçülmektedir. Bu anket, Performans Yönetim Sistemi'nin gelişime açık yönlerini belirlemeye ve çalışan memnuniyetini değerlendirmeye yönelik sorular içermektedir. 2024 yılında ankete 608 çalışan katılım sağlamış; elde edilen sonuçlar doğrultusunda, üst yönetim ve İnsan Kaynakları Bölümü'nün önerileri ile sistem gözden geçirilmiş ve gerekli iyileştirmeler yapılmıştır.

Şirket performansını etkileyen kriterlerin ağırlıkları, her yılın başında güncel stratejiye uygun olarak revize edilmektedir. Stratejinin yıllara göre farklılık göstermesi nedeniyle performans sistemi esnek bir yapıda kurgulanmıştır.

Performans sisteminde kullanılan yetkinlik setleri, kurumsal, kişisel ve yönetsel olmak üzere üç ana gruptan oluşmakta ve iş kodu bazlı olarak her unvan grubu için ayrı şekilde hazırlanmıştır. Bu sayede değerlendirmeler daha adil ve kapsamlı bir biçimde yapılmaktadır.

Yetenek ve Performans Yönetim Sistemi'nin sürekliliği, çeyrek dönem, yıl sonu ve yetkinlik değerlendirmeleri ile sağlanmakta; bu değerlendirme dönemleri sayesinde müdahale alanları belirlenmekte ve sistem sürekli olarak iyileştirilmektedir. Şirket stratejisiyle uyumsuzluk görülen prensip ve kurallarda revizyon yapılmaktadır.

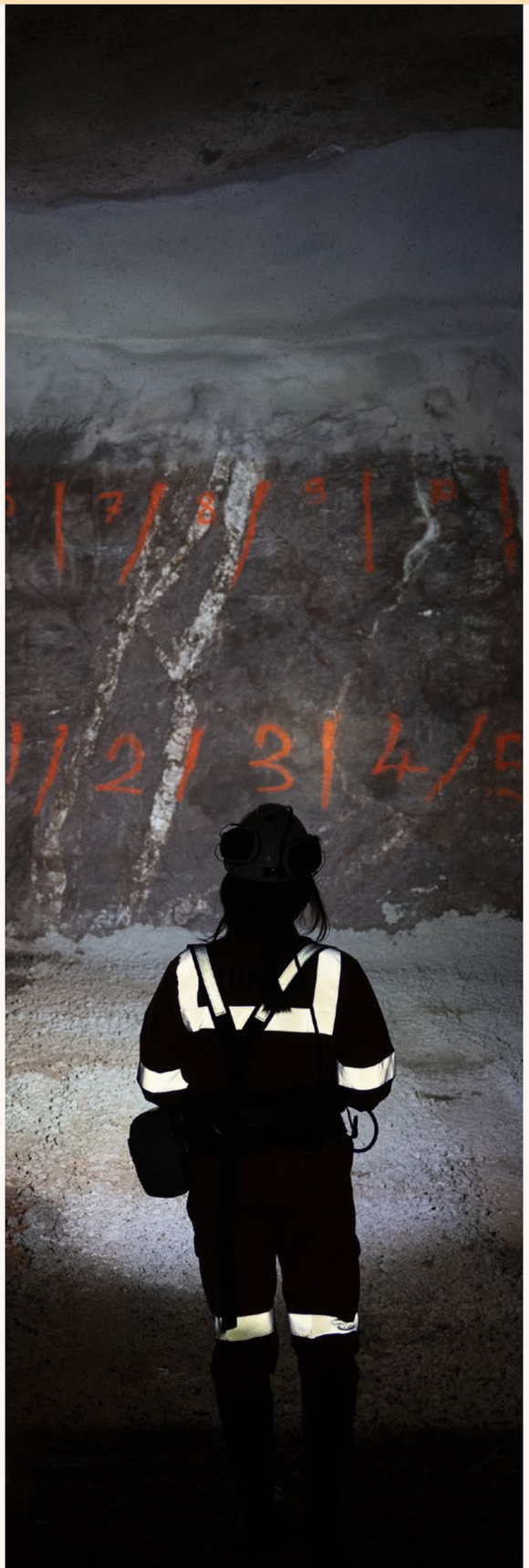
Çalışan Memnuniyeti Anketi sonucunda performans sistemine yönelik alınması gereken aksiyonlar belirlendiğinde, bu aksiyonlar sisteme dahil edilmekte; çalışanlara performans sonuçlarına göre kariyer ve gelişim alanlarında doğru yönlendirmeler yapılmaktadır. Üst yönetim ve İnsan Kaynakları Bölümü tarafından sunulan iyileştirme önerileri, uygunluk ve onay süreçlerinin ardından sisteme entegre edilmektedir.

Tercih edilen işveren olma hedefi

TÜMAD, madencilik sektöründe dünya ve ülke standartlarına uygun, stratejik ve yenilikçi insan kaynakları yaklaşımlarını benimsemektedir. Gerçek sermayesinin insan kaynağı olduğuna inanan şirket, çalışanlarını en önemli paydaşları arasında görerek önceliklendirmektedir.

TÜMAD, insan kaynakları uygulamalarıyla hem sektörde deneyimli iş gücü hem de madencilik alanına yeni katılan çalışanlar için tercih edilen bir işveren olmayı; aynı zamanda düşük sirkülasyon oranıyla sürdürülebilir bir insan kaynağı yapısı oluşturmayı hedeflemektedir.

TÜMAD, işe alım süreçlerinde ulusal ve uluslararası düzenlemelere tam uyum sağlamayı hedeflemekte ve bu doğrultuda aşağıdaki prensipleri benimsemektedir:



- **Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact)**
  İnsan hakları, işçi hakları, çevre ve yolsuzlukla mücadele konularında taahhütlerde bulunarak, işe alım süreçlerinde bu evrensel ilkeler gözetilmektedir.
- **Eşitlik ve Ayrımcılık Yapmama**
  Seçme ve yerleştirme süreçlerinde etnik köken, ırk, dil, din ve cinsiyet gibi faktörlere dayalı ayrım yapılmamakta; çeşitlilik ve kapsayıcılık temel bir ilke olarak uygulanmaktadır.
- **Yasal Uyum**
  4857 sayılı İş Kanunu ve uluslararası standartlarla uyumlu politikalar geliştirilmekte; zorla çalışma ve çocuk işçiliğinin önlenmesi güvence altına alınmaktadır.
- **SA 8000 Standartlarına Uyum**
  Çalışanların güvenliği, sağlığı ve etik değerlere dayalı bir çalışma ortamı oluşturmak amacıyla SA 8000 standartları doğrultusunda uygulamalar gerçekleştirilmektedir.
- **Kapsayıcılık ve Çeşitlilik**
  Dezavantajlı ve hassas grupların istihdam süreçlerine katılımı gözetilmekte, kapsayıcı iş ortamı anlayışı desteklenmektedir.

TÜMAD, işe alım süreçlerinde çeşitlilik ve eşitliği kurumsal bir taahhüt olarak benimsemektedir. Bu doğrultuda:

- **Politikalar ve Prosedürler**
  İnsan Kaynakları Politikası, Seçme ve Yerleştirme Prosedürü ve Eşit İstihdam Fırsatı

Sosyal Gelişim TÜMAD

Prosedürü ile çeşitlilik ve eşitlik taahhüdü güvence altına alınmaktadır.

- **Yasal ve Uluslararası Standartlara Uyum**

SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı ve 4857 sayılı İş Kanunu doğrultusunda, tüm adaylara ve çalışanlara eşit fırsatlar sunulmaktadır.

- **Farkındalık Eğitimleri**

Çeşitlilik ve eşitlik konularında düzenlenen eğitimlerle çalışanların bilinç ve farkındalık seviyeleri artırılmaktadır.

- **Kapsayıcı İşe Alım**

İş ilanları, farklı demografik gruplardan adayların erişimine imkân tanıyacak çeşitli platformlarda yayınlanmakta; kadınların, engellilerin, azınlık gruplarının ve farklı yaş gruplarından bireylerin başvuruları özellikle teşvik edilmektedir.

İşe alım süreçlerinde başarılar ve iyileştirme alanları

- **Yüksek Standartlar ve Bilinirlik**

TÜMAD'ın sektördeki itibarı ve benimsediği yüksek standartlar, şirketi tercih edilen işverenlerden biri haline getirmiştir.

- **Eşitlik ve Adalet**

İşe alım süreçlerinde etnik köken, cinsiyet veya diğer ayrımcılık unsurlarına yer verilmeyerek adil seçim süreçleri yürütülmekte, bu da çalışan memnuniyetini artırmaktadır.

- **Düşük Sirkülasyon Oranı**

İnsan kaynakları uygulamaları sayesinde hem deneyimli iş gücü hem de sektöre yeni katılan çalışanlar için cazip bir işveren olunmuş, düşük çalışan sirkülasyonu ile istikrarlı bir insan kaynağı yapısı sağlanmıştır.

İyileştirme alanları

- **Nitelikli Aday Bulma**

Madencilik sektöründe gerekli teknik bilgi ve deneyime sahip adaylara ulaşmak, rekabetçi iş piyasası koşullarında güçlük yaratmaktadır.

- **Çeşitliliği Sağlama**

Farklı profillerden adayları çekmek ve her kesimden eşit temsili sağlamak, sektördeki kalıp yargıların aşılmasını gerektirmektedir.

- **Rekabetçi Ortam**

Sektör dinamikleri nedeniyle yetişmiş iş gücünün sınırlı olması, açık pozisyonlara uygun nitelik ve kalifikasyona sahip çalışan bulmada zaman zaman sıkıntılara yol açmaktadır.

İşe alımda çeşitliliğin ve eşitliğin izlenmesi

TÜMAD, 2024 yılında işe alım süreçlerinde çeşitlilik ve eşitlik alanında sektörde örnek oluşturan uygulamalar geliştirmiştir. İş ilanlarının farklı platformlarda yayımlanmasıyla geniş ve çeşitli aday havuzları oluşturulmuş, farklı demografik gruplardan başvurular teşvik edilmiştir.

Benzer pozisyonlarda çalışan mavi yaka personel için 2023 yılında hayata geçirilen derecelendirme sistemi, eşitlik ve objektiflik sağlamayı hedeflemekte olup 2024 yılında sistemin geliştirilmesine yönelik çalışmalarla güçlendirilmiştir.

TÜMAD'da Eğitim Değerlendirme Anketleri ile belirlenen %85 performans hedefi, 2024 yılında %87,47 olarak gerçekleştirilmiştir.

İşe alım süreçlerinin etkinliğini artırmak amacıyla dijitalleşmeye yönelik adımlar atılmış ve Success Factors İşe Alım Modülü için kurgu çalışmalarına başlanmıştır.

İşe alım süreçlerinin iyileştirilmesi

TÜMAD, işe alım süreçlerini sürekli geliştirmeyi hedeflemekte ve bu doğrultuda çeşitli uygulamalar hayata geçirmektedir. İşveren markasının güçlendirilmesi amacıyla, şirketin mevcut imajı korunmakta ve güvenli madencilik kriterlerini sürdüren uygulamalar sosyal medya ve diğer platformlarda etkin iletişim stratejileriyle desteklenmektedir. Böylece nitelikli adayların şirkete ilgisinin artırılması amaçlanmaktadır.

Sürdürülebilirlik ve etik değerler doğrultusunda, SA 8000 ve 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde ayrımcılığı engellemeye yönelik politikalar uygulanmakta; işe alım süreçlerinde etik değerlere bağlılık güvence altına alınmaktadır. Aynı zamanda, çeşitlilik ve eşitlik politikaları kapsamında kriterler düzenli olarak gözden geçirilmekte ve farklı profillerden adayların başvurularına fırsat yaratılmaktadır.

İşe alım süreçlerinin daha verimli yürütülmesi için teknolojik yatırımlar yapılmakta, ileri teknoloji çözümleri ve yazılımlar kullanılmaktadır. Bunun yanında, veri analizi uygulamalarıyla aday havuzları, işe alım süreleri ve başarı oranları sürekli değerlendirilerek stratejilerin etkinliği ölçülmekte ve geliştirme alanları belirlenmektedir.

Kariyer fırsatlarının duyurulması kapsamında 2024 yılında, işe alımı planlanan pozisyonlar için Kariyer.net ve LinkedIn kariyer portalları üzerinden ilanlar yayımlanmıştır. Ayrıca, üniversitelerin kariyer fuarlarına katılım sağlanarak şirketin kariyer fırsatları tanıtılmış ve genç yeteneklere ulaşılması hedeflenmiştir.

Eğitim ve gelişim çalışmaları

İnsan kaynakları kapsamında eğitim ve geliştirme, organizasyonel başarının anahtarı olarak görülmektedir. TÜMAD, çalışanlarının bireysel kariyer gelişimini desteklemek amacıyla ihtiyaca dayalı teknik ve kişisel gelişim eğitimleri planlamakta, aynı zamanda kurumsal bağlılığın korunması için sistematik bir yaklaşım izlemektedir. Eğitimler, pozisyon bazlı ihtiyaçlar doğrultusunda belirlenmekte ve mümkün olduğunca çalışanın gelişim alanlarına yönelik olarak tasarlanmaktadır.

Eğitimlerden elde edilen faydaların ölçümlenmesi için kalite yönetim sistemlerinin gereklilikleri doğrultusunda değerlendirme uygulamaları yürütülmektedir. Çalışanların verimliliğini ve bilgi düzeyini artırmak amacıyla her çalışanın yetkinlikleri belirlenmekte, buna bağlı olarak eğitim ve gelişim süreçleri desteklenmektedir. Bu fırsatlar tüm çalışanlara eşit şekilde sunularak kapsayıcı bir öğrenme ortamı sağlanmaktadır.

Sosyal Gelişim TÜMAD

Eğitim ihtiyaçlarının doğru şekilde belirlenebilmesi için organizasyonel, pozisyonel ve kişisel bazda üç yönlü analiz gerçekleştirilmektedir. Organizasyonel analizde kurumsal strateji ve hedefler dikkate alınırken; pozisyonel ve kişisel analizlerde çalışanın gelişim alanları, işin gerektirdiği teknik yeterlilikler, denetim sonuçları ile yaşanan kaza ve acil durumlar temel alınmaktadır. Bu kapsamda elde edilen veriler, çalışanlar için eğitim taleplerinin oluşturulmasına katkı sağlamaktadır.

TÜMAD Eğitim Prosedürü doğrultusunda eğitim başlıkları; iç eğitimler, mesleki yeterlilik eğitimleri, teknik eğitimler ve kişisel gelişim eğitimleri olmak üzere dört ana kategoride ele alınmaktadır. İç eğitimlerde; işin gerektirdiği teknik yeterlilikler, denetim sonuçları, yaşanan kaza ve acil durumlar göz önünde bulundurularak şirket içi eğitmenler tarafından ihtiyaç analizi yapılmakta ve eğitim içerikleri buna göre oluşturulmaktadır. Dış eğitimlerde ise ihtiyaç duyulan alana ilişkin araştırmalar yapılmakta, eğitim firmaları ve eğitmenlerle detaylı görüşmeler yürütülmektedir.

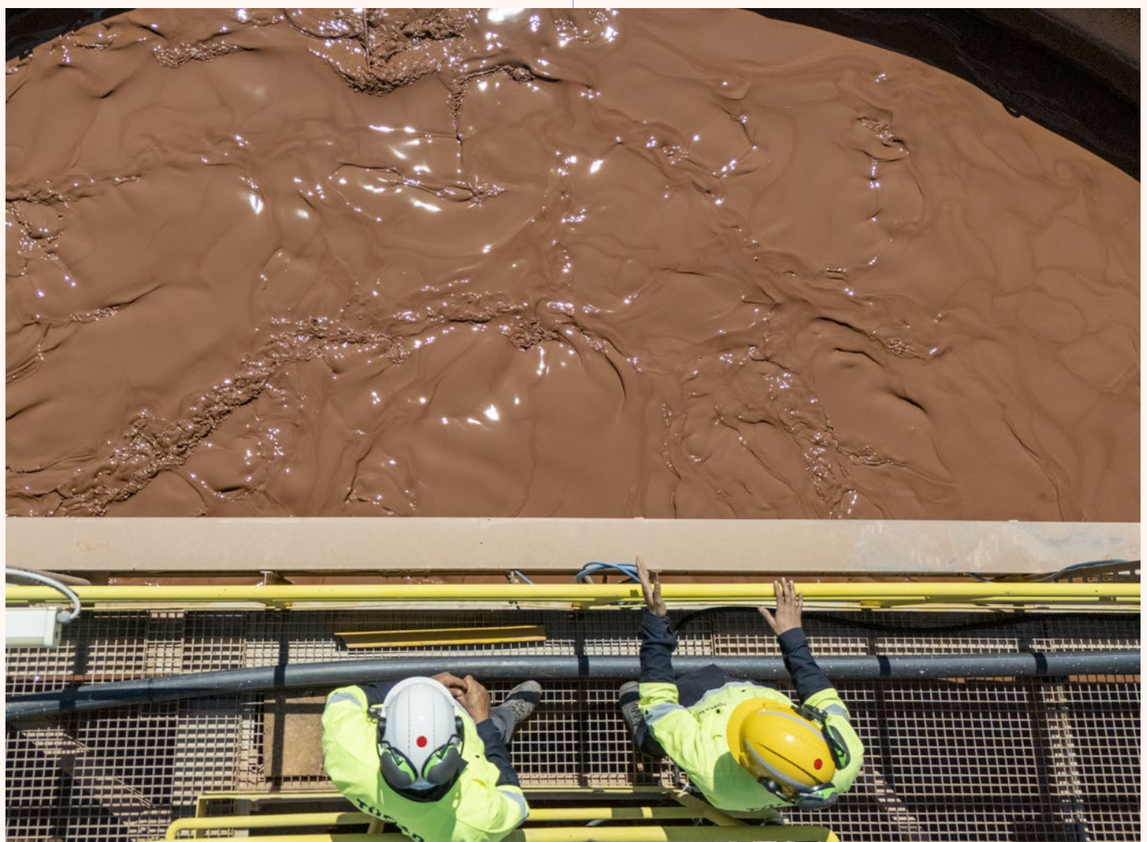
Eğitimlerin değerlendirilmesi ve etkinlik analizi

Eğitimler sonrası yapılan değerlendirmelerle hem eğitim içerikleri hem de eğitmenler sistematik biçimde analiz edilmektedir. İç eğitimlerde ön test-son test uygulamalarıyla eğitim etkinliği ölçülmekte, elde edilen sonuçlara göre gerekli iyileştirmeler yapılmaktadır.

Eğitim ve gelişim programlarının etkinliğini ölçmek amacıyla çeşitli metrikler kullanılmaktadır. Eğitim Değerlendirme Anketleri ile organizasyon, içerik ve eğitmen performansı değerlendirilmektedir. Bu anketler İnsan Kaynakları Bölümü'nün performans hedefleri arasında yer almakta olup, genel ortalamanın en az %85 olması beklenmektedir. Bu oran 2024 yılı için %87,47 olarak kaydedilmiştir. Geri bildirim toplama sürecinde, eğitim sonu anketlerde yer alan açık uçlu sorular aracılığıyla çalışanların görüşleri alınmaktadır. Katılım oranları düzenli olarak izlenmekte, performans ve beceri uygulama süreçlerinde çalışanların öğrendikleri bilgileri iş hayatına ne ölçüde aktardıkları gözlemlenmektedir.

Katılımı teşvik edici stratejiler

Eğitim ve gelişim programlarına katılımın artırılması için farklı stratejiler uygulanmaktadır. Çalışanlarla yapılan görüşmeler sonucunda özelleştirilmiş eğitim içerikleri hazırlanmakta, bu eğitimlerin kariyer ve kişisel gelişime sağlayacağı katkılar açıkça belirtilmektedir. Yönetimin eğitime verdiği önem çalışanlar için bir rol model teşkil etmekte, düzenli geri bildirim ve sürekli iyileştirme süreçleri katılım oranlarını yükseltmektedir. Ayrıca, çalışan motivasyonunu artırmak amacıyla kurum dışı mekânlarda düzenlenen kişisel gelişim eğitimleriyle eğitimlerin verimliliği desteklenmektedir.



Organizasyon kültürü ve iş performansına etkiler

Eğitim ve gelişim programlarının organizasyon kültürü ve iş performansı üzerindeki etkileri düzenli olarak izlenmektedir. Eğitim sonunda yapılan değerlendirme anketleri, takım çalışması, iletişim ve liderlik gibi alanlardaki gelişmeleri ölçümlemektedir. İş performansına olan etkiler ise performans değerlendirme sonuçları, hedeflere ulaşma oranları ve iş verimliliğindeki değişimler üzerinden analiz edilmektedir.

Geleceğe yönelik plan ve projeler

Eğitim ve gelişim programları, şirket hedefleri ve çalışan ihtiyaçları doğrultusunda sürekli geliştirilmekte olup, geleceğe yönelik üç temel odak belirlenmiştir. Dijital dönüşüm kapsamında eğitim süreçlerinde kullanılan dijital programların tek bir platform altında toplanması planlanmaktadır. Liderlik programı, 2023 yılında başlatılmış olup 2024 itibarıyla yönetim kademelerine doğru genişletilmiştir. Ayrıca, çalışan ihtiyaç analizleri doğrultusunda kişisel gelişim eğitimleri için toplu programlar hayata geçirilecektir.

Geri bildirim süreçleri

Eğitim ve gelişim programlarında geri bildirim süreci çok boyutlu olarak kurgulanmıştır. Eğitim öncesinde, çalışanların beklenti ve ihtiyaçlarını anlamak amacıyla görüşmeler yapılmaktadır. Eğitim sırasında, eğitmenler

Sosyal Gelişim TÜMAD

aracılığıyla uygulamalar ve anketlerle geri bildirim toplanmaktadır. Eğitim sonrasında ise değerlendirme anketleri ve ön test-son test uygulamalarıyla etkinlik ölçülmektedir. Özellikle dış eğitimlerde, katılımcılardan alınan geri bildirimler; eğitim içeriği, eğitmen yeterliliği ve gelecek eğitimlere referans oluşturacak şekilde değerlendirilmektedir.

İyileştirme gerektiren alanlar

Eğitim ve gelişim programlarında sürdürülebilir iyileştirme amacıyla bazı alanlarda odaklanma gerekmektedir. Eğitim etkinliğinin ve iş performansına etkisinin daha sayısal verilerle ölçülebilmesi için yeni metrikler ve araçlar geliştirilmektedir. Çevrimiçi eğitim platformlarının etkin kullanımını artırmaya yönelik iyileştirmeler hedeflenmekte, tüm eğitim süreçlerinin tek bir dijital program çatısı altında yürütülmesiyle planlama, takip ve değerlendirme aşamalarının daha verimli hale getirilmesi amaçlanmaktadır.

TÜMAD'da çalışanların taleplerini etkin biçimde dinlemek ve yanıtlamak amacıyla, 2019 yılından itibaren her yıl Çalışan Memnuniyeti ve Bağlılığı Anketi uygulanmaktadır. Bağımsız bir firma aracılığıyla yürütülen bu anket, çalışanların görüş ve beklentilerinin objektif şekilde ölçümlenmesini sağlamaktadır.

2024 yılında gerçekleştirilen ankette, çalışanların memnuniyet ve bağlılıkları Çalışan Bağlılığı,

Ücret yönetiminde stratejik yaklaşım

Ücret yönetimi, TÜMAD'da çalışanların şirkete olan katkılarının adil ve dengeli bir şekilde ödüllendirilmesine yönelik temel bir insan kaynakları yönetimi sürecidir.

Etkin bir ücret yönetimi sayesinde hem çalışanların motivasyonu artırılmakta hem de şirketin sürdürülebilir başarısına katkı sağlanmaktadır.

Bu kapsamda, şirketin ücret yönetimi ile ulaşmayı hedeflediği temel amaçlar şunlardır:

- İhtiyaç duyulan nitelik ve nicelikte yeni çalışan adaylarının şirkete kazandırılması,
- Çalışanların bağlılığının güçlendirilmesi, motivasyonlarının yüksek tutulması ve şirket hedeflerine yönlendirilmesi,
- İş gücü piyasasında rekabetçi konumun korunabilmesi için gerekli ücret altyapısının oluşturulması,
- Şirketin elde ettiği başarının çalışanlarla paylaşılması.

Ücret politikasının belirlenmesinde dikkate alınan başlıca faktörler ise eşitlik ve adalet, yasal düzenlemeler, piyasa koşulları, enflasyon ve pozisyonun piyasa değeri olarak tanımlanmaktadır. Bu çerçevede, çalışanların katkıları ve şirketin hedefleriyle uyumlu, şeffaf ve sürdürülebilir bir ücretlendirme yapısı oluşturulmaktadır.

TÜMAD'ın ücret politikası adil ve eşitlikçi olup, yan haklar ve performans primleriyle desteklenmektedir.

Kurum İmajı, Fiziksel Çalışma Ortamı, Bağlı Olunan Yönetici, İş Tatmini, İş Yapış Biçimleri, Eğitim ve Gelişim, Kurum İçi İletişim, Ücret-Sosyal ve Yan Haklar, Ödüllendirme ve Takdir, Performans Değerlendirme, İş birliği ve Takım Çalışması, Üst Yönetim, Sürdürülebilirlik, İSG Uygulamaları ve Mutluluk Endeksi kategorilerinde değerlendirilmiştir. Ayrıca, açık uçlu sorular ile ankette doğrudan ele alınmayan konularda çalışanların görüş ve önerileri toplanmıştır.

Çalışan memnuniyeti ve bağlılığı araştırması, şirketin güçlü ve gelişime açık yönlerini görmesine, çalışanların şirkete ve iş süreçlerine bakış açılarını anlamasına katkı sağlamaktadır. Çalışanların yüksek performans göstermelerinin, büyük ölçüde şirketten ve iş süreçlerinden duydukları memnuniyete bağlı olduğu dikkate alınmaktadır.

Anket uygulamaları sonrasında, memnuniyet regresyon ve bağlılık regresyon modelleri kullanılarak gelişime açık alanlar belirlenmekte, bu doğrultuda aksiyon planları oluşturulmaktadır. Planlanan aksiyonlarla çalışan bağlılığının ve memnuniyetinin artırılması hedeflenmektedir.

Çalışanların memnuniyet ve bağlılığını yükselten uygulamalar, iş süreçlerinin verimliliğine doğrudan katkı sağlamakta; aynı zamanda şirketin stratejileriyle çalışanların bütünleşmesini kolaylaştırmaktadır. Bu durum, şirketin imajına, piyasa payına ve kârlılığına olumlu yansımaktadır.

2024 yılında yapılan anketten elde edilen sonuçlar, tüm bu değerlendirmelerin ve sonraki iyileştirme uygulamalarının temelini oluşturmuştur.

Yerel istihdam ve çalışan memnuniyeti

TÜMAD, istihdamda yerel topluluklara öncelik vermektedir. Şirket çalışanlarının %70'i yerel topluluklardan oluşmakta olup, bu çalışanlar ve aileleri TÜMAD'ın birinci derece paydaşları arasında yer almaktadır. Çalışanların memnuniyeti, doğrudan paydaş katılım süreçlerine etki eden önemli bir unsur olarak görülmektedir.

Yerel istihdam politikalarının etkinliğini artırmak amacıyla çeşitli adımlar atılmaktadır. Çalışanlara pozitif bir çalışma ortamı sunularak motivasyonları desteklenmekte; memnuniyet anketlerinde düşük çıkan başlıklar doğrultusunda gerekli geri bildirim ve iyileştirme adımları hayata geçirilmektedir. Ayrıca, teşvik ve ödüllendirme uygulamaları, çalışanların başarılarının takdir edilmesi, performans ödülleri ve kariyer gelişimi fırsatlarıyla desteklenmektedir. Liderlik gelişimi de öncelikli alanlardan biridir. Bu kapsamda, farklı yönetim kademelerine yönelik Baş Mühendis Lider Gelişim Programı ve Liderlik Eğitim Programları uygulanmaktadır. Bunun yanı sıra, çalışan bağlılığını artırmak amacıyla gelişim ve aktivite planları oluşturulmakta ve şirket dışı faaliyetlerle motivasyon desteklenmektedir.

Sosyal Gelişim TÜMAD



Çalışan memnuniyeti programlarının etkinliği, belirlenen Temel Performans Göstergeleri (TPG) ile ölçülmektedir. Bu göstergeler arasında işten ayrılma oranı, memnuniyet ve bağlılık anket sonuçları, performans geri bildirimleri, eğitim ve gelişim programlarına katılım oranları ile kısa anket sonuçları yer almaktadır. Böylece, programların etkinliği düzenli olarak izlenmekte ve sürekli iyileştirme sağlanmaktadır.

Anket bulgularının stratejilere dönüştürülmesi ve şirket kültürüne entegre edilmesi süreci çok yönlü bir yapıdadır. Öncelikle, veri analizi ile güçlü ve gelişime açık yönler belirlenir. Sonrasında, öncelikli alanlar seçilerek en yüksek etki yaratacak stratejilere odaklanılır. Bu doğrultuda iyileştirme planları geliştirilir ve uygulamaya konur. İlerlemeler düzenli olarak izlenir ve gözlemlenir. Ayrıca, yıllar bazında elde edilen verilerin karşılaştırılması ve demografik kırılımlar üzerinden yapılan analizler, şirket kültürünün daha net anlaşılmasını sağlar. Elde edilen bilgiler, strateji geliştirme süreçlerine yön verir ve sürekli iyileştirme döngüsünün işletilmesine katkı sunar.

Bu bütüncül yaklaşım sayesinde, çalışan memnuniyeti anketlerinden elde edilen bulgular yalnızca tespit edilmekle kalmaz, aynı zamanda somut aksiyonlara ve şirket stratejisine entegre edilmiş uygulamalara dönüştürülür.

TÜMAD ücret politikasında eşitlik ve adalet ilkeleri

Şirket, motivasyon ve başarının temel kaynağının çalışanlar olduğunun bilinciyle hareket ederek, adil bir ücretlendirme için gerekli altyapıyı oluşturmuştur. Bu kapsamda, çalışanları şirkette tutmak ve desteklemek üzere uygulanacak ücretlendirme prensipleri net şekilde belirlenmiştir.

Ücret artışları; mevzuat ve sözleşmelerden doğan yükümlülükler (belirli veya belirsiz süreli hizmet sözleşmeleri ve Toplu İş Sözleşmeleri) dikkate alınarak yapılmaktadır. Bu sayede, çalışanların yaşam maliyetlerine uyum sağlaması ve motivasyonlarının korunması hedeflenmektedir. Ayrıca, performans değerlendirme sistemi kapsamında çalışanlara performans primleri ödenmekte; günlük yaşamı kolaylaştırmak amacıyla yemek kartı, ulaşım desteği, sağlık sigortası gibi yan hak uygulamaları sağlanmakta ve bu kapsam sürekli geliştirilmektedir.

Mavi yaka çalışanlar için Toplu İş Sözleşmesi çerçevesinde Mavi Yaka Derecelendirme Sistemi kurgulanmış ve uygulamaya alınmıştır. Bu sistem, adalet ve eşitliği güçlendirmeye yönelik önemli bir adımdır.

Şirket, SA8000:2014 Sosyal Hesap Verebilirlik Standardı'nın gereklilikleri doğrultusunda, çalışan ücretlerini belirlerken asgari geçim ücreti seviyesini araştırmaktadır. Bu amaçla, Global Living Wage Coalition, Anker Research Institute ve TÜİK'in verileri dikkate alınmakta, ayrıca TÜMAD'ın kendi geçim ücreti araştırması için özgün bir metodoloji geliştirilmektedir. Asgari yaşam ücreti, çalışanların temel ihtiyaçlarının (yeme, içme, barınma vb.) karşılanmasının yanı sıra kabul edilebilir düzeyde bir yaşam sürdürebilmeleri için bir aylık standart çalışma karşılığında almaları gereken ücreti ifade etmektedir.

Ücret belirleme esasları

TÜMAD'da ücret politikası, eşit işe eşit ücret ve adalet ilkeleri doğrultusunda şekillenmektedir. Ücretlendirme sürecinde dikkate alınan başlıca faktörler şunlardır:

- Görev tanımlarında yer alan sorumluluklar,
- Pozisyonun yetkileri,
- Pozisyonda daha önce çalışılan süreler ve deneyimler,
- Şirkette çalışma süresi,
- Pozisyonun gerektirdiği ulusal ve uluslararası standartta yetkinlikler, sektöre ait kullanma zorunluluğu olan üretim, planlama ve ERP yazılım ve uygulamaları,
- Pozisyonların madencilik sektörü ve diğer sektörlerdeki, Türkiye ve dünyadaki ücret aralıkları ile ilgili yapılan anket, analiz, beklentiler ve istatistikler,
- Sektörün dünyadaki ve Türkiye'deki trendleri, mali yapısı ve kârlılığı,

Sosyal Gelişim TÜMAD

- Pozisyonun sektördeki yeri, önemi ve yetişkin nitelikli sayısı,
- Pozisyonun şirket hedeflerine katkısı ve önemi,
- Geçim ücreti araştırmaları (Global Living Wage Coalition, Anker Research Institute, TÜİK verileri, şirketin geçim ücreti araştırma verileri).

Ücretlendirmede iç karşılaştırma için pozisyonun gerektirdiği yetkinlikler, sorumluluklar, deneyim düzeyi ve eğitim gibi faktörler esas alınmakta; pozisyonlar gruplandırılarak hiyerarşi piramidi oluşturulmaktadır. Benzer pozisyonların maaş ve yan hakları kıyaslanarak iç eşitlik sağlanmaktadır.

Dış karşılaştırma kapsamında ise şirketin piyasadaki rekabet gücünü değerlendirmek amacıyla piyasa araştırmaları ve rakip analizleri yapılmakta; araştırma şirketlerinin anketlerine katılım sağlanmakta, sektörel ve TÜİK verileri incelenmektedir.

Ücretlendirme yönetiminde karşılaşılan en büyük zorluklar; piyasadaki rekabetçi ve enflasyonist ortamın etkileri ile ücrette eşitlik ve adaletin sağlanması ve buna bağlı olarak çalışan beklentilerinin karşılanmasıdır.

Ücret gözden geçirme süreçleri

TÜMAD'da yıllık ve dönemsel ücret gözden geçirme süreçleri aşağıdaki adımlar izlenerek gerçekleştirilmektedir:

- **Piyasa Araştırmaları ve Rakip Analizi:** Sektörün genel durumu ve rekabet koşulları değerlendirilir.
- **Anket Sonuçları ve İstatistiklerin İncelenmesi:** Çalışan memnuniyeti ve bağlılığı anketleri, sektördeki ücret aralıkları ve diğer istatistikler incelenir.
- **Mevcut Durumla Kıyaslama:** Elde edilen veriler mevcut durumla karşılaştırılır ve ücretlerin rekabetçi olup olmadığı değerlendirilir.
- **Bütçe Planlaması:** Analizler doğrultusunda bütçe planı oluşturulur.
- **Ücret Artışına Karar Verme:** Şirketin finansal durumu da dikkate alınarak ücret artışına karar verilir ve gerekli düzenlemeler yapılır.

Bu süreçler, TÜMAD'ın adil ve rekabetçi bir ücretlendirme politikası uygulamasını ve çalışan memnuniyetinin artırılmasını sağlamaktadır.

Yan hak portföyünde güncelleme

TÜMAD, 2024 yılında yan hak portföyünü gözden geçirerek belirlenen oranlarda artışlar gerçekleştirmiş, uygulamaları çalışan odaklı ve sürdürülebilir bir çerçevede güncellemiştir.

Yan haklar, temel hakları destekleyecek biçimde; yasal düzenlemelere tam uyum, sektörel piyasa araştırmaları ve rakip analizleri, çalışan ihtiyaç ve beklentileri, sürdürülebilirlik ve uzun vadeli mali denge kriterleri esas alınarak tasarlanır ve



uygulanır. Çalışan geri bildirimleri düzenli olarak sürece dahil edilir; gerekli görülen alanlarda iyileştirmeler hayata geçirilir.

Uygulamalar yıllık gözden geçirme döngüsü ile takip edilir; bütçe etkisi, kullanım oranları ve çalışan memnuniyeti göstergeleri üzerinden performans değerlendirilir. Geri bildirimler doğrultusunda yan hak sepeti esnek şekilde güncellenir.

Yan haklar programının değerlendirilmesi

TÜMAD yan haklar programında sunduğu değer önerisini farklı araçlar kullanarak değerlendirmeye açmakta ve sonuçlar doğrultusunda geliştirici aksiyonlar almaktadır.

Yan hak programındaki değişiklikler, şirketin iç iletişim kanalları üzerinden mevcut çalışanlara düzenli olarak duyurulur. İşe yeni başlayan çalışanlara ise, işe alım ve oryantasyon süreçlerinde programın kapsamı, başvuru ve kullanım esasları hakkında bilgilendirme yapılır; böylece yan haklara erişimde şeffaflık ve eşitlik güvence altına alınır.

TÜMAD'ın sosyal etki yolculuğu

TÜMAD, kurumsal sosyal sorumluluk politikasını çevresel duyarlılık, toplumsal refah, yerel ekonomik kalkınma ve sürdürülebilirlik ilkeleri üzerine inşa eder. Politikalar, şirketin etik değerleri ile ulusal mevzuat ve uluslararası iyi uygulamalar gözetilerek geliştirilir; paydaş diyaloğu, sosyal

Sosyal Gelişim TÜMAD

TÜMAD, yerel topluluklarla iş birliği içinde kadın girişimciliğini ve yerel üretimi güçlendirmeyi hedeflemektedir.

etki değerlendirmeleri, geçim kaynaklarını restorasyon planları ve kırsal kalkınma hedefleri stratejilerin belirlenmesinde temel girdilerdir.

2024 boyunca yürütülen projeler, faaliyet alanlarının çevresel-ekonomik-sosyal dinamiklerine duyarlı, hedef odaklı bir yaklaşımla tasarlanmıştır. Temel amaç; kırsal altyapının güçlendirilmesi, sosyal yaşam alanlarının iyileştirilmesi, eğitim ve sağlığa erişimin desteklenmesi ve geçim kaynaklarının sürdürülebilirliğinin artırılmasıdır. Her proje, etki alanındaki toplulukların güncel ihtiyaç analizleri ile planlanmış; kısa vadeli faydanın ötesinde uzun vadeli toplumsal değer üretmeyi hedeflemiştir.

Lapseki ve İvrindi'de 2024 yılı boyunca yerel ihtiyaçlara yönelik çeşitli projeler hayata geçirilmiştir:

Eğitim
Erol Çarmıklı Anadolu Lisesi ile Nurettin Çarmıklı Madencilik MTAL'in ihtiyaçları yakından takip edilerek öğrenci ve öğretmenlerin daha elverişli koşullarda eğitim almasına dönük destekler sağlanmıştır. 100 öğrenci kapasiteli Lapseki Anaokulu projesinin inşası sürmekte olup, 2025'te hizmete alınması planlanmaktadır. Proje, çocukların erken yaşta eğitime erişimini artırmanın yanı sıra özellikle kadınların iş gücüne ve sosyal hayata katılımını desteklemeyi amaçlamaktadır.

Sağlık
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi (ÇOMÜ) bünyesinde ileri görüntüleme hizmetlerinin güçlendirilmesi amacıyla MR cihazı desteği sağlanmıştır.

Altyapı ve Çevre
Köylerde ortak kullanım alanları oluşturulmuş, süt toplama altyapısı kurulmuş, içme suyu sistemleri yenilenmiştir. Karadere Mahallesi dere ıslahı çalışması, kapsamı ve maliyeti itibarıyla yılın öne çıkan altyapı projesi olmuştur.

Geçim Kaynakları ve Sosyal Yaşam
İvrindi'de tarım ve hayvancılıkla geçinen hanelere yem desteği sağlanmış; gençlerin fiziksel ve sosyal gelişimini destekleyecek spor alanları inşa edilmiştir. Köy yaşamının parçası olan kesimhane, düğün salonu, kahvehane ve fırın gibi sosyal yapılara yönelik inşaat/destek çalışmaları yürütülmüştür.

Projeler, yerel halkın ekonomik bağımsızlığını teşvik etmiş, sosyal dayanıklılığı artırmış ve operasyon bölgelerinde kalıcı olumlu etki yaratmıştır.

Program etkinliği; hedef kitle sayısı, erişim oranı, ayrılan bütçe ve sosyal katılım düzeyi gibi göstergeler üzerinden izlenir. Köy ve mahalle muhtarlarıyla yapılan değerlendirme toplantıları ile yılda bir kez toplanan Toplum Kalkınma İzleme ve Danışma Komitesi aracılığıyla kamu temsilcileri ve diğer paydaşlardan geri bildirim alınır. Bu mekanizmalar, projelerin yerel ihtiyaçlara yanıt verme düzeyinin ölçülmesinde ve sürekli iyileştirme gündeminin oluşturulmasında esas alınır.

Yerel ihtiyaçlara duyarlı yaklaşım
TÜMAD, yerel topluluklarla etkileşimini sürdürülebilir kalkınma ve kurumsal sosyal sorumluluk ilkelerine dayandırır.

TÜMAD'ın yerel topluluklarla etkileşim stratejisi; paydaş katılımı, şeffaf iletişim, iyi komşuluk ilişkileri, şikâyet–geri bildirim mekanizmaları ve güvene dayalı iş birliği ilkeleri üzerine kuruludur. Strateji; sosyal etki değerlendirmeleri, geçim kaynakları analizleri ve düzenli paydaş ziyaretlerinden elde edilen bulgularla sürekli güncellenir. Temel hedef, paydaşların yalnızca faydalanıcı değil, sürecin aktif katılımcısı ve ortak tasarımcısı olmasını sağlamaktır.

Meslek edindirme programlarıyla oluşturulan istihdam alanları, edinilen becerilerin işe dönüşmesini destekler. Özellikle kadınların madencilik dışı gelir elde edebileceği esnek çalışma imkânları teşvik edilir. 2024 yılında "Çilek Kokulu Tarlalar", "Fidanlar Ağaç Olsun", "Kozalak Boyama", "Biçki-Dikiş", "Kraliçe Arılar" ve "Umut Işığı Kadın Kooperatifi" gibi girişimler devam etmiş; yerel üretim ve kadın girişimciliği güçlendirilmiştir. "Çilek Kokulu Tarlalar" özelinde, Güney Marmara Kalkınma Ajansı ile imzalanan protokol doğrultusunda projenin bölge geneline yayılması hedeflenmiş; dayanıksız ürün olan çileğin uç ürüne dönüştürülerek katma değer ve istihdam yaratacak adımlar atılmıştır. TÜMAD desteğiyle faaliyetlerini sürdüren Lapseki Umut Işığı Kadın Kooperatifi yerel üretimi ölçeklendirmeye, girişimciliği ve bölgesel ekonomiyi canlandırmaya katkı sunmaktadır.

Lapseki ve İvrindi'de yürütülen tüm projeler; köy muhtarları, kamu kurum ve kuruluşları, basın mensupları, sivil toplum örgütleri ve diğer paydaşlarla ortak planlama anlayışıyla tasarlanmaktadır. Uygulama aşamasında yerel belediyeler, kaymakamlıklar, ilçe tarım ve ilçe millî eğitim müdürlükleri, STK'lar ve muhtarlıklarla iş birliği yapılır. Bu yapı, kaynakların etkin kullanımını ve uygulamaların yerel düzeyde kabulünü güçlendirirken; şikâyet ve geri bildirim kanalları aracılığıyla elde edilen veriler, programların sürekli iyileştirilmesine girdi sağlamaktadır.

Ödüllerle taçlanan sosyal performans
2024 yılında Yurt Madenciliğini Geliştirme Vakfı tarafından "Yılın Sürdürülebilir Madencilik Ödülü", Türkiye Madenciler Derneği tarafından ise "Yılın Kadın Genç Yeteneği" Ödülü TÜMAD'a verilmiştir. Ayrıca, üçüncüsü düzenlenen Maden Kurtarma Yarışması'na ikinci kez katılım sağlanmış ve "En İyi İkinci Takım", "En İyi BA Kuşanan Takım" ve "En Eşitlikçi Takım" kategorilerinde ödüller kazanılmıştır. Böylece 2024 yılı, farklı kuruluşlardan alınan bu başarılarla tamamlanmıştır.

Sosyal Gelişim

NurolBank

ÇALIŞANINI KORUMAYA ODAKLI BİR ANLAYIŞ



Bu bölümde

- Güçlenen İSG Kültürü
- TBB Bankacılık Etik İlkeleri Bağlamında Yürütülen Faaliyetler
- Ayırımcılığa Karşı Kararlı Duruş
- Zengin Bir Eğitim ve Gelişim Programı ile Sunulan Değer

NurolBank'ın öncelikli hedefi, ülkemizde geçerli İSG mevzuatına tam ve eksiksiz uyum sağlamaktır. Banka iş yerlerinde 2024 yılında İSG bağlamında yeni bir risk tespit edilmemiş, mevcut önlemler gözden geçirilerek etkinlikleri düzenli denetimlerle takip edilmiştir.

Düzenli eğitim programlarıyla güçlendirilen İSG kültürü

Temel İSG Eğitimi

Yeni başlayan ve mevcutta olan ve yasal süresi dolmuş personellere Temel İSG Eğitimi aldırılmıştır.

İlkyardım Eğitimi

İl Sağlık Müdürlüğü onaylı ve Bakanlıkça yetkilendirilmiş kuruluşlarla iş birliği içinde çalışanlara sertifikalı Temel İlkyardım Eğitimi aldırılmıştır.

Periyodik Kontroller

Personellerin daha güvenli işyerinde çalışmaları için periyodik olan tüm iş ekipmanları periyodik kontrolleri yaptırılmıştır.

Acil durumlarla ilgili Tatbikat: yılda 1 kez yapılan bina Yönetimi eşliğinde gerçekleştirilen Tatbikat düzenlenmiştir.

Banka'nın benimsediği "sıfır iş kazası" hedefine uygun çalışmalara devam edilmiştir. 2024 yılı boyunca NurolBank'ta herhangi bir iş kazası veya tehlikeli durum yaşanmamış olması, alınan önlemlerin etkinliğini göstermektedir.

Etik standartlarda güçlü yönetim kültürü

NurolBank, tüm iş süreçlerinde etik ilkelere tam uyumu gözetmektedir. Bu kapsamda, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK) tarafından yayımlanan Bankaların Kurumsal Yönetim Etik Kuralları Yönetmeliği doğrultusunda hazırlanan ve Yönetim Kurulu tarafından onaylanan Kurumsal Yönetim Etik Kuralları Yönetmeliği, Banka'nın etik çerçevesini oluşturmaktadır. Söz konusu düzenleme, pay sahipleri, müşteriler ve çalışanlarla kurulan karşılıklı iletişimin temelini belirlemektedir.

Acil durum tatbikatları

2024 yılında bina yönetimi öncülüğünde gerçekleştirilen acil durum tatbikatlarına yüksek katılım sağlanmıştır. Tatbikat sonuçları, NurolBank personelinin olası acil durumlara karşı yüksek bir hazırlık seviyesine sahip olduğunu ortaya koymuştur. Tatbikatlar plaza yönetimi tarafından organize edilmekte. Banka olarak katılmaktayız.

2024 yılında düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin kapsamı ve içeriği genişletilmiştir. Sunulan eğitimler, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğinin EK 1 kısmında bulunan temel İSG eğitimi konularını kapsamaktadır. Eğitimlerin etkinliği, katılım oranları ve geri bildirimlerle takip edilmektedir.

NurolBank, Türkiye Bankalar Birliği (TBB) Bankacılık Etik İlkelerini asgari standart olarak kabul etmekte ve uygulamaktadır. Şeffaf yönetim anlayışı çerçevesinde, Bankacılık Kanunu'nun ilgili hükümleri kapsamında müşteri sırrı niteliğindeki bilgi ve belgeler yalnızca mevzuatta belirtilen istisnai haller dışında üçüncü taraflarla paylaşılmamakta; gizlilik titizlikle korunmaktadır.

Sosyal Gelişim NurolBank

Banka çalışanlarının hizmet döngüsü boyunca kanun, tüzük, yönetmelik, politika ve prosedürlere tam uyum göstermeleri beklenmektedir. Bu yaklaşım, Banka'nın etik standartlarını günlük iş süreçlerine yansıtan temel unsur olarak öne çıkmaktadır.

NurolBank, olası yolsuzluk risklerini önlemek, tespit etmek ve yönetmek amacıyla güçlü kontrol mekanizmaları tesis etmiştir. Bu çerçevede:

- Banka çalışanlarının, iş ortaklarının ve ilgili tüm tarafların farkındalıklarını artırmaya yönelik düzenli eğitimler düzenlenmektedir.
- Yolsuzlukla mücadele politikaları doğrultusunda çeşitli önleyici tedbirler uygulanmaktadır.

Çalışanlara değer verme
NurolBank, tüm faaliyetlerinde çalışanlarına değer vermeyi temel bir ilke olarak benimsemektedir.

Banka, insan kaynağını en önemli varlık olarak görmekte ve çalışanlarının gelişimini destekleyen adımlar atmaktadır.

Çeşitlilik ve eşitlik yaklaşımı
NurolBank, cinsiyet, din, dil, ırk, mezhep, fiziksel engel ve benzeri farklılıkları insan kaynağında zenginlik olarak değerlendirmektedir. Ayrımcılığa karşı kararlı bir duruş sergileyen Banka'nın istihdam yaklaşımı, yalnızca işin gerektirdiği nitelik ve yetkinliklere odaklanmaktadır.

NurolBank'ta 2024 yılında kadın çalışan oranı artmıştır.Banka cinsiyet, yaş, etnik köken veya sosyoekonomik geçmiş gibi faktörlere dayalı ayrımcılığı önlemeye odaklı işe alım politikaları uygulamaktadır. Bu doğrultuda kapsayıcı mülakat teknikleri ve değerlendirme formları ile objektif karar mekanizmaları desteklenmektedir. Bu kapsamda üniversitelerle iş birlikleri gerçekleştirerek genç kadınların iş gücüne katılımı teşvik edilmektedir.

NurolBank üst düzey yönetimde de toplumsal cinsiyet eşitliği destekleyen liderlik anlayışı benimsemiştir.

Terfi ve yükselme kriterlerinde cinsiyet etkilerinin azaltılması için objektif değerlendirme sistemleri geliştirilmiş ve uygulamaya alınmıştır.

2024 yılında çeşitlilik ve kapsayıcılık alanında düzenli olarak raporlanan yıllık izleme göstergeleri belirlenmiş ve uygulamaya alınmıştır.

Banka'nın işe alım süreçleri KVKK'nun yanı sıra eşitlik ilkesi ve ayrımcılıkla mücadeleye yönelik ulusal ve uluslararası düzenlemelere tam uyumlu yürütülmektedir. İşe alım süreçleri yıllık olarak iç denetim ve bağımsız denetim raporları ile gözden geçirilmekte, tespit edilen iyileştirme alanlarına ilişkin aksiyonlar zaman kaybetmeden uygulanmaktadır.

NurolBank, kapsayıcı dil kullanımı, çeşitlilik odaklı yetenek yönetimi ve sürekli öğrenme kültürü ile çalışan memnuniyetini ve bağlılığını artırmayı hedeflemektedir.

NurolBank'ta kapsayıcı dil rehberinin hazırlanması
Banka'da insan kaynakları ve iç iletişim süreçlerinde ayrımcılık içermeyen dilin kurumsal dil haline getirilmesi için çalışmalar tamamlanma aşamasındadır.

Banka'nın kurumsal dokümanlarında, iş ilanlarında ve iç iletişimde cinsiyetçi ifadeler kaldırılmış ve cinsiyetsiz dil kullanımı standart hale getirilmiştir. Kapsayıcı çalışma ortamına hizmet eden bu uygulamalar çalışanlara sunulan kapsamı genişletilmiş cinsel taciz ve ayrımcılık karşıtı eğitimler ile desteklenmektedir.

NurolBank, İK alanında yapay zeka destekli performans analizleri ile daha isabetli değerlendirmeler yapmayı, çeşitlilik ve kapsayıcılık odaklı yetenek yönetimi stratejileri geliştirmeyi ve esnek çalışmayı destekleyen performans izleme çözümleri geliştirilmeyi planlamaktadır.

Banka'nın yatırım bankacılığı alanındaki işe alım stratejileri; yüksek potansiyelli, analitik düşünebilen, finansal okuryazarlığı güçlü ve hızlı karar alma yetkinliği gelişmiş adayları NurolBank'a kazandırmayı amaçlamaktadır. Politikaların temelinde:

- Yetkinlik bazlı değerlendirme,
- Uzun vadeli kariyer planlaması,
- Dijitalleşmiş ve şeffaf süreç yönetimi yer almaktadır.

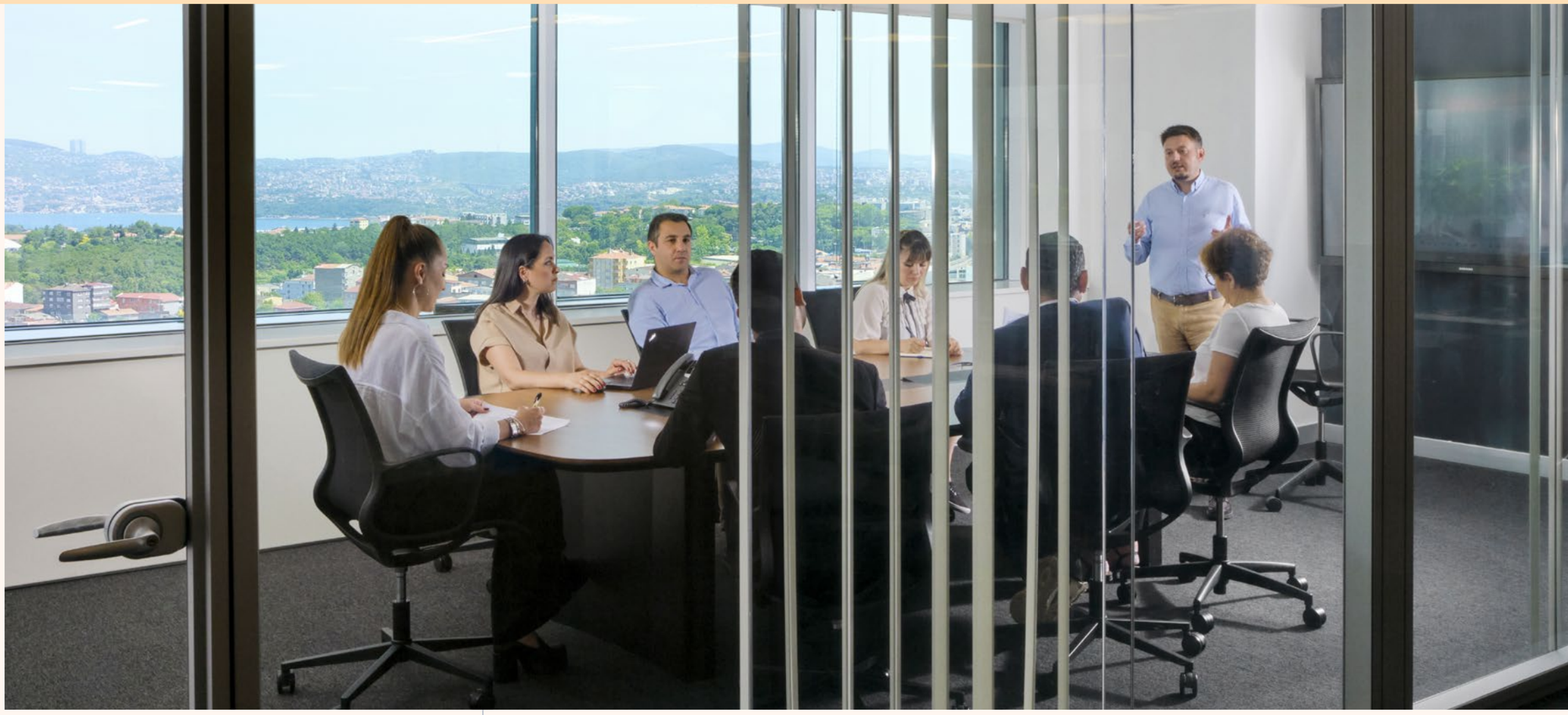
NurolBank'ta üst düzey uzmanlık gerektiren pozisyonlarda sektörel deneyim ön planda tutulurken, genç yetenek programları ile nitelikli yeni mezunlara da fırsatlar sunulmaktadır.

Sürekli öğrenme kültürünü yerleştirmek için
NurolBank'ta çalışan eğitimi ve gelişimi stratejileri hem bireysel hem de kurumsal hedeflerin uyumlu bir şekilde ilerlemesini sağlamaya yöneliktir. Banka'nın bu alandaki temel politikası sürekli öğrenme kültürünü yerleştirmektir. Eğitim içerikleri yöneticilerden gelen ihtiyaç talepleri, sektörel ve teknolojik trend analizleri ile yasal ve mevzuat gereklilikleri doğrultusunda şekillendirilmektedir.

NurolBank'ta eğitimler; teknik bilgi, liderlik gelişimi, dijital beceriler, iletişim ve müşteri ilişkileri gibi başlıklarda yapılandırılmıştır. 2024 yılında hayata geçirilen eğitim ve gelişim programlarını takiben çalışanların motivasyonlarının yükseldiği izlenmiştir. Bağlılık ve kariyer gelişimi fırsatları, çalışanların elde tutulma oranlarında artışa da neden olmuştur.

NurolBank eğitim ve gelişim programlarına katılımı teşvik etmek amacıyla gelişime açık çalışanlarına iç terfi vb. fırsatlar sunmakta, mobil öğrenme ve esnek zamanlı erişim imkanı tanımaktadır.

Sosyal Gelişim NurolBank



Çalışan memnuniyeti

Çalışan memnuniyetini önemseyen NurolBank 2024 yılında çalışan geri bildirimi ve taleplerinin sistematik biçimde izlenmesi ve değerlendirilmesini sağlayan anket çalışmalarına başlamıştır. Anket sonuçları eğitim, kariyer planlama ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi açısından bulgular sunmaktadır. Diğer taraftan sonuçlara dair yöneticilere yapılan düzenli geri bildirimlerle liderlik anlayışının geliştirilmesi desteklenmektedir.

Memnun çalışanların müşterilere daha iyi hizmet sunduğu noktasından hareket eden Banka, çalışan memnuniyetini sürekli takip etmekte, geri bildirimlerin ışığında müşteri deneyimini iyileştirici aksiyonlar da almaktadır.

Adil ve rekabetçi ücretlendirme yaklaşımı

NurolBank, çalışanlarının motivasyonunu artırmak ve yetenekli personeli elde tutmak amacıyla adil, rekabetçi ve şeffaf bir ücretlendirme politikası uygulamaktadır. Piyasa koşulları, çalışan deneyimi, pozisyonun sorumlulukları, şirket bütçesi ve sektördeki rekabet ortamı, ücretlendirme kararlarında dikkate alınan temel faktörlerdir.

Her yıl düzenli olarak yapılan performans değerlendirmeleri ve piyasa ücret araştırmaları sonucunda ücret yapıları gözden geçirilir. Bu süreçte İnsan Kaynakları ve Mali Kontrol ekipleri birlikte çalışarak, pozisyonlar arası adaleti sağlayacak standartları belirler. Hazırlanan öneriler, üst yönetimin onayına sunulur ve onaylanan ücret artışları ile primler şeffaf bir şekilde çalışanlara duyurulur.

Çalışanların ücret artışları ve primleri; bireysel hedeflerin gerçekleştirilme düzeyi, takım katkısı, liderlik ve sorumluluk alma gibi unsurlar üzerinden belirlenmektedir.

2024 yılında performans primlerinde ve yan haklarda yapılan iyileştirmeler, çalışan bağlılığını güçlendirmiştir.

Esnek ve güncel ücret politikaları

NurolBank, piyasa ücretlerindeki hızlı değişimler ve yetenek rekabeti karşısında esnek ücret politikaları uygulamaktadır. Gerektiğinde ara dönem ücret gözden geçirmeleri yapılmakta, kritik pozisyonlarda çalışanların elde tutulması için özel revizyonlar devreye alınmaktadır.

Yan haklar ve çalışan destekleri

2024 yılında çalışanların ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde yan hak paketi genişletilmiştir:

- Sağlık sigortası kapsamı artırılmış,
- Eğitim destekleri çeşitlendirilmiştir.

Bu uygulamalar çalışanların beklentileri doğrultusunda düzenlenmiş, düzenli anketler ve birebir görüşmelerle alınan geri bildirimler İnsan Kaynakları tarafından değerlendirilerek iyileştirme planlarına dahil edilmiştir.

Dijital altyapı ve güvenlik

Humanist İK organizasyon yönetim sistemi ve bordro yazılımları kullanılmakta, bu sayede işlemler hızlanmakta, hata oranı düşmekte ve veri güvenliği sağlanmaktadır. Yasal düzenlemelerdeki hızlı değişim ve veri güvenliği riskleri, düzenli eğitimler ve teknolojik yatırımlarla yönetilmektedir.

Gelecek hedefleri

NurolBank, ücretlendirme ve yan hak süreçlerinde sürekli gelişimi hedeflemektedir. Önümüzdeki dönemde:

- Dijitalleşme yatırımları artırılarak süreç otomasyonu genişletilecek,
- Çalışan geri bildirimleri daha sık toplanacak,
- Esnek yan hak seçenekleri sunularak çalışan memnuniyeti artırılacaktır.

Sosyal Gelişim

Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel

İSG: TÜM FAALİYETLERİNİN MERKEZİNDE YER ALAN BİR KAVRAM



Bu bölümde

- Az Tehlikeli Bir İş Yerinde Güçlü İSG Uygulamaları
- Kadın Hakları ve Cinsiyet Eşitliği Politikası ve Çocuk Hakları Politikası
- Adil, Şeffaf ve Rekabetçi Ücretlendirme Stratejileri
- Sosyal Sorumluluk Projeleri

İş sağlığı ve güvenliğinde sistematik yaklaşım

Otel işletmeleri, fonksiyonları itibarıyla işyeri Tehlike Sınıfları Tebliği'ne göre az tehlikeli sınıfta yer almakla birlikte, sunulan hizmetlerin çeşitliliği ve farklı görevler üstlenen geniş insan kaynağı nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği (İSG) konusu büyük bir titizlikle ele alınmaktadır.

Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel, Ankara'da 2024 yılı boyunca risk değerlendirme çalışmaları ve önleyici uygulamalar İSG Kurulu tarafından yürütülmüştür. Düzenli olarak üç ayda bir toplanan kurul, risklere ilişkin görüş ve önerilerini üst yönetime sunarak, alınan kararların hızla hayata geçirilmesini sağlamaktadır.

Bu kapsamda 2024 yılında; mal kabul alanında yükseklik arkının görünürlüğü için sarı şerit uygulaması yapılmış, yemekhane bölümündeki çay ve kahve makinelerinin temizlik ve bakım süreçleri güncellenmiş, acil durum ekiplerinin eğitimleri yenilenmiş ve tüm personelin katılımıyla tahliye ve yangın söndürme tatbikatları gerçekleştirilmiştir. Ayrıca otellerin acil durum senaryoları gözden geçirilmiş, yönlendirme levhalarındaki eksiklikler giderilmiştir.

İSG kültürünü geliştirmeye yönelik olarak düzenli saha gözetimleri yapılmakta, yeni başlayan çalışanlar ile eğitim süresi dolan personele kapsamlı İSG eğitimleri verilmektedir. Bu süreçlerde yıllık çalışma ve eğitim planları, değerlendirme raporları ve eğitim sertifikaları İSG ERP sistemi üzerinden hazırlanarak kurumsal standartların sürekliliği sağlanmaktadır.

Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel, Ankara'da 2024 yılı boyunca İSG eğitimleri düzenlenmiştir.

İSG eğitim kapsamı genel konular

- Çalışma mevzuatıyla ilgili bilgiler
- Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları
- İş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar
- İşyeri temizliği ve düzeni

İSG eğitim kapsamı teknik konular

- Kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri
- Parlama, patlama, yangın ve yangından korunma
- İş ekipmanlarının güvenli kullanımı
- Ekranlı araçlarla çalışma
- Elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri
- İş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması
- Güvenlik ve sağlık işaretleri
- Kişisel koruyucu donanım kullanımı
- İş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü
- Elle kaldırma ve taşıma
- Tahliye ve kurtarma
- Yüksekte güvenli çalışma

Eşit fırsatlar ve çalışan hakları

Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel, istihdam süreçlerini eşit fırsat ilkesi çerçevesinde yürütmekte ve çeşitlilik ile kapsayıcılığı temel alan bir iş gücü yapısını sürdürmeye odaklanmaktadır.

Bu anlayış doğrultusunda geliştirilen Kadın Hakları ve Cinsiyet Eşitliği Politikası, kadın istihdamının artırılmasına ve iş süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesine yönelik taahhütleri ortaya koymaktadır.

Sosyal Gelişim Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel

Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel'de işe alım ve ücret politikaları şeffaf, adil ve liyakat esaslı olarak uygulanmaktadır.

Benzer şekilde, Çocuk Hakları Politikası, çocuk işçi çalıştırılmasının önlenmesi ve çocuk istismarına karşı koruyucu önlemler alınması gibi kritik hususları kapsamaktadır. Ayrıca, Çalışan Hakları Politikası yalnızca otel çalışanlarıyla sınırlı kalmayıp, tedarikçilerle de paylaşılmakta ve tüm iş ilişkilerinde ortak bir etik zemin oluşturmaktadır.

Çalışanlar, düzenli olarak uygulanan memnuniyet anketleri ve açık iletişim kanalları aracılığıyla geri bildirimlerini paylaşmakta; elde edilen veriler, çeşitlilik ve eşitlik politikalarının iyileştirilmesinde doğrudan dikkate alınmaktadır.

İşe alım süreçlerinde her pozisyona özel olarak hazırlanmış mülakat formları kullanılmakta, adayların değerlendirilmesi nesnel ve adil kriterler çerçevesinde gerçekleştirilmektedir. Bununla birlikte, Marriott International tarafından belirlenen performans değerlendirme süreçleri her yıl düzenli olarak uygulanarak çalışan gelişimi ve iş başarısının şeffaf biçimde ölçülmesi sağlanmaktadır.

İşe alım strateji ve politikaları

Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel'de işe alım stratejileri, kurum kültürüyle uyumlu, yetkin, yüksek potansiyelli ve değer yaratacak adayların organizasyona kazandırılması hedefi üzerine inşa edilmiştir. Bu kapsamda, şeffaflık, objektiflik ve liyakat esaslı bir yaklaşım benimsenmektedir.

İşe alım süreçleri, ulusal iş kanunları ve etik ilkelere tam uyum içinde yürütülmekte; şirket hedefleri, iş gücü planlaması ve geleceğin yetkinlik ihtiyaçları doğrultusunda şekillendirilmektedir. Süreçlere dijital işe alım platformları ve veri temelli değerlendirme araçlarının entegre edilmesi hem objektifliğin hem de verimliliğin artırılmasına katkı sağlamaktadır.

Aday seçiminde yaş, cinsiyet, etnik köken, engel durumu veya sosyoekonomik geçmiş gözetmeksizin eşit fırsat ilkesi uygulanmakta; objektif ölçümleme yöntemleri ve çok aşamalı görüşme süreçleriyle çeşitliliğe dayalı kapsayıcı bir iş gücü yapısı teşvik edilmektedir.

İşe alım sürecinde karşılaşılan en önemli zorluklardan biri, nitelikli iş gücüne ulaşmadaki sektörel rekabet ve bölgesel yetenek havuzlarının sınırlılığıdır. Ancak, dijital işe alım platformlarının etkin kullanımı, üniversite iş birlikleri ve iç kaynaklardan sağlanan terfi ve rotasyon uygulamaları sayesinde doğru adaylara erişimde önemli başarılar elde edilmiştir. Bu uygulamalar aynı zamanda çalışan bağlılığının güçlenmesine ve organizasyon içinde sürekliliğin sağlanmasına katkıda bulunmuştur.

Eşitlik ve şeffaflık temelli ücret yönetimi

Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel'de ücretlendirme politikaları; işin niteliği, piyasa analizleri, performans verileri, şirket bütçesi ve sektörel karşılaştırmalar dikkate alınarak şekillendirilmektedir.

2024 yılında da piyasa koşulları, enflasyon oranları ve yaşam maliyetleri göz önünde bulundurularak ücret skalaları güncellenmiştir. Ücret yapısı, insan kaynakları, finans ve ilgili iş birimleri tarafından yılda en az bir kez gözden geçirilmekte; bu süreçte performans değerlendirmeleri, piyasa araştırmaları ve ekonomik göstergeler temel alınmaktadır.

Adil, şeffaf ve rekabetçi ücretlendirme stratejileri, çalışan memnuniyetini ve kuruma bağlılığı güçlendirmekte, motivasyonu artırmakta ve yetenekleri elde tutmada önemli rol oynamaktadır. İş analizi ve derecelendirme sistemleri aracılığıyla, her pozisyon için objektif kriterlere dayalı ücret bantları tanımlanmakta; işin değeri ve sorumluluk düzeyi belirleyici olmaktadır.

Aynı iş için eşit ücret ilkesi titizlikle gözetilmekte; cinsiyet, yaş, dil veya etnik köken farkı gözetilmeksizin eşit işe eşit ücret anlayışı uygulanmaktadır.

Ücretlendirme yönetiminde karşılaşılan en büyük zorluklar; ekonomik dalgalanmalar, sektör bazlı ücret değişimleri ve yüksek enflasyon olarak öne çıkmaktadır. Bu zorluklar, dinamik bütçeleme, sık güncellenen veri analizleri ve esnek yan haklar ile aşılmaktadır.

Kariyer fırsatlarının duyurulması

2024 yılında, kariyer fırsatlarının duyurulması ve paylaşılması süreçlerinde dijitalleşme odaklı yenilikçi yöntemler hayata geçirilmiştir. İç iletişim kanallarına ek olarak LinkedIn gibi profesyonel sosyal medya platformlarının aktif kullanımı ile hem mevcut çalışanlara hem de dış adaylara erişim kolaylaştırılmıştır.

Bu sayede, kariyer fırsatlarının görünürlüğü artırılmış, duyurulara erişim alanı genişletilmiş ve adaylara ulaşım süresi önemli ölçüde kısaltılmıştır. Böylece kurum içi ve dışı yetenek havuzuna daha hızlı ve etkin biçimde ulaşmak mümkün hale gelmiştir.

Yıllık ücret artış süreci; performans değerlendirmeleri, piyasa verileri ve bütçe analizleri doğrultusunda yöneticiler ve insan kaynakları tarafından planlanmakta, üst yönetim onayıyla uygulamaya alınmaktadır.

Özlük işleri yönetimi ve yan haklar

Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel'de özlük işleri yönetimi; İnsan Kaynakları, bordro, finans ve hukuk birimlerinin koordineli çalışmasıyla yürütülmektedir. Bu süreçlerde dijital sistemler ve düzenli



toplantılar aracılığıyla birimler arası iş birliği güçlendirilmekte, süreçlerin etkin ve hatasız işlemesi sağlanmaktadır.

Özlük işleri süreçlerinde Logo ve Narsoft yazılımları kullanılmakta olup, bu teknolojik araçlar işlemlerin otomatikleşmesini, hız ve doğruluk kazanmasını mümkün kılmaktadır. Ayrıca, bordro yönetimi ve yasal mevzuat konularında dış danışmanlık hizmetleri alınarak süreç güvenliği pekiştirilmekte ve uzmanlık katkısı sağlanmaktadır.

Yan haklar kapsamında çalışanlara özel sağlık sigortası, yol yardımı, sosyal yardım ve yakacak yardımı gibi avantajlar sunulmaktadır. Bu hakların duyurusu dijital platformlar, e-bültenler ve İK bilgilendirme oturumları aracılığıyla yapılmakta, böylece çalışanların bilgiye erişimi sürekli kılınmaktadır.

Yan haklar programının etkinliği, çalışan memnuniyet anketleri ile düzenli olarak değerlendirilmektedir. Bu geri bildirimler ışığında yapılan iyileştirmeler, çalışanların kuruma bağlılığını ve memnuniyetini artırmaktadır.

Yetenek ve performans yönetimi

Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel'de 2024 yılında yetenek ve performans yönetimi süreçleri, stratejik iş hedefleriyle uyumlu hale getirilmiş ve çalışanların bireysel katkılarının ölçülmesi ile geliştirilmesine odaklanmıştır. Bu kapsamda, yüksek potansiyelli çalışanların belirlenmesi, kariyer planlarının oluşturulması ve performansa dayalı ödüllendirme sistemlerinin güçlendirilmesi öncelikli stratejiler arasında yer almıştır.

Yetenek ve performans yönetimi; hedef belirleme, performans değerlendirme, kariyer planlama ve gelişim planları adımlarından oluşmaktadır. Performans değerlendirmeleri yılda iki kez gerçekleştirilmekte, bu süreç yöneticiler ve çalışanlar arasında düzenlenen karşılıklı geri bildirim oturumlarıyla desteklenmektedir.

Süreçte karşılaşılan temel zorluklar arasında ölçülebilir hedeflerin belirlenmesi, yöneticilerin aktif katılımının sağlanması ve çalışan beklentilerinin yönetilmesi yer almaktadır. Buna karşın, yetkinlik bazlı değerlendirme sistemlerinin yaygınlaştırılması ve yüksek potansiyelli çalışanlara yönelik gelişim planlarının sistematik olarak takibi, süreçteki önemli başarılar arasında öne çıkmaktadır.

Performans skorları, bireysel hedef gerçekleşme oranları, iç terfi oranı ve çalışan bağlılığı anketleri gibi nicel göstergeler düzenli olarak ölçülmekte ve üst yönetime raporlanmaktadır.

Gelecek dönemde, potansiyel değerlendirme araçlarının geliştirilmesi, ikinci kademe yöneticilere özel liderlik gelişim programlarının uygulanması ve bölüm bazlı eğitim planlamalarının yaygınlaştırılması hedeflenmektedir. Yetenek ve performans yönetimi süreçleri, düzenli geri bildirim mekanizmaları ve liderlik gelişim programları ile sürekli gözden geçirilmekte ve iyileştirilmektedir.

Çalışan eğitimi ve gelişimi

Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel'de eğitim ve gelişim politikaları, stratejik hedeflerle uyumlu şekilde çalışanların teknik, kişisel ve liderlik becerilerini geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda, sürekli öğrenme kültürü ve yetenek gelişimi temel öncelikler arasında yer almaktadır.

Eğitim içerikleri; yıllık performans değerlendirmeleri, yetkinlik analizleri, yönetsel ihtiyaçlar ve çalışan geri bildirimleri doğrultusunda planlanmakta; her birim ve fonksiyonun ihtiyaçlarına özel teknik ve yetkinlik geliştirme eğitimleri hazırlanmaktadır. Orta kademe yöneticilere yönelik liderlik, karar alma, ekip yönetimi ve iletişim becerileri odaklı gelişim programları uygulanmaktadır.

Eğitim programları; terfi ve kariyer ilerleme süreçlerine entegre edilerek çalışan motivasyonu artırılmakta, gerçek vaka analizleri, etkileşimli modüller ve oyunlaştırma teknikleri ile ilgi çekicilik ve katılım güçlendirilmektedir.

Eğitimler, çalışanların iş yoğunluklarına uygun esnek zaman dilimlerinde ve dijital platformlar üzerinden sunulmakta; 2024 yılında genişletilen dijital öğrenme altyapısı sayesinde tüm çalışanlara 7/24 erişim sağlanmıştır. Eğitimlerin etkinliği, katılımcılara verilen

Sosyal Gelişim Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel

Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel, memnuniyet anketleri ve performans göstergeleri ile sürekli iyileştirme sağlamaktadır.

değerlendirme formları, anketler ve İK verileri aracılığıyla düzenli olarak ölçülmekte; elde edilen sonuçlar içerik güncellemelerinde, eğitmen seçiminde ve yöntem iyileştirmelerinde kullanılmaktadır. Bu sayede, eğitimlerin organizasyon kültürüne ve iş sonuçlarına katkısı sürekli olarak izlenmektedir.

Önümüzdeki dönemde, ölçümleme süreçlerinin daha fazla dijitalleştirilmesi, saha çalışanları için mobil öğrenme seçeneklerinin geliştirilmesi ve liderlik programlarında derinleşme hedeflenmektedir.

Çalışan memnuniyeti

Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel'de çalışan memnuniyeti, 2024 yılında stratejik bir öncelik olarak ele alınmıştır. Bölüm yöneticileri düzenli toplantılar aracılığıyla çalışanlardan doğrudan geri bildirim alarak taleplerin hızlı ve etkin şekilde değerlendirilmesini sağlamıştır.

Bu uygulamalar, çalışan bağlılığını ve motivasyonunu güçlendirmiş, iş verimliliği ile operasyonel performansa doğrudan katkı sağlamıştır. Sonuç olarak, çalışan devir oranlarında azalma ve iç müşteri memnuniyetinde artış kaydedilmiştir.
Otel yönetimi, çalışan memnuniyetinin müşteri memnuniyetini doğrudan etkilediği bilinciyle hareket etmektedir. Mutlu ve motive çalışanların misafirlerle kurduğu pozitif iletişim, müşteri deneyimini zenginleştirmektedir. Bu kapsamda, iç iletişim ve motivasyon projeleri aracılığıyla çalışan-müşteri memnuniyeti arasında bütünsel bir uyum sağlanmaktadır.

Çalışan geri bildirimleri; periyodik memnuniyet anketleri, odak grup görüşmeleri ve dijital öneri sistemleri yoluyla toplanmaktadır. Elde edilen veriler, İnsan Kaynakları birimi ve üst yönetim tarafından analiz edilerek, iyileştirme planlarının şekillendirilmesinde kullanılmaktadır.

Uygulamaların etkinliği; memnuniyet anket skorları, çalışan bağlılığı oranları ve yıllık devir oranı gibi temel performans göstergeleri üzerinden düzenli olarak takip edilmektedir. Anket sonuçları, İnsan Kaynakları ve üst yönetimin değerlendirmesi sonucunda aksiyon planlarına yansıtılmakta ve sürekli gelişim döngüsü desteklenmektedir.

Topluma değer katan sosyal sorumluluk projeleri

Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel'in kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) politikaları; toplumsal fayda üretme, sürdürülebilir kalkınmayı destekleme ve paydaş beklentilerine duyarlılık ilkelerine dayanmaktadır.
2024 yılında eğitim ve toplumsal destek alanlarında somut projeler hayata geçirilmiş; özel gereksinimli bireyler, dezavantajlı çocuklar ve hastanede tedavi gören çocuklar bu projelerin ana hedef kitlesini oluşturmuştur.

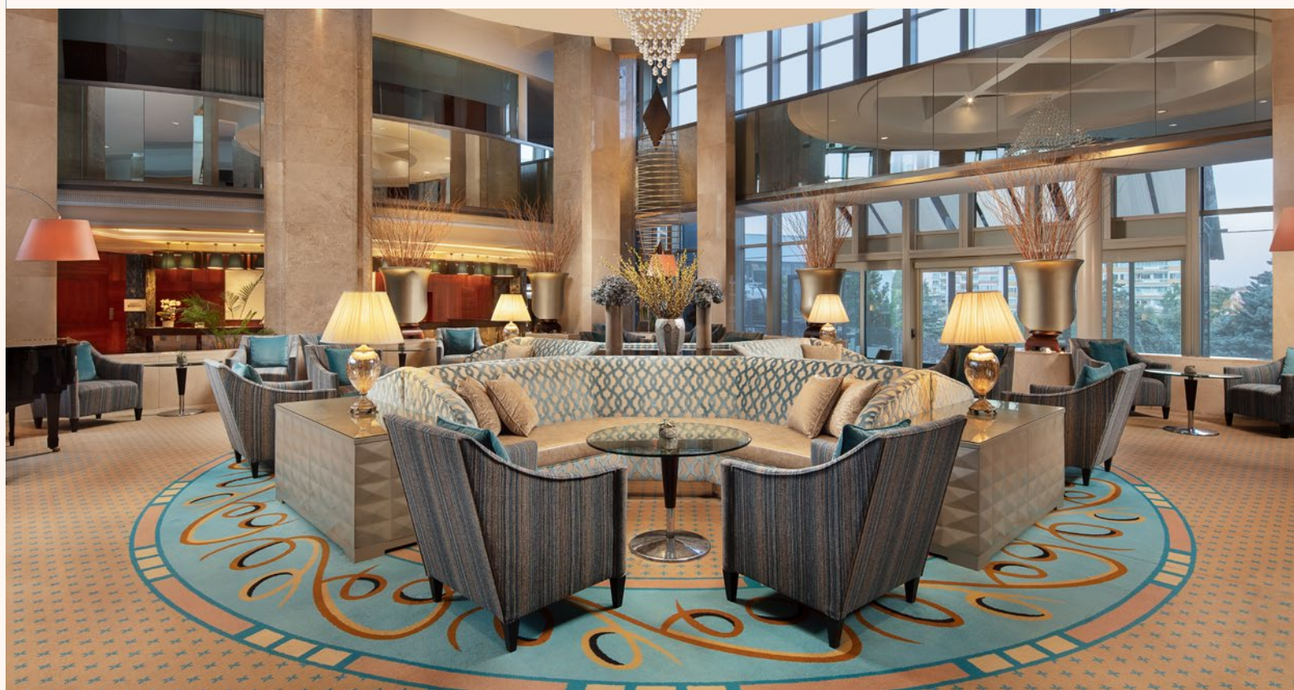
2024 KSS Projeleri

- Bir özel eğitim uygulama okulunun iç mekân düzenlemesi yapılarak öğrencilerin daha sağlıklı ve uygun bir eğitim ortamına kavuşmaları sağlanmıştır.
- Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği aracılığıyla eğitim gören çocuklara düzenli yiyecek ve içecek desteği sunulmuştur.
- Ankara'daki bir çocuk hastanesinde yatan hastalara, yılbaşı döneminde pasta gönderilerek moral ve motivasyon desteği verilmiştir.

Gerçekleştirilen projeler; eğitim ortamlarının fiziksel iyileştirilmesine, çocukların sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasına ve moral desteği sunulmasına katkıda bulunmuştur. Aynı zamanda, otellerin bölgedeki görünürlüğünü, paydaş güvenini ve kurumsal itibarını güçlendirmiştir.

Tüm projeler, şirketin sosyal sorumluluk bütçesi kapsamında finanse edilmiştir. Kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları ve yerel paydaşlarla iş birliği içinde yürütülen projeler sayesinde etkin ve hızlı uygulamalar gerçekleştirilmiştir. Bu süreçte en önemli kazanım, sürdürülebilir sosyal etki yaratmak için projelerin yerel paydaşlarla birlikte, katılımcı bir anlayışla planlanmasının gerekliliği olmuştur.

Projelerin etkisi; ulaşılan birey sayısı, yapılan katkıların niteliği, geri bildirimler, sosyal etki gözlemleri ve değerlendirme anketleri ile ölçülmüş, elde edilen veriler gelecek dönem projelerinin tasarlanmasında yol gösterici olmuştur.



Yönetsel Gelişim

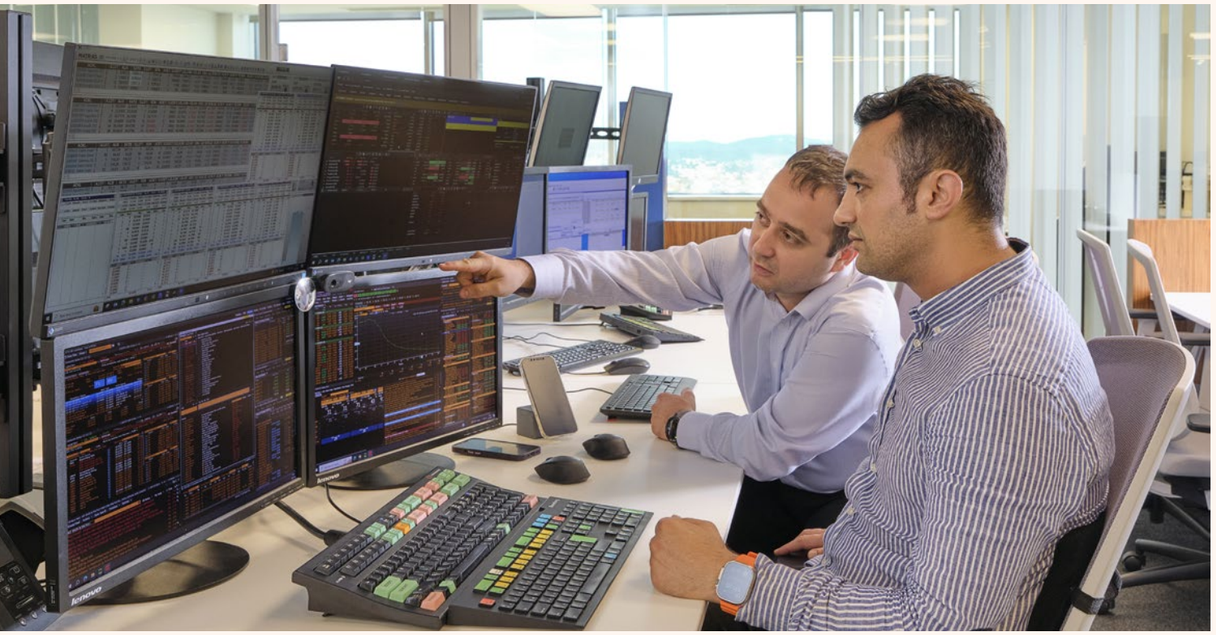
Sağlam ilkelerle attığımız her adım,
yarının yönünü güneşe çeviriyor.
Şeffaflık ve kararlılıkla ilerledikçe,
geleceği biz şekillendiriyor; ona ışık katıyoruz.



Yönetsel Gelişim

Nurol Holding

İŞ SÜREÇLERİNDE DİJİTAL ÇÖZÜMLER



Bu bölümde

- Bilgi Güvenliğinde Farkındalık
- İş Analitikleri Projeleri
- NurolGPT Projesi
- Tedarik Zincirinde Dijitalleşme

Stratejik dijital altyapı ve iş sürekliliği yaklaşımı

Nurol Holding'de dijital dönüşüm; yalnızca yeni teknolojilerin devreye alınması değil, iş sürekliliğini güvence altına alan, riskleri öngörebilen ve paydaş güvenini destekleyen bütüncül bir altyapı yaklaşımı olarak ele alınmaktadır. Dijital altyapı, Grup genelinde karar alma süreçlerinin sağlıklı işlemesi ve operasyonların kesintisiz sürdürülebilmesi açısından stratejik bir temel unsur olarak konumlanmaktadır.

2024 yılında bilgi güvenliği ve iş sürekliliği alanlarında Grup şirketleri genelinde standartlaşma ve merkezi yönetim yaklaşımı güçlendirilmiş; tek network ve domain yapısı üzerinden yürütülen merkezi mimari ile sistemlerin izlenmesi, yönetilmesi ve kontrolü uluslararası standartlar çerçevesinde sağlanmıştır.
Ankara Veri Merkezi ile İstanbul Nurol Plaza'da konumlanan Felaket Kurtarma Merkezi arasında kurulu replikasyon altyapısı sayesinde iş kritik sistemlerin sürekliliği güvence altına alınmakta; olası senaryolar düzenli tatbikatlarla test edilmektedir.

Siber güvenlik, standartlar ve kurumsal dayanıklılık

Siber güvenlik, Nurol Holding'in dijital dayanıklılığının ayrılmaz bir parçası olarak ele alınmaktadır. 2024 yılı boyunca, siber tehditlerin erken tespiti ve hızlı müdahalesini mümkün kılan 7x24 izleme ve analiz altyapısı güçlendirilmiş; periyodik penetrasyon testleri, tehdit istihbaratı ve otomasyon destekli müdahale mekanizmaları ile sistemlerin güvenlik seviyesi artırılmıştır.

Bilgi güvenliği ve iş sürekliliği alanında uluslararası standartlara uyum, yönetsel olgunluğun önemli bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Bu kapsamda, 2024 yılında ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi sertifikasyonu 2022 versiyonu ile yenilenmiş, ISO 22301 İş Sürekliliği Yönetim Sistemi denetimleri başarıyla tamamlanmıştır. İç denetimler sonucunda tespit edilen sınırlı sayıdaki minör bulguya yönelik iyileştirme faaliyetleri hayata geçirilerek sistemlerin etkinliği artırılmıştır.

Dijital yatırımlar ve verimlilik

Dijital altyapı yatırımları; operasyonel verimliliği, veri bütünlüğünü ve kurumsal entegrasyonu güçlendirecek şekilde ele alınmaktadır. Kurumsal kaynak planlaması, insan kaynakları ve tedarik zinciri süreçlerinde kullanılan dijital çözümler, izlenebilirliği ve karar destek mekanizmalarını desteklemektedir.

2024 yılında devreye alınan NurolGPT yapay zekâ platformu, çalışanların üretkenliğini ve öğrenme kapasitesini artırarak dijital dönüşümün yalnızca teknik değil, aynı zamanda kültürel boyutuna da katkı sağlamıştır. Önümüzdeki dönemde veri güvenliği, erişim yönetimi, gelişmiş tehdit algılama çözümleri ve süreç otomasyonu yatırımlarıyla dijital altyapının güvenliği ve esnekliğinin daha da artırılması hedeflenmektedir.

Nurol Holding, bilgi güvenliği ve iş sürekliliğini merkezine alan bu yaklaşımıyla dijital altyapısını hem bugünün ihtiyaçlarına hem de geleceğin belirsizliklerine karşı dayanıklı kılmayı amaçlamaktadır.

Yönetsel Gelişim

Nurol İnşaat

SAĞLIKLI BÜYÜME VE İSTİKRARLI FİNANSAL YAPI



Bu bölümde

- 4 Milyar ABD Dolarlık Aktif Proje Stoku
- Dijitalleşme Çalışmaları
- Geniş Tedarikçi Portföyü
- Yerel Tedarikçilere Öncelik
- Müşteri Memnuniyeti Çalışmaları

Finansal performans ve proje portföyü
Sahip olduğu sağlıklı yönetsel yapısının sunduğu güç ve kılavuzlukla hareket eden Nurol İnşaat, 2024 yılında sağlıklı büyümesini ve istikrarlı finansal yapısını sürdürmüş, cirosunu %5'lik bir artışla 22.051.642 bin TL düzeyine çıkarmıştır. 2024 yıl sonu itibarıyla Şirket'in tamamlanmış ve devam eden proje tutarı 33 milyar ABD doları mertebesindedir.

Yusufeli Merkez Viyadüğü resmi açılış töreni
Yer yer 150 metreyi aşan ayak yüksekliklerine sahip olan ve itme-sürme yöntemi uygulanarak hayata geçirilen projeyle baraj gölü çevresinden geçen 16,2 km'lik yol, 685 metrelik viyadükle geçilerek 15,5 km kısaltılmıştır. Projenin devreye girmesi ile Yusufeli-Artvin arası yolculuk süresi 25 dakika kısalmıştır. Proje, yıllık 30 milyon TL zaman ve 13 milyon TL akaryakıt tasarrufu sağlayacak olup karbon emisyonunu 1.005 ton azaltacağı öngörülmektedir.

İzmir Çiğli Tramvay hattının hizmete açılması
İzmir Büyükşehir Belediyesi Raylı Sistem Dairesi Başkanlığı tarafından ihalesi yapılıp 2020 yılı Aralık ayında 414 milyon TL bedelle sözleşmesi imzalanan Çiğli Tramvay Hattı Yapım İşi Projesi'nin 22 Ocak 2024 tarihinde geçici kabulü yapılmış, hat 27 Ocak 2024 tarihinde kullanıma açılmıştır.

Proje, yaklaşık 12 km uzunlukta 15 istasyonlu tramvay hattı, bir viyadük altında olmak üzere toplam 6 adet trafo binası, 700 m uzunluğundaki geçiş viyadüğü, elektromekanik işler ve mevcut Konak Tramvay Hattı duraklarının peron boylarının uzatılması işlerini kapsamıştır.

Romanya İzmir Başkonsolosluğu plaketi
13 Kasım 2024 tarihinde, Romanya Milli Günü vesilesiyle düzenlenen resepsiyonda, CEO ve Yönetim Kurulu Üyemiz Sn. Nurettin Akdeniz'e, Romanya İzmir Başkonsolosu tarafından plaket takdim edilmiştir. Plaket, Romanya vize süreçlerinde gösterilen uyum ve sürdürülen iş birliğinin bir göstergesi olarak paylaşılmıştır.

Asya Bölgesi Arıtma Tesisi inşaatı
İstanbul Su ve Kanalizasyon İdaresi (İSKİ) 29 Ocak 2024 tarihinde ihalesi yapılan "Asya Bölgesi Arıtma Tesisi İnşaatı" projesi için Nurol İnşaat'ın içinde bulunduğu ortak girişimin verdiği teklif, teknik ve finansal değerlendirmeler sonucu kabul edilmiş, 06 Mart 2024 tarihinde işin sözleşmesi imzalanmıştır.

Proje, İSKİ'nin Beykoz, Cumhuriyet köyü içme suyu arıtma tesisi içerisinde yapılacak olup, kapsamında 360.000 m^3/gün kapasiteli İçme Suyu Arıtma Tesisi ve 1 adet Terfi Merkezi inşaatı işi yer almaktadır. Arıtma Tesisinin inşaat, mekanik ve elektrik işlerinin yapım süresi 900 gün, saha testlerinin tamamlanması ve devreye alınarak işletmeye hazır hale getirilmesi süresi 180 gündür

Târgu Mureș - Târgu Neamț Otoyolu, Kesım I Târgu Mureș - Mıercurea Nırajuluı Ve A3 Otoyolu bağlantısının tasarım ve yapım işleri
Romanya Ulusal Yol Altyapı İdaresi (CNAIR), 27 Nisan 2023 tarihinde ihalesi yapılan "Târgu Mureș - Târgu Neamț Otoyolu, Kesim I Târgu Mureș - Miercurea Nirajului ve A3 Otoyolu Bağlantısının Tasarım ve Yapım işleri" projesi için Nurol İnşaat tarafından iletilen teklif teknik ve finansal değerlendirmeler sonucunda kabul edilmiş, 16 Şubat 2024 tarihinde işin sözleşmesi imzalanmıştır.

Yönetsel Gelişim Nurol İnşaat

Nurol İnşaat, dijital dönüşüm projeleri ve SAP/QDMS entegrasyonu ile iş süreçlerini verimli, şeffaf ve sürdürülebilir tedarik odaklı yönetmektedir.

Proje süresi; 6 ay tasarım ve 24 ay yapım olacak şekilde 30 aydır. Otoyolun uzunluğu 24,4 km. olup, proje kapsamında toplam 2.588 m uzunluğunda 30 adet prekast köprü, toplam 343 m uzunluğunda 2 adet çelik köprü, 4 adet karayolu altgeçidi, 3 kavşak, 2 adet servis ve park alanı, 1 adet işletme ve bakım merkezi ve 9 m genişliğinde 26,9 km bağlantı yolları yer almaktadır.

Finansmanı, Avrupa Birliği Fonlarından temin edilecek olan otoyolun platform genişliği 26 metre olup, 2 gidiş 2 geliş olmak üzere toplamda 4 şeritli olacak şekilde planlanmıştır.

Dijitalleşme çalışmaları

Nurol İnşaat, dijital dönüşüm alanında hızla gelişen ihtiyaçlara yanıt verebilmek adına proaktif bir yaklaşım izlemekte ve çok sayıda projeyi eş anlı olarak ele almaktadır. Şirket, yeni iş süreçlerini organizasyon yapısına entegre etmekte, mevcut süreçleri ise günün koşullarına göre güncelleyerek daha verimli hale getirmektedir. Bu kapsamda gerçekleştirdiği stratejik teknoloji yatırımları, dijital dönüşüm sürecine katkı sağlayan temel unsurlar olarak öne çıkmaktadır.

Güvenlik, teknoloji yatırımlarının şekillenmesinde ana belirleyici unsur olurken; kurum, kullanıcıların zamandan ve mekândan bağımsız bir biçimde güvenli şekilde çalışabilmelerine olanak tanıyan altyapı ve sistem çözümlerini devreye almaktadır.

2024 yılında Romanya şantiyelerindeki alt işverenler dahil tüm çalışanların dijitalleşme kapsamında SAP sistemine tanımlanmaları projelendirilmiştir.

Dijital platformlar üzerinde yapılan iyileştirmeler

Oryantasyon süreci kapsamında erişilebilirliği kolaylaştırmak ve kağıt israfını önlemek amacıyla dokümanların dijital ortamda çalışanlara yönlendirilmesi sağlanmıştır. Çalışanların SuccessFactors üzerinden kişisel bilgilerini güncelleme erişimleri açılmıştır.

Çalışan memnuniyeti ölçüm süreçleri her yıl bir defa düzenli olarak gerçekleştirilen anketlerle dijital ortamda yürütülmektedir. 2025 yılı itibarıyla anketlere ek olarak opsiyonel telefon görüşmelerini de içerecek hibrit bir geri bildirim sistemi planlanmaktadır.

Kurumsal internet sayfası, sürdürülebilirlik faaliyetleri, güncel projeler ve kurumsal gelişmeler hakkında daha kolay ve kapsamlı bilgiye ulaşılabilinmesini sağlayacak şekilde içerik ve yapı açısından güncellenme sürecindedir.

İş süreçlerinin verimliliğini ve otomasyonunu artırmak amacıyla 2024 yılında hangi yeni yazılım ve uygulamalar devreye alınmıştır

Şirket içi bilgi paylaşımı ve iş birliği platformları

2024 yılı boyunca Şirket içi bilgi paylaşımı ve birimler arası iş birliğini desteklemeye yönelik ön hazırlıklar yapılmıştır. 2025 yılı itibarıyla Entegre Yönetim Sistemi belgelerinin ve düzeltici faaliyet süreçlerinin dijitalleştirilmesi amacıyla QDMS sistemine geçiş başlatılacaktır. Planlanan sistemin devreye alınmasıyla birimler arası iş birliğine ve süreçlerin izlenebilirliğine katkı sağlaması beklenmektedir.

Sürdürülebilir odaklı tedarik yönetimi

Nurol İnşaat, Türkiye ve yurt dışında üstlendiği projelerde geniş ve çeşitlendirilmiş bir tedarikçi ağı ile iş birliği içinde çalışmaktadır. Tedarik zinciri, şirketin yarattığı ekonomik değerin önemli bir bölümünü toplumsal ve sektörel düzeyde paylaştığı temel kanallardan birini oluşturmaktadır.

Tedarikçi seçiminde yalnızca ekonomik uygunluk değil, aynı zamanda çevresel, sosyal ve yönetişim (ÇSY) performansı da temel değerlendirme kriterleri arasında yer almaktadır. Bu doğrultuda, sürdürülebilirlik ilkelerine bağlılık gösteren, etik değerlere önem veren ve bu yaklaşımları kendi faaliyetlerine entegre etmeyi hedefleyen kuruluşlara öncelik verilmektedir.
Nurol İnşaat, satın alma süreçlerini şeffaf ve objektif kriterlerle yürütmekte; ihale aşamasında tedarikçilerden talep edilen bilgiler aracılığıyla onların ÇSY alanındaki yetkinlikleri, uygulamaları ve kurumsal yaklaşımları hakkında kapsamlı bir değerlendirme yapmaktadır.

Nurol İnşaat Tedarik Zinciri Yönetimi'nin temelleri

- Nurol İnşaat tedarikçilerini kalite, termin sürelerine uyum, teknik destek kabiliyeti ve sürdürülebilirlik kriterlerine göre değerlendirmektedir. Alternatif tedarikçi analizleri yapılarak, tek kaynağa bağımlılık azaltılmakta, gerekli durumlarda yurtdışı kaynaklar ile de çalışarak fiyat ve kalite dengesi sağlanmaktadır.
- Nurol İnşaat piyasa fiyat analizleri ve maliyet karşılaştırmaları yaparak bütçe dostu tedarik kararları almaktadır.

Nurol İnşaat tedarik zincirindeki olası gecikmelere karşı alternatif kaynak planları oluşturmakta, lojistik ve nakliye süreçlerinde olası darboğazlara karşı tedarikçi ile ortak çözümler geliştirmektedir. Nurol İnşaat tedarik zinciri stratejisi malzeme temininin ötesine geçerek iş sürekliliğinin sağlanmasını, projelerin zamanında teslim edilmesini, maliyetlerin kontrol altında tutulmasını ve kalitenin garanti altına alınmasını hedeflemektedir.

Yönetsel Gelişim Nurol İnşaat



Tedarikçi seçimi ve değerlendirmesinde ÇSY kriterleri

Nurol İnşaat tedarikçi seçimi ve değerlendirme süreçlerinde ÇSY kriterlerini dikkate alarak sürdürülebilir ve güvenilir iş ortaklıkları kurmaya özen göstermektedir. Bu kapsamda sorgulanan başlıca kriterler şunlardır:

Tedarik edilen malzemenin türüne bağlı olarak, Malzeme Güvenlik Bilgi Formları (SDS) talep edilmekte ve içeriğin yasal ve çevresel uyumu kontrol edilmektedir.Tedarikçilerin yolsuzluk ve rüşvet karşıtı politikalara sahip olup olmadığı sorgulanmakta; ayrıca herhangi bir etik dışı uygulama geçmişi olup olmadığı sosyal medya ve açık kaynak taramaları yoluyla araştırılmaktadır.

Nurol İnşaat gelecek dönem satın alma ve tedarik zinciri hedefleri

Nurol İnşaat önümüzdeki dönemde ERP sistemlerini daha etkin kullanarak, dijital satın alma araçlarının entegrasyonunu sağlayarak, arşivleme süreçlerini dijitalleştirerek, tedarikçi ilişkilerinin kurumsal yapısını güçlendirerek, tedarikçi performans değerlendirme sistemini aktifleştirerek ve sürekli eğitim-gelişim çalışmalarına odaklanarak tedarik zincirini daha verimli ve etkin bir yapıya kavuşturmayı hedeflemektedir.

Müşteri memnuniyeti

Nurol İnşaat müşteri memnuniyetini, operasyonlarının sürdürülebilirliği açısından özel öneme sahip bir alan olarak görmekte ve çok yönlü aksiyonlar almaktadır.

Nurol İnşaat, müşteri memnuniyetini ölçmek ve geliştirmek amacıyla her yıl düzenli olarak işveren kurumlara yönelik memnuniyet anketleri uygulamaktadır. Anket sonuçları, hizmet süreçlerinin değerlendirilmesinde ve geliştirilmesinde dikkate alınmakta, operasyonel iyileştirme alanlarının tespitine katkı sağlanmaktadır. Ayrıca, proje süreçlerinde işverenlerden gelen geri bildirimler ilgili birimlerle paylaşmakta ve gerekli durumlarda aksiyon alınmaktadır.

Müşteri memnuniyeti anketlerinin temel bileşenleri

Müşteri memnuniyetine yönelik olarak uygulanan anketler, işveren kurumların proje sürecindeki deneyimlerini çok boyutlu şekilde değerlendirmelerine imkan tanımaktadır. Anketin temel bileşenleri; sözleşmeye uygunluk, proje ve zaman yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği, çevresel performans, kalite yönetimi ve yol trafik güvenliği gibi teknik ve yönetsel alanlardan oluşmaktadır.

Her değerlendirme hem performans hem de önem düzeyi üzerinden puanlanmaktadır. Ayrıca açık uçlu yorumlar alınarak niteliksel geri bildirimler toplanmaktadır. Elde edilen veriler,

Yönetsel Gelişim Nurol İnşaat

ilgili birimlerle paylaşılmakta ve puanlamalarda düşük eğilim gösteren alanlara yönelik iyileştirme çalışmaları yapılmaktadır.

Müşteri memnuniyetini artırmak için

Nurol İnşaat çalışan memnuniyeti ile müşteri memnuniyeti arasında güçlü ve doğrudan bir ilişki olduğunu düşünmektedir. Çalışanların memnuniyeti ve bağlılığı, iç süreçlerin sağlıklı işlemesi ve hizmet kalitesinin sürdürülebilirliği açısından kritik bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, açık iletişim ortamlarının teşvik edilmesi ve çalışan motivasyonunun artırılması yönünde atılan adımların, dolaylı olarak hizmet sunulan işveren kurumlara yüksek kalite ve güven duygusu olarak yansıdığı varsayılmaktadır.

2024 yılı boyunca, çalışanlara yönelik olarak sürdürülebilirlik, kişisel gelişim ve iş sağlığı-güvenliği konularında çeşitli eğitimler düzenlenmiştir. Bazı projelerde gerçekleştirilen İSG eğitimleri, çalışanların sahadaki süreçleri güvenli ve verimli şekilde yürütmesini sağlamayı hedeflemiştir. Bu sayede hizmet kalitesi ve süreç sürekliliği açısından işveren memnuniyetine dolaylı katkı sunulmuştur.

Müşteri memnuniyeti özelinde sayısal bir hedef tanımlanmamakla birlikte, her yıl düzenli olarak memnuniyet anketleri uygulanmaktadır. İşveren kurumlara yönelik olarak uygulanan memnuniyet anketleri dijital ortamda yürütülmekte, bu sayede erişim kolaylığı ve standardizasyon sağlanmaktadır.





2024 yılında uygulanan ankete sınırlı sayıda geri dönüş alınmıştır. Bu nedenle, geri bildirim mekanizmasını daha işlevsel hâle getirilmesine karar verilmiş, 2025 yılı itibarıyla anketlere ek olarak opsiyonel telefon görüşmeleri yoluyla veri toplama sürecinin desteklenmesi planlanmıştır. Bu yaklaşımın geri bildirim alma oranını artırarak hizmet süreçlerinin değerlendirilmesini daha sağlıklı bir temele oturtacağı öngörülmektedir.

Proje uygulama süreçlerinde genel olarak zamanlama kaynaklı aksamalar ve iletişim eksiklikleri temek müşteri memnuniyetsizlikleridir. Bu tür durumların önüne geçebilmek adına süreç takibi ve işveren iletişimine yönelik planlar düzenli olarak gözden geçirilmektedir.

Nurol İnşaat'da çalışan ve müşteri geri bildirimleriyle süreçler optimize edilerek yüksek kalite ve güven sağlanmaktadır.

Yönetsel Gelişim

Nurol GYO

YASALARA VE MEVZUATA UYUM: KURUMSAL YÖNETİM DÖNGÜSÜNÜN TEMELİ



Bu bölümde

- Kurumsal Yönetim İlkeleri
- TTK ve SPK Mevzuatına Uyumlu Risk Yönetimi
- Riskin Erken Saptanması Komitesi

Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin çizdiği çerçeveye uyumlu faaliyetler

Raporlama Döneminde Nurol GYO Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerinde yer alan prensiplerin uygulanmasına önem vermiştir. Uygulanması zorunlu tutulan Kurumsal Yönetim İlkelerinin tamamı Şirket'te uygulanmakta, zorunlu olmayanların da uygulanması için özen gösterilmektedir. İlgili bilgiler sekmesi altında paydaşların erişimine ve bilgisine sunulmuştur.

Özenli risk yönetimi

Nurol GYO, Türk Ticaret Kanunu ve Sermaye Piyasası Kurulu'nun kurumsal yönetime ilişkin düzenlemeleri doğrultusunda, şirketin varlığını, gelişimini ve sürekliliğini tehlikeye sokabilecek risklerin erken tespit edilmesi, gerekli önlemlerin alınması ve bu risklerin etkin şekilde yönetilmesi amacıyla çalışmalar yürütmektedir.
Risk yönetimi faaliyetleri, Yönetim Kurulu bünyesinde oluşturulan Riskin Erken Saptanması Komitesi aracılığıyla yürütülmektedir. Komite, görevlerini yerine getirirken bağımsız dış denetim kuruluşlarının bulgularından, iç ve dış araştırma raporlarından ve analizlerden yararlanmaktadır.

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 378. maddesi uyarınca, risk yönetimi ve erken teşhis konularındaki görev ve sorumluluklar doğrultusunda, iki ayda bir "Riskin Erken Saptanması Komitesi Raporu" hazırlanarak Yönetim Kurulu'na sunulmaktadır. Bu raporlarda, yeni risk türleri tanımlanmakta, potansiyel riskler belirlenmekte ve önleyici tedbirler üzerinde çalışılmaktadır. Şirket üst yönetimi, bu risklerin yönetimi için gerekli aksiyonları almakta ve kontrol sistemlerinin geliştirilmesini hedeflemektedir. Portföy yönetimi kapsamında Nurol GYO, gayrimenkuller ile para ve sermaye piyasası araçlarına yatırım yapmaktadır. Bu çerçevede riskler; mevzuat ve uygulama değişiklikleri, sektördeki arz-talep dengesi gibi dışsal faktörlerden kaynaklanabilmektedir. Şirket, faaliyet ortamından doğabilecek riskleri en aza indirmek için gerekli tedbirleri almakta, kontrol sistemlerini kullanmakta ve bu sistemlerin etkinliğini düzenli olarak izlemektedir.

Nurol GYO'nun finansal performansı, projeleri; yıllık ve ara dönem faaliyet raporları sekmesi altında paydaşların erişimine ve bilgisine sunulmuştur.



Yönetsel Gelişim

Nurol Makina

DOĞRU RİSK YÖNETİMİ İLE SAĞLANAN BAŞARI



Bu bölümde

- Entegre Yönetim Sistemi
- ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi
- Dijital Dönüşüm
- Etkin, Verimli ve Esnek Tedarik Zinciri Yönetimi
- Yerel Tedarikçilerle Çalışma Oranında Artış

Risk ve fırsat yönetiminde bütünsel yaklaşım

Risk ve fırsatların yönetimine bütünsel yaklaşım Nurol Makina olarak misyonumuz, vizyonumuz, değerlerimiz ve hedeflerimiz doğrultusunda; şirketimizin büyümesini, sürdürülebilir gelişimini ve kârlılığını korumak amacıyla risk ve fırsatların yönetilmesini ortak bir anlayış olarak benimsemekteyiz.

Bu kapsamda:

- Savunma sektörünün, paydaşlarımızın ve faaliyet gösterdiğimiz coğrafyaların kısa, orta ve uzun vadeli ihtiyaçlarını gözeterek risk ve fırsatları sistematik şekilde tanımlarız.
- Çalışanlarımızın sağlıklı, güvenli ve çevreye duyarlı bir işyerinde bulunmalarını sağlamak için proaktif yaklaşımlar geliştiririz.
- Potansiyel risk ve fırsat unsurlarını erken tespit eder, aksiyon planları oluşturarak düzenli şekilde izler ve raporlarız.
- Çıkar çatışması içeren konular, doğrudan Genel Müdür'e bağlı İç Denetim Ofisi tarafından etik ilkeler çerçevesinde değerlendirilir.
- Risk ve fırsatların etkin yönetimi için gerekli altyapı, kaynak ve farkındalık çalışmalarını sürekli geliştiririz.

Bu bütünsel yaklaşım, aynı zamanda Nurol Makina'nın Entegre Yönetim Sisteminin de temelini oluşturmaktadır.

Entegre Yönetim Sistemleri

2024 yılında mevcut yönetim sistemi belgelerimizde herhangi bir revizyon yapılmamış, ISO EN 9001, ISO EN 14001, ISO EN 45001, ISO 50001, TS EN ISO 10002, ISO 27001, AQAP 2110 ve TS 12047 belgelerimiz tüm gereklilikleri karşılamaya devam etmiştir.

Yıl içerisinde gerçekleştirilen dış denetimlerde belgelerin sürekliliğini etkileyen bir bulguya rastlanmamış ve belgelerin devamına karar verilmiştir.

İç denetimler kapsamında organizasyonda yer alan tüm birimler denetlenmiş, bu denetimlerden çıkan iyileştirme fırsatları QDMS üzerinden ilgili bölümler ve kişilerle paylaşılmış, gerekli aksiyonlar ve düzeltici faaliyetler başlatılmıştır. NG-QA-PR-002 Entegre Yönetim Sisteminin Denetimi Prosedürü uyarınca, tüm bölümlerin yılda en az bir kez denetlenmesi planlanmakta; majör uygunsuzluk veya yüksek risk tespiti halinde denetim sıklığı artırılmaktadır. 2024 yılında da bu kriterlere uygun şekilde denetimler gerçekleştirilmiştir.

Ar-Ge ve inovasyon

Nurol Makina için Ar-Ge, yalnızca yeni ürün geliştirme süreci değil, aynı zamanda savunma teknolojilerinde geleceği şekillendiren bir vizyonun merkezidir. İnovasyon kültürümüz; kullanıcı ihtiyaçlarını merkeze alan, çevre dostu teknolojilerle desteklenen, ulusal ve uluslararası iş birlikleriyle güçlenen ve dijitalleşme ekseninde ilerleyen bütünsel bir yaklaşımı temsil etmektedir. Bu doğrultuda, Ar-Ge Merkezimiz 2024 yılında da yenilikçi ve sürdürülebilir çözümler geliştirmeyi sürdürmüştür.

Stratejik projeler

2024 yılı içerisinde Ar-Ge Merkezi tarafından başlatılan projeler:

- Zırh Çeliği Malzemelerin Karakterizasyonu ve Analiz Çalışmaları
- 4x4 NMS-L Askeri Araçlarına Yönelik Elektrikli Tahrik Sistemlerinin Araştırılması ve Geliştirilmesi

Yönetsel Gelişim Nurol Makina

- Ejder Yalçın 4x4 Aracının Geliştirilmesine Yönelik Alt Sistem (Mobilite) İyileştirme ve Yerlileştirme Çalışmaları
- 4x4 Zırhlı Askeri Araçlarda Ses-Gürültü Azaltıcı Çözümler
- NMS-L 4x4 Personel Taşıyıcı Aracının Araştırma ve Geliştirme Çalışmaları
- NMS-L 4x4 Muharebe Aracının Araştırma ve Geliştirilme Çalışmaları

Tamamlanan yenilikçi çözümler

2024 yılında iki önemli proje başarıyla tamamlanmıştır:

- Programlanabilir Güç Dağıtım Birimi Tasarımı
- Abkant Büküm Tezgahlarına Yönelik Yapay Zekâ Destekli Arıza Kestirimi Yapabilen Karar Destek Sistemi

Çevresel sürdürülebilirlik

Ar-Ge projelerinde çevresel sürdürülebilirlik önemli bir odak noktasıdır.

- Elektrikli Tahrik Sistemleri Projesi ile dizel araçlara kıyasla karbon salınımının yaşam döngüsü boyunca azaltılması hedeflenmiştir.
- Yapay Zekâ Destekli Karar Destek Sistemi ile enerji ve malzeme tasarrufu sağlanmış, plansız duruşların önüne geçilerek çevresel etki minimize edilmiştir.
- Gürültü Azaltıcı Çözümler projesiyle hem personel sağlığı hem de çevreye yayılan ses kirliliği konusunda iyileştirmeler planlanmıştır.

Ulusal ve uluslararası iş birlikleri

2024 yılı içerisinde stratejik iş birlikleri gerçekleştirilmiştir:

- Elektrik/elektronik sistemler ve gömülü yazılım
- GPS teknolojileri
- Elektrikli/elektro-mekanik tahrik sistemleri için batarya çözümleri
- Alt sistem, sistem ve faydalı yük entegrasyonu

Üniversite-sanayi iş birlikleri

2024 yılında akademik iş birlikleri de ön planda olmuştur:

- Atılım Üniversitesi Metal Şekillendirme ve Mükemmeliyet Merkezi
- ODTÜ Malzeme Mühendisliği Laboratuvarı
- ODTÜ RÜZGEM

Eğitim ve kapasite geliştirme

Ar-Ge personeli için 2024 yılında çok yönlü eğitimler düzenlenmiştir:

- Dijital dönüşüm farkındalığı
- Yapay zekâ destekli süreç iyileştirme
- Fikri mülkiyet bilinci
- Teknoloji ticarileştirme süreçleri
- Sürdürülebilirlik uygulamaları ve enerji tasarrufu

Uluslararası fonlama ve AB projeleri

2024 yılında AB fonları ve küresel iş birlikleri kapsamında 'NMS 4X4 Ürününde Tedarikçi Olma Küresel Tedarik Zinciri (KTZ) Projesi' ile bağlantılı faaliyetler yürütülmüştür.

Nurol Makina, uluslararası standartlara uyumlu bilgi güvenliği yönetimiyle riskleri proaktif biçimde kontrol altına almaktadır.

Geleceğe yolculuk

Nurol Makina Ar-Ge Merkezi, 2024 yılı boyunca yürüttüğü projelerle yalnızca teknolojik ilerlemeyi değil, aynı zamanda çevresel sürdürülebilirliği, kullanıcı güvenliğini ve küresel rekabet gücünü odağına almıştır. Yenilikçi çözümler, stratejik iş birlikleri ve üniversite-sanayi ortaklıkları ile Ar-Ge faaliyetlerimiz, şirketin uluslararası savunma sanayindeki liderliğini güçlendirmeye devam etmektedir.

Bilgi güvenliği ve siber güvenlik

Nurol Makina, bilgi güvenliği ve siber güvenlik alanında belirlediği hedefler doğrultusunda 2024 yılı boyunca kapsamlı çalışmalar yürütmüştür. Bu çalışmaların temel amacı, kurum genelinde güvenlik farkındalığını artırmak, altyapıyı güçlendirmek ve süreçleri uluslararası standartlara uyumlu hale getirmektir.

Bu kapsamda, çalışanlara yönelik farkındalık eğitimleri düzenlenmiş ve prosedürlerde güncellemeler yapılmıştır. Yürütülen sızma testleri sonucunda sistemlerde tespit edilen açıklar kapatılmış, kullanıcı parola politikaları yenilenmiş ve özellikle yönetici şifreleri daha güvenli hale getirilmiştir. Sunucu yedekleme sistemleri, uzaktan müdahale edilemeyen güvenli altyapılarla değiştirilmiş; BGYS politikaları güncellenerek QDMS Risk ve Ensemble modülleriyle entegre edilmiştir.

Siber güvenlik farkındalığının kurumsal kültürde kalıcı hale gelmesi amacıyla, çalışanlara yılda bir kez çevrimiçi Bilgi Güvenliği eğitimi verilmektedir. Buna ek olarak, yine yılda bir kez düzenlenen Tesis Güvenlik eğitimlerinde yeni tehditler ve “gafil muhbir” gibi spesifik konulara yer verilmektedir.

Risk yönetimi süreci kapsamında ise Bilgi Güvenliği Ekibi, bölüm yöneticileriyle birlikte çalışarak bölüm bazlı ve genel riskleri belirlemekte, bu riskleri QDMS sistemine işlemekte ve yılda bir kez gözden geçirmektedir. Böylece risklerin düzenli şekilde izlenmesi ve yönetilmesi sağlanmaktadır.

Siber güvenlik yönetimi için, tüm bölümlerden sorumluların yer aldığı bir Bilgi Güvenliği Ekibi oluşturulmuştur. Bu ekibe, aynı zamanda ISO 27001 Yönetim Temsilcisi olan Dijital Dönüşüm ve BT yöneticisi liderlik etmektedir. Ekip üyeleri; kendi bölümlerinde BG politikalarına uyumun sağlanmasından, envanter ve risklerin belirlenmesinden ve olası ihlal durumlarının raporlanmasından sorumludur. Ayrıca, şirkette görev yapan Tesis Güvenlik Koordinatörlüğü ile bu ekip arasında yakın bir iş birliği bulunmaktadır. Böylece bilgi güvenliği ve tesis güvenliği bütüncül bir anlayışla ele alınmakta, riskler birlikte yönetilmektedir.

2025 yılı için ileriye dönük önemli bir adım da planlanmıştır. Nurol Holding BT ekibinin yönlendirmesiyle DLP (Data Loss Prevention)



sistemi devreye alınacak ve bu sayede veri kaybı risklerine karşı kurum genelinde daha yüksek bir güvenlik seviyesi sağlanacaktır.

Dijitalleşmenin sunduğu olanakları içselleştirmek için

Nurol Makina, dijital dönüşüm yolculuğunu kurumsal hedefler ve sürdürülebilirlik vizyonu ile uyumlu şekilde ilerletmektedir. 2024 yılında bu kapsamda atılan adımlar, şirketin teknolojik yetkinliğini artırırken aynı zamanda iş süreçlerinde verimlilik, müşteri deneyiminde ise memnuniyet odaklı bir dönüşüm sağlamıştır.

Bu doğrultuda, Dijital Dönüşüm Bölümü kurulmuş, yeni Dijital Dönüşüm Mühendisi kadrosu ile ekip güçlendirilmiştir. İş zekâsı uygulamalarında BW/SAC üzerinde Proje Yönetim kokpiti çalışmalarına başlanmış; IoT projesinde yapay zekâ tabanlı kestirimci bakım uygulamaları hayata geçirilmiştir. Ayrıca, finansal süreçleri desteklemek üzere SAP BPC modülü için çalışmalar başlatılmış, SAP kullanıcı dokümanlarına yapay zekâ tabanlı ChatGPT altyapısı üzerinden erişim sağlanarak dijital bilgiye erişim kolaylaştırılmıştır.

Müşteri deneyimini dijital kanallar üzerinden geliştirmek amacıyla survey.nurolmakina.com.tr adresi üzerinden, onlineanketler.com altyapısı kullanılarak müşteri memnuniyeti ölçüm uygulamaları devreye alınmıştır. Bu sayede müşteri geri bildirimleri daha hızlı, erişilebilir ve ölçülebilir hale getirilmiştir.

İş süreçlerinde otomasyonu artırmak ve verimliliği desteklemek üzere M-Files platformunda 8 yeni süreç başlatılmış, ayrıca yeni Bilgi Teknolojileri Yardım Masası uygulaması devreye alınmıştır.

Bunun yanı sıra, şirket içi iletişim ve kurumsal bağlılığı artırmak amacıyla NMSOSYAL Instagram sayfası hayata geçirilerek çalışanlarla ve paydaşlarla etkileşim güçlendirilmiştir.

Tedarik zinciri yönetimi

Nurol Makina, tedarik zincirini etkin, verimli ve esnek bir şekilde yöneterek mükemmeliyete ulaşmayı hedeflemektedir. Bu hedef doğrultusunda şirket, aşağıda detaylandırılan stratejileri uygulamaktadır:

Tedarik zinciri planlaması

İhtiyaçların doğru tahmini ve talep planlamasıyla üretim süreçleri optimize edilmektedir. Envanter yönetimiyle gereksiz stok maliyetleri azaltılarak, potansiyel taleplere hızlı yanıt verilmektedir.

Tedarikçi yönetimi

Yüksek kalite standartlarını korumak için güvenilir tedarikçilerle iş birliği yapılmakta, tedarikçi seçiminde titizlikle davranılmaktadır. İş ilişkileri, düzenli tedarikçi değerlendirmeleriyle sürekli iyileştirilmektedir.

Envanter yönetimi

Proje bazlı ihtiyaç planlamayla envanter seviyeleri optimize edilmektedir. Bu sayede, stok maliyetleri optimum seviyede tutularak üretim süreçlerinde kesintisizlik sağlanmaktadır.

Lojistik ve dağıtım yönetimi

Ürünleri zamanında ve en düşük maliyetle ulaştırmak için etkili lojistik ve dağıtım ağları kurulmakta, taşıma yöntemleri dikkatle seçilmektedir.

Teknoloji kullanımı

İleri teknolojiye dayalı tedarik zinciri yönetim sistemleri (ERP, SCM) ve otomasyon çözümleri kullanılarak, süreçlerin verimliliği ve izlenebilirliği artırılmaktadır.

Risk yönetimi

Tedarik zincirindeki potansiyel riskler sürekli olarak izlenmekte, alternatif tedarikçiler ve acil durum planlarıyla bu riskler minimize edilmektedir. Böylece, olası kesintilere karşı proaktif önlem alınmaktadır.

Sürdürülebilirlik ve etik uygulamalar

Çevresel ve sosyal sorumluluk ilkelerine bağlı kalınarak, sürdürülebilir tedarik zinciri uygulamaları benimsenmektedir. Bu yaklaşım, uzun vadeli başarı ve kurumsal itibar açısından önem taşımaktadır.

Tedarikçi İlişkileri Yönetimi (SRM): Müşteri memnuniyetini en üst düzeyde tutmak için müşteri talepleri ve beklentileri tedarik zinciri süreçlerine entegre edilmektedir. Bu sayede, tedarikçi odaklı bir yaklaşım izlenmektedir.

Yönetsel Gelişim Nurol Makina

Sürekli iyileştirme (Kaizen)

Tedarik zinciri süreçleri sürekli gözden geçirilmekte ve iyileştirme fırsatları değerlendirilmektedir. Bu yaklaşım, verimliliği artırırken maliyetlerin düşürülmesini sağlamaktadır.

Veri analitiği ve büyük veri kullanımı

Tedarik zincirindeki veriler analiz edilerek, potansiyel sorunlar erken aşamada saptanmaktadır. Bu sayede alınan bilinçli kararlarla süreçlerde optimizasyon elde edilmektedir.

Tedarik zincirinde dijital güç

Nurol Makina, tedarik zinciri yönetiminde Bilgi Teknolojileri (BT) imkânlarından ve ileri düzey yazılımlardan %100 oranında faydalanmaktadır. Tüm talep, teklif ve sipariş yönetimi ERP (SAP) sistemi üzerinden yürütülmekte; süreçlerin uçtan uca şeffaf, hızlı ve güvenilir bir şekilde yönetilmesi sağlanmaktadır. Özellikle SAP tabanlı çözümler, operasyonların optimizasyonunda stratejik bir rol üstlenmektedir.

Bu kapsamda kullanılan başlıca SAP modülleri şunlardır:

- SAP Supply Network Collaboration (SNC) Tedarikçilerle iş birliğini artırmak, süreçleri entegre etmek ve tedarik zinciri boyunca şeffaflık sağlamak için kullanılmaktadır.
- SAP Supplier Relationship Management (SRM) Tedarikçi ilişkilerini etkin yönetmek, süreçleri iyileştirmek ve maliyetleri azaltmak amacıyla devreye alınmıştır.
- SAP Supplier Lifecycle Management (SLC) Tedarikçilerin yaşam döngüsünü yönetmek, değerlendirmeleri kolaylaştırmak ve performans izlemeyi geliştirmek için kullanılmaktadır.

Bu dijital altyapı sayesinde Nurol Makina, tedarik zinciri operasyonlarını daha verimli ve esnek hale getirerek, yüksek kalite standartlarını sürdürülebilir şekilde korumaktadır.

Tedarikçi seçimi ve değerlendirme süreçleri

Nurol Makina, tedarikçi seçiminde yalnızca maliyet ve kaliteye değil, aynı zamanda çevresel, sosyal ve yönetişim (ÇSY) performansına da büyük önem vermektedir. Şirket, sürdürülebilirlik ve sorumluluk ilkeleri doğrultusunda tedarik zincirinde güvenilir, etik ve uzun vadeli iş birlikleri geliştirmeyi hedeflemektedir. Bu kapsamda, tedarikçi seçim ve değerlendirme süreçleri belirli kriterler üzerinden şekillendirilmektedir.

Çevresel Kriterler (Ç)

- Çevresel Yönetim Sistemleri Tedarikçinin ISO 14001 gibi uluslararası çevre yönetim sertifikalarına sahip olması.
- Atık Yönetimi Atıkların düzenli ve mevzuata uygun yönetilmesi, geri dönüşüm ve tehlikeli atık kontrolü süreçleri.
- Enerji Verimliliği Enerji tasarrufu uygulamaları ve yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanım düzeyi.

Sosyal Kriterler (S)

- Çalışma Koşulları ve İşçi Hakları Güvenli, sağlıklı çalışma ortamı sağlanması ve işçi haklarına tam uyum.
- Eğitim ve Gelişim Çalışanların gelişimine yönelik eğitim ve fırsatların sunulması.

Yönetişim Kriterleri (Y)

- Etik Uygulamalar ve Şeffaflık İş süreçlerinde etik kurallara bağlılık, şeffaf raporlama ve mevzuata uyum.
- Sorumlu İş İlişkileri Paydaşlarla uzun vadeli, güvene dayalı ilişkilerin geliştirilmesi.

Nurol Makina, tedarik zinciri yönetiminde yalnızca operasyonel verimliliği değil, aynı zamanda insan kaynağının ve iş ortaklarının gelişimini de önceliklendirir. Bu doğrultuda şirket, tedarikçilerin bilgi, beceri ve yetkinliklerini artırmaya yönelik kapsamlı eğitim ve gelişim programları yürütmektedir.

Tedarikçilerin eğitimi ve gelişimi

- **Kalite ve Sürdürülebilirlik Eğitimleri**
Tedarikçilerin kalite standartlarına uyumu ve sürdürülebilirlik performanslarını artırmaları için teknik eğitimler düzenlenmektedir.
- **ÇSY Eğitimleri**
Çevresel, Sosyal ve Yönetişim (ÇSY) kriterleri doğrultusunda farkındalık kazandırıcı programlar uygulanmaktadır.
- **Düzenli Çalıştaylar**
Bilgi paylaşımını güçlendirmek ve ortak iş birliği kültürünü geliştirmek amacıyla düzenli çalıştaylar yapılmaktadır.
- **Ar-Ge İş Birlikleri**
Tedarikçilerle ortak projeler geliştirilerek yenilikçi çözümlere ulaşılması hedeflenmektedir.
- **Süreç İyileştirme Projeleri**

Tedarik zincirinde verimliliği artırmak için tedarikçilerle birlikte iyileştirme projeleri yürütülmektedir.

Nurol Makina, çalışanları ve tedarikçileri için geliştirdiği bu eğitim ve gelişim programları sayesinde, yalnızca bireysel yetkinlikleri artırmakla kalmamakta; aynı zamanda tedarik zincirinin bütünsel verimliliğini, sürdürülebilirliğini ve rekabet gücünü de güçlendirmektedir.

Sürdürülebilirlik ve etik konularına verilen önem Nurol Makina, tedarik zinciri yönetiminde sürdürülebilirlik ve etik ilkelere bağlılığı temel bir yaklaşım olarak benimsemektedir. Şirket, çevresel ve toplumsal sorumluluklarını yerine getirirken aynı zamanda iş süreçlerini yüksek etik standartlarla uyumlu şekilde yürütmeye odaklanmaktadır. Bu anlayış, tedarik zincirinin uzun vadeli güvenilirliği ve kurumsal itibarın güçlendirilmesi açısından kritik bir rol oynamaktadır.

Nurol Makina, tedarik zinciri süreçlerinde etik, sürdürülebilir ve uzun vadeli iş birlikleriyle değer yaratmaktadır.

Yönetsel Gelişim Nurol Makina

Başlıca yaklaşımlar

- **Etik İş Uygulamaları**

Rüşvet, yolsuzluk ve etik dışı uygulamalara karşı sıfır tolerans politikası uygulanmakta, tüm iş süreçleri şeffaflık ve dürüstlük ilkelerine uygun yürütülmektedir.

- **Çevre Yönetim Sistemi**

ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi etkin biçimde uygulanarak, tedarik zincirinin her aşamasında çevresel etkilerin azaltılması hedeflenmektedir. Tedarikçilerin de aynı standartlara uyması için teşvik mekanizmaları geliştirilmiştir.

- **Tedarikçi Değerlendirmesi**

Tedarikçi seçim ve değerlendirme süreçlerinde maliyet ve kalite kadar çevresel, sosyal ve yönetişim (ÇSY) kriterleri de dikkate alınmaktadır. Düzenli değerlendirmelerle tedarikçilerin performansı izlenmekte ve sürekli iyileştirme sağlanmaktadır.

- **Eğitim ve Farkındalık**

Tedarikçilerin sürdürülebilirlik ve etik konularındaki bilgi ve farkındalığını artırmak amacıyla düzenli eğitimler organize edilmektedir. Bu çalışmalar, tedarikçilerin de sorumlu iş yapış biçimlerine uyumunu teşvik etmektedir.

Bu yaklaşımlar, Nurol Makina'nın tedarik zincirinde daha sorumlu ve sürdürülebilir bir yapı oluşturmasına katkı sağlamakta; aynı zamanda şirketin etik değerlerini korumasına ve kurumsal itibarını güçlendirmesine hizmet etmektedir.

Nurol Makina, sadece bugünün değil, geleceğin de güvenilir ve sorumlu tedarik zincirini inşa etmeyi amaçlamaktadır.

Tedarik zinciri yönetiminde gerçekleştirilen iyileştirmeler ve optimizasyonlar

Nurol Makina, 2024 yılında tedarik zinciri yönetiminde dijitalleşme, sürdürülebilirlik ve verimlilik odaklı önemli iyileştirmeler gerçekleştirmiştir. Bu çalışmalar hem süreçlerin etkinliğini artırmış hem de müşteri memnuniyetini güçlendirmiştir.

Dijital Dönüşüm ve Otomasyon

SAP tabanlı tedarik zinciri yönetim sistemleri (SNC, SRM, SLC) optimize edilerek süreçlerin daha entegre, izlenebilir ve hızlı yönetilmesi sağlanmıştır. Bu sayede, iş akışları arasındaki koordinasyon artmış ve operasyonel riskler minimize edilmiştir.

Tedarikçi Performans Değerlendirmesi

2024 yılında tedarikçi değerlendirme kriterleri güncellenmiş, özellikle çevresel, sosyal ve yönetişim (ÇSY) performanslarının daha sistematik ve sıkı biçimde izlenmesine başlanmıştır. Böylece, tedarikçi ekosisteminde sürdürülebilirlik ve sorumluluk anlayışı daha güçlü şekilde yerleşmiştir.

Envanter Yönetimi

Proje bazlı ihtiyaç planlamalarıyla envanter seviyeleri optimize edilmiş, gereksiz stok maliyetleri azaltılmıştır. Bu iyileştirme, üretim sürekliliğini sağlarken kaynakların etkin kullanımını desteklemiştir.

Veri Analitiği ve Büyük Veri Kullanımı

Tedarik zinciri süreçlerinin analizi için büyük veri ve veri analitiği araçlarından faydalanılmıştır. Bu yaklaşım sayesinde, potansiyel riskler ve darboğazlar erken aşamada tespit edilmiş, tedarikçi alternatiflendirme çalışmaları yürütülerek süreçlerde esneklik sağlanmıştır.

Yapılan bu iyileştirmeler sayesinde Nurol Makina, tedarik zinciri yönetiminde verimliliği artırmaya, müşteri memnuniyetini sağlamaya ve operasyonel mükemmellik hedefini sürdürmeye devam etmektedir.

Nurol Makina, 2024'te hayata geçirilen bu iyileştirmelerle yalnızca bugünün değil, geleceğin tedarik zincirini de şekillendirmektedir.

Yerel tedarikçiler ve sürdürülebilir iş uygulamaları 2024 yılında Nurol Makina'nın yerel tedarikçilerle çalışma oranı belirgin bir artış göstermiştir. Bu artış hem tedarik zinciri esnekliğini hem de iş süreçlerinin güvenilirliğini güçlendiren stratejik bir tercih olmuştur.

- **Tedarik Zinciri Esnekliği ve Güvenliği:** Yerel tedarikçilerle iş birliği artırılarak olası kesintilere karşı daha dayanıklı ve esnek bir yapı oluşturulmuştur. Bu yaklaşım, lojistik ve tedarik risklerine karşı şirketin direnç gücünü artırmıştır.
- **Maliyet ve Lojistik Avantajları:** Yerel kaynaklarla çalışmak, maliyetlerin optimize edilmesine ve teslimat sürelerinin kısaltılmasına katkı sağlamıştır. Bu durum, üretim süreçlerinin daha hızlı ve etkin yürütülmesine destek olmuştur.
- **Yerel Ekonomiye Katkı:** Yerel tedarikçilerle kurulan iş birlikleri, bölgesel kalkınmayı destekleyerek toplumsal sorumluluk yaklaşımının bir yansıması olmuştur. Bu sayede şirket, yerel ekonomiye katkı sağlarken toplumsal itibarını da güçlendirmiştir.
- **Yakın İş Birlikleri:** Yerel tedarikçilerle daha yakın ilişkiler geliştirilmiş, iletişim ve iş birliği derinleştirilmiştir. Böylece uzun vadeli, karşılıklı fayda yaratan stratejik ortaklıklar kurulmuştur.

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact)

Nurol Makina, UN Global Compact inisiyatifi kapsamında sürdürülebilir ve etik iş uygulamalarını benimseme taahhüdünü sürdürmektedir. 2024 yılında bu doğrultuda atılan adımlar şunlardır:

- **Sürdürülebilir Tedarikçi Eğitim Programları:** Tedarikçilerin sürdürülebilirlik ve etik iş uygulamaları konusundaki bilgi ve farkındalıklarının artırılması amacıyla özel eğitim programları düzenlenmiştir.



- **Tedarikçi Değerlendirme ve Denetim Süreçleri:** Tedarikçi değerlendirme kriterleri güncellenmiş, sürdürülebilirlik performanslarının daha sistematik şekilde takip edilmesi sağlanmıştır. Düzenli denetimler ile tedarikçilerin sürdürülebilirlik ilkelerine uyumu güvence altına alınmıştır.

Nurol Makina, yerel iş birliklerini güçlendirirken, UN Global Compact taahhütleriyle küresel ölçekte sorumlu ve etik bir tedarik zinciri vizyonunu hayata geçirmektedir.

Tedarikçi memnuniyeti

Nurol Makina, tedarikçi ilişkilerini sürekli iyileştirmeye yönelik adımlar atmaktadır. 2022–2023 yıllarında alınan geri bildirimler doğrultusunda ilk temelleri atılan "Tedarikçi Memnuniyeti" uygulaması, 2024 yılında dijital dönüşüm çalışmalarının bir parçası olarak hayata geçirilmiştir.

Bu kapsamda gerçekleştirilen Tedarikçi Memnuniyeti Anketi, tedarikçilerin görüş ve önerilerinin sistematik biçimde toplanmasını sağlamıştır. Anket çıktıları, şirketin gelecek dönem stratejilerinin şekillendirilmesinde ve tedarik zinciri süreçlerinin daha etkin kurgulanmasında yol gösterici bir araç olarak kullanılacaktır.
Bu yeni uygulama ile birlikte, tedarikçi beklentilerinin daha iyi anlaşılması, iş birliğinin güçlendirilmesi ve operasyonel süreçlere pozitif katkılar sunulması hedeflenmektedir.

Nurol Makina, tedarikçi memnuniyetini ölçmekle kalmayıp, elde edilen içgörüleri iş süreçlerine entegre ederek birlikte büyüme kültürünü pekiştirmeyi amaçlamaktadır.

Tedarik zincirinde izlenen temel performans göstergeleri (TPG)

Nurol Makina, tedarik zinciri süreçlerinde verimlilik ve etkinliği artırmak amacıyla Temel Performans Göstergeleri (TPG)'ni düzenli olarak izlemektedir. Bu göstergeler, operasyonların ölçülmesine, analiz edilmesine ve sürekli iyileştirilmesine katkı sunmaktadır.

İzlenen Başlıca TPG'ler

- **Zamanında Teslimat Oranı (On-Time Delivery Rate)**
Siparişlerin taahhüt edilen tarihlerde teslim edilme oranını ölçmektedir.
- **Tedarik Maliyeti (Procurement Cost)**
Mal ve hizmetlerin tedarik edilme maliyetlerini takip ederek, maliyet optimizasyonuna katkı sağlamaktadır.
- **Tedarikçi Kalite Oranı (Supplier Quality Rate)**
Tedarik edilen malzemelerin kalite standartlarına uygunluk seviyesini göstermektedir.
- **Sipariş Tamamlama Süresi (Order Cycle Time)**
Siparişin alınmasından teslim edilmesine kadar geçen sürenin performansını ölçmektedir.
- **Tedarikçi Değerlendirme ve Denetim Puanları**
Tedarikçilerin, belirlenen kriterler kapsamında değerlendirilmesiyle elde edilen performans puanlarını ifade etmektedir.

Katkıları

Bu göstergeler sayesinde Nurol Makina:

- Tedarik zinciri süreçlerinde verimlilik ve maliyet avantajı elde etmektedir.
- Riskleri azaltarak daha öngörülebilir ve esnek bir yapı kurmaktadır.
- Müşteri memnuniyetini artıracak iyileştirmeleri doğru veriye dayalı kararlarla uygulamaktadır.

Sonuç olarak, TPG'lerin düzenli takibi ve değerlendirilmesi, Nurol Makina'nın tedarik zinciri yönetiminde operasyonel mükemmeliyet ve sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmasında önemli bir araç niteliği taşımaktadır.

Tedarikçi ilişkileri yönetimi

Nurol Makina, tedarikçileriyle olan ilişkilerini sistematik, şeffaf ve sürdürülebilir bir anlayışla yürütmektedir. Şirket, bu kapsamda Yardımcı Sanayi Değerlendirme ve Geliştirme Müdürlüğü koordinasyonunda çeşitli stratejiler ve uygulamalar hayata geçirmektedir.

Temel yaklaşımlar

- **Titiz Seçim Süreci**
Tedarikçiler kalite, maliyet, teslimat süresi ve ÇSY (Çevresel, Sosyal ve Yönetişim) performansı gibi kriterler esas alınarak seçilmektedir.
- **Düzenli Değerlendirme**
Tedarikçi performansları belirli aralıklarla ölçülmekte, geri bildirimlerle iyileştirme fırsatları desteklenmektedir.

Yönetsel Gelişim Nurol Makina

- **Açık İletişim Kanalları**

Sürekli ve açık iletişim için toplantılar, dijital platformlar ve doğrudan temas yöntemleri kullanılmaktadır.

- **Şeffaf Bilgi Paylaşımı**

İş süreçleri, beklentiler ve performans kriterleri tedarikçilerle açıkça paylaşılmaktadır.

Gelişim ve İş Birliği

- **Eğitim Programları**

Tedarikçilere kalite yönetimi, sürdürülebilirlik ve etik iş uygulamaları konusunda eğitimler sağlanmaktadır.

- **Gelişim Planları**

Tedarikçilerin performansını artırmak için ortak gelişim planları oluşturulmakta ve uygulanması desteklenmektedir.

- **Stratejik İş Birlikleri**

Uzun vadeli ve karşılıklı faydaya dayalı iş birlikleri kurularak güven ilişkisi güçlendirilmektedir.

- **Ortak Projeler**

Yeni ürün geliştirme ve inovasyon projelerinde tedarikçilerle birlikte çalışılarak ortak başarılar elde edilmektedir.

Güçlü iş ortaklıklarının stratejik önemi

Nurol Makina, tedarikçileriyle yalnızca ticari bir ilişki yürütmekle kalmamakta, aynı zamanda bu iş birliklerini stratejik ortaklıklar olarak görmektedir. Bu yaklaşım, şirketin uzun vadeli başarısını ve tedarik zincirinde sürdürülebilirlik hedeflerini güvence altına almaktadır.

- **Ortak Değer Yaratımı**

Tedarikçilerle kurulan ilişkiler, karşılıklı faydaya dayalı bir yapı oluşturarak yalnızca operasyonel verimlilik değil, aynı zamanda inovasyon kapasitesinin de gelişmesine katkı sağlamaktadır.

- **Rekabet Avantajı**

Güçlü tedarikçi ilişkileri, Nurol Makina'nın küresel ölçekte rekabet gücünü artırmakta ve pazarda farklılaşmasına zemin hazırlamaktadır.

- **İtibar ve Güven**

Etik, şeffaf ve sürdürülebilir iş birlikleri, şirketin kurumsal itibarını güçlendirirken tedarikçiler nezdinde de güven tesis etmektedir.

Tedarik zinciri yönetiminde karşılaşılan zorluklar

Nurol Makina, tedarik zinciri süreçlerinde küresel ve yerel ölçekte çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu zorluklar hem operasyonel verimlilik hem de maliyet yönetimi üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır.

- **Global Tedarik Zinciri Krizleri:** Pandemi ve jeopolitik gerginlikler, tedarik zincirinde kesintilere yol açarak teslimat sürelerini uzatmakta ve maliyetleri artırmaktadır.
- **Doğal Afetler ve İklim Değişikliği:** Beklenmedik doğal afetler ve iklim değişikliğinin etkileri, lojistik süreçlerde aksaklıklara neden olabilmektedir.



- **Artan Hammadde ve Enerji Maliyetleri:** Dalgalanan hammadde ve enerji fiyatları, tedarik zinciri maliyetlerinin kontrolünü zorlaştırmaktadır.
- **Nakliye ve Lojistik Maliyetleri:** Artan yakıt fiyatları ve lojistik giderler, maliyet yönetiminde ek yükler oluşturmaktadır.
- **Dijital Dönüşümün Yönetimi:** Tedarik zincirinin dijitalleşmesi için gerekli yatırımların etkin yönetimi, şirket açısından stratejik bir gereklilik olarak öne çıkmaktadır.

Nurol Makina, bu zorlukları sürekli iyileştirme ve yenilikçi çözümlerle yöneterek tedarik zincirindeki başarısını sürdürmeyi amaçlamaktadır.

Tedarik zinciri yönetiminde gelecek dönem adımları

Şirket, önümüzdeki dönemde tedarik zincirini daha dirençli, sürdürülebilir ve paydaş odaklı hale getirmek için kapsamlı stratejiler planlamaktadır.

Dijital Dönüşüm ve Otomasyon

- **Gelişmiş Analitik ve Yapay Zekâ Kullanımı**

Büyük veri, analitik ve yapay zekâ uygulamalarıyla süreçlerin optimizasyonu hedeflenmektedir.

- **Endüstri 4.0 Uygulamaları**

IoT, blockchain ve otomasyon teknolojilerinin entegrasyonu ile şeffaflık ve verimlilik artırılacaktır.

Yönetsel Gelişim Nurol Makina

Sürdürülebilirlik ve Çevresel İyileştirmeler

- **Karbon Ayak İzi Azaltma Projeleri**

Yenilenebilir enerji kullanımı ve enerji verimliliği çalışmalarıyla emisyonların düşürülmesi hedeflenmektedir.

- **Yeşil Lojistik**

Çevre dostu taşıma yöntemleriyle lojistik süreçlerin çevresel etkisi azaltılacaktır.

Tedarikçi İş Birlikleri ve Gelişim Programları

- **Tedarikçi Eğitimleri**

Sürdürülebilirlik, kalite ve yenilikçilik konularında eğitim ve gelişim programları sürdürülecektir.

- **Stratejik Ortaklıklar**

Kritik tedarikçilerle uzun vadeli iş birlikleri geliştirilecektir.

Çevresel, Sosyal ve Yönetişim (ÇSY) Uygulamaları

- **ÇSY Performans İzleme**

Yeni raporlama sistemleriyle tedarikçilerin ÇSY performansları daha yakından izlenecektir.

- **Etik İş Pratikleri**

Tedarik zincirinde etik ve sorumlu iş uygulamalarının teşviki devam edecektir.

Yerel Topluluklar ve Paydaşlarla İş Birliği

- **Yerel Tedarikçiler**

Yerel tedarikçilerle iş birlikleri artırılarak hem yerel ekonomi desteklenecek hem de tedarik zinciri güvenliği sağlanacaktır.

- **Sanayi ve Üniversite İş Birlikleri**

Araştırma kurumları ve üniversitelerle ortak projeler yürütülecektir.

- **STK ve Hükümet İş Birlikleri**

Sosyal sorumluluk projelerinde sivil toplum kuruluşları ve kamu kurumlarıyla ortak çalışmalar yapılacaktır.

Müşteri memnuniyeti

Nurol Makina, müşteri memnuniyetini yalnızca ürün kalitesiyle sınırlı görmeyip, tüm iş süreçlerinin ayrılmaz bir parçası olarak ele almaktadır. Bu yaklaşım kapsamında müşteri beklentilerini düzenli olarak ölçmek, analiz etmek ve geri bildirimleri iş süreçlerine entegre etmek temel prensiplerden biridir. Nurol Makina, ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemine sahip olup her sene akredite kuruluş tarafından denetlenmekte ve iyileştirme çalışmalarını sürdürmektedir.

Nurol Makina, müşteri memnuniyetini çok kanallı geri bildirim sistemiyle düzenli olarak ölçmekte ve iyileştirmektedir.

Müşteri memnuniyeti ölçümü

Müşteri memnuniyetini belirlemek amacıyla farklı kanallardan geri bildirim toplanmaktadır:

- Dijital ve yüz yüze anketler
- Web sitesi geri bildirim formları
- Müşteri ziyaretleri
- Fuar anketleri
- Kurumlarla yapılan çalıştay programları
- Satış Sonrası Hizmetler Danışma Hattı (444 9 NMS)

Yürütülen bu çalışmalarla ürün ve hizmet memnuniyeti düzenli olarak ölçülmekte, elde edilen sonuçlar doğrultusunda 6 aylık periyotlarla Müşteri Memnuniyeti Analiz Raporu yayınlanmaktadır.

Memnuniyeti artırma stratejileri

Müşteri memnuniyetini artırma stratejisinin merkezinde etkili iletişim ve hızlı geri dönüş yer almaktadır. Bu amaçla:

- QDMS Dış Şikâyet Modülü üzerinden ilgili birimlere anında geri bildirim aktarılmakta,
- Son kullanıcı çalıştayları,
- Geri bildirimlerin sayısı, içeriği ve çözüm süresi gibi parametreler analiz edilerek hizmet kalitesi izlenmektedir.

Eğitim ve farkındalık programları

Çalışanların müşteri odaklı yaklaşımlarını güçlendirmek amacıyla, her yıl NMSeninle eğitim platformu üzerinden en az bir eğitim planlanmaktadır. Özellikle ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Farkındalık Eğitimi ile Etkili İletişim Teknikleri eğitimleri, çalışanların yetkinliklerini artırmaya katkı sağlamaktadır.

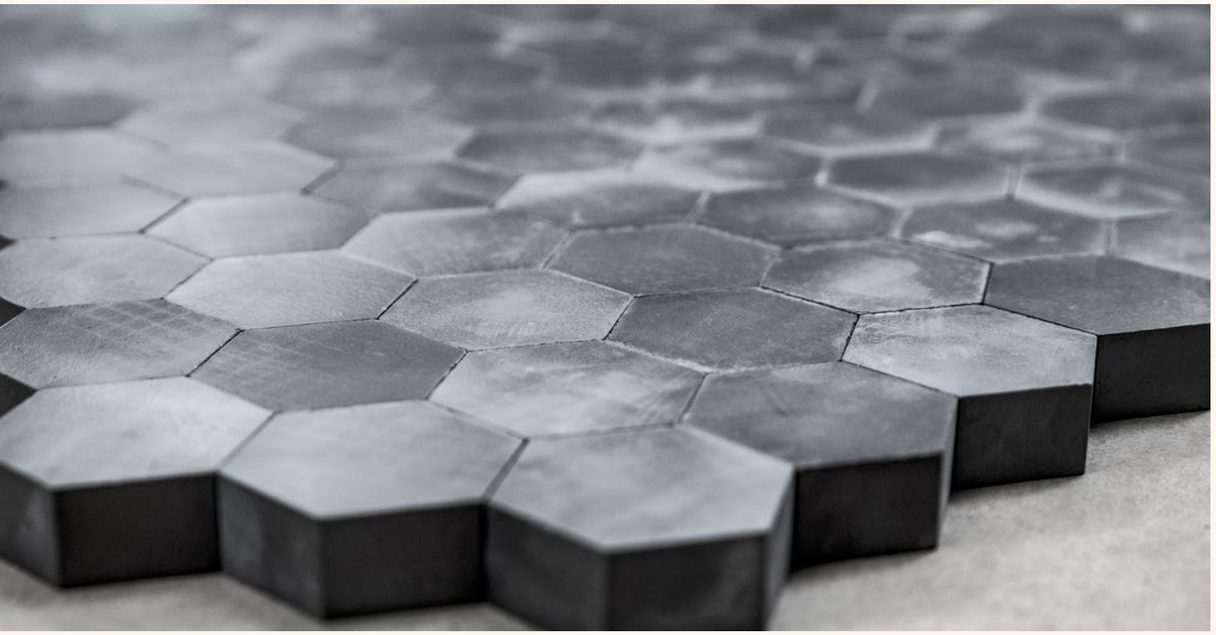
Dijital çözümler ve teknolojiler

- **Online Geri Bildirim Sistemleri:** Web tabanlı anketlerle toplanan veriler, sistem üzerinden anlık raporlarla analiz edilmektedir.
- **Yapay Zekâ Uygulamaları:** Chatbot sistemleri aracılığıyla sıkça sorulan sorulara hızlı çözümler sunulmakta, müşteri taleplerinin daha verimli karşılanması sağlanmaktadır.

Yönetsel Gelişim

Nurol Teknoloji

DÜNYA LİDERLİĞİNİ PEKİŞTİREN ÇALIŞMALAR



Bu bölümde

- Bilgi Teknolojilerinde Bilgi Güvenliğinin Sağlanması Sertifikası ISO 27001:2022 Sürümü
- Ulusal ve Uluslararası Stratejik İş Birlikleri
- Siber Güvenliği Pekiştiren Çalışmalar
- 2024: %90 Müşteri Memnuniyeti

Ar-Ge ve inovasyon projeleri

Nurol Teknoloji, 2024 yılında dünya liderleri arasındaki konumunu pekiştiren projeler üzerinde çalışmalar gerçekleştirmiştir.

- Helikopter Pilot Koltuğu için Hibrit Kompozit Zırh Geliştirilmesi
- SiC Seramiklerin Mekanik Özelliklerinin İyileştirilmesine Yönelik Granül ve Reçete Optimizasyonu
- Reaksiyon Bağlı (RB) SiC Seramiklerin Geliştirilmesi ve Proses Optimizasyonu
- Reaksiyon Bağlı (RB) B4C Seramiklerin Mekanik Özelliklerinin Çok Yönlü İyileştirilmesi
- NIJ 0101.06 Standardı Seviye IV+ Tehdidine Yönelik Personel Zırhı Çözümünün Geliştirilmesi
- Yüksek Aşınma Direncine Sahip Seramik ve Seramik İçeren Panel Tasarımı ve Geliştirilmesi
- Zorlu Çevre Koşullarında Yapısal ve Balistik Performans Sağlayan Zırh Panellerinin Tasarımı ve Gemiye Entegrasyonu

Projeler sayesinde proses verimliliği artırılmış, yeniden işleme maliyetleri önemli ölçüde azaltılmıştır. Bu başarıda, seramik odaklı reçete ve proses geliştirme faaliyetlerinin yanı sıra, üretim süreçlerine entegre edilen ve izlenebilirliği üst seviyeye taşıyan dijital platformlar belirleyici olmuştur.

Geçmişten kalan ya da prosesin belirli aşamalarında ortaya çıkan hurda tozların geri dönüştürülmesiyle hem kaynak verimliliği sağlanmış hem de sürdürülebilirliğe anlamlı katkılar sunulmuştur.

2024 Ar-Ge ve iş birliği stratejisi

Nurol Teknoloji, 2024 yılında ulusal ve uluslararası stratejik iş birlikleri ile Ar-Ge kabiliyetlerini güçlendirmeye odaklanmıştır. Seramik süreç simülasyonları, örneğin soğuk pres simülasyonu, ve balistik analizler gibi hesaplamalı yöntemlerin geliştirilmesi bu stratejinin odak noktaları arasında yer almıştır. Bu kapsamda TÜBİTAK destekli projeler hayata geçirilmiş, ayrıca TÜBİTAK 1004 programı çerçevesinde çevreci geri dönüşüm

Üniversite–sanayi iş birlikleri

2024 yılında üniversite–sanayi iş birlikleri kapsamında önemli projeler yürütülmüştür. Sabancı Üniversitesi SUNUM ortaklığında, TÜBİTAK TEYDEB 1004 destekli “Elektromanyetik Kalkanlama için Karbon Tabanlı İleri Malzemelerin Geliştirilmesi” projesi ile lignin temelli organik atıklardan elektromanyetik kalkanlama işlevi gören malzemelerin sentezi üzerine çalışmalar gerçekleştirilmiştir.

Ayrıca, ODTÜ ile yürütülen TÜBİTAK TEYDEB 1515 destekli proje kapsamında, “Seramik Tabanlı Zırh Uygulamaları İçin Soğuk Pres Üretim Sürecinin Hesaplamalı Mekanik Yöntemlerle Modellenmesi ve Geliştirilmesi” alanında iş birliği yapılmıştır. Bu projeler sayesinde hem çevreci malzeme sentezi teknolojilerinde ilerleme sağlanmış hem de hesaplamalı malzeme bilimi alanında yetkinlikler geliştirilmiştir. Seramik kalıp tasarımlarının optimize edilmesiyle üretim sürecindeki hata modları azaltılmış, proses verimliliğinde belirgin iyileşmeler kaydedilmiştir.



teknolojileriyle organik atıklardan malzeme sentezine odaklanan, geniş paydaşlı bir projede aktif olarak yer alınmıştır. Bu çalışmalar, yalnızca müşteri ihtiyaçlarının karşılanmasının ötesinde, yüksek Ar-Ge niteliği, güçlü ulusal iş birlikleri, üniversite–sanayi iş birliği ve kamu destekleri ile kurgulanmıştır.

2024 yılında gerçekleştirilen projeler ile hesaplama kabiliyetleri önemli ölçüde geliştirilmiş, böylece deney sayısı azaltılarak maliyetlerde düşüş sağlanmış ve karbon ayak izini düşüren üretim teknolojileri uygulanmaya başlanmıştır. Uluslararası temaslar kapsamında Almanya'daki Fraunhofer Enstitüsü ile seramik tozlarının preslenebilirliği için akış modelleme üzerine ön görüşmeler yapılmış, proje fırsatları araştırılmıştır. Şirketin savunma sanayi alanında faaliyet göstermesi bazı projelere katılımı sınırlandırsa da, 2025 yılında da benzer çalışmaların ve uluslararası fon kaynakları araştırmalarının sürdürülmesi planlanmaktadır. Bu iş birlikleri, teknoloji kazanımı, ağ oluşturma ve şirket tanıtımına katkı sağlamanın yanı sıra, gelecekte hayata geçirilebilecek ortak Ar-Ge projelerine yönelik altyapı oluşturma açısından da stratejik önem taşımaktadır.

Çevreci malzeme ve geri dönüşüm çalışmaları

Ar-Ge çalışmaları kapsamında, çevre ve sağlık açısından daha uygun bağlayıcı alternatifleri üzerinde çalışmalar yürütülmüştür. Fenolik reçine yerine çevreci bağlayıcıların kullanımına yönelik reçete denemeleri gerçekleştirilmiş olup, söz konusu çalışmalar halen Ar-Ge seviyesinde devam etmektedir. Bu çalışmaların çevresel etki ve karbon ayak izi azaltma potansiyeli fizibilite çalışmalarıyla detaylandırılacaktır.

Geri dönüşümlü malzeme kullanımı alanında ise 2024 yılında önemli ilerlemeler kaydedilmiştir. Proses artığı olarak tanımlanabilecek veya geçmiş yıllardan karantinaya alınmış yaklaşık 13 ton SiC ve 4 ton B4C tozu yeniden kullanıma kazandırılmıştır. Bu tozların teknik şartnamelere uygunluğu sağlanmış ve seri üretime alınmıştır. Çalışmalar hem su tüketimini hem de ek proses ihtiyacını azaltarak karbon ayak izinin düşürülmesine katkıda bulunmuştur. Çevresel sürdürülebilirlik anlamında henüz kapsamlı bir etki analizi yapılmamış olsa da proses adedi ve süresindeki iyileşmeler sayesinde enerji ve işçilik maliyetlerinde kayda değer azalmalar sağlandığı değerlendirilmektedir.

Nurol Teknoloji, çalışanlarının gelişimini sürdürülebilir büyümenin temel unsuru olarak görmekte, teknik bilgi ve beceriyi sistematik eğitimlerle desteklemektedir.

Ürün geliştirme ve stratejik Ar-Ge odakları

Nurol Teknoloji Ar-Ge Merkezi, 2024 yılında özellikle balistik sektöründe ihtiyaç duyulan ve yüksek kâr marjı potansiyeline sahip ince seramik odaklı ürün geliştirme çalışmalarına yoğunlaşmıştır. Bu ürünler, personel koruma alanında kullanılan göğüs plakaları ve yan plakaların yanı sıra, kargo uçağı ve helikopter gibi yüksek değerdeki hava platformlarının korunmasında da kullanılmaktadır. İnce seramik üretimi, ciddi proses yetkinliği ve ileri düzey Ar-Ge çalışmaları gerektirmekte olup, dünyada bu üretim kabiliyetine sahip firma sayısı oldukça sınırlıdır. Bu noktada IKH firması ile yürütülen toz geliştirme faaliyetleri, ince seramiklerin geliştirilmesi sürecinde kritik katkılar sağlamıştır.

2024 yılı içerisinde yapılan Ar-Ge ve proses iyileştirme çalışmaları kapsamında, proses artığı olan ya da önceki yıllardan karantinaya ayrılmış SİC ve B4C tozlarında geri dönüşüm çalışmaları da yapılmıştır. Bu çalışmalar, hem su tüketiminin azaltılmasına katkıda bulunmakta hem de ek proseslere ihtiyacı azaltarak karbon ayak izini azaltmaya hizmet etmektedir.

Eğitim ve yetkinlik geliştirme

2024 yılı boyunca, teknik yetkinlikleri artırmaya yönelik olarak 30'dan fazla eğitim ve etkinliğe katılım sağlanmıştır. Bunlar arasında kompozit zirveleri, Ar-Ge yönetimi, kalite ve enerji yönetim sistemleri, iş sağlığı ve güvenliği, balistik test analizleri ve polimer teknolojileri alanlarında konferanslar, teknik eğitimler ve uluslararası sempozyumlar yer almaktadır.

Eğitimlerin etkinliği, iki aşamalı bir değerlendirme süreci ile ölçülmektedir. İlk aşamada, katılımcılar aldıkları eğitimi ve eğiticiyi değerlendirmekte; ikinci aşamada ise ilgili yöneticiler, çalışanların eğitim sonrası gelişimlerini gözlemleyerek değerlendirmektedir. Tüm değerlendirme formları dijital ortamda doldurulmakta ve İnsan Kaynakları departmanı tarafından takip edilmektedir.

Güvenli ve sürdürülebilir dijital altyapı

Nurol Teknoloji'nin 2023 yılında sahip olduğu ISO 27001:2013 Bilgi Teknolojilerinde Bilgi Güvenliğinin Sağlanması sertifikası, 2024 yılında ISO 27001:2022 sürümü ile yenilenmiştir. Raporlama döneminde ISO 22301:2019 İş Sürekliliği Yönetim Sistemi sertifikasının denetimleri de başarıyla tamamlanmıştır.

Yönetsel Gelişim Nurol Teknoloji

Network, sunucu ve güvenlik hizmetlerini sunduğu Topluluk şirketlerinin sürdürülebilirlik, Turquality ve ISO sertifikasyon çalışmaları ile denetim süreçlerinde, bilgi teknolojileri yeterliliklerini kanıtlayabilmeleri amacıyla gerekli teknik ve operasyonel desteği sağlamıştır.

Nurol Teknoloji, bilgi güvenliği ve siber güvenlik alanındaki gelişmeleri yakından takip etmekte; mevcut yatırımlarını düzenli olarak güncellemekte, gerekli ek yatırımları hayata geçirmekle birlikte, güvenlik seviyesini artırmak amacıyla uzman kuruluşlardan hizmet almaktadır.

Siber güvenlik ve altyapı güçlendirme çalışmaları

Nurol Teknoloji, siber güvenlik riskleri ve tehditlerine karşı kapsamlı altyapı çalışmaları yürütmektedir. Fidyecilik (ransomware) tehdidine karşı kurum yedeklerinin erişilemeyecek şekilde şifrelenmesini sağlayan donanım yatırımı yapılmış, düzenli olarak zafiyet testleri gerçekleştirilmiş ve siber tehditlerin izlenerek hızlı şekilde yanıtlanması amacıyla SOC – Siber Güvenlik Operasyon Merkezi (Security Operation Center) hizmetleri devreye alınmıştır. SOC hizmeti ile siber güvenlik uzman bir ekip tarafından sürekli izlenmekte, teknolojik çözümler kullanılarak güvenlik olayları tespit ve analiz edilmekte, olası siber saldırılara karşı zamanında aksiyon alınmaktadır.

Kapsamlı dokümantasyon revizyonu

ISO 27001:2022 standardına geçilmesini takiben Nurol Teknoloji'de çok sayıda kurumsal doküman güncellenmiştir.

Bilgi Güvenliği kapsamında revize edilen dokümanlar
- Bilgi Güvenliği Politikaları (parola, imha, internet kullanımı, kabul edilebilir kullanım, erişim kontrol vb.)
- Risk Yönetimi Prosedürü ve Listesi
- Varlık Envanter Listesi
- Erişim Kontrol ve Yetkilendirme

Yeni Eklenen Dokümanlar
- İş Sürekliliği Prosedürü
- İş Etki Analizleri
- İş Sürekliliği Komitesi
- İş Sürekliliği Planları
- Tehdit İstihbarat Prosedürü

Nurol Teknoloji, 2024 yılında Tedarikçi Değerlendirme Prosedürünü devreye alarak, dış paydaş değerlendirmelerinin sorumlu bilgi teknolojileri personeli tarafından yapılması çalışmalarını sürdürmüş ve değerlendirilen firma kapsamını genişletmiştir.

Ayrıca, verilen farkındalık eğitimleriyle iç paydaşların bilgi güvenliği konusundaki bilinç düzeyi yükseltilmiştir. Şirket, siber güvenlik farkındalık eğitimlerini yılda iki kez düzenleyerek çalışanlarının bilgi güvenliği kültürünü sürekli olarak geliştirmeyi hedeflemektedir.

2024 yılında ayrıca SOAR – Güvenlik Orkestrasyonu, Otomasyonu ve Yanıtı (Security Orchestration, Automation and Response) hizmeti de alınmaya başlanmıştır. Bu sayede mevcut güvenlik sistemlerine zenginleştirilmiş tehdit göstergeleri eklenmiş, otomasyon kuralları oluşturularak hizmet kalitesi yükseltilmiştir. SOAR, artan tehditlere karşı ağda toplanan farklı ve büyük verilerin düzenlenmesini, raporlanmasını ve analiz edilmesini kolaylaştırmakta; veri kaynaklarından gelen bilgileri birleştirerek süreçlerin etkinliğini ve verimliliğini artırmakta ve yanıtları otomatikleştirmektedir. Böylece şüpheli davranışların tespiti kolaylaşmış, cevap verme süresi kısalmış ve güvenlik ekibinin zamandan tasarruf ederek daha verimli çalışması sağlanmıştır.

Nurol Teknoloji, 2024 yılında CTI – Siber Tehdit İstihbaratı (Cyber Threat Intelligence) hizmetini de uzman bir firma aracılığıyla almaya başlamıştır. Bu hizmet kapsamında, Nurol Şirketlerinin dijital altyapısını hedef alan potansiyel tehditlere ilişkin bilgiler toplanmakta, analiz edilmekte ve yorumlanmaktadır. Bir olay yaşanması durumunda Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi (BGYS) ekip üyeleri, görev tanımlarına göre hızlı müdahale etmektedir.

Şirket'te yılda en az bir kez yetkin siber güvenlik uzmanları tarafından penetrasyon testleri gerçekleştirilmekte ve bu testlerden elde edilen raporlar doğrultusunda olası tehditler ve riskler en aza indirilmektedir.

Kurumsal yazılım altyapısında, SAP S/4HANA ERP sistemi 7/24 izlenmekte ve desteklenmektedir. Bu kapsamda, Basis hizmeti alımı sürdürülmüş; yetki, performans ve güvenlik zafiyet kontrolleri için aylık EWA (Early Watch Alert) analiz raporları hazırlanmıştır. Basis, Yazılım ve Güvenlik ekiplerinin katılımıyla düzenlenen toplantılarda durum değerlendirmesi yapılmakta, kaynak yönetim planlaması gerçekleştirilmekte ve gerekli aksiyonlar hızla alınmaktadır. 2025 yılının ilk çeyreğinde başlatılması planlanan SAP S/4HANA'nın 1809 versiyonundan 2023 versiyonuna geçiş projesi için firma görüşmeleri ve teklif çalışmaları tamamlanmış; projenin, mevcutta Basis hizmeti alınan firma ile yürütülmesine karar verilmiştir.

Çalışan farkındalığını artırmak amacıyla 2024 yılında çevrim içi siber güvenlik eğitimleri verilmiştir. Ayrıca, Uyum Programı çerçevesinde Uluslararası Hukuk Bölümü tarafından "LSEG Risk Intelligence – World Check One" lisansı satın alınarak finansal suçlarla ilişkili risklerin tespit ve yönetiminde kullanılmaya başlanmıştır.

Yönetsel Gelişim Nurol Teknoloji

Grup ölçeğinde paylaşılan siber güvenlik hizmeti

Nurol Teknoloji'de siber güvenlik yönetimi, Nurol Holding Bilgi Teknolojileri Departmanı bünyesinde görev yapan Sistem, Ağ ve Güvenlik Müdürlüğü ekibi tarafından yürütülmektedir. Bu ekip, Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi'nin (BGYS) kurulması, sürdürülmesi ve Bilgi Güvenliği politikası ile hedefleri doğrultusunda uygulanmasından sorumludur. BGYS kapsamında bilgi varlıkları envanteri hazırlanmakta, kurum bünyesindeki birimlerde yer alan varlıkların bütünlüğü kontrol edilmekte ve risk analizleri değerlendirilerek gerekli aksiyonların alınması sağlanmaktadır.

Ekip, sistemin uygulanmasında veya uygulatılmasında ortaya çıkan aksaklıkların giderilmesi için gerekli faaliyetleri planlamakta, uygulamakta ve takip etmektedir. Yönetim Gözden Geçirme Toplantıları'na katılarak alınan kararların hayata geçirilmesini sağlamakta; ilgili birimlerden gelen raporlar ve toplantı çıktıları doğrultusunda belirlenen eksikliklerin giderilmesine yönelik önleyici faaliyetlerin takibini gerçekleştirmektedir.

Tüm birimlerle iş birliği içinde çalışarak bilgi güvenliği sistemine uyum sağlamayan yönleri belirleyen ekip, olası eksikliklerin giderilmesi için gerekli önlemleri almakta ve süreçlerin yasa, yönetmelik ve tüzüklere uygunluğunu güvence altına almaktadır. Ayrıca BGYS farkındalık eğitimlerinin gerçekleştirilmesi ve koordinasyonunu sağlamakta, iç denetimlere destek vermekte ve erişim yetkilerinin takibini yaparak zafiyetleri ilgili birim yöneticisine iletmektedir.

BGYS kapsamında tatbikat planları hazırlanmakta ve uygulanmakta, bilgi güvenliği iş sürekliliği planları oluşturulmakta ve bilgi güvenliği olayları kayıt altına alınarak düzenli şekilde takip ve raporlamaları yapılmaktadır.

Siber güvenlik ve bilgi gizliliği alanında gelecek dönem yatırım hedefleri

Nurol Teknoloji, 2024 yılında XDR (Extended Detection & Response – Genişletilmiş Algılama ve Yanıt) çözümünü devreye almayı planlamaktadır. Bu sistem, gelişmiş siber saldırılara karşı çeşitli altyapı düzeylerinde tehditleri proaktif olarak algılamak, bunlara hızlı ve etkili şekilde yanıt vermek ve karmaşık tehditlere karşı koymak amacıyla tasarlanmıştır. Otomatikleştirilmiş bilgi güvenliği mekanizmaları sayesinde siber güvenliğe yönelik bütünsel bir yaklaşımın uygulanması mümkün olacaktır.

Ayrıca, PAM (Privileged Access Management – Ayrıcalıklı Erişim Yönetimi) çözümü ve DLP (Data Loss Prevention – Veri Kaybı Önleme) projeleri kapsamında, tüm şirketlerin iş modelleri ve network yapısına en uygun çözümlerin belirlenmesi amacıyla firmalarla görüşmeler sürdürülmektedir.

Bunun yanında, MDM (Mobile Device Management – Mobil Cihaz Yönetimi) çözümünün devreye alınması da planlanmaktadır. Bu sistem ile çalışanların mobil cihazlarının güvence altına alınması, izlenmesi, yönetilmesi ve bilgi güvenliği politikalarının daha kolay uygulanması sağlanacaktır.

Dijital dönüşüm ve akıllı üretim stratejileri

Nurol Teknoloji'nin 2024 yılı dijital dönüşüm stratejileri; operasyonel verimliliğin artırılması, plansız duruşların azaltılması, üretimde hatasızlığın sağlanması ve müşteri memnuniyetinin yükseltilmesi hedefleri doğrultusunda şekillenmiştir. Bu kapsamda tedarik zinciri ile satış süreçlerinin dijitalleşmesine odaklanılmıştır.

Bu doğrultuda başlatılan JARVIS projesi, Seramik Mükemmeliyet Merkezi'nde tüm hızıyla sürerken, eş zamanlı olarak Kahramankazan Mükemmeliyet Merkezi'nde de uygulanmaya başlanmıştır. Tüm bu projelerde IoT, büyük veri, bilgisayarla görme ve makine öğrenmesi gibi yeni nesil yazılım, elektronik ve yapay zekâ teknolojilerinden yoğun şekilde faydalanılmaktadır.

2024 yılı, Nurol Teknoloji'nin ürünlerini yeni pazarlara sunduğu, müşteri ağını genişleterek daha sürdürülebilir ve etkili hizmet anlayışını benimsediği bir yıl olmuştur. Genişleyen organizasyon yapısı ve artan pazar payı, müşterilere kesintisiz ve kaliteli hizmet sunma gerekliliğini beraberinde getirmiştir. Bu kapsamda, müşteri ilişkileri yönetimini güçlendirmek amacıyla Salesforce CRM projesi başlatılmış, Nurol Teknoloji'nin ihtiyaçlarına özel uyarlamalarla dijital müşteri yönetimi altyapısının oluşturulmasına başlanmıştır. Proje tamamlandığında, müşteri taleplerine daha hızlı yanıt verilebilecek, süreçler şeffaf ve izlenebilir hale gelecektir.

2023 yılında devreye alınan dijital üretim zekâsı JARVIS, 2024 itibarıyla üretim sistemlerinin vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir. Günlük 500 binin üzerinde veriyi tek merkezde toplayarak gerçek zamanlı izleme ve analiz kabiliyeti sunan JARVIS, karar destek sistemlerinin temelini oluşturmaktadır. Bu sayede üretim sağlığı uzaktan ve anlık olarak izlenebilmekte, gerekli müdahaleler hızlı ve etkin şekilde gerçekleştirilmektedir. JARVIS, yalnızca bir veri platformu değil, 7/24 çalışan bir proses kalite kontrol uzmanı gibi davranarak en küçük sapmaları tespit etmekte ve yüksek kaliteli üretimin sürekliliğini sağlamaktadır.

Seramik ve Kompozit Mükemmeliyet Merkezlerindeki ekipmanlar ile IoT sensörlerinden elde edilen veriler sayesinde üretim hattı %100 uzaktan izlenebilir hale gelmiştir. Öngörücü bakım senaryolarının canlıya alınmasıyla, olası ekipman arızaları önceden tespit edilerek plansız duruşlar önlenmekte, böylece üretim sürekliliği artarken enerji tüketimi azalmaktadır. Bu gelişmeler, şirketin sürdürülebilirlik hedeflerine de önemli katkı sağlamaktadır.

Yönetsel Gelişim Nurol Teknoloji

Nurol Teknoloji, güçlü tedarik zinciri yönetimi, dijital izleme sistemleri ve müşteri odaklı süreçleriyle sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamaktadır.

Seramik Mükemmeliyet Merkezi'nin tamamen kağıtsız hale getirilmesi, çevresel sürdürülebilirlik ve operasyonel verimlilik açısından önemli bir adım olmuştur. Benzer dijitalleşme adımları Kompozit Mükemmeliyet Merkezi'nde de hayata geçirilmeye başlanmıştır.

Kalite kontrol süreçlerinin dijitalleşmesi kapsamında, ürünlerin görsel denetimini kesintisiz, standartlara uygun ve yüksek doğrulukla gerçekleştirebilen tamamen yerli Kalite Kontrol Kabini devreye alınmıştır. Bu sistem ile oluşturulan görsel kalite kontrol veri tabanı, süreçlerin izlenebilirliğini, tutarlılığını ve güvenliğini artırmıştır.

Görüntü işleme algoritmaları destekli yapay zekâ modelleri sayesinde seramik plakalarda tahribatsız muayene yöntemi devreye alınmış, yüzey kusurları kısa sürede ve yüksek doğrulukla tespit edilebilir hale gelmiştir. Bu sayede kalite güvence süreçlerinin hızı ve doğruluğu önemli ölçüde yükselmiştir. Ayrıca, sesli komut sistemi entegrasyonu ile JARVIS'e temassız veri girişi sağlanmış, üretkenlikte önemli kazanımlar elde edilmiştir.

ÇSY odaklı tedarikçi yönetimi

Nurol Teknoloji, verimlilik ve şeffaflık esaslı, sürdürülebilirlik odaklı bir tedarik zinciri yönetim modeli uygulamaktadır. Şirket, yürüttüğü projeler aracılığıyla tedarikçilerin performansını sürekli geliştirmeyi, yerelleştirme çalışmalarını ilerletmeyi, tedarikçi kategorileştirme, seçme ve değerlendirme süreçlerini sistematik hale getirmeyi ve yeni, alternatif tedarikçileri ekosisteme kazandırmayı hedeflemektedir.

Tedarikçi seçim ve değerlendirme süreçlerinde yalnızca teknik kriterler değil, çalışan sağlığı ve güvenliği, etik standartlar ve uygulamalar ile çevresel ve kalite yönetim sistemlerine sahiplik (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001) gibi kurumsal sosyal sorumluluk (ÇSY) başlıkları da titizlikle incelenmektedir.

Operasyonel süreçlerde dijital altyapı yoğun şekilde kullanılmakta olup, teklif ve sipariş yönetimi başta olmak üzere tüm aşamalar SAP sistemi üzerinden yürütülmektedir. Ayrıca sözleşme süreçlerinin izlenebilir, standartlara uygun ve şeffaf şekilde yönetilmesi amacıyla River Sözleşme Yönetimi platformu aktif olarak kullanılmaktadır. Bu dijital çözümlerden elde edilen veriler haftalık olarak raporlanmakta ve yönetim karar süreçlerine entegre edilmektedir. Nurol Teknoloji tedarikçilerine gelişim alanlarına yönelik eğitimler de sunmaktadır.

Tedarik zinciri yönetiminde piyasaların meydan okumaları

Dünya genelinde yaşanan olumsuz gelişmelerin yarattığı stok, lojistik ve maliyet sorunları, tedarik zinciri yönetiminde karşılaşılan en önemli zorluklar arasında yer almaktadır. Nurol Teknoloji, üretim planlarının bu durumdan etkilenmemesi için alternatif malzeme ve lojistik çözümler geliştirerek, bu alanlarda sorun yaşanmamasını tedarik zinciri yönetimi açısından en büyük başarı olarak değerlendirmektedir.

2024 yılında alınan Yetkilendirilmiş Yükümlü Sertifikası (YYS) ile yurt dışı satın almalarda önemli avantajlar sağlanmıştır. Yatırım teşvik kapsamında gerçekleştirilen satın almalarda ise malzeme bazlı değişiklikler yakından izlenerek doğabilecek riskler minimize edilmektedir.

Gelecek dönemde de maliyet etkin tedarik zinciri uygulamaları, yerelleştirme girişimleri ve alternatif ürün çalışmalarına kararlılıkla devam edilmesi planlanmaktadır.

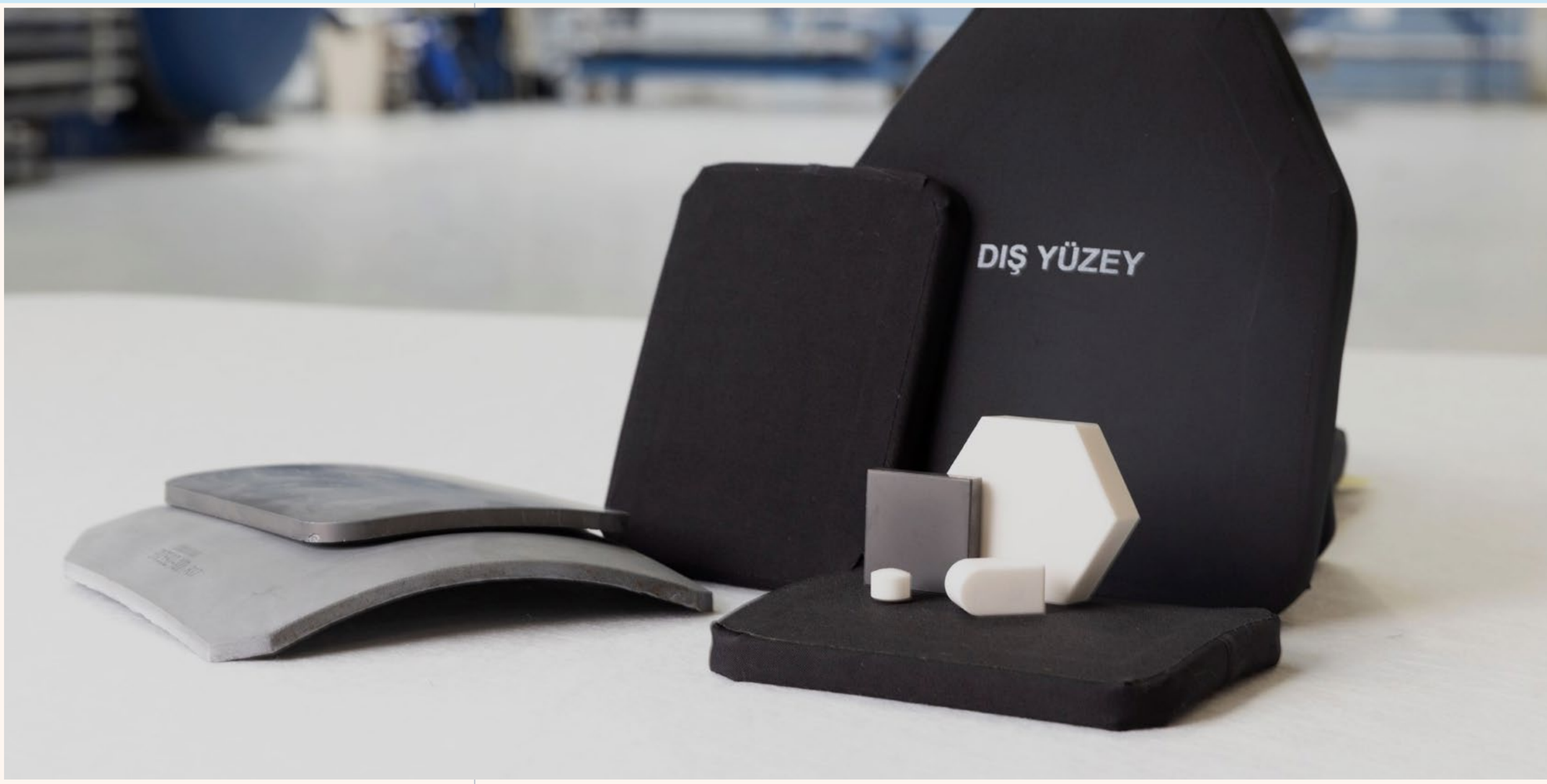
Müşteri ilişkilerinde sürdürülebilir başarı

Nurol Teknoloji, %95'in üzerinde müşteri memnuniyeti oranına ulaşmayı hedeflemektedir. Raporlama döneminde bu oran %90 olarak gerçekleşmiş olup, hedefe ulaşmak için iyileştirme çalışmaları devam etmektedir.

Müşteri memnuniyetini ölçmek ve artırmak amacıyla düzenli olarak Müşteri Geri Bildirim Anketleri uygulanmakta, Müşteri Hizmetleri Eğitimleri verilmekte ve düzenli takip faaliyetleri yürütülmektedir. Gerçekleştirilen anketlerde; ürün kalitesi, müşteri hizmetleri deneyimi, teslimat performansı ve ürün değer analizi gibi unsurlar detaylı olarak değerlendirilmektedir.

Nurol Teknoloji, 2024 yılında müşteri memnuniyetini ölçmek ve artırmak amacıyla mevcut sistemlerini geliştirerek yeni araçlar ve politikalar devreye almıştır. Bu kapsamda erişilebilirliği ve yanıt oranlarını artırmak amacıyla dijital anketler e-posta aracılığıyla uygulanmaya başlanmıştır.

Yönetsel Gelişim Nurol Teknoloji



Müşteri memnuniyet değerlendirmeleri üç aylık periyotlarla çevrimiçi veya telefon aracılığıyla gerçekleştirilirken, yıllık derinlemesine incelemelerde müşteri geri bildirimleri ve memnuniyet ölçümleri kapsamlı şekilde analiz edilmektedir. Projeye ve müşteri profilinin ihtiyaçlarına göre bu incelemeler çeyrek bazlı veya yılda iki kez yapılabilmektedir.

Müşteri memnuniyeti anketleri, ürün kalitesi, müşteri hizmetleri deneyimi, teslimat performansı ve ürün değer analizi olmak üzere dört temel bileşeni içermektedir. Elde edilen veriler, istatistiksel analiz ile eğilim ve korelasyonların belirlenmesi, duygu analizi ile müşteri bağlılığı ve memnuniyet düzeyinin anlaşılması için değerlendirilmektedir.

Geri bildirimler çevrimiçi anketler, telefon görüşmeleri, sosyal medya etkileşimleri ve satış temsilcilerinden doğrudan alınan bilgiler aracılığıyla toplanmakta; ardından hem ERP hem de CRM sistemlerinde kayıt altına alınarak analiz edilmekte ve veriye dayalı karar süreçlerinde kullanılmaktadır.

2024 yılında şikâyet yönetimi sürecine, ürün kusurlarına yönelik Hata Analiz Raporu Sistematiği eklenmiştir. Bu yöntem ile kök-neden analizleri yapılarak kalıcı çözümler üretilmekte ve sonuçlar şeffaflık prensibi doğrultusunda müşterilerle paylaşılmaktadır. Müşteri memnuniyeti programlarının etkinliği; müşteri memnuniyeti puanı ve ilk müdahale süresi gibi temel ölçütler ile izlenmekte, trend analizi, müşteri segmentasyonu ve 8D kök neden analizleri gibi analitik yöntemlerle değerlendirilmektedir.

Nurol Teknoloji, müşteri memnuniyetinin artırılması için dijital çözümlerden yoğun şekilde yararlanmaktadır. CRM sistemleri müşteri etkileşimlerinin izlenmesi ve yönetilmesinde; yapay zekâ teknolojileri müşteri sorgularına hızlı ve doğru yanıt verilmesinde; veri analitiği ise müşteri verilerinden anlamlı içgörüler elde edilerek hizmet tekliflerinin iyileştirilmesinde kullanılmaktadır.

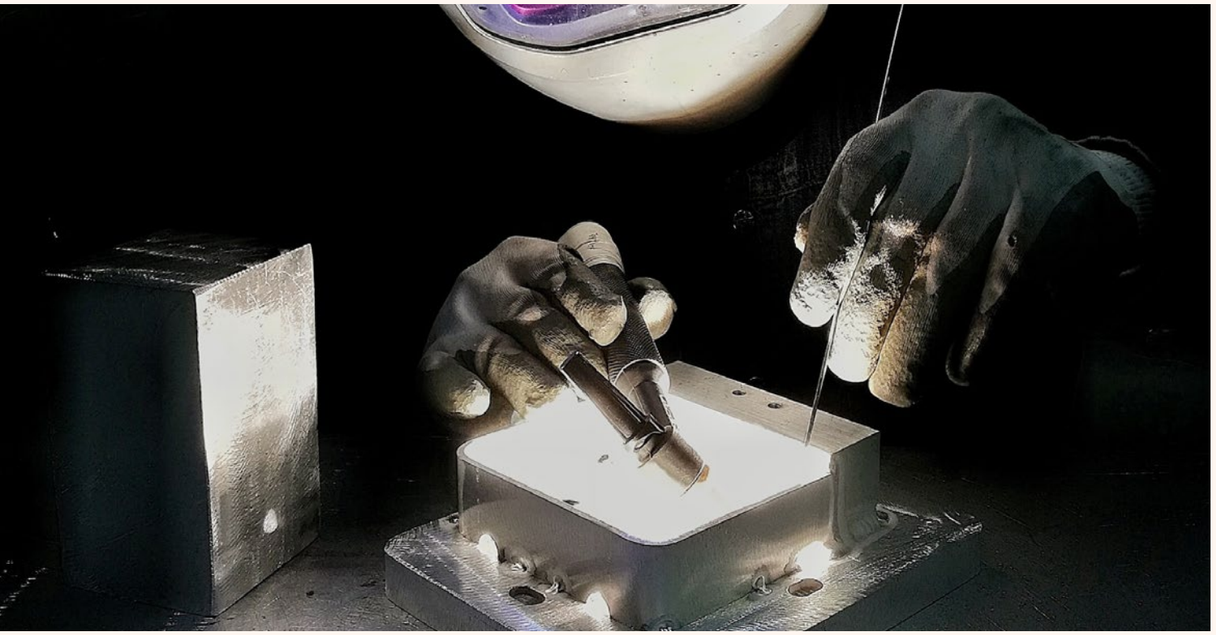
Çalışanların müşteri odaklı yetkinliklerinin artırılması amacıyla Müşteri Hizmetleri Mükemmelliği Eğitimleri düzenlenmiş, Ürün Bilgisi Atölyeleri ile ürünlere ilişkin teknik bilgi derinleştirilmiş, Geri Bildirim Döngüsü Programları ile çalışanların müşteri etkileşimlerinden edindikleri içgörüleri paylaşmaları teşvik edilmiştir.
Müşteri memnuniyetini olumsuz etkileyebilecek başlıca faktörler arasında geciken teslimatlar ve ürün hata modları öne çıkmaktadır. Bu risklerin etkisini azaltmak amacıyla lojistik ve tedarik zinciri verimliliğinin artırılması, kalite kontrol kapılarının sıklaştırılması ve satış sonrası müşteri deneyiminin sürekli destek programlarıyla güçlendirilmesi stratejik öncelikler arasında yer almıştır.

2024 yılı boyunca müşteri memnuniyeti odaklı etkinlikler arasında, müşteriye özel çözümler geliştirilmesi ve uzun soluklu partnerlik programlarının uygulanması öne çıkmıştır. Bu çalışmaların etkisi, tekrar satın alma oranlarındaki artış ve olumlu müşteri referanslarının çoğalması ile somut olarak gözlemlenmiştir.

Yönetsel Gelişim

FNSS

KURUMSAL HEDEFLERE ZAMANINDA VE KESİNTİSİZ ULAŞMANIN ANAHTARI: İŞ SÜREÇLERİ YÖNETİMİ



Bu bölümde

- Entegre Yönetim Sistemi
- Süreç Yönetimi Mimarisi
- Risk Yönetimi
- ISO 10002 & Müşteri Memnuniyeti Yönetimi
- Ar-Ge ve İnovasyon
- Siber Güvenlik
- Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yaklaşımı
- Tedarikçileri Geliştirme ve Destekleme Çalışmaları

FNSS Entegre Yönetim Sistemi Yaklaşımı

FNSS, Türk Silahlı Kuvvetleri ve müttefik kuvvetler için paletli ve tekerlekli Zırhlı Muharebe Araçları ile Silah Sistemlerinin tasarım, geliştirme, üretim, muayene ve teslimatının tüm aşamalarında; ayrıca pazarlama, tedarik, strateji, kaynak ve satın alma fonksiyonlarında uluslararası ve NATO yönetim sistemi standartlarına uyum sağlamaktadır. Uygulanan standartlar arasında ISO 9001 Kalite, AQAP 2110 NATO Kalite, ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti, ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği, ISO 14001 Çevre, ISO 50001 Enerji ve ISO 17025 Laboratuvar Yönetim Sistemleri yer almaktadır.

FNSS paydaşlarının beklentilerini karşılamayı, müşteri geri bildirimlerini yönetmeyi, sürdürülebilir kalkınma ilkesiyle ve ürün yaşam döngüsü yaklaşımıyla çevre dostu üretim yapmayı, iklim değişikliği etkilerini takip ederek çevre ayak izini en aza indirgemeyi, operasyonlarında enerji tüketimini azaltılmayı, enerji verimliliğini sağlanmayı ve enerji performansını artırmayı, güvenli çalışma ortamı yaratmayı, iş kazaları ve meslek hastalıklarını engellemeyi, uygulanabilir yasal gerekliliklere uymayı ve şirketi etkileyebilecek iç ve dış hususlar, ilgili tarafların beklentilerini de değerlendirerek yönetim sistemleri performanslarını sürekli iyileştirmeyi amaçlar.

FNSS'te uygulanan Entegre Yönetim Sistemi (EYS); ISO 9001 Kalite, ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti, ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği, ISO 14001 Çevre, ISO 50001 Enerji, AQAP 2110 NATO Kalite ve ISO 17025 Laboratuvar Yönetim Sistemlerini kapsamaktadır.

FNSS, Entegre Yönetim Sistemleri sertifikasyonlarını ve gerekli uygulamalarını 2024 yılında yakından takip etmiş yeniden belgelendirme ve sertifikasyon devamı için gerekli ara denetimleri başarı ile tamamlamıştır.

İç denetimler ile doğrulama

15 Nisan-31 Mayıs 2024 tarihleri arasında 62 iç tetkikçi ile gerçekleştirilen iç denetimler Entegre Yönetim Sistemi etkinliğini ve etkililiğini ölçümlemiştir. Diğer taraftan, güncellenen ISO

Süreç Yönetim Sistemi

Şirket amacına uygun olarak FNSS Temel Süreçleri geliştirilerek 2010 itibariyle Süreç Yönetim Mimarisi oluşturulmaya başlanmış ve düzenli aralıklarla gözden geçirerek detaylandırmıştır.

İş süreçlerinin tanımlanması, fonksiyonların ve projelerin matris organizasyon ile uyumlu şekilde çalışması için etkileşimlerinin netleşmesi, iş yapış şekilleri ve metotlarının belirlenmesi, iyileştirmelerin yapılması ve yaygınlaştırılması ihtiyaçlarına istinaden 'Süreç Yönetimi' yaklaşımı benimsenmiştir.

Süreç yönetimi yaklaşımında fonksiyonlar arası görevler ve arayüzlerin belirlenmesi, iş süreçleri arasındaki etkileşimdeki etkinliği ve verimliliğin artırılması; sürekli iyileştirme fırsatlarını belirlenmesi ve iyileştirmeler yapılması temel hedefleri bulunur. Bu kapsamda kapalı bir döngü ile yönetim desteklenmektedir. Planlama, tasarım, uygulama, işletim, ölçüm, kontrol ve süreç iyileştirmeleri faaliyetleri ile sürdürülebilir yönetişim temeli kurgulanır.



Yönetsel Gelişim FNSS

FNSS, dijital çözümlerle desteklenen bütüncül müşteri yönetimiyle beklentilerin ötesine geçmeyi hedefliyor.

27001: 2022 revizyonu başarıyla tamamlanmıştır. İç tetkik memnuniyet anketi sonuçlarına göre İç Tetkikçi ve Tetkik Edilen Memnuniyet Oranı %96 olarak hedeflenenin üstündedir.

Entegre yönetim sistemi ara kontrol ve dış denetim

FNSS'de ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 ve ISO 10002:2018 Entegre Yönetim Sistemi'nin 2. ara kontrol denetimi, 10–13 Haziran 2024 tarihleri arasında bağımsız bir üçüncü taraf denetim firması tarafından gerçekleştirilmiştir. Ortaya çıkan güçlü yönler ve bulgular takip edilmekte ve sürekli iyileştirme yaklaşımı ile ele alınmaktadır.

Kurumsal hedeflere sağlıklı bir şekilde ulaşmak için

FNSS, kurumsal hedeflerine zamanında ve kayıp yaşamadan ulaşabilmek amacıyla, faaliyet döngüsünün her aşamasında ortaya çıkabilecek riskleri tespit etmekte; bu risklerin gerçekleşme olasılıklarını değerlendirerek gerekli tedbirleri almakta ve önleyici aksiyonlar planlamaktadır.

Bu kapsamda, ilgili yönetmelikler doğrultusunda risk yönetimi uygulamaları dört temel adımda yürütülmektedir. Söz konusu adımlar, risklerin sistematik şekilde belirlenmesi, değerlendirilmesi, önceliklendirilmesi ve yönetilmesini içermektedir. FNSS, küresel iş dünyasındaki eğilimleri ve potansiyel tehditleri daha iyi analiz edebilmek için, Dünya Ekonomik Forumu'nun (WEF) 2024 Küresel Risk Raporu'nda yer alan risk başlıklarını dikkate almakta ve kendi değerlendirmelerini bu çerçevede gerçekleştirmektedir.

Memnuniyetten sadakate uzanan yol

FNSS, müşteri memnuniyetini sürekli geliştirme hedefi doğrultusunda, 2020 yılından itibaren ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Şikâyet Yönetimi Standardı çerçevesinde çalışmalarını sürdürmektedir.

Şirket, Müşteri İlişkileri Yönetimi Süreci'ni ana süreç yapısında tanımlayarak; projelerinin, ürünlerinin ve hizmetlerinin yaşam döngüsü boyunca müşteri ilişkilerini kurumsal olarak yönetmeyi, memnuniyeti ölçmeyi ve olumlu müşteri algısı oluşturmayı amaçlamaktadır.



Müşteri memnuniyetinin ölçülmesi ve artırılması amacıyla, geri bildirimlerin toplanması, analiz edilmesi ve iyileştirme süreçlerine entegre edilmesini içeren stratejiler uygulanmaktadır. Bu kapsamda, müşteri memnuniyeti anketleri, geri bildirim platformları ve düzenli müşteri toplantıları gibi araçlardan yararlanılmaktadır. Anketler; hizmetin hemen sonrasında, altı ayda bir, yılda bir veya iki yılda bir gibi farklı periyotlarda uygulanmakta ve ürün ile hizmet kalitesi, teslimat süreleri, müşteri hizmetleri, kullanım kolaylığı, görev performansı gibi kriterler değerlendirilmektedir.

2024 yılında, tasarım ve üretim faaliyetleri devam eden projeler ile teslimat sonrası projeler kapsamında, müşteri ve son kullanıcılara yönelik anketler gerçekleştirilmiştir.

FNSS internet sitesinde yer alan Geri Bildirim Portalı aracılığıyla 7/24 geri bildirim toplanabilmektedir. Laboratuvar hizmetleri değerlendirmelerinde, iç ve dış müşteriler için ortak kriterler kullanılmakta; proje bazlı anketlerde ise hizmet memnuniyeti, FNSS personelinin çalışmalarıyla ilgili iyileştirme alanları ve güçlü yönler belirlenmektedir.

Anket sonuçlarının ön analizi Kalite Yönetimi Direktörlüğü tarafından yapılmakta; ardından proje, program veya laboratuvar özelinde oluşturulan bölümler arası ekipler tarafından bütünsel olarak değerlendirilmektedir. Elde edilen bulgular, güçlü yönler, şikâyetler ve iyileştirme alanlarını ortaya koymakta; gerekli aksiyonlar Düzeltici ve İyileştirici Faaliyet Platformu'na kaydedilerek düzenli olarak takip edilmektedir.

Müşteri memnuniyetini artırmak amacıyla, çalışanlara yönelik eğitim ve farkındalık programları düzenlenmekte; müşteri odaklılık, iletişim becerileri ve problem çözme yetkinlikleri geliştirilmektedir. Müşteri memnuniyeti seviyesi, Temel Performans Göstergesi (KPI) olarak izlenmekte; proje, program ve laboratuvar bazlı özel metrikler, geri bildirimlere dönüş süreleri ve çözüm süreleri düzenli olarak takip edilmektedir.

FNSS, müşteri ilişkilerinin etkin yönetimi için dijital çözümlerden geniş ölçekte yararlanmaktadır. İnternet sitesindeki Geri Bildirim Portalı, Düzeltici ve İyileştirici Faaliyet Sistemi, intranet tabanlı araçlar ve saha hizmetleri platformları gibi sistemler sayesinde geri bildirimler hızla toplanmakta, analiz edilmekte ve çözüme kavuşturulmaktadır.

FNSS, müşteri memnuniyetini sürekli iyileştirmeyi hedeflemektedir.

Savunma sanayiinde inovasyonun öncüsü

FNSS Ar-Ge Merkezi, 2024 yılı itibarıyla 34 adet Ar-Ge projesini başarıyla tamamlamıştır.

Tamamlanan projelerin büyük çoğunluğu, şirketin kendi öz kaynaklarıyla hayata geçirilen

Yönetsel Gelişim FNSS

ve küçük ölçekli olarak tanımlanan Ar-Ge çalışmalarından oluşmaktadır. Bu kapsamda, platform seviyesindeki geliştirme faaliyetlerine katkı sağlayacak çeşitli alt sistem ve süreç iyileştirmeleri ile prototip testleri gibi birçok yenilikçi çalışma yürütülmüştür.

Aynı yıl içerisinde, 30'dan fazla Ar-Ge projesi aktif olarak devam etmiştir. Bu projeler arasında, ölçeklerine göre büyük ve küçük olarak sınıflandırılan ve ağırlıklı olarak FNSS'nin öz kaynaklarıyla gerçekleştirilen Ar-Ge çalışmalarının yanı sıra, müşterilerle imzalanan sözleşmeler kapsamında platform ve kule seviyesindeki ilk prototiplerin geliştirilmesi ile modernizasyon faaliyetlerine yönelik projeler de yer almaktadır.

Tüm Ar-Ge projeleri, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın 5746 sayılı Kanunu'nda tanımlanan Ar-Ge kriterlerine uygun olarak başlatılmakta, yürütülmekte ve sonuçlandırılmaktadır.
Bu yaklaşım, FNSS'nin yenilikçilik vizyonu ve sürdürülebilirlik politikası ile tam uyum sağlamaktadır.

FNSS, yürütülen her Ar-Ge projesinin, şirketin benimsediği inovasyon ilkesine katkı sağladığına ve uzun vadede tüm paydaşlarına değer katmaya devam edeceğine inanmaktadır.

Verimli ve etkileşimli iş birlikleri

2024 yılı, önceki faaliyet yıllarında olduğu gibi, FNSS açısından üniversiteler ve alt yüklenici firmalar ile aktif iş birliği içerisinde yürütülen, verimli ve etkileşimli bir dönem olmuştur.

Şirketin uzun vadeli vizyonunu şekillendiren Stratejik Plan ve buna ek olarak hazırlanan Teknoloji Yol Haritasında önceliklendirilen hedefler ve odaklanılması gereken teknolojik alanlar doğrultusunda; FNSS bünyesinde doğrudan yürütülmeyen ancak gelecek portföyünde yer alması öngörülen çeşitli alt sistem ve süreç geliştirme faaliyetleri, teknik çalışmalar ve test süreçleri için dış kaynaklı hizmet alımları gerçekleştirilmiştir.

Bu kapsamda, 2024 yılı içerisinde danışmanlık, alt sistem, süreç ve yöntem geliştirme hizmetlerini kapsayan toplam 14 yeni iş birliği sözleşmesi imzalanmıştır.

Gerçekleştirilen hizmet alımları, FNSS'nin inovasyon odaklı yaklaşımını desteklemenin yanı sıra, üniversiteler ve alt yüklenici firmalar ile kurulan stratejik ortaklıkların güçlendirilmesini, karşılıklı bilgi ve teknoloji transferinin artırılmasını sağlamaktadır. Bu tür iş birlikleri, FNSS'nin teknoloji tabanlı rekabet gücünün artırılmasında ve sürdürülebilir büyüme hedeflerinin desteklenmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

2024 Yılı Ar-Ge ve çevre dostu teknoloji uygulamaları

Hibrit Tahrik Sistemi ve Elektrikli Aktüatör Çalışmaları
FNSS, elektrik motorlarının entegre edildiği hibrit tahrik sistemi ve bu sisteme bağlı alt sistemler ile özellikle elektrikli aktüatör kullanımına yönelik Ar-Ge faaliyetleri yürütmektedir. Bu ürünleştirme çalışmaları, şirketin sürdürülebilirlik ve çevreye duyarlı teknoloji geliştirme vizyonunun somut bir yansımasıdır.

Hibrit tahrik sistemleri, fosil yakıt tüketimini minimize ederek karbon salımını azaltmakta; elektrikli aktüatörler ise klasik hidrolik veya pnömatik sistemlere kıyasla daha düşük enerji gereksinimi ile çalışarak toplam karbon ayak izinin düşürülmesine katkı sağlamaktadır. Yapısal avantajları sayesinde mekanik parça sayısının ve aşınmaya bağlı arıza risklerinin azalması, bakım aralıklarının seyrekleşmesini ve bakım süreçlerinde kaynak ile enerji tasarrufu sağlanmasını mümkün kılmaktadır.

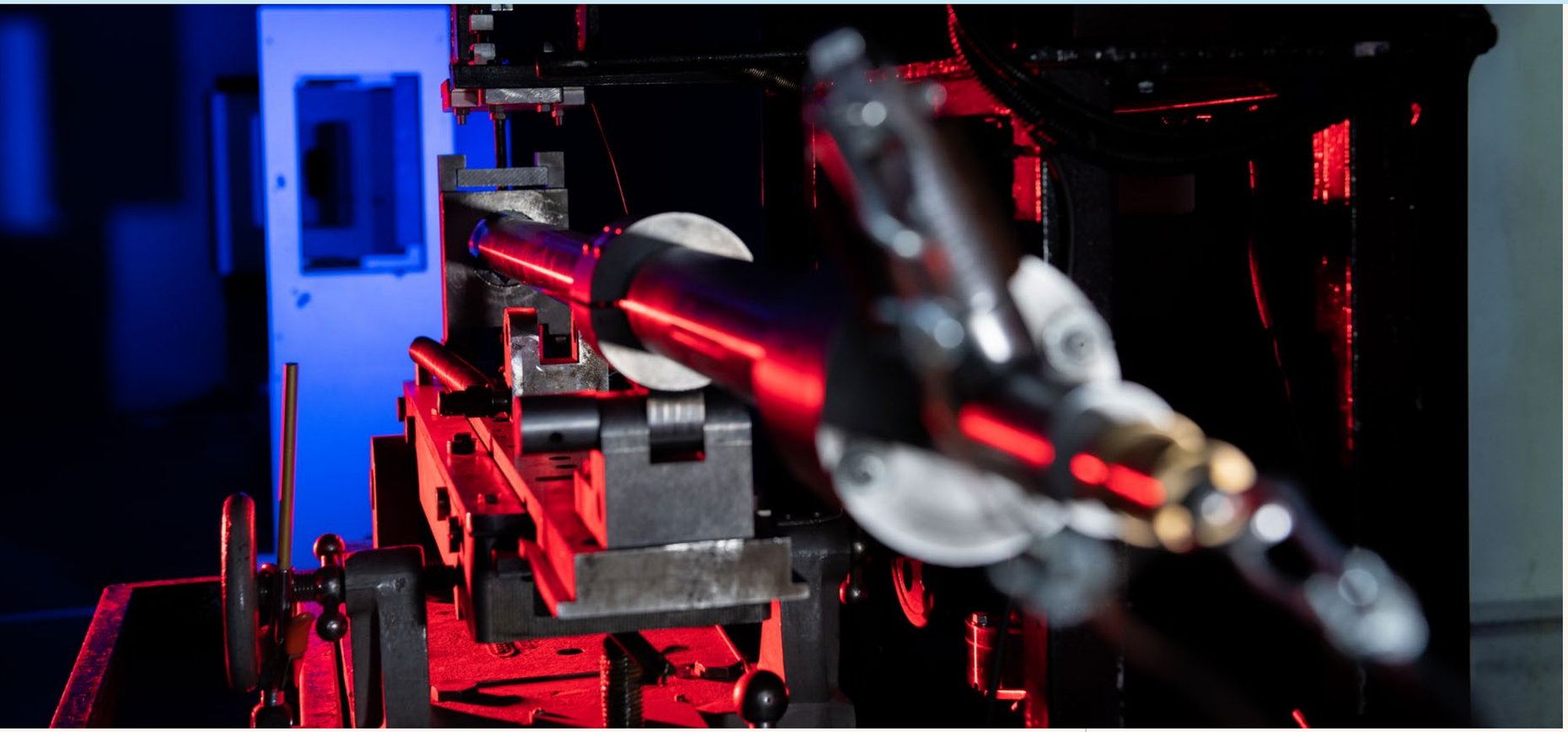
Ürünleştirme ve prototipleme çalışmaları halen devam ettiğinden, nihai performans ve çevresel kazanımlara ilişkin ölçümleme süreci başlatılmamıştır. Ölçümlendirme aşamasına geçildiğinde, sistemlerin karbon salımı ve operasyonel sürdürülebilirliğe sağladığı katkılar bilimsel verilerle desteklenecek ve raporlanacaktır.

Malzeme ve Özel İşlemler Birimi Çalışmaları
Malzeme ve Özel İşlemler Birimi, çevreye ve insan sağlığına olumsuz etkisi olabilecek kaplama türlerinin tespit edilmesi, malzeme proseslerinin azaltılması veya çevre dostu alternatiflerin devreye alınması yönünde çalışmalar yürütmektedir.

Teknoloji Yol Haritası Yönetimi
FNSS, pazar analizi, rekabet analizi, müşteri beklenti ve ihtiyaçlarının belirlenmesi, patent ve literatür taramaları ile iş fırsatları ve sektördeki güncel teknolojik gelişmeleri bütünsel olarak değerlendirmektedir. Bu analizler doğrultusunda, önümüzdeki beş yılı kapsayan hedefler detaylı şekilde ele alınmakta, Ar-Ge Merkezinin ürün geliştirme öncelikleri stratejik olarak belirlenmektedir.

Yürütülen çalışmalar, Ar-Ge'nin sadece teorik veya laboratuvar aşamasında kalmadan, pazara sunulabilir ve müşteri ihtiyaçlarını karşılayabilecek nitelikte somut ürünlere dönüşmesini sağlamayı hedeflemektedir. Bu sayede teknolojik araştırmaların sürdürülebilir katma değere dönüşmesi ve potansiyel iş fırsatlarının en verimli şekilde değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Ofis Havalandırma Sistemlerinde Verimlilik Artışı
Ofislerde kullanılan havalandırma sistemlerinin mevcut durumu ölçümlerle değerlendirilmiş, elde edilen bulgular doğrultusunda revizyonlar



FNSS, üniversite–sanayi iş birlikleri ve SAYP Programı ile akademik bilgi ve sanayi ihtiyaçlarını buluşturarak Ar-Ge ve inovasyonu güçlendiriyor.

yapılmıştır. Bu sayede sistemlerin verimliliğinde iyileşme sağlanmış; çalışma süreleri ve enerji tüketim miktarlarında düşüş gözlenmiştir.

Üniversite–sanayi iş birlikleri

Üniversitelerdeki teorik bilginin sanayiye katkısını önemseyen yaklaşımı doğrultusunda FNSS, Ar-Ge Merkezinde yürütülen iş birliği projelerinin sayısını artırmak amacıyla 2024 yılında, çoğunluğu üniversiteler bünyesindeki Teknoloji Transfer Ofisleri ve teknokentlerle düzenli toplantılar gerçekleştirmiştir. Bu sayede hem üniversitelerin mevcut altyapı ve imkânları hakkında bilgi edinilmiş hem de FNSS'nin Ar-Ge çalışmaları tanıtılarak iş birliği potansiyelinin artırılması hedeflenmiştir.

2024 yılı itibarıyla üniversite–sanayi iş birliği kapsamında 6 adet Ar-Ge projesi devam etmektedir. Bu projelerde farklı üniversitelerle ortak çalışmalar yürütülmekte ve akademik katkı sağlanmaktadır. Ayrıca, TÜBİTAK 2244 Sanayi Doktora Programı kapsamında desteklenen bir proje de sürdürülmektedir.

2022 yılında Sabancı Üniversitesi Nanoteknoloji Araştırma ve Uygulama Merkezi (SUNUM) ile imzalanan "Stratejik Ortaklık Temel Esasları Uzlaşı Tutanağı"nın yanı sıra, 2023 yılında İstanbul Teknik Üniversitesi İleri Araç Teknolojileri Uygulama ve Araştırma Merkezi (İLATAM) ve Milli Savunma Üniversitesi ile protokoller imzalanarak olası iş birliklerinin temelleri atılmıştır.

2024 yılı boyunca üniversitelerle çok sayıda bitirme projesi yürütülmüş, TÜBİTAK'ın farklı destek programları kapsamında iş birliği fırsatları değerlendirilmiştir. Bu temasların, 2025 yılında yeni Ar-Ge iş birliği protokollerine ve projelere dönüşmesi öngörülmektedir.

Ar-Ge insan kaynağı gelişimi ve teşvik mekanizmaları

Ar-Ge personelinin gelişimi

FNSS, Ar-Ge Merkezi personelinin sürekli gelişimini desteklemek amacıyla çok yönlü imkânlar sunmaktadır. Bu kapsamda, profesyonel gelişim programları, yurt içi ve yurt dışında teknik eğitimler, seminer ve fuar katılımları, sosyal eğitim ve gelişim platformları ile kurum içi bireysel ve takım koçluğu faaliyetleri yürütülmektedir. Tüm bu olanaklar çerçevesinde, her bir çalışanın potansiyelini ve yetkinliklerini en üst seviyeye taşıyacak şekilde kişiye özel gelişim planları oluşturulmaktadır.

Ar-Ge personelinin katıldığı eğitim ve etkinliklerin ardından, FNSS Gelişim Platformu üzerinden uygulanan "Geri Bildirim Anketi" ile katılımcı görüşleri toplanmakta ve İnsan Kaynakları birimi tarafından detaylı analiz edilmektedir. Bu analizler, edinilen bilgi ve becerilerin projelere yansımalarını tespit etmekte ve gelecekteki eğitim planlamalarına yön vermektedir.

Ar-Ge Merkezi'nde verilen eğitimlerin inovasyon kabiliyetlerine etkisinin ölçülmesine yönelik çalışmalar henüz başlatılmamış olup, bu alanda ilerleyen dönemde analiz ve ölçümleme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi planlanmaktadır.

Ödüllendirme Sistemleri

FNSS'de Ar-Ge faaliyetlerine yönelik mevcut ödüllendirme sistemi, Patent ve Faydalı Model Ödülleri ile Endüstriyel Tasarım Ödülleri olmak üzere iki ana kategoride yürütülmektedir. Başvurular ve ödüllendirmeler, Fikri ve Sınai Haklar Yönetimi Prosedürü'ne uygun şekilde gerçekleştirilmektedir.

Ar-Ge faaliyetlerinin sürekliliğini sağlamak, performansı artırmak ve katkı sağlayan çalışanları teşvik etmek amacıyla, mevcut sistemin yanı sıra

Yönetsel Gelişim FNSS

Ar-Ge personeline yönelik kişi bazlı yeni bir ödül sistemi tasarlanmıştır. Ar-Ge Ligi Ödüllendirmesi adı verilen bu sistem, çalışanların ulusal ve uluslararası yayın, makale, bildiri, kongre sunumu, teşvikli projelerin yürütülmesi veya bu projelerde görev alma gibi faaliyetlerini kapsamaktadır.

Siber Güvenlik ve İş Sürekliliği Yönetimi

Siber güvenlik çözümleri

FNSS, tabi olduğu mevzuatlar ve teknik altyapının güçlendirilmesine yönelik siber güvenlik hedefleri doğrultusunda Data Diod ürünü temin etmiş ve kurulumunu tamamlamıştır. Bu çözüm ile açık ağ ile kapalı ağ arasındaki veri iletişimi güvenli hale getirilmiştir. Özellikle Ar-Ge faaliyetlerinin yürütüldüğü kapalı CADx ağı ile internete erişimin sağlandığı şirket genelindeki açık ağ arasındaki veri transferleri Data Diod üzerinden yönetilmeye başlanmıştır.

İnternete açık BT hizmetlerinde güvenlik sıkılaştırmaları yapılmış, yenilenen FNSS Cep Uygulaması kimlik doğrulama ve veri iletişim mimarisi tehditlere karşı daha dirençli hale getirilerek yeniden tasarlanmış ve devreye alınmıştır.

Aylık zafiyet taramaları ve yıllık penetrasyon testleri ile teknik riskler düzenli olarak takip edilmekte; dışarıdan alınan tehdit istihbaratı ve SOC hizmetleriyle siber tehditler sürekli izlenmektedir. Tanımlanan riskler periyodik olarak gözden geçirilmekte, uzaktan çalışma kaynaklı yeni tehditler için kontrol tedbirleri değerlendirilmektedir.

İş sürekliliği ve farkındalık çalışmaları

FNSS, İş Sürekliliği ve Felaketten Kurtarma Planlarını güncel teknolojiler ve en iyi uygulamalar doğrultusunda revize etmektedir. Bu çalışmalar, olası kesinti ve felaketler karşısında iç ve dış paydaşların zarar görmemesi, hizmetlerin en kısa sürede yeniden sağlanabilmesi ve operasyonların minimum kesinti ile devam etmesini hedeflemektedir.

Tüm çalışanların bilgi güvenliği farkındalığını artırmak amacıyla e-learning eğitimleri, bilgilendirme e-postaları, oltalama simülasyonları ve birim yöneticilerinin desteğiyle farkındalık faaliyetleri yürütülmektedir. Uzaktan çalışma, parola güvenliği, oltalama saldırıları, cihaz güvenliği ve zararlı yazılımlar gibi son kullanıcıyı doğrudan etkileyebilecek tüm tehditler bu faaliyetlerin kapsamındadır.

Bilgi güvenliği süreçleri, her birimden en az bir temsilcinin yer aldığı özel bir ekip tarafından yürütülmekte; bu ekip, süreçlere ait bilgi güvenliği gereksinimlerinin takibini ve uygulanmasını organize etmektedir.

Dijital dönüşüm ve entegre uygulamalar

FNSS, dijital dönüşüm strateji ve hedefleri doğrultusunda, verimliliği artıracak ve otomasyonu sağlayacak entegre uygulamalar planlamaktadır. Bu hedefe ulaşmak için yapay zekâ, iş zekâsı ve robotik proses otomasyonu alanlarında çalışmalar sürdürülmüştür. Sürdürülebilirlik açısından, regülasyonların izin verdiği ölçüde bulut teknolojilerinden yararlanılmaktadır.

Müşteri ve Tedarikçi Deneyiminin İyileştirilmesi

Müşteri deneyimini ve dış paydaş geri bildirimlerini almak amacıyla FNSS Geri Bildirim Portalı kullanımına devam edilmiştir. Ayrıca müşteri deneyimini güçlendirmek için Field Service Management yazılımında çeşitli iyileştirmeler yapılmıştır.

Tedarikçi deneyimini artırmak amacıyla FNSS Tedarikçi Portalı'nın yeni versiyonuna yönelik geliştirme çalışmaları devam etmiştir.

İş Süreçlerinde Dijitalleşme ve Otomasyon

Düzeltici ve İyileştirme (DIF) Sistemi, kullanıcı memnuniyetini artırmak amacıyla ekranlarda sadeleştirme ve etkinliği artırıcı düzenlemelerle yenilenmiştir.

Satın alma sipariş onay süreçlerinin dijitalleşmesi, zaman ve kağıt israfının önlenmesi amacıyla E-PO yazılımı geliştirilerek devreye alınmıştır.

FNSS Cep Mobil Uygulaması ile başta yönetici onayları olmak üzere birçok İnsan Kaynakları uygulaması entegre edilmiştir.

Üretim ve Atölye Sistemleri

Atölye MES Sistemi talepler doğrultusunda iyileştirilmiş ve yeni versiyonu yayınlanmıştır. Şirket faaliyetlerine yönelik sorulara yanıt vermek ve günlük rutinlerde yapay zekâ desteği sağlamak amacıyla FNSS Assist YZ Platformu devreye alınmıştır.

Şirket içi iletişim ve paylaşım platformları

FNSS Cep Mobil Uygulaması ve Viva Engage gibi uygulamalar ile şirket içi bilgi paylaşımı ve iletişim desteklenmiş; bu uygulamaların yoğun şekilde kullanılması çalışan aidiyetini güçlendirmiştir.

Tedarikçi geliştirme ve değerlendirme

FNSS, tedarik zinciri yönetimini, kalite ve sürdürülebilirlik hedefleri doğrultusunda, teknoloji destekli altyapılar ve kapsamlı değerlendirme sistemleri ile yürütmektedir.

Teknoloji destekli tedarikçi yönetimi

Tedarikçi seçimi ve performans izleme süreçlerinde bilgi teknolojileri altyapısı ve özel yazılımlardan etkin şekilde yararlanılmaktadır. ERP sistemi üzerinden yürütülen tedarik zinciri yönetimi; Tedarikçi Portalı ile güvenli iletişim ve bilgi paylaşımını sağlamakta, İş Zekâsı (BI Tool) uygulaması ise tedarikçi performansının,

Yönetsel Gelişim FNSS

sürdürülebilirliğinin ve izleme süreçlerinin etkinliğini artırmaktadır. Tedarikçiler, Tedarikçi Portalı üzerinden sevkiyatlarına ilişkin palet bilgilerini iletmekte, bu sayede araç yönlendirmeleri konum bazlı olarak yapılarak çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlanmaktadır. Tedarikçilere gönderilen hammaddeler, kesim şemaları doğrultusunda optimize edilerek hem malzeme kullanımında verimlilik hem de üretim süreçlerindeki hurdaların azaltılması hedeflenmektedir.

Bu sistemler, tedarikçi geliştirme çalışmalarını destekleyerek kalite ve verimliliğin artırılmasına önemli katkı sağlamaktadır.

Tedarikçi sahasında muayene, test ve kabul faaliyetleri için Tedarikçi Portalı üzerinden talepler alınmakta ve operasyonel planlaması sağlanmaktadır. Dijital olarak ilerleyen süreçte parçaların FNSS tesislerine sevkiyatı öncesinde kontrolleri yapılarak kayıtlar için uçtan uca izlenebilirlik sağlanmaktadır.

Risk odaklı tedarikçi seçimi ve değerlendirme

FNSS, tedarikçi seçiminde ve değerlendirmesinde Çevresel, Sosyal ve Yönetişim (ÇSY) kriterlerini dikkate almaktadır. Çevresel değerlendirmede, tedarikçilerin çevreye yönelik maliyetleri azaltma kabiliyeti, atık yönetiminde etkinliği ve çevre dostu



çözümler geliştirme yetkinliği gözden geçirilmektedir. Sosyal boyutta, çalışan eğitimleri, sosyal sorumluluk faaliyetleri ve iş gücünün verimli kullanımı incelenmektedir. Yönetişim kriterleri kapsamında ise yönetim sistemlerinin uygulanma düzeyi, şirket içi denetim mekanizmaları ve çıkar çatışmalarını önleyici uygulamalar değerlendirilmektedir. Bu kriterler, tedarikçilerin puanlanması ve sınıflandırılmasında belirleyici rol oynamaktadır.

EYDEP katılımı ve katkılar

FNSS, Savunma Sanayii Başkanlığı liderliğinde yürütülen Endüstriyel Yetkinlik Değerlendirme ve Destekleme Programı (EYDEP)'e kurucu ortak olarak en başından itibaren katılmıştır. Program, sektörel yetkinlik ve kapasite değerlendirmeleri yaparak yeni tedarikçi adayları için geniş bir paydaş ağı oluşturmakta ve mevcut tedarikçilerin düzenli izlenmesine katkı sağlamaktadır. FNSS, alt yüklenicilerle ortak bir dil geliştirerek, inceleme ve değerlendirme süreçlerinde standart bir çerçeve sunmakta ve sektörün gelişimi için yol haritalarının oluşturulmasına katkıda bulunmaktadır.

EYDEP kapsamında potansiyel tedarikçiler değerlendirilmiş, onaylı tedarikçilerin yeniden değerlendirilmesi süreçlerinde de programdan yararlanılmıştır. Ayrıca FNSS çalışanlarına, Entegre Yönetim Sistemi, ISO 19011, AS 9100 ve ISO 31000 Risk Yönetim Sistemi gibi standartlara yönelik değerlendirme yapabilmeleri amacıyla eğitimler verilmiştir.

Yönetsel Gelişim

TÜMAD

UÇTAN UCA ARTAN DİJİTALLEŞME ÇALIŞMALARI



Bu bölümde

- Nurol GPT Pilot Uygulamaları
- ISO 27001:2022 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi ile Uyumlu Faaliyetler
- Uçtan Uca İzlenebilir Bir Tedarik Sistemine Yönelik Çalışmalar
- 113 Yeni Tedarikçinin Ağa Eklenmesi ile Maliyetlerde Yaklaşık %17,25 Düşüş
- %14'lük Yerel Satın Alma Hedefine Tam Uyum

Teknoloji odaklı keşif ve iş birlikleri

Yurt içi Ar-Ge kapsamında 2024 yılında yaklaşık 25.000 metre sondaj ve 110 km jeofizik ölçüm gerçekleştirilmiş; 8.000'in üzerinde yüzey numunesi jeokimyasal analize tabi tutulmuştur. Buna ek olarak 27.000'den fazla sondaj numunesi analiz edilmiştir. Tüm çalışmalar, ulusal ve uluslararası standartlara uygun biçimde, iş sağlığı ve güvenliği ile çevresel sürdürülebilirlik ilkeleri gözetilerek tamamlanmıştır.

Küresel ölçekte rekabet gücünü artırmak ve yeni yatırım fırsatları geliştirmek amacıyla, yurt dışında 100'ün üzerinde maden sahasında inceleme yapılmıştır. Bu çalışmalar, potansiyel projelerin erken aşamada belirlenmesini, portföyün dengeli biçimde çeşitlendirilmesini ve yatırım kararlarında teknik–ekonomik temelli bir yaklaşımın sürdürülmesini sağlamıştır.

Sektördeki yenilikçi çözümleri takip etmek ve iş birliklerini güçlendirmek üzere Suudi Arabistan, Kanada ve Kazakistan'da düzenlenen üç büyük uluslararası maden fuarına katılım sağlanmıştır. Bu etkinlikler aracılığıyla teknoloji trendleri yakından izlenmiş, tedarikçi ve iş ortaklarıyla ilişkiler derinleştirilmiş ve Ar-Ge gündemine katkı sunacak bilgi aktarımı gerçekleştirilmiştir.

Süreçten veriye: entegre dijital dönüşüm

TÜMAD Madencilik, operasyonel verimliliği artırmak ve sürdürülebilirlik hedeflerine katkı sunmak amacıyla dijital dönüşüm programını 2024 yılında da kararlılıkla sürdürmüştür. Bu kapsamda, hâlihazırda etkin kullanılan QDMS sistemine ilave modüller eklenerek kimyasal yönetimi, saha kabul ve değişim yönetimi süreçlerinin dijitalleştirilmesine başlanmış; süreçlerin standartlaşması, izlenebilirliği ve performansı güçlendirilmiştir.

Grup düzeyinde ise, Nurol Holding öncülüğünde kurumsal karbon ayak izi hesaplamalarında dijital geçiş için yazılım firmalarıyla iş birliği süreçleri başlatılmıştır. Böylece veri bütünlüğü, denetlenebilirlik ve kapanış sürelerinde iyileşme hedeflenmektedir.

Ayrıca Nurol GPT pilot uygulamaları devreye alınarak yapay zekâ destekli süreç optimizasyonu için önemli bir adım atılmıştır. Pilotlar; belge arama ve özetleme, standart formların otomatik doldurulması, olay sınıflandırma ve iş akışı yönlendirme gibi alanlarda verimlilik ve kalite artışı sağlamayı amaçlamaktadır.

TÜMAD, bu yolculuğu ölçeklenebilir çözümler ve güçlü veri yönetişimiyle sürdürerek; daha hızlı, izlenebilir ve çevresel hedeflerle uyumlu bir operasyon yapısı oluşturmayı hedeflemektedir.

Yeni uygulamalarla güçlenen veri güvenliği

TÜMAD, 2019'dan bu yana sürdürdüğü ISO 27001 çalışmalarını 2024'te de devam ettirmiş; bilgi güvenliği politikalarını yıllık gözden geçirme döngüsüyle süreç değişikliklerine uygun biçimde revize etmiştir. Bu iyileştirmeler, iç/dış paydaşlarla etkileşimde güvenlik ve işlevsellik dengesini güçlendirmiştir.

Bilgi güvenliği politikaları her yıl düzenli olarak gözden geçirilmekte ve değişen süreçlere uygun şekilde revize edilmektedir. Bu iyileştirmeler sayesinde, şirket içi ve dışı paydaşlarla etkileşim daha güvenli, daha izlenebilir ve daha verimli hâle gelmiştir. Buna ek olarak, TÜMAD altyapısına entegre edilen yeni teknolojiler ile veri güvenliği

Yönetsel Gelişim TÜMAD

süreçleri güçlendirilmiş; risklerin proaktif biçimde tespiti, yanıtlanması ve raporlanması desteklenmiştir.

2024'te sistem odalarının fiziksel güvenliği güçlendirilmiş, kartlı geçiş altyapısına geçilerek yetkisiz erişim riskleri azaltılmıştır. Doküman yönetimi üzerinden yetki ve sorumluluklar netleştirilmiş; erişimlerin izlenebilirliği ve "en az ayrıcalık" prensibine uyum pekiştirilmiştir.

Siber dayanıklılığı artırmak amacıyla yıl boyunca iki kapsamlı sızma testi yürütülmüş; tespit edilen açıklar için aksiyon planları oluşturularak iyileştirmeler uygulanmıştır. Böylece BT varlıklarının tehditlere karşı konfigürasyon sertleştirme, yama yönetimi ve izleme eksenlerinde olgunluğu yükseltilmiştir.

Çalışan farkındalığı kapsamında yılda en az iki kez düzenlenen eğitimlerde veri koruma, güvenli internet kullanımı ve siber tehditlere karşı önlemler öne çıkmıştır. Eğitim çıktıları operasyonel uygulamalara entegre edilerek kurum genelinde güvenlik kültürü desteklenmiştir.

Her lokasyon için seçilen uzmanlardan oluşan Bilgi Güvenliği Ekibi, ISO 27001'in uygulanması ve sürdürülmesi, risk yönetimi ve süreç koordinasyonundan sorumlu olarak bütünsel yönetişimi sağlamaktadır.

Risklerin ve tehditlerin belirlenmesi

TÜMAD, tüm lokasyonlarında bilgi güvenliği risklerini sistematik olarak tanımlayarak QDMS (Kalite Doküman Yönetim Sistemi) üzerinden kaydeder ve izler. Bu yapı; risklerin görünür kılınmasını, sorumlulukların netleştirilmesini ve iyileştirme aksiyonlarının takip edilmesini sağlar. Böylece olası tehditlere karşı proaktif önlemler alınır, risklerin olasılık/etki düzeyleri periyodik değerlendirmelerle güncellenir ve kurumsal siber dayanıklılık sürekli güçlendirilir.

Planlanan yatırımlar ve sürekli iyileştirme

TÜMAD, bilgi güvenliği ve siber güvenlik alanında her yıl düzenli sızma testleri, farkındalık eğitimleri ve iç tetkikler yürütmeye devam etmektedir. Bu faaliyetlerin kapsamının genişletilmesi ve çıktılarına dayalı iyileştirmelerin hayata geçirilmesi hedeflenmektedir. Program; standartlara uyumu pekiştirirken, süreç olgunluğunu artırmayı, risklerin erken tespitini ve kontrol etkinliğinin sürekliliğini sağlamayı amaçlar.

TÜMAD, riskleri öngören, verimliliği artıran ve sürdürülebilirliği odağa alan tedarik zinciri yaklaşımıyla fark yaratıyor.

Çevik ve yalın tedarik zinciri yönetimi

TÜMAD, tedarik zinciri yönetimini Çevik Tedarik Zinciri stratejisiyle, yalın prensipler ve sahada entegre dış kaynak kullanımını bir arada uygulayarak yürütmektedir. Bu model; hızlı ve zamanında tedarik, uygun maliyet ve beklenen kalite/performans hedeflerini, rekabetçi ve geliştirilebilir bir tedarikçi yönetim politikasıyla güvence altına almaktadır.

Şirket, en az stokla en yüksek fayda sağlayan; güvenli, izlenebilir ve asgari riskli mal/hizmet alımı yaklaşımını benimsemiştir.

Yerel ve yerinden tedarik politikası kapsamında, yerel tedarikçi geliştirme programları uygulanır. Kritik ürün ve hizmet sağlayıcıları için sayısal tekniklere dayalı ve uzman görüşleriyle desteklenen performans ölçümü ile yerinde ziyaretler gerçekleştirilir. Diğer kapsam tedarikçilerde ise genel değerlendirme ve nicel performans göstergeleri kullanılarak tedarik zincirinin güvenilirliği, dayanıklılığı, verimliliği ve sürdürülebilirliği artırılır.

Zincirin tüm fonksiyonlarında yapılan risk analizleri, olası tehdit ve fırsatların önceden görülmesini; önlem ve karar mekanizmalarının proaktif biçimde devreye alınmasını sağlar. Mevcut dijital tedarik zinciri çözümleri sürekli geliştirilmekte, otomasyon seviyesi yükseltilerek çeviklik ve görünürlük güçlendirilmektedir.

Gelecek dönemde satın alma kararlarında; adil işçilik uygulamaları, karbon salımlarının kontrolü ve çevresel sürdürülebilirlik kriterlerinin ağırlığı artırılacak; bu unsurlar sözleşme ve tedarikçi değerlendirme süreçlerine sistematik biçimde entegre edilecektir.

Uçtan uca dijital tedarik

TÜMAD, tedarik zinciri yönetiminde dijital sistemleri ve teknolojiyi uçtan uca entegre ederek ölçülebilir, iyileştirilebilir ve geliştirilebilir bir yapı kurmayı hedeflemektedir. Bu yaklaşım; süreçlerin uluslararası standartlarda, izlenebilirlik ve performans metrikleriyle yönetilmesini, çevikliğin artmasını ve operasyonel risklerin azalmasını sağlar.

Bu kapsamda SAP MM ve SAP WMS satın alma ile depo süreçlerinin uçtan uca izlenebilirliğini ve çözümünü desteklerken; SAP SRM–SLC tedarikçi yaşam döngüsü, performans ve uyum yönetimini merkezileştirmekte, Pratis e-ihale portalı ise ihale süreçlerinde şeffaflık, rekabetçilik ve dokümantasyon tutarlılığını sağlamaktadır. Bu yapı, maliyet optimizasyonu, stok verimliliği ve tedarikçi performansında sürekli iyileşmeyi güvence altına almaktadır.

Etik ve yerel bir yaklaşım ile geleceğe

TÜMAD tedarik zinciri, ulusal ve uluslararası belgeler çerçevesinde şekillendirilmekte; çocuk ve zorla çalıştırmanın önlenmesi, güvenli ve hijyenik çalışma koşullarının sağlanması, adil ücret ve

Yönetsel Gelişim TÜMAD

çalışma saatlerinin gözetilmesi, etik kaynak bulma ve satın alma, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele, çevre bilincinin artırılması ve sürdürülebilirlik ilkeleri uygulanmaktadır. Çalışılacak her tedarikçi özenle seçilmekte; şirketin benimsediği etik değerlerin tedarikçiler tarafından da politika olarak benimsenmesi beklenmektedir. "Yeşil Tedarikçi Seçimi" politikası kapsamında, tedarikçilerden ve potansiyel tedarikçilerden her yıl Sürdürülebilirlik Politikalarının paylaşılması talep edilmektedir.

Tedarikçi değerlendirme ve yönetişim

Tedarik zinciri yönetiminde, her yıl bir önceki yılın verileri referans alınarak değerlendirilecek tedarikçiler belirlenmektedir. EYS Bölümü ile Çevre ve Sosyal birimlerin katılımıyla tedarikçi değerlendirme programı başlatılmaktadır. "TÜMAD Tedarik Zinciri Soru Havuzu" ndan seçilen en az dört soru, çevre, sosyal ve yönetişim konularını kapsayacak şekilde tedarikçilere yöneltilmektedir. Değerlendirmeler, sayısal tekniklere dayalı, uzman görüşlerinin desteklediği ve SAP SLC üzerinden yürütülen bir puanlama sistemi ile yapılmaktadır. Bu kapsamda, tedarikçilerin çevre politikaları, sosyal sorumluluk çalışmaları ve iş sağlığı–güvenliği uygulamalarına verdikleri yanıtlar raporlanmakta ve sonraki dönemlerde takip edilmektedir.

2024 iyileştirmeleri ve optimizasyon sonuçları

- Performansa dayalı değerlendirme çalışmalarıyla ürün ve hizmet kalitesinin artırılması sağlanmıştır.
- İthal malzemelerin yerlileştirilmesi ve yerinden alınması yoluyla, gümrük avantajları haricinde %40'a varan kâr marjı elde edilmiştir.
- 113 yeni tedarikçi ağa eklenmiş; maliyetlerde yaklaşık %17,25 düşüş sağlanmış ve iş performansı iyileştirilmiştir.
- Yerel satın alma oranı için belirlenen %14'lük hedef 2024 yılında tutturulmuştur.
- Stok optimizasyonu kapsamında min–max değerler yeniden belirlenmiş ve teknoloji uygulamalarıyla desteklenmiştir.



- Kimyasal sipariş süreçleri, gerçekleştirilen risk analizleri sonucunda optimize edilmiş ve %30'a varan ek maliyet tasarrufu sağlanmıştır.
- Sözleşmesel altyapı güçlendirilmiş; özellikle yüksek montanlı ekipmanlarda riskleri azaltan çerçeve anlaşmalar yapılmıştır.
- Depo süreçleri, yılda dört kez gerçekleştirilen stok sayımıyla kontrol altında tutulmuştur.
- Malzeme güvenliği kontrolleri, teknoloji uygulamalarıyla desteklenmiştir.
- 5S uygulaması, güvenlik unsurunun eklenmesiyle 6S çalışmasına dönüştürülmüştür.

Dijital altyapı ve izlenebilirlik

TÜMAD tedarik zinciri yönetiminde performans ve süreç göstergeleri düzenli olarak izlemektedir. SAT ve SAS hedef sapmaları aylık bazda, SAS termin süreleri ile Açık SAS verileri ise üç aylık periyotlarla takip edilmektedir. SAT'tan SAS'a dönüşüm süreleri aylık olarak raporlanmakta, stok devir hızı ve ölü stok kritik düzeyleri üçer aylık dönemlerle kontrol edilmektedir. Ayrıca, yıllık tedarikçi değerlendirmeleri raporlanarak izlenebilirlik ve performans ölçülmekte; muadil tedarikçi çalışmaları ile yerel satın alma hedefleri de düzenli olarak takip edilmektedir. Yerlileştirme ve maliyet düşürme programları raporlanmakta, bölüm verimliliği ve motivasyonu artırmak için ise düzenli toplantılar, çalıştaylar ve kalite dokümantasyonu gerçekleştirilmektedir.

Tedarikçi memnuniyeti

"Tedarikçi Değerlendirme Programı" ziyaretleri sonrasında tedarikçilerden geri bildirimler alınmakta ve raporlanmaktadır. Ayrıca, yalnızca Tedarik Zinciri–Satınalma personeliyle gerçekleştirilen görüşmelerde tedarikçilerin önerileri kayıt altına alınmakta ve bu önerilere yönelik çözüm önerileri geliştirilmektedir.

Küresel ölçekte yaşanan lojistik darboğazlar, gümrük masrafları, pandemi ve savaşlar nedeniyle oluşan riskler sonucunda enerji, hammadde ve işçilik maliyetlerinde artışlar yaşanabilmektedir. Bu koşullara bağlı olarak tedarik maliyetleri ve termin süreleri etkilenmekte; zorunlu stoklama maliyetleri ortaya çıkabilmektedir. TÜMAD tarafından gerçekleştirilen risk analizleri, SWOT ve Pareto analizleri ile KPI çalışmaları sayesinde, stokların önceden yerine konulması, maliyetlerin düşürülmesi veya sabitlenmesi ve tedarik sürekliliğinin sağlanması mümkün hale getirilmektedir.

Eğitim ve gelişim çalışmaları

Tedarik Zinciri çalışanlarının eğitim talepleri her yıl yöneticilere iletilmekte; onaylanan eğitimler tamamlanarak kayıt altına alınmaktadır. Yönetici önerileri ve paylaşılan referans materyaller, eğitim programının bir parçası haline getirilmektedir. Ayrıca, tedarikçi ziyaretleri sonrasında önerilen eğitimler ve belgelendirmeler raporlanmakta ve takip edilmektedir.

Yönetsel Gelişim

NurolBank

EN ÜST SEVİYEDE ÖNCELİKLENDİRİLEN RİSK YÖNETİMİ



Bu bölümde

- Güçlü Bir Risk Yönetimi Yapısı
- İçsel Sermaye Yeterliliği Değerlendirme Süreci (İSEDES)
- SIEM ve SOAR
- Periyodik Güvenlik Komitesi Toplantıları
- Yeni İnternet Sitesi ve Şubesi
- Dijital Geleceğe Kararlı Adımlar

Risk yönetiminin gereklerine tam uyum

NurolBank'ta risk yönetimi faaliyetleri, doğrudan Yönetim Kurulu'na bağlı ve icracı birimlerden bağımsız olan Risk Yönetimi Bölümü tarafından yürütülmektedir. Bölüm, Yönetim Kurulu tarafından onaylanan ve düzenli güncellenen politika ve prosedürler doğrultusunda tanımlanan risklerin ölçülmesi, izlenmesi, kontrol edilmesi ve raporlanmasına ilişkin çalışmalarını sürdürmektedir.

Risk yönetim sisteminin temel amacı, belirlenen politika, prosedür ve limitler doğrultusunda Banka'nın maruz kaldığı riskleri etkin şekilde izlemek, kontrol etmek ve gerektiğinde düzenlemektir. Bu kapsamda riskler tanımlanır, ölçülür, raporlanır, izlenir ve kontrol edilir; ayrıca risk profiliyle uyumlu içsel sermaye gereksinimi belirlenir. NurolBank, Yönetim Kurulu'nun belirlediği risk iştahı çerçevesinde, risk kapasitesini dikkate alarak üstleneceği risk seviyesini düzenli olarak gözden geçirmektedir.

İçsel sermaye yeterliliği değerlendirme süreci (İSEDES) kapsamında, konsolide ve konsolide olmayan bazda maruz kalınabilecek riskler için stres testleri ve senaryo analizleri yapılmakta ve sonuçlar Yönetim Kurulu'na sunulmaktadır. Ayrıca, Risk Yönetim Programı çerçevesinde destek hizmeti alınan kuruluşlara yönelik yıllık risk analiz değerlendirmeleri Risk Yönetim Bölümü koordinasyonunda gerçekleştirilmektedir. Bilgi sistemleri riskleri de Banka'nın bütünsel risk yönetimi sürecine entegre edilmiş olup, bu riskler risk envanteri üzerinden takip edilmekte ve Yönetim Kurulu'na düzenli olarak raporlanmaktadır.

NurolBank'ın risk yönetimi çalışmaları; kredi, piyasa, operasyonel, bankacılık hesaplarından kaynaklanan faiz oranı, likidite ve diğer risk kategorilerini kapsamaktadır. Banka'nın finansal performansına, kurumsal yönetim uygulamalarına ve risk yönetimine ilişkin değerlendirmelere yıllık ve ara dönem faaliyet raporlarında yer verilmekte; söz konusu raporlar NurolBank'ın kurumsal web sitesi üzerinden tüm paydaşlarla paylaşılmaktadır.

Geleceğin bankacılığında güvenlik ve dijitalleşme

2024 yılında SIEM (Security Information and Event Management) ve SOAR (Security Orchestration, Automation, and Response) sistemlerinin devreye alınması, NurolBank'ın güvenlik olaylarına ve anomali tespitine yönelik kapasitesini önemli ölçüde artırmıştır. Bu kapsamda, yeni bir kural havuzuna geçiş yapılmış ve tüm sunucular için log yönlendirme işlemleri tamamlanmıştır. Yönlendirilen loglar, kapsamlı bir analiz sürecine tabi tutulmuş ve Advanced Audit Policy uygulanarak, güvenlik izleme ve olay yönetimi süreçleri daha da güçlendirilmiştir.

Sistemlerin kesintisiz hizmet verebilmesi ve olası donanım ya da yazılım arızalarına karşı yüksek erişilebilirliğin sağlanması amacıyla, aktif-aktif mimaride çalışan bir altyapı inşa edilmiştir. Bu yapı sayesinde, sistem bileşenleri aynı anda çalışarak yükü paylaşmakta, herhangi bir bileşende oluşabilecek sorun diğer bileşenler tarafından telafi edilerek hizmetin aksamadan devam etmesi sağlanmaktadır. Böylece iş sürekliliği en üst düzeyde güvence altına alınmıştır.

Yönetsel Gelişim NurolBank

Log verilerinin etkin toplanması ve analizi, potansiyel güvenlik tehditlerinin daha hızlı tespit edilmesini sağlayarak müdahale kapasitesini artırmıştır. Uç nokta güvenliği için mevcut çözümlere ek olarak Extended Detection and Response ürünü devreye alınmış, entegrasyon sayesinde zararlı yazılımlar ve siber saldırılara karşı daha kapsamlı koruma sağlanmıştır.

Merkezi kontrol paneli üzerinden gelişmiş tehdit tespiti ve yanıt imkanları sunularak güvenlik olaylarına hızlı müdahale mümkün hale gelmiştir. Bu iyileştirmeler, Banka'nın güvenlik altyapısını güçlendirerek anomali tespiti ve uç nokta korumasında daha yüksek güvenlik seviyesi sağlamıştır.

Aylık güvenlik komitesi toplantılarında mevcut güvenlik prosedürleri detaylı biçimde gözden geçirilmiş; analizler sonucunda ihtiyaç duyulan güncellemeler ve iyileştirmeler belirlenerek komite onayıyla hayata geçirilmiştir. Ayrıca yıl içinde yayına alınan web siteleri için penetrasyon testleri uygulanmış; yapılan kontrollerde herhangi bir güvenlik açığına rastlanmamıştır.

Kapsamlı eğitimlerle destekli bir süreç

Bilgi güvenliği kültürünün yerleşmesini ve paydaşlarda siber güvenlik bilincinin artırılmasını sağlamak amacıyla her yıl tüm çalışanlara siber güvenlik farkındalık eğitimi verilmektedir. Bu eğitimler, çalışanların güncel tehditlere karşı daha bilinçli hareket etmelerini ve kurumsal varlıkları etkin şekilde koruyabilmelerini desteklemektedir.

NurolBank ile çalışan dış hizmet sağlayıcılar için de ayrı eğitim programları uygulanmakta olup, tedarikçilerin siber güvenlik standartlarına uygun davranması ve risk oluşturan hatalardan kaçınması hedeflenmektedir. Eğitimlerde oltalama saldırılarıyla mücadele, güçlü parola yönetimi, güncel siber saldırı yöntemleri, kötü amaçlı yazılım tehditleri ve ağ güvenliği gibi temel konular ele alınmaktadır.

Katılımcılar gerçek senaryolar ve örnek vakalarla bilgilendirilmekte, böylece teorik bilginin uygulamaya aktarılması konusunda farkındalık kazanmaktadır. Eğitim sonunda yapılan değerlendirmelerle bilgi düzeyleri ölçülmekte ve içerikler sürekli iyileştirme yaklaşımıyla güncellenmektedir. 2024'te kurumsal varlıkların dış tehditlere karşı korunması amacıyla Brandefense, EchoCTI ve ThreatMon gibi sağlayıcılar değerlendirilmiş ve süreç sonunda bir çözüm ortağı ile çalışılmaya başlanmıştır.

NurolBank, penetrasyon testleri ve düzenli denetimlerle sistem güvenliğini test ediyor ve güvenlik açıklarını minimuma indiriyor.

Bilgi Güvenliği Ekibi

NurolBank'ta Bilgi Güvenliği Ekibi bilgi güvenliği ve siber güvenlik süreçlerinin etkin bir şekilde yürütülmesinden sorumludur.

Bilgi Güvenliği Ekibinin Ana Sorumlulukları:

- **Politika ve Süreç Yönetimi:** Kurum genelinde uygulanacak bilgi güvenliği politikalarının, prosedürlerinin ve süreç dokümanlarının hazırlanması, güncellenmesi ve ilgili yönetim seviyelerinde onaya sunulması sağlanmaktadır. Bu belgeler, kurumun güvenlik stratejisini ve operasyonel uygulamalarını yönlendirmektedir.
- **Bilgi Varlığı ve Risk Yönetimi:** Bilgi güvenliği perspektifiyle tüm bilgi varlıklarının sınıflandırılması yapılmakta, her bir varlık için gizlilik, bütünlük ve erişilebilirlik (CIA) ilkeleri doğrultusunda risk analizlerine katkı sunulmaktadır. Ekip, bilgi güvenliği risklerinin tanımlanması, değerlendirilmesi ve kontrol edilmesi süreçlerine aktif olarak dâhil olmaktadır.
- **Kurumsal Uyumun Sağlanması:** Bilgi güvenliği ekibi, kurumun bilgi güvenliği gereksinimlerini iş hedefleri ve stratejileriyle uyumlu hale getirmek üzere ilgili iş birimleriyle koordineli şekilde çalışmakta, kurum genelinde bilgi güvenliği kültürünün tesis edilmesine katkı sunmaktadır.
- **Mevzuat ve Standartlara Uyum:** Ekip, bilgi güvenliği ile ilgili ulusal ve uluslararası mevzuat hükümleri, düzenleyici otoriteler tarafından belirlenen yükümlülükler ve kabul görmüş standartlara (örneğin ISO 27001, KVKK, NIST) uyumu sağlamak üzere sürekli izleme ve değerlendirme faaliyetlerinde bulunmaktadır.
- **Test ve Denetim Faaliyetleri:** Bilgi güvenliği testleri (penetrasyon testi, zafiyet taramaları, DLP kontrolleri vb.) düzenli olarak yürütülmekte ve sonuçları izlenmektedir. Ayrıca, tespit edilen açıklar veya uygunsuzluklara yönelik düzeltici/önleyici faaliyetler planlanmakta ve takibi yapılmaktadır.
- **Proje ve Değişiklik Yönetimi:** Kritik projelerde ve teknolojik değişikliklerde bilgi güvenliği gereksinimlerinin tanımlanması, bu gereksinimlerin projelere entegre edilmesi ve proaktif güvenlik önlemlerinin alınması süreçlerine aktif katkı sağlanmaktadır.
- **Farkındalık ve Eğitim:** Kurum içi ve dışı paydaşlara yönelik bilgi güvenliği farkındalık eğitimleri planlanmakta ve yürütülmektedir. Bu eğitimlerle kullanıcıların güvenlik bilinci artırılarak insan kaynaklı güvenlik açıklarının azaltılması hedeflenmektedir.

Dijital Dönüşüm

2024 yılında NurolBank'ın dijital dönüşüm stratejisi kapsamında altyapı modernizasyonu, kullanıcı deneyiminin iyileştirilmesi ve güvenli veri erişimi önceliklendirildi. Bu doğrultuda internet bankacılığı arayüzü yeniden tasarlanarak devreye alındı ve kullanıcıların işlemlerini daha hızlı, sade ve mobil uyumlu şekilde gerçekleştirmesi sağlandı. Aynı süreçte yeni web sitesi de yayına alındı.

Yönetsel Gelişim

Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel

BAŞARININ FORMÜLÜ: ETKİN TEDARİKÇİ YÖNETİMİ, YÜKSEK MÜŞTERİ MEMNUNİYETİ



Bu bölümde

- Marriott Global'in Ürün Satın Alma Kriterleri
- 7/24 Misafir Memnuniyeti
- Marriott Digital Learning Platformu
- Satın Alma Uygulamalarında Çevre Odağı

Sürdürülebilir Tedarik Anlayışı

Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel'de sürdürülebilir tedarik anlayışı temel bir ilke olarak benimsenmiştir. Bu kapsamda, tedarikçi ve çözüm ortaklarının kalite güvence yönetim sistemlerine, çevre ve iş sağlığı güvenliği standartlarına sahip olmaları; ayrıca uluslararası düzeyde kabul görmüş çevre ve sürdürülebilirlik sertifikalarını bulundurmaları büyük önem taşımaktadır.



Çevresel ve Yerel Öncelikler

Tedarikçilerin üretim süreçlerinde çevreye zarar vermemeleri, ilgili çevre mevzuatına tam uyum sağlamaları ve kaynak kullanımında verimlilik ile atık yönetiminde özenli çalışmalar yürütmeleri öncelikli beklentiler arasında yer almaktadır. Yerli ve yerel üretime öncelik verilmesi, çevresel faydanın yanı sıra bölgesel ekonomik katkı sağlanması açısından da önemli görülmektedir.

Küresel İlkeler ve Öncelikli Kategoriler

Oteller, tedarikçilerinden kendi sürdürülebilir tedarikçi politikalarına uyum göstermelerini beklemektedir. Ayrıca, Marriott Global'in ürün satın alma kriterleri doğrultusunda çevre etiketi belgeleri, hayvan avlama ve ıslah prosedürleri gibi belgeler talep edilmektedir.

Bu çerçevede Marriott tarafından belirlenen ilk 10 öncelik kategorisi şu şekilde sıralanmaktadır:

- Hayvansal proteinler (sığır eti, organik yumurta, kuzu eti, domuz eti ve kümes hayvanları)
- Şişelenmiş su
- Temizlik malzemeleri
- Kakao
- Kahve
- Misafir odası buklet malzemeleri
- Kâğıt ürünler
- Deniz ürünleri
- Şeker
- Tekstil ürünleri



Tedarikçi değerlendirme süreci

Tedarikçi seçimi ve değerlendirme çalışmalarında, ÇSY (Çevresel, Sosyal ve Yönetişim) başlıklarını kapsayan Tedarikçi Değerlendirme Formu kullanılmakta; bu sayede çevreye duyarlı, sorumlu ve sürdürülebilir iş birlikleri hayata geçirilmektedir.

Misafir odaklı hizmet anlayışı

Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel, misafir memnuniyetini 7/24 kesintisiz olarak izlemektedir. Bu süreçte yüz yüze iletişim, Medallia (Marriott International misafir geri bildirim sistemi) ve online kanallar aracılığıyla geri bildirimler toplanmakta ve analiz edilmektedir.

Geri Bildirim Yöntemleri

Medallia sistemi üzerinden misafirlere yönlendirilen anketlerde; otelin tavsiye edilme oranı, yiyecek-içecek hizmetleri, temizlik standartları ve kullanılan outletlere ilişkin memnuniyet gibi ölçütler değerlendirilmektedir. Elde edilen veriler hem bireysel hem de genel deneyimlerin iyileştirilmesine rehberlik etmektedir.

İyileştirme Stratejileri

Geri bildirimlerin analizi, ortak sorun alanlarının belirlenmesi ve bu doğrultuda etkili aksiyonların planlanmasına temel oluşturmaktadır. Böylece müşteri memnuniyetini artırmaya yönelik stratejiler, somut verilere dayalı olarak geliştirilmektedir.

Eğitim ve Farkındalık Programları

Çalışanların misafir memnuniyetine odaklanmaları için düzenli eğitim ve farkındalık programları uygulanmaktadır.

- Sheraton Ankara Hotel & Convention Center: "Daily Stand Up" uygulamaları
- Lugal, A Luxury Collection Hotel, Ankara: "Authentic Moments" uygulamaları

Bu uygulamalar kapsamında, her gün vardiya öncesinde ilgili departman personeli ile misafir odaklı hedefler ve öncelikler paylaşılmakta, günlük operasyonlarda ortak bir hizmet standardı sağlanmaktadır.

Dijital öğrenme ve sürekli gelişim

Marriott'un Digital Learning platformu, tüm departmanlara özel ve zorunlu eğitim içerikleri ile çalışanların sürekli gelişimini desteklemektedir. Ayrıca yaratıcı çözümler üretmeyi teşvik eden eğitim süreçleri ile farklı misafir ihtiyaç ve beklentilerine yönelik doğru çözüm önerileri geliştirilmektedir.



Ekler

› Kurumsal Üyelikler
› Teknik Terimler
› SKA Performans Göstergeleri
› Önceliklendirme Matrisleri
› Performans Tabloları
› Sınırlı Güvence Denetim Raporu
› GRI İçerik Endeksi

Nurol Grubu’nun raporda yer alan faaliyetleri ile tüm destekleyici bilgiler, bu bölümde detaylı, şeffaf ve erişilebilir şekilde sunulmaktadır.



Kurumsal Üyelikler

Nurol Holding

- Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC)
- Küresel İlkeler Sözleşmesi İmzacıları Derneği
- İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği (SKD Türkiye)
- Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs)
- %30 Kulübü
- Kadın Girişimcileri Derneği (KAGİDER)
- YenidenBiz Derneği
- Türkiye Girişimcilik Vakfı
- Kurumsal İletişimciler Derneği (KİD)
- Türkiye Turizm Yatırımcılar Derneği (TTYD)
- Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD)
- Ankara Ticaret Odası (ATO)
- İstanbul Ticaret Odası (İTO)
- İngiliz Ticaret Odası Derneği (BCCT)
- Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu (DEİK)

Nurol İnşaat

- Global Compact Türkiye
- Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs)
- %30 Kulübü (Holding Üzerinden Üyelik)
- Dünya Su Konseyi
- Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği - TÜSİAD
- 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
  (Makine ve Aksamları İhr. Bir.)
  (Doğu Anadolu İhr. Bir.)
  (Elektrik ve Elektronik İhr. Bir.)
- TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası
- İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği - SKD Türkiye (Holding Üzerinden Üyelik)
- Türkiye İnsan Yönetimi Derneği - PERYÖN
- Yollar Türk Milli Komitesi

Nurol GYO

- GYODER (Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı Derneği)

Nurol Makina

- Ankara Sanayi Odası
- Ankara Ticaret Odası
- Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu - DEİK
- SASAD Savunma
- KALDER
- Engineering Workbench
- Orta Anadolu İhracatçılar Birliği
- The British Chamber of Commerce in Turkey

Nurol Teknoloji

- Savunma ve Havacılık Sanayii İmalatçılar Derneği (SASAD)
- Savunma ve Havacılık Sanayi İhracatçıları Birliği (OAİB)
- Türkiye ihracatçılar meclisi (TİM)
- Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS)
- Türkiye Ticaret Bakanlığı Turquality Programı

FNSS

- Savunma Sanayi İmalatçılar Derneği (SASAD) (Yönetim Kurulu Üyeliği)
- Dış Ekonomik İlişkiler Derneği
- Savunma ve Havacılık Sanayii İhracatçılar Birliği (SSI)
- Ostim Sanayici ve İş İnsanları Derneği (OSİAD)
- Türk Kalite Derneği (KALDER)
- TAREKS
- Bilgi Teknolojileri Kurumu
- Ticaret Bakanlığı Gümrükler Genel Müd.
- Destek Yönetim Sistemi Ticaret Bakanlığı
- Sanayi İl Müdürlüğü
- Orta Anadolu İhracatçılar birliği (OAİB)
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB)
- Ankara Ticaret Odası (ATO)
- Ankara Sanayi Odası (ASO)
- ITKIP (İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri)
- İSGÜM (İşçi Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü)
- Türkiye Eğitim ve Gelişim Platformu (TEGEP)
- USOM (Ulusal Siber Olaylara Müdahale Merkezi)
- Ar-Ge ve Tasarım Merkezleri İletişim ve İş Birliği Platformu (ARGEMİP)

TÜMAD

- Türkiye Madenciler Derneği
- Altın Madenciler Derneği
- Yurt Madenciliğini Geliştirme Vakfı
- Uluslararası Siyanür Enstitüsü
- Maden Mühendisleri Mesleki Gelişim Derneği
- Maden Jeologları Derneği
- Sürdürülebilir Kalkınma Derneği
- Global Compact - Küresel İlkeler Sözleşmesi İmzacıları Derneği
- Global Compact Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Alt Grubu
- Women in Mining (Madencilikte Kadın Derneği)
- İş Dünyası Ev İçi Şiddete Karşı Projesi ve Şirketler Ağı (BADV) Sabancı Vakfı
- TİSK (Türkiye İşveren Sendikası Konfederasyonu)
- MASİS (Türkiye Maden Sanayi İşverenler Sendikası)
- Uluslararası Metal Madenciler Birliği (üyelik süreci devam etmektedir)

NurolBank

- PWN (Professional Women's Network) İstanbul Derneği

Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel

- ATİD
- Green Key
- TÜROB

Teknik Terimler

Nurol İnşaat

360 Derece Değerlendirme: Çalışan performansının yöneticisi, ekip arkadaşları, astları ve kendisi tarafından çok yönlü geri bildirimlerle ölçülmesi.
Acil Durum Tatbikatı: Yangın, deprem veya tahliye gibi acil durum senaryolarına hazırlık için yapılan uygulamalı çalışma.
Altyapı: Yerleşim yerlerinin elektrik, su, kanalizasyon, doğalgaz, peyzaj, ulaşım ve çevre donanımlarının tamamı.
Atık Bertarafı: Atıkların geri dönüşüm, yakma, düzenli depolama gibi yöntemlerle mevzuata uygun şekilde ortadan kaldırılması.
Atık Yönetimi: Atıkların kaynağında azaltımı, ayrıştırılması, depolanması, geri dönüşümü ve bertarafını kapsayan süreç.
Biyoçeşitlilik: Belirli bir ekosistemdeki tüm canlı türlerinin çeşitliliği ve genetik zenginliği.
Biyoçeşitlilik Yönetim Planı: Proje alanlarında flora ve fauna üzerindeki etkileri azaltmak için hazırlanan plan.
Çevre Yönetim Sistemi (ÇYS): ISO 14001 standardı doğrultusunda çevre boyutlarının analizi ve kontrolü ile sürekli iyileştirilmesini sağlayan sistem.
Döngüsel Ekonomi: Kaynakların verimli kullanımı ve atıkların yeniden ekonomiye kazandırılmasını esas alan yaklaşım.
Ekosistem: Canlıların birbirleriyle ve çevreleriyle etkileşim halinde oluşturdukları doğal yaşam sistemi.
Emisyon Faktörü: Faaliyet verilerini (ör. yakıt tüketimi, elektrik kullanımı) sera gazı miktarına dönüştürmek için kullanılan katsayı.
ERP (Kurumsal Kaynak Planlama): Şirketin kaynaklarının, satın alma ve stok yönetiminin entegre olarak yürütülmesini ve takibini sağlayan dijital sistem.
Etik Kod: Çalışanların uyması gereken davranış ilkelerini ve kurumun etik standartlarını tanımlayan kurallar bütünü.
Evsel Atık Su: Yerleşim yeri, şantiye ofisleri gibi alanlarda kullanılan suyun kanalizasyon, foseptik ya da arıtma sistemiyle bertaraf edilen kısmı.
Eşit İşe Eşit Ücret: Aynı işi yapan kadın ve erkek çalışanlara cinsiyetten bağımsız olarak aynı ücretin verilmesi ilkesi.
FEM (Fırsat Eşitliği Modeli): İş yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kapsayıcılığı destekleyen model.
Fırsat Eşitliği: Cinsiyet, yaş, engellilik, din, dil veya ırk ayrımı yapılmadan tüm bireylere eşit imkan sağlanması.
Foseptik: Kanalizasyon altyapısının bulunmadığı yerlerde evsel atık suyun geçici depolandığı sızdırmaz yapı.
Geçici Atık Depolama Alanı: Atıkların nihai bertaraf öncesinde güvenli şekilde toplandığı ve depolandığı alan.
İSG (İş Sağlığı ve Güvenliği): Çalışanların güvenliği ve sağlığını korumaya yönelik uygulamalar bütünü.
Kapsam 1 Emisyonlar: Kurumun doğrudan kontrol ettiği kaynaklardan (ör. araçlar, jeneratörler) salınan emisyonlar.
Kapsam 2 Emisyonlar: Satın alınan elektrik, buhar veya ısı tüketiminden kaynaklanan dolaylı emisyonlar.
Kapsam 3 Emisyonlar: Tedarik zinciri, taşımacılık, çalışan seyahati gibi diğer dolaylı emisyonlar.
Paket Arıtma Tesisi: Küçük ölçekli projelerde evsel atık suyu arıtmak için kullanılan modüler sistem.
Performans Yönetimi: Çalışanların hedef ve yetkinlikler doğrultusunda değerlendirildiği sistem.
Performansa Dayalı Ücretlendirme: Çalışanın maaşının iş hedefleri, yetkinlikleri ve performans sonuçlarına göre belirlenmesi.
QDMS: Entegre yönetim sistemi dokümanlarını ve düzeltici faaliyet süreçlerini dijitalleştiren platform.
Risk Analizi: Çevresel ve iş güvenliği risklerinin belirlenmesi, değerlendirilmesi ve azaltılması süreci.
SAP: ERP yazılımı; satın alma, stok, maliyet ve insan kaynakları süreçlerini dijitalleştiren platform.
Sera Gazı: Yeryüzünden, atmosferden ve bulutlardan yayılan kızılötesi ışıma spektrumundaki belirli dalga boylarını soğuran ve yayan atmosferin hem doğal hem de insan kaynaklı gaz halindeki bileşeni.
SuccessFactors (SF): Çalışanların eğitim, performans ve gelişim süreçlerinin dijital olarak yönetildiği yazılım.
Yönetimin Gözden Geçirmesi (YGG): Üst yönetimin çevre, kalite, İSG sistemlerinin performansını periyodik olarak değerlendirdiği toplantı.

Nurol GYO

Atık Yönetimi: Atıkların toplanması, ayrıştırılması, geri dönüştürülmesi ve bertaraf edilmesi süreci.
Enerji Kimlik Belgesi (EKB): Binaların enerji tüketimi ve sera gazı salım performansını gösteren resmi belge.
Enerji Verimliliği: Aynı işi daha az enerjiyle yapabilme yeteneği.
Geri Dönüşüm: Kullanılmış atıkların yeniden işlenerek tekrar kullanıma kazandırılması.
İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG): Çalışanların güvenli ve sağlıklı koşullarda çalışmasını sağlayan önlem ve uygulamalar bütünü.
Isı Yalıtımı (Termal İzolasyon): Binalarda enerji tasarrufu sağlamak ve iç ortam konforunu artırmak amacıyla yapılan yalıtım uygulamaları.
Karbon Ayak İzi: Bir kurumun, projenin ya da binanın faaliyetleri sonucu atmosfere salınan toplam sera gazı miktarı.
Su Verimliliği (Su Tasarrufu): Su tüketimini azaltmaya yönelik bina tasarımı, armatür seçimi ve yönetim sistemleri.
Sürdürülebilir Peyzaj: Yerel bitkilerin tercih edildiği, düşük su ve bakım gereksinimiyle çevre dostu olarak tasarlanan açık alan düzenlemesi.
Yağmur Suyu Hasadı: Çatı veya zemin yüzeylerinden toplanan yağmur suyunun filtrelenip depolanarak yeniden kullanılması.
Yapı Bilgi Modellemesi (BIM): Binaların yaşam döngüsünü kapsayan şekilde dijital ortamda üç boyutlu modellenmesi yöntemi.
Yeşil Bina / Yeşil Bina Sertifikası: Enerji, su ve malzeme kaynaklarını verimli kullanan, çevresel etkisi düşük bina sertifikası.

Nurol Makina

AB (Avrupa Birliği): Avrupa ülkeleri arasında ekonomik ve siyasi iş birliğini sağlayan uluslararası örgüt.
BG (Bilgi Güvenliği): Bilginin gizliliği, bütünlüğü ve erişilebilirliğinin korunması uygulamaları.
BGYS (Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi): Bilgi güvenliğini sistematik şekilde yönetmek için uygulanan süreçler ve prosedürler.
BT (Bilgi Teknolojileri): Bilgi işleme, depolama ve iletme amaçlı teknolojiler.
ÇSY (Çevre, Sosyal, Yönetsel): Kurumsal sürdürülebilirlik ve yönetim kriterlerini kapsayan alanlar.
ERP (Kurumsal Kaynak Planlaması): İşletmelerde mal ve hizmet üretimi için gereken işgücü, makine ve malzeme gibi kaynakların verimli kullanılmasını sağlayan bütünleşik yönetim sistemi.
FLIA (Feminine Leadership in Action): Kadın liderliği ve yönetici gelişimini destekleyen program.
GPS (Global Positioning System): ABD hükümetine ait, ABD Uzay Kuvvetleri tarafından yönetilen uydu tabanlı radyo navigasyon sistemi.

Teknik Terimler

İSG (İş Sağlığı ve Güvenliği): Çalışanların güvenliğini ve sağlığını korumaya yönelik uygulamalar bütünü.
NMS (Nurol Makina Sanayi): Nurol Grubu'na bağlı makina üretim şirketi.
OSB (Organize Sanayi Bölgesi): Sanayi kuruluşlarının toplu olarak yer aldığı, altyapısı sağlanmış bölge.
QDMS (Quality Document Management System): Entegre yönetim sistemi dokümanlarının ve düzeltici faaliyet süreçlerinin dijital olarak yönetildiği sistem.
SKDM (Sınırda Karbon Değerleme Mekanizması): Ürünlerin karbon salımına göre sınıflandırıldığı ve vergilendirildiği sistem.
SLC (Tedarik Zinciri Yönetim Sistemi): Mal ve hizmetlerin tedarik sürecini planlayan ve kontrol eden yönetim sistemi.
SNC (Tedarik Zinciri Yönetim Sistemi): Tedarik zinciri süreçlerini optimize etmeyi amaçlayan sistem.
SRM (Tedarikçi İlişkileri Yönetimi): Tedarikçilerle ilişkilerin yönetilmesi ve geliştirilmesine yönelik süreçler.
TPG (Temel Performans Göstergeleri): Kurum veya çalışan performansını ölçmek için kullanılan ana göstergeler.
TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu): Türkiye'de istatistiksel veri toplama, analiz ve yayımlama görevini üstlenen resmi kurum.

Nurol Teknoloji

AQAP 2110: NATO kalite güvence gereklilikleri standardı.
AS9100D: Havacılık ve savunma sanayi kalite standardı.
Aşınma Direnci: Malzemenin sürtünmeye karşı dayanıklılığı.
Balistik Panel: Ateşli silah veya şarapnel etkilerine karşı koruma sağlayan panel.
Balistik Test: Malzemelerin kurşun ve şarapnel direncini ölçme testi.
CTI (Cyber Threat Intelligence): Siber tehdit istihbaratı.
Çevresel Etki Ölçümü (Emisyon Ölçümü): Fabrikadan çıkan gazların ölçülmesi.
Denetim: Sistem ve süreçlerin standartlara uygunluğunun incelenmesi.
EN Standardı: Avrupa standardı.
ERP (Enterprise Resource Planning): Kurumsal kaynak planlama yazılımı.
FMEA (Failure Mode and Effects Analysis): Hata türleri ve etkileri analizi.
ISO 14001: Çevre yönetim sistemi standardı.
ISO 17025: Deney ve kalibrasyon laboratuvarlarının yeterliliği standardı.
ISO 22301: İş sürekliliği yönetim sistemi standardı.
ISO 27001: Bilgi güvenliği yönetim sistemi standardı.
ISO 45001: İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi standardı.
ISO 50001: Enerji yönetim sistemi standardı.
ISO 9001: Kalite yönetim sistemi standardı.
İzlenebilirlik: Ürün veya sürecin geçmişi, kullanımı ve konumu hakkında kayıt tutma yeteneği.
Kalibrasyon: Ölçüm cihazlarının doğruluğunu kontrol etme ve ayarlama işlemi.
Kalite Planı: Bir projenin kalite gerekliliklerini karşılamak için hazırlanan plan.
Kompozit Malzeme: İki veya daha fazla farklı malzemenin birleşiminden oluşan yüksek performanslı malzeme.
Konfigürasyon Yönetimi: Ürün veya sistemdeki değişikliklerin kontrol edilmesi süreci.
MIL-STD: ABD askeri standartları.
Mukavemet: Bir malzemenin zorlamalara karşı dayanma kapasitesi.
NDT (Non-Destructive Testing): Tahribatsız muayene yöntemleri.
NIJ 0101.06: Balistik koruyucu malzemeler için ABD standardı.
Proses: Belirli bir çıktıyı üretmek için yapılan işlemler dizisi.
QDMS: Dijital doküman ve kalite yönetim sistemi yazılımı.
RB-SiC / RB-B4C: Reaksiyon bağlı seramik türleri.
Risk Analizi: Olası risklerin değerlendirilmesi ve kontrol altına alınması süreci.
SAP S/4HANA: Gelişmiş kurumsal kaynak planlama yazılımı.
Seramik Malzeme (SiC, B4C): Silisyum karbür (SiC) ve bor karbür (B4C) gibi balistik ve aşınmaya dirençli ileri teknoloji malzemeler.
SOC (Security Operation Center): Siber güvenlik operasyon merkezi.
SOAR (Security Orchestration, Automation and Response): Güvenlik otomasyonu ve yanıt sistemi.
Termal İşlem: Malzemeye ısıl işlem uygulanarak özelliklerinin değiştirilmesi.
Toz Metalurjisi: Metal tozlarının sıkıştırılıp sinterlenmesi ile malzeme üretim yöntemi.
Uygunsuzluk: Standartlara aykırı tespit edilen durum.
Ultrasonik Test: Malzeme içindeki hataları ses dalgalarıyla tespit etme yöntemi.
X-Ray Testi: Malzeme içindeki kusurları röntgen ışınları ile inceleme yöntemi.
YGG (Yönetim Gözden Geçirme): Yönetimin performans değerlendirmesi toplantısı.

FNSS

ALFA Liderlik Akademisi: FNSS'de liderlerin liderlik becerilerini geliştirmeyi hedefleyen, uzun vadeli yapılandırılmış gelişim programı.
AQAP-2110 Rev.D: Tasarım, geliştirme ve üretim için NATO Kalite Güvence Gerekleri Standardı.
AS 9100: Havacılık, uzay ve savunma sanayi için kalite yönetim sistemi standardı.
Benim Gücüm Kadın Mühendis: Mühendislik fakültelerinde okuyan kadın mühendis adaylarının savunma sanayinde daha fazla yer almalarını amaçlayan program.
Check-In Görüşmeleri: Yöneticilerin çalışanlarıyla gerçekleştirdiği kısa ve yapılandırılmış görüşmeler.
Due Diligence: FNSS tarafından, iş birliği yapılacak üçüncü tarafların mali, ticari ve hukuki açıdan detaylı incelendiği hukuki değerleme çalışması.
EYDEP (Endüstriyel Yetkinlik Değerlendirme ve Destekleme Programı): Savunma sanayii firmalarının yetkinlik seviyelerini tespit etmek, güçlü ve gelişime açık yönlerini belirlemek amacıyla yürütülen ve destek programları ile bütünleştirilen değerlendirme sistemi.
Etik Kurallar: FNSS'de tüm çalışanların uyması gereken iş ahlakı ve davranış kurallarını belirleyen temel ilkeler.
FNSS Bir Arada: Çalışanların bir araya gelmesini sağlayan etkinlikler ve fiziksel alanların genel adı.
FNSS Etik Yetkilisi: Etik kurallara uyumu sağlamak, çalışanların etik ikilemlerine destek olmak ve şikâyetleri değerlendirmekle görevli FNSS yetkilisi.
FNSS Gelişim Platformu (LMS): Dijital eğitim ve gelişim platformu.
İlgili Değişken: Enerji kullanım noktalarında tüketimi etkileyen faktörler.
İSG Zirvesi: FNSS'de yıllık İSG faaliyet raporunun sunulduğu ve İSG'ye katkı sağlayan çalışanların ödüllendirildiği organizasyon.

Teknik Terimler

ISO 9001: Kalite yönetim sistemi standardı.
ISO 10002: Müşteri memnuniyeti şikâyet yönetimi standardı.
ISO 14001: Çevre yönetim sistemi standardı.
ISO 19011: Yönetim sistemleri denetim kılavuzu.
ISO 27001: Bilgi güvenliği yönetim sistemi standardı.
ISO 31000: Risk yönetimi kılavuzu.
ISO 45001: İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi standardı.
ISO 50001: Enerji yönetim sistemi standardı.
ISO/IEC 17025: Deney ve kalibrasyon laboratuvarlarının yetkinliği için genel gereklilikler standardı.
Karbon Ayak İzi: Birey, kurum veya toplulukların faaliyetleri sonucu atmosfere salınan toplam sera gazı miktarı.
Kaynağında Muayene (KM): Tedarikçi tesislerinde ürünün kalite gerekliliklerine uygunluğunu doğrulamayı amaçlayan muayene faaliyetleri.
Manchester Patient Safety Framework: Güvenlik kültürü olgunluk seviyesini ölçmeye yönelik ölçek.
Mavi Su Ayak İzi: Ürün veya hizmetlerin üretiminde kullanılan yüzey veya yeraltı tatlı suyu miktarı.
Mod Ölçer: Çalışanların iş yaşamındaki ruh hallerini ölçen, yılda 3 kez (4 ayda bir) uygulanan kısa anket.
ÖEK (Önemli Enerji Kullanımı): Enerji yönetiminde kritik öneme sahip tüketim alanları.
Öneri Sistemi: Çalışanların yenilikçi fikirlerini paylaşmalarını teşvik eden sistem.
Performans Diyalogları: Çalışanların ortak hedefler doğrultusunda gelişim ve iletişimlerini artırmayı amaçlayan görüşme süreci.
Proaktif Seviye: Güvenlik kültürü olgunluğunda "üretken" seviyenin hemen altındaki seviye.
Statik Faktör: Enerji kullanım noktalarındaki tüketimi etkileyen, değişmeyen faktörler.
Süreç: Belirli girdileri ölçülebilir çıktılara dönüştüren, sorumluları tanımlı, değer yaratan ve tekrarlanabilir aktiviteler dizisi.
Süreç İyileştirme: Verimlilik, maliyet ve kaliteyi artırmaya yönelik süreçlerin sürekli gözden geçirilmesi ve geliştirilmesi.
Süreç Yönetimi: Organizasyonun hedeflerini gerçekleştirmek için iş süreçlerinin sistematik olarak belirlenmesi, yürütülmesi ve iyileştirilmesi çalışmaları.
Üretken Seviye: Güvenlik kültüründe en yüksek olgunluk seviyesi.
Yönetişim Kuralları: FNSS çalışanlarının ve iş ortaklarının, şirket faaliyetlerinde uyması gereken etik kurallar ve risk yönetimi ilkeleri.

TÜMAD

Acil Durum Eylem Planı (ADEP): Tesiste meydana gelebilecek kaza ve tehlikeli durumların ayrıntılı olarak değerlendirildiği; uygulanacak işlemlerin, personel görev dağılımının ve güncellemelerin yer aldığı plan.
Acil Durum Planı (ADP): Tesiste meydana gelebilecek acil durumlara hazırlık ve müdahale planı.
Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD): Türkiye'de afet ve acil durum yönetiminden sorumlu resmi kurum.
Asit Kaya Drenajı (AKD): Aktif sülfürlü mineraller içeren cevher, pasa ve atıkların hava ve suyla teması sonucunda oluşan; ağır metal içerebilen ve pH değeri 2'den küçük su.
Ana Performans Göstergesi (APG): Kurum veya projenin performansını ölçmek için belirlenen temel göstergeler.
Atık: Madencilik çalışmaları sırasında çıkan madenî ve mineral dışı atıklar ile işletmecinin bertaraf etmesi gereken örtükazı malzemesi, pasa ve proses atıkları.
Atık Yönetim Planı (AYP): Atıkların depolama sistemi, atık havuzunun özellikleri, işletilmesi, izlenmesi ve denetimi; ayrıca acil durum eylem planı, atık havuzunun kapatılması ve iyileştirilmesi ile ilgili ilkeleri belirleyen plan.
Biyoçeşitlilik Aksiyon Planı (BAP): Biyoçeşitliliğin korunması ve iyileştirilmesine yönelik hazırlanan plan.
Bertaraf: Atıkların toplanması, sınıflandırılması, taşınması ve çevreye zararlı özelliklerinin kabul edilebilir düzeye indirilerek işlenmesi ve depolanması süreci.
Çevresel Etki Değerlendirme (ÇED): Bir projenin çevre üzerindeki etkilerinin analiz edilmesi ve raporlanması süreci.
Çevre ve Sosyal Yönetim Sistemi (ÇSYS): Çevresel ve sosyal performansı yönetmek için kurumsal sistem.
Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (EBRD): Avrupa bölgesinde kalkınma ve yatırım projelerini destekleyen uluslararası banka.
Entegre Yönetim Sistemleri (EYS): Kalite, çevre, iş sağlığı ve güvenliği gibi yönetim sistemlerinin entegre olarak uygulanması.
Geçerli En İyi Teknikler: Deşarj ve emisyon sınır değerlerinin aşılmasının ve çevreye zararlı etkilerin önlenmesini veya kabul edilebilir düzeylere indirilmesini sağlayacak ekonomik ve teknik olarak uygulanabilir yöntemler.
Yüksek Yoğunluklu Polietilen (HDPE): Endüstride kullanılan dayanıklı ve kimyasal olarak dirençli plastik türü.
Uluslararası Siyanür Yönetim Kodu (ICMC): Madencilik sektöründe siyanür kullanımı için uluslararası yönetim ve güvenlik standardı.
İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG): Çalışanların güvenliğini ve sağlığını korumaya yönelik uygulamalar.
Katı Atık Depolama Alanı (KAD): Katı atıkların geçici veya kalıcı olarak depolandığı alan.
Kamu ve Toplum İlişkileri (KTİ): Kurumların toplum ve kamu ile ilişkilerini yöneten birim.
Su Kirliliği Kontrol Yönetmeliği (SKKY): Su kaynaklarının korunması ve kirlenmenin önlenmesini düzenleyen yönetmelik.

NurolBank

Atık Yönetimi: Operasyonların sonucunda oluşan atıkların azaltılması, ayrıştırılması ve geri dönüşüm süreçlerinin yönetimi.
Açık Bankacılık: Müşteri finansal verilerinin güvenli bir şekilde üçüncü taraflarla paylaşılmasını sağlayan ve sürdürülebilirlik odaklı finansal ürün geliştirilmesine imkân sunan sistem.
Biyoçeşitlilik: Ekosistemdeki tür çeşitliliği.
Birim Bazlı Veri Doğrulama: Emisyon, enerji ve su verilerinin şube/birim düzeyinde doğruluk kontrollerinin yapılması.
Çifte Önemlilik (Double Materiality): ÇSY konularının finansal etkilerinin yanı sıra çevresel/sosyal dışsal etkilerini aynı anda dikkate alan analiz yaklaşımı.
Çeşitlilik ve kapsayıcılık: Çalışanlara eşit fırsatların sunulmasını, toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesini ve kapsayıcı bir iş ortamının sağlanmasını öngören yaklaşım.
Dijital Sürdürülebilirlik: BT altyapılarının enerji verimliliği, düşük karbonlu dijital çözümler ve ISO 27001 uyumlu güvenlik önlemleri bağlamında yönetilmesi.
Emisyon Yönetimi: Kapsam 1, 2 ve 3 sera gazı emisyonlarının ölçülmesi, raporlanması ve azaltım hedeflerinin yönetilmesi.

Teknik Terimler

ÇSY: Çevresel, sosyal ve yönetsel kriterleri kapsayan sürdürülebilirlik yaklaşımı.
Etik ve Uyum: Yolsuzlukla mücadele, çıkar çatışmalarının önlenmesi ve şeffaflık ilkeleri doğrultusunda yürütülen faaliyetler.
Finansal Kapsayıcılık: Düşük gelir gruplarına ve dezavantajlı kesimlere yönelik erişilebilir, sürdürülebilir finansal ürünlerin geliştirilmesi ve sunulması.
Fırsat Eşitliği: İşe alım, terfi ve kariyer planlamasında tüm çalışanlara eşit koşulların sağlanması.
İklim Değişikliği: Senaryo Analizi NGFS ve CLIMADA benzeri uluslararası modeller kullanılarak, portföyün fiziksel (sel, kuraklık) ve geçiş (karbon fiyatı, enerji yatırımı) risklerine karşı test edilmesi.
İç Denetim (Sürdürülebilirlik Odaklı): ÇSY metriklerinin, karbon emisyon verilerinin ve sürdürülebilirlik raporlama süreçlerinin bağımsız olarak kontrol edilmesi.
Karbon Ayak İzi: Operasyonlardan ve tedarik zincirinden kaynaklanan toplam sera gazı emisyonu.
Kurumsal Yönetişim: Şeffaflık, hesap verebilirlik, etik uyum ve paydaşlara eşit mesafede yönetim ilkeleri.
Materyalite (Önemlilik): Analizi Banka'nın ÇSY konularının finansal ve çevresel etkilerinin derecelendirilerek önceliklendirilmesi.
Paydaş Katılımı: Müşteri, çalışan, yatırımcı, düzenleyici kurum ve STK'ların görüşlerinin toplanarak sürdürülebilirlik stratejisine entegre edilmesi.
Risk ve Fırsat Matrisi: ÇSY konularının olasılık, etki şiddeti ve zaman ufku kriterlerine göre analiz edilerek stratejik planlama döngüsüne entegre edilmesi.
Senaryo Analizi: Farklı iklim, piyasa ve regülasyon senaryolarına göre kurumsal dayanıklılığın test edilmesi.
Sürdürülebilir Finans: Yeşil krediler, sürdürülebilir tahviller ve ÇSY uyumlu yatırım ürünlerinin geliştirilmesi.
Sürdürülebilir Satın Alma: Tedarikçi seçiminde çevresel, sosyal ve etik kriterlerin zorunlu hale getirilmesi.
TSRS (Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları): Türkiye'de sürdürülebilirlik raporlaması için zorunlu hale gelen standartlar. TSRS S1 finansal sürdürülebilirlik açıklamalarını, TSRS S2 iklimle ilgili açıklamaları kapsar.

Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel

GSTC (Küresel Sürdürülebilir Turizm Konseyi): Otellerin çevresel sürdürülebilirlik kriterlerine uygunluğunu belgeleyen uluslararası sertifika.
Green Key: Turistik tesislere yönelik uluslararası düzeyde tanınan ve prestijli çevre etiketi.
Çevresel Etki Değerlendirmesi (ÇED): Tesisin çevreye olan etkisinin analiz edilmesi ve azaltılması süreci.
Atık Yönetimi: Katı atıkların azaltılması, geri dönüşüm ve kompostlama gibi uygulamaları kapsayan süreç.
Karbon Ayak İzi: Otelin doğrudan ve dolaylı sera gazı salımlarının ölçülmesi.
Enerji Verimliliği: Enerjiyi daha az tüketerek aynı hizmetin sunulması (ör. LED aydınlatma, sensörlü sistemler).
Su Tasarrufu: Su kullanımını azaltmaya yönelik yöntemler (ör. az debili duş başlıkları, gri su sistemleri).
Yerel Tedarik: Gıdaların ve malzemelerin yerel üreticilerden temin edilmesi, karbon salımının azaltılması.
Doğa Dostu Temizlik Ürünleri: Biyolojik olarak çözünebilen ve çevreye zararsız temizlik ürünlerinin kullanımı.
Çevre Politikası: Otelin çevreye yönelik taahhüt ve hedeflerini belirten yazılı doküman.
Sürdürülebilir Tedarik Zinciri: Satın alma sürecinde çevreye ve topluma duyarlı ürünlerin ve hizmetlerin tercih edilmesi.
Sıfır Atık Politikası: Hiç atık üretmemek ya da minimum atıkla faaliyet göstermeyi hedefleyen yaklaşım.
Biyoçeşitliliğin Korunması: Otelin bulunduğu çevredeki doğal yaşamın korunmasına yönelik uygulamalar.
Sosyal Sorumluluk: Otelin yerel topluma katkı sağlayan ve çalışan haklarına duyarlı uygulamaları.
MESH (Marriott Environmental Sustainability Hub): Marriott'un çevresel sürdürülebilirlik yönetim sistemi.
SERVE360: Marriott International'ın sürdürülebilirlik ve sosyal etki platformu.

SKA Performans Göstergeleri

NUROL İNŞAAT

SKA / Konu	2024 Gerçekleşmesi	2025 Hedefi
SKA 12 Sorumlu Üretim ve Tüketim SKA 13 İklim Eylemi	Kapsam 1 emisyonları %46,9 azalmıştır. Azalış proje sayısındaki düşüşle ilişkilidir.	Emisyon yoğunluğu bazlı ölçüm sistemine geçilerek, farklı projeler arasında standartlaştırılmış ve karşılaştırılabilir performans göstergeleri oluşturulması hedeflenmektedir.
	Elektrik tüketimi %30,3 azalmıştır. Azalış proje sayısındaki düşüşle ve bazı projelerin bitiş evresine ulaşması nedeniyle gerçekleşmiştir.	
	Elektrik tüketimindeki azalma, doğrudan Kapsam 2 emisyonlarında %34,5 oranında düşüş sağlamıştır.	
	Projelerde yürütülen kaba inşaat faaliyetlerinin artan yoğunluğu nedeniyle atık miktarı %72 oranında yükselmiş, artışın temel nedeni geri kazanılabilir metal atıkların çoğalmasıdır.	Atık yönetiminde geri kazanım oranının artırılması hedeflenmektedir.
SKA 5 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	Doğrudan istihdamdaki beyaz yaka kadın oranı %0,065 azalmıştır.	Doğrudan istihdamda beyaz yaka kadın oranının artırılması hedeflenmektedir.
SKA 8 İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme	Proje sayısının 7'den 4'e düşmesi sebebiyle kaza sıklık oranı %44 azalarak 5,92'ye gerilemiştir.	Her proje bazında LTIFR oranının 1'in altında tutulması hedeflenmektedir.

NUROL GYO

SKA / Konu	2024 Gerçekleşmesi	2025 Hedefi
SKA 11 Sürdürülebilir Şehirler ve Topluluklar	Yakıt (doğalgaz, benzin, motorin) tüketiminde %7 düşüş sağlanmıştır.	Yakıt tüketiminin önceki yıla göre %1 azaltılması hedeflenmektedir.
	Elektrik tüketiminde %1 düşüş gerçekleşmiştir.	Elektrik tüketiminin önceki yıla göre %1 azaltılması hedeflenmektedir.
	Su tüketiminde %17 düşüş gerçekleşmiştir.	Su tüketiminin önceki yıla göre %1 azaltılması hedeflenmektedir.
SKA 5 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	KAGİDER iş birliğinde FEM sertifikasyon süreci başlatılmıştır.	FEM sertifikasının tamamlanması, kadınların liderlik pozisyonlarında temsilinin artırılması ve eşit fırsat kültürünün güçlendirilmesi amaçlanmaktadır.

NUROL MAKİNA

SKA / Konu	2024 Gerçekleşmesi	2025 Hedefi
SKA 7 Erişilebilir ve Temiz Enerji	Elektrik tüketimi %2 azalmıştır.	Enerji verimliliğinin artırılması hedeflenmektedir.
SKA 12 Sorumlu Üretim ve Tüketim	Su tüketimi raporlama döneminde %1,13 artmıştır.	Su tüketiminin azaltılması hedeflenmektedir.
	Atık miktarı %2,6 azalmıştır.	Endirekt malzemelerde çevre dostu ürünlerin kullanımının artırılması hedeflenmektedir.
SKA 4 Nitelikli Eğitim	Kişi başı eğitim saati artırılmış, sürdürülebilirlik (enerji verimliliği, İSG vb.) eğitimleri sunulmuştur.	Kişi başı eğitim saatinin artırılması hedeflenmektedir.
SKA 5 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	Çalışanların da dahil edildiği bir sosyal sorumluluk projesi tamamlanmıştır.	Çalışan katılımını içeren sosyal sorumluluk projesinin devam ettirilmesi hedeflenmektedir.
	Risk skorları azaltılmıştır.	Kurumsal risk skorunun azaltılması hedeflenmektedir.
SKA 8 İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme	Sürekli iyileşme faaliyetlerinden elde edilen kazanç/maliyet oranı artırılmıştır.	Sürekli iyileştirme faaliyetleri kapsamında süreklilik oranının artırılması hedeflenmektedir.
	Çalışan memnuniyet anketi puanı 70'in üzerine çıkarılmıştır.	Çalışan memnuniyetinin artırılması hedeflenmektedir.
SKA 9 Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı	Kaza sıklık oranı %24,2'ye gerilemiştir.	İSG kaza sıklık oranının azaltılması hedeflenmektedir.
	Dijitalleşme alanında 8 proje tamamlanmıştır.	Dijitalleşmenin artırılması hedeflenmektedir.
	Konferans, panel vb. etkinliklere yönelik bilgi, belge ve sunum hazırlanmıştır.	Konferans, panel vb. etkinliklerde aktif katılımın artırılması hedeflenmektedir.

SKA Performans Göstergeleri

NUROL TEKNOLOJİ

SKA / Konu	2024 Gerçekleşmesi	2025 Hedefi
SKA 7 Erişilebilir ve Temiz Enerji SKA 12 Sorumlu Üretim ve Tüketim SKA 13 İklim Eylemi	ISO 50001 çalışmalarına başlanmıştır.	ISO 50001 Belgesi'nin alınması ve enerji tasarrufuna yönelik amaçların belirlenmesi hedeflenmektedir.
	Yenilenebilir enerji üretimi %10 oranına ulaşmıştır.	Yenilenebilir enerji üretiminin %12'ye çıkarılması hedeflenmektedir.
	Geri dönüştürülemeyen atık oranı %2 azalmıştır.	Geri dönüştürülemeyen atık oranının %5 azaltılması hedeflenmektedir.
	Kapsam 1 ve Kapsam 2 kaynaklı sera gazı emisyonlarının hesaplamaları tamamlanmıştır.	Kapsam 1 ve Kapsam 2 kaynaklı sera gazı emisyonlarının %2,5 oranında azaltılması hedeflenmektedir.
	Dört adet ana proses sirkülasyon pompası değiştirilmiş, eş yaşlandırmalı ve inverterli sisteme geçilerek enerji verimliliği iyileştirmesi tamamlanmıştır.	En az bir enerji verimliliği iyileştirme projesinin hayata geçirilmesi hedeflenmektedir.
SKA 8 İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme SKA 9 Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı	Kayıp Zamanlı İş Kazası Sıklığı Oranı (LTIFR) 13,64 olarak gerçekleşmiştir.	Kayıp Zamanlı İş Kazası Sıklığı Oranı'nın (LTIFR) %2 oranında düşürülerek 13,37'ye indirilmesi hedeflenmektedir.
	Kadın çalışan oranı %48 olarak gerçekleşmiştir.	Kadın çalışan oranının bir önceki yıldan daha az olmaması hedeflenmektedir.
	İnovationTogether programı kapsamında 469 genç yeteneğin istihdamı sağlanmıştır.	İnovationTogether ve Sen Ol Staj Programı'nın devam ettirilmesi ve 450'den fazla genç yeteneğe istihdam fırsatı sunulması hedeflenmektedir.
	Sen Ol Staj Programı kapsamında, beyaz yaka çalışan sayısının %13'üne denk gelen genç yeteneğe staj imkânı sağlanmıştır.	Genç yeteneklerin beyaz yaka çalışan sayısına oranının %10'un altına düşürülmemesi hedeflenmektedir.

FNSS

SKA / Konu	2024 Gerçekleşmesi	2025 Hedefi
SKA 12 Sorumlu Üretim ve Tüketim	Güneş enerjisi ile sıcak su üretimi sistemi yenilenmiş, havalandırma sistemlerinin verimliliği artırılarak %15 enerji tasarrufu sağlanmıştır.	Enerji verimliliği artırılarak kompresör sistemlerinde %30 tasarruf hedeflenmektedir.
	Doğalgaz kaynaklı Kapsam 1 karbon ayak izi %8,9 azaltılmıştır.	Doğalgaz kaynaklı Kapsam 1 karbon ayak izinin %2 azaltılması hedeflenmektedir.
	Elektrik kaynaklı Kapsam 2 karbon ayak izi %5,4 azaltılmıştır.	Elektrik kaynaklı Kapsam 2 karbon ayak izinin %2 azaltılması hedeflenmektedir.
	Mavi su ayak izi %31,6 azaltılmıştır.	Mavi su ayak izinin %2 azaltılması hedeflenmektedir.
	Kabul edilen çevre önerilerinin toplam çalışan sayısına oranı %12,2 olmuştur.	Kabul edilen çevre önerilerinin toplam çalışan sayısına oranının minimum %3 olması hedeflenmektedir.
SKA 4 Nitelikli Eğitim SKA 5 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	LMS sistemi güncellenmiş, eğitimler erişilebilir hale getirilmiş, kadın mühendisler teşvik edilmiştir.	Liderlik programlarının sürdürülmesi, mühendis adaylarının %50'sinin kadın olması hedeflenmektedir.
	Yönetişim ve etik eğitimleri verilmiş, 2024'te ihlal bildirimi olmamıştır.	Yasal uyum ve etik farkındalık artırılması, sıfır ihlal hedeflenmesi hedeflenmektedir.
	Çalışanlara eşit fırsatlar sağlanmış, ayrımcılığı önleyici uygulamalar sürdürülmüştür.	Ayrımcılığı önleme politikalarının uygulanmaya devam etmesi hedeflenmektedir.
	Teknik eğitimler verilmiş, SCADA ve PLC becerileri artırılmıştır.	SCADA ve PLC eğitimlerinin devam ettirilmesi ve taşeron kullanımının azaltılması hedeflenmektedir.
	Çevre eğitimi alan personel oranı %85,1 olarak gerçekleşmiştir.	Çevre eğitimi alan personel oranının en az %85 olması hedeflenmektedir.
	FNSS TSKEV Eğitim Bursu ve Meslek Lisesi projeleri sürdürülmüştür.	FNSS TSKEV Eğitim Bursu ve Meslek Lisesi projelerinin daha fazla öğrenciye ulaşacak şekilde sürdürülmesi hedeflenmektedir.

SKA Performans Göstergeleri

FNSS

SKA / Konu	2024 Gerçekleşmesi	2025 Hedefi
	Yönetim sistemleri standartlarının (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 17025, AQAP 2110, ISO 10002, ISO 27001) sertifikasyonu devam etmiştir.	Yönetim sistemleri standartlarının tüm gerekliliklerinin sağlanması hedeflenmektedir.
	Müşteri memnuniyeti hedeflenen seviyede ölçülmüştür.	Müşteri memnuniyet seviyesi hedefinin korunması hedeflenmektedir.
	Yasal uyum ve etik farkındalık eğitimleri verilmiştir.	Çalışanlar arasında etik ve yasal uyum farkındalığının artırılması hedeflenmektedir.
	İK Hizmetler Anketi çalışmaları başlatılmıştır.	İK hizmetlerinin ölçümlenmesi, memnuniyetin en az 3,5 olması ve en az iki iyileştirme aksiyonunun alınması hedeflenmektedir.
SKA 8 İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme	İSG kaza frekansı 6,00 olarak gerçekleşmiştir.	İSG kaza frekansının 5,83'e düşürülmesi ve güvenlik kültürü olgunluk seviyesinin ölçülmesi hedeflenmektedir.
SKA 9 Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı	Bilgi Teknolojisi servislerinin hizmette olma oranı %99,95 olmuştur.	Bilgi Teknolojisi servislerinin hizmette olma oranının %98'e yükseltilmesi hedeflenmektedir.
SKA 17 Amaçlar İçin Ortaklıklar	SCADA sisteminde iyileştirmeler yapılmıştır.	SCADA sistemine tüm kritik ünitelerin eklenerek etkin izleme yapılması hedeflenmektedir.
	Yurt içi ve yurt dışı iş birlikleri için due diligence çalışmaları tamamlanmıştır.	Due diligence süreçlerinin tamamlanarak iş ortaklıklarına başlanması hedeflenmektedir.
	FNSS Tedarikçi Seçme süreçleri Endüstriyel Yetkinlik Değerlendirme programına entegre edilmiştir.	FNSS Tedarikçi Seçme süreçlerinin entegrasyonunun artırılması hedeflenmektedir.
	Üniversite-sanayi iş birlikleri yürütülmüştür.	Üniversite iş birliklerinin somut Ar-Ge protokolü veya projelerine dönüştürülmesi hedeflenmektedir.
	FNSS TSKEV Eğitim Bursu ve Meslek Lisesi projeleri sürdürülmüştür.	FNSS TSKEV Eğitim Bursu ve Meslek Lisesi projelerinin kapsamının genişletilerek sürdürülmesi hedeflenmektedir.

TÜMAD

SKA / Konu	2024 Gerçekleşmesi	2025 Hedefi
	Lapseki'de yeraltı suyu tüketimi yıllık bazda %35 azaltılmıştır (203.019 m³).	Yeraltı suyu kullanımında sürdürülebilirliği korumak hedeflenmektedir.
	Lapseki'de 107.212 m³ yağmur ve kar suyu hasadı yapılmıştır.	Yağmur ve kar suyu hasadı altyapısını güçlendirmek hedeflenmektedir.
	Lapseki'de su ayak izi 7,43 m³/ons Au ile önceki yıla göre %13,9 azalmıştır.	Su ayak izini azaltacak iyileştirmeleri sürdürmek hedeflenmektedir.
	İvrindi'de yağmur suyu hasadıyla 304.626 m³ su tasarruf edilmiştir.	Su yönetimi performanslarını karşılaştırmalı değerlendirmek ve iyi uygulamaları paylaşmak hedeflenmektedir.
SKA 6 Temiz Su ve Sanitasyon	İvrindi'de su ayak izi 9,77 m³/ons Au olup %13,5 düşüş sağlanmıştır.	Su verimliliği farkındalığını artıracak kurum içi eğitim ve bilgilendirme faaliyetleri hedeflenmektedir.
SKA 7 Erişilebilir ve Temiz Enerji	İvrindi'de enerji sarfiyatı %3 azalmış, 2.603.449 kWh tasarruf sağlanmıştır.	Enerji yoğun ekipmanlarda optimizasyon ile tasarruf artırılması hedeflenmektedir.
SKA 12 Sorumlu Üretim ve Tüketim	ISO 50001 çerçevesinde enerji verimliliği uygulamaları sürdürülmüştür.	ISO 50001 kapsamında enerji performans göstergelerinin sürekli izlenmesi hedeflenmektedir.
SKA 13 İklim Eylemi	Lapseki ve İvrindi'de toplam 210.000 ons altın ve 241.000 ons gümüş üretilmiştir.	Üretimde verimliliğin artırılması ve dijital izleme uygulamalarının yaygınlaştırılması hedeflenmektedir.
SKA 14 Sudaki Yaşam	İvrindi'de malzeme yeniden kullanımı ve kompost uygulamalarıyla tehlikeli atık %11, tehlikesiz atık %25 azaltılmıştır.	Atık miktarlarının azaltılması ve kompost kullanımının yaygınlaştırılması hedeflenmektedir.
SKA 15 Karasal Yaşam	1.486 çalışana sıfır atık ve çevre bilinci eğitimi verilmiştir.	Çevre eğitimlerinin artırılması ve etki raporlamasının güçlendirilmesi hedeflenmektedir.
	Karbon ayak izi hesaplanmış, ISO 14001 ve çevresel izleme çalışmaları sürdürülmüştür.	Kapsam 1 ve 2 emisyonlarının %2,5 azaltılması hedeflenmektedir.
	İvrindi'de Dere Islahı Projesi tamamlanmıştır.	Yerel ihtiyaçlara uygun yeni iklim uyum projelerinin geliştirilmesi hedeflenmektedir.
	Flora, fauna, sucul yaşam ve kuş gözlemleri düzenli yapılmış, yıllık rapor hazırlanmıştır.	Biyoçeşitlilik izleme raporlarının kapsamının genişletilmesi hedeflenmektedir.

SKA Performans Göstergeleri

TÜMAD

SKA / Konu	2024 Gerçekleşmesi	2025 Hedefi
	Kadın kooperatifleri üretim ve sosyal destek projeleriyle faaliyetlerini sürdürmüştür.	Kooperatiflerin e-ticaret entegrasyonu ve üretim kapasitesinin artırılması hedeflenmektedir.
	Kooperatif üyeleri ve TÜMAD ekipleri eğitim programlarına katılmıştır.	Kırsal kalkınmayı desteklemek için eğitim programlarına katılımın artırılması hedeflenmektedir.
	Çilek Kokulu Tarlalar Projesi genişletilmiş, katma değerli ürün geliştirme adımları atılmıştır.	3 yeni katma değerli çilek ürününün prototipinin üretilmesi ve pilot üretime başlanması hedeflenmektedir.
	507 haneye yem desteği sağlanmış, büyükbaş hayvan varlığında %43, küçükbaşta %28 artış olmuştur.	Gebe düve projesi ile toplam 229 hayvan yardımı yapılması hedeflenmektedir.
	Yerel istihdam Lapseki'de %78, İvrindi'de %80; yerel tedarik oranı %17 olmuştur.	Yerel istihdam ve tedarik oranlarının korunması ve artırılması hedeflenmektedir.
SKA 1 Yoksulluğa Son	38 öğrenciye burs, 67 öğrenciye staj ve 5 aday mühendise uzun dönem staj sağlanmıştır.	Burs alan öğrenci sayısının 43'e, stajyer sayısının 75'e, aday mühendis sayısının 8'e çıkarılması hedeflenmektedir.
SKA 4 Nitelikli Eğitim	Lapseki'de 100 çocuk kapasiteli kreş tamamlanmıştır.	Kreşin faaliyete geçirilmesi ve kadın istihdamına katkı sağlayacak şekilde sosyal faydaya dönüştürülmesi hedeflenmektedir.
SKA 5 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	Nurettin Çarmıklı MTAL'de 32 öğrenciye staj sağlanmış, 99 mezun sektöre kazandırılmıştır.	Teknik lise mezunlarının sektöre geçiş süreçlerinin izlenmesi ve desteklenmesi hedeflenmektedir.
	Köy okullarına kitap, eğitim materyali ve sosyal etkinlik desteği sağlanmıştır.	Yerel okullarda en az 3 sosyal/kültürel etkinlik düzenlenmesi hedeflenmektedir.
	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Çeşitlilik Komitesi kurulmuş, 113 çalışana eğitim verilmiştir.	Eğitim tür ve sayılarının artırılması ve gönüllülük faaliyetlerinin alt işverenleri de kapsayacak şekilde yaygınlaştırılması hedeflenmektedir.
	Kadınlara yönelik sosyal ve kültürel etkinlikler düzenlenmiştir.	Kadınların sosyal yaşama katılımını artıran etkinliklerin devamı hedeflenmektedir.
	Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü kapsamında 733 çalışana şiddetle mücadele eğitimi verilmiş, KADES tanıtımı yapılmıştır.	Şiddetle mücadele farkındalık çalışmalarının tüm paydaşlara yaygınlaştırılması hedeflenmektedir.

TÜMAD

SKA / Konu	2024 Gerçekleşmesi	2025 Hedefi
	996 çalışana toplam 59.000+ saat eğitim sunulmuş, adam/saat Lapseki'de 76,89; İvrindi'de 54,27 olmuştur.	Eğitim içeriklerinin çeşitlendirilerek tüm çalışanlar için erişilebilir hale getirilmesi hedeflenmektedir.
SKA 8 İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme	Yerel istihdam %78–80; devir oranı %0,47–0,6 olmuştur.	Yerel istihdamın korunması ve devir oranlarının düşük tutulması hedeflenmektedir.
	Kadın istihdam oranı %12,6 olmuştur.	Mevcut kadın istihdamının korunması hedeflenmektedir.
SKA 16 Barış, Adalet ve Güçlü Kurumlar	TÜMAD, EBRD Altın Ödülü dahil 3 ulusal/uluslararası ödül kazanmıştır; Maden Kurtarma Yarışması'nda ödüller alınmıştır.	Sürdürülebilirlik ve çevre alanındaki iyi uygulamaların ulusal ve uluslararası platformlarda görünürlüğünün artırılması hedeflenmektedir.
	SA8000 sertifikasyonu tamamlanmış, farkındalık eğitimleri verilmiş, Sosyal Performans Takımı kurulmuştur.	SA8000 uygulamalarının güçlendirilmesi ve iç denetimlerle sürekli iyileştirme sağlanması hedeflenmektedir.

SKA Performans Göstergeleri

NUROLBANK

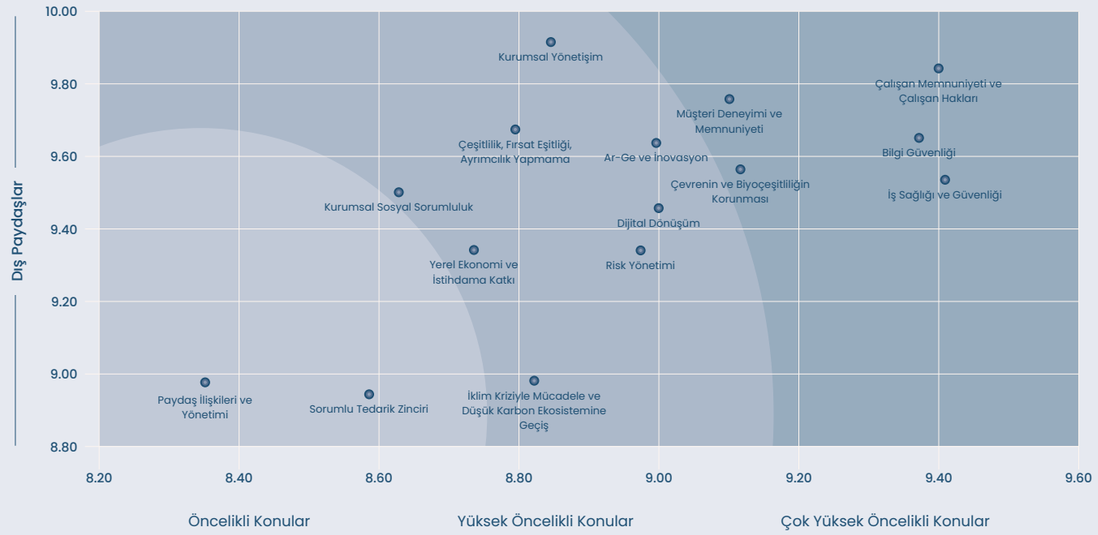
SKA / Konu	2024 Gerçekleşmesi	2025 Hedefi
SKA 7 Erişilebilir ve Temiz Enerji SKA 13 İklim Eylemi	Kapsam 1 ve Kapsam 2 emisyonları hesaplanmıştır.	Kapsam 1 emisyonlarının %20, Kapsam 2 emisyonlarının ise %30 oranında azaltılması hedeflenmektedir.
	GHG Kapsam 3 emisyonları hesaplamaya dahil edilmiştir.	Kapsam 3 emisyonlarının hesaplanması ve raporlamaya entegre edilmesi hedeflenmektedir.
	-	Yenilenebilir enerjiye yönelik finansmanın çeşitlendirilmesi ve artırılması hedeflenmektedir.
	Enerji verimliliği projelerine sağlanan finansman artırılmıştır.	Enerji verimliliği projelerine yönelik finansman olanaklarının genişletilmesi ve artırılması hedeflenmektedir.
SKA 8 İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme	ÇSY uyumlu yatırımların portföydeki payı ayrılmıştır.	ÇSY uyumlu yatırımların portföydeki payının artırılması hedeflenmektedir.
SKA 9 Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı	ISO 9001, ISO 14001, ISO 37001, ISO 26000, ISO 14064-1, ISO 14046 ve ISO 50001 yönetim sistemi standartları kapsamında belgelendirme süreçleri tamamlanmıştır.	Yönetim sistemleri standartlarının tüm gerekliliklerinin sağlanması hedeflenmektedir. ISO 27001 standardı kapsamında çalışmalara başlanacaktır.
SKA 17 Amaçlar için Ortaklıklar	Sürdürülebilir Temalı Tahvil/Sukuk İhracı artırılmıştır.	Sürdürülebilir temalı tahvil/sukuk ihracının artırılması hedeflenmektedir.
	KAGİDER – FEM sistemi kurulmuş ve belgelendirilmiştir.	Devamlılığının yıllık olarak sağlanması hedeflenmektedir.

SHERATON ANKARA & LUGAL ANKARA HOTEL

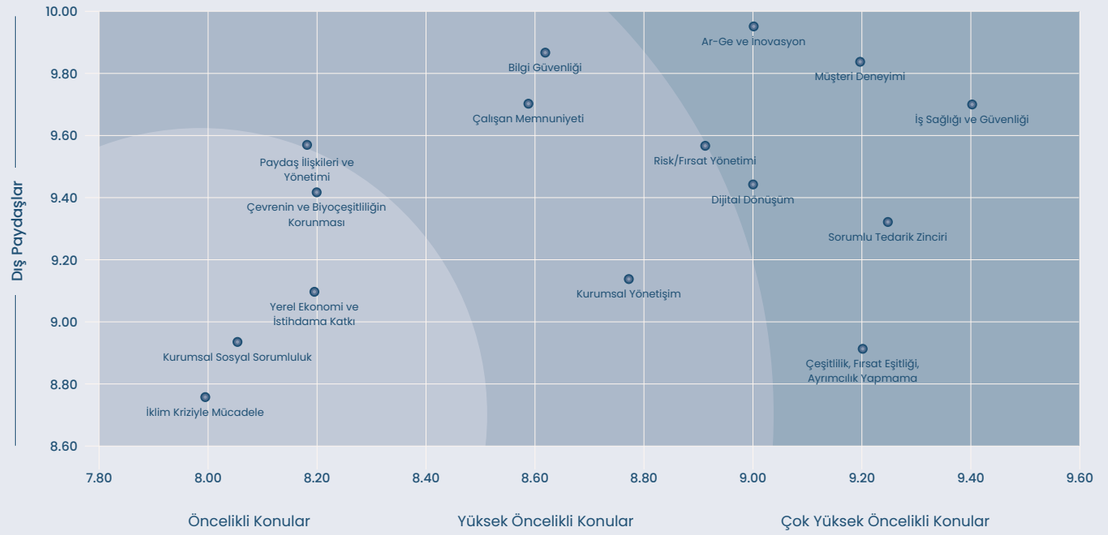
SKA / Konu	2024 Gerçekleşmesi	2025 Hedefi
SKA 13 İklim Eylemi	Elektrik tüketiminde %3,77 oranında tasarruf sağlanmıştır.	Elektrik kullanımının %2 azaltılması hedeflenmektedir.
	Toplam su tüketimi %10 oranında artış göstermiştir.	Su tüketiminin %15 azaltılması hedeflenmektedir.
	Karbon emisyonları %27,5 oranında azaltılmıştır.	Karbon emisyonlarının %2 düşürülmesi hedeflenmektedir.
	Toplam atık miktarında %34,97 azalma sağlanmıştır.	Atık miktarının %10 daha azaltılması hedeflenmektedir.
	Meyve ve sebze atıklarının değerlendirilmesiyle sürdürülebilirlik farkındalığı artırılmıştır.	Büfelerde tek kullanımlık ürünler yerine dökme ürün kullanımına geçilmesi hedeflenmektedir.
SKA 5 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	Kadın çalışanların toplam çalışan sayısına oranı %32,53 olarak gerçekleşmiştir.	Birçok STK ve okulda kadın çalışanı teşvik edici programlarda yer alınması hedeflenmektedir.
	Tema, ÇEKÜL, TEV ve Çağdaş Eğitim Vakfı gibi derneklerin desteklenmesine devam edilmiştir.	Kadını, çocuğu, doğayı, biyoçeşitliliği ve kültürel mirası korumak için STK iş birlikleri ile yeni etkinlikler düzenlenmesi hedeflenmektedir.
SKA 8 İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme	Kişi başına verilen eğitim süresi 8 saat olarak gerçekleştirilmiştir.	Kişi başı eğitim süresinin 12 saate çıkarılması hedeflenmektedir.
	MIKTA ülkeleri ile gerçekleştirilen yemek etkinliği kapsamında yerel lezzetler tanıtılmıştır.	Sürdürülebilirlik ve çevre eğitimlerinin genişletilmesi hedeflenmektedir.
	Meyve ve sebze atıklarından sorbe, kek ve kurabiye gibi ikram ürünleri hazırlanarak misafir odalarında sunulmuştur.	İş gücünün çevreye duyarlı ve bilinçli hale getirilmesi hedeflenmektedir.

Önceliklendirme Matrisleri

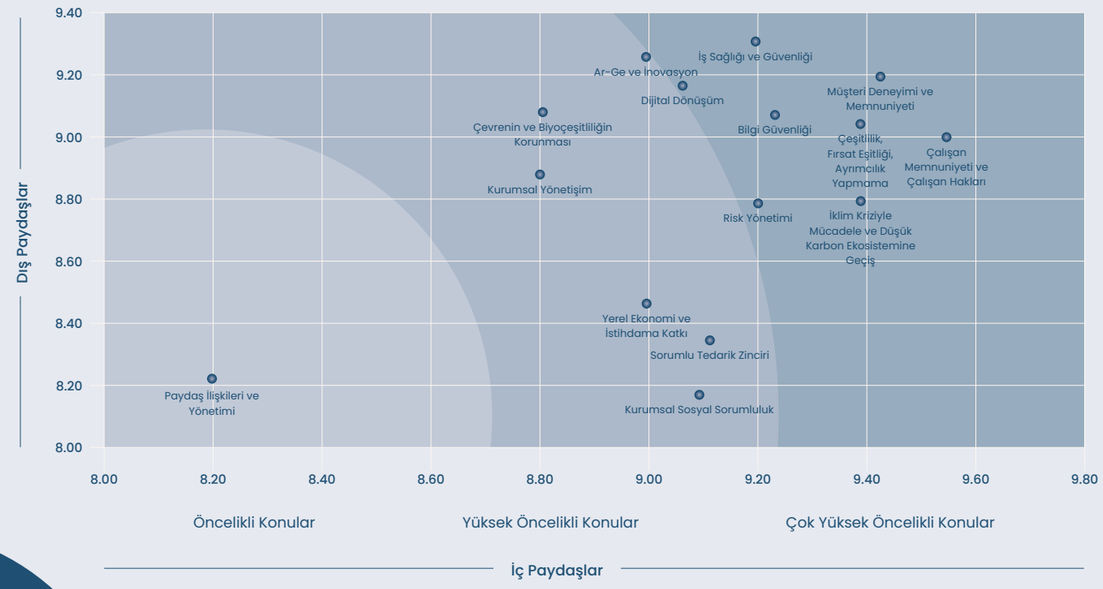
Nurol İnşaat - Paydaşlar İçin Önemi*



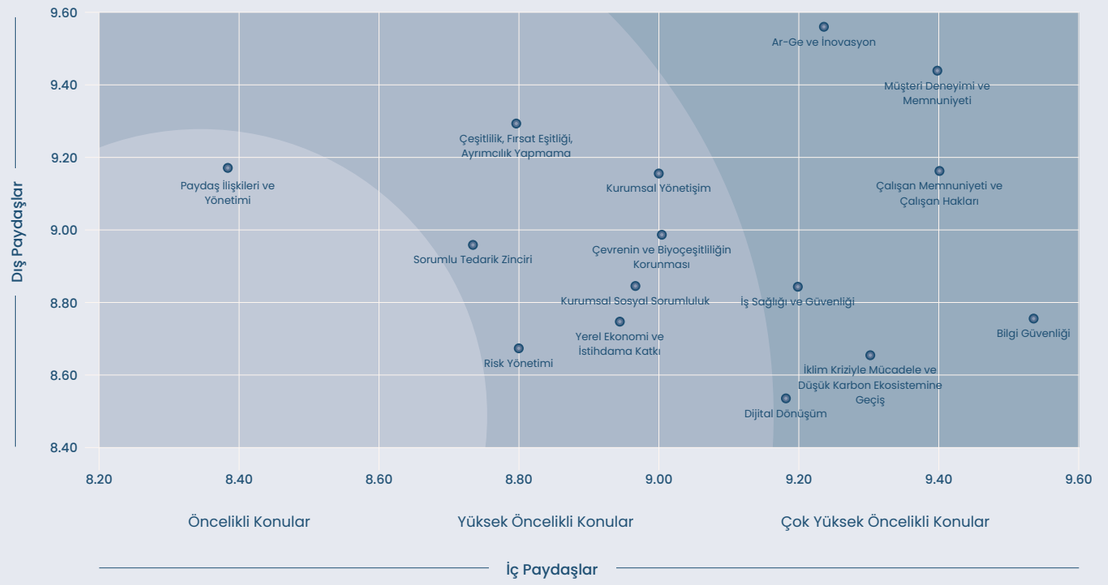
Nurol Makina - Paydaşlar İçin Önemi**



Nurol GYO - Paydaşlar İçin Önemi**

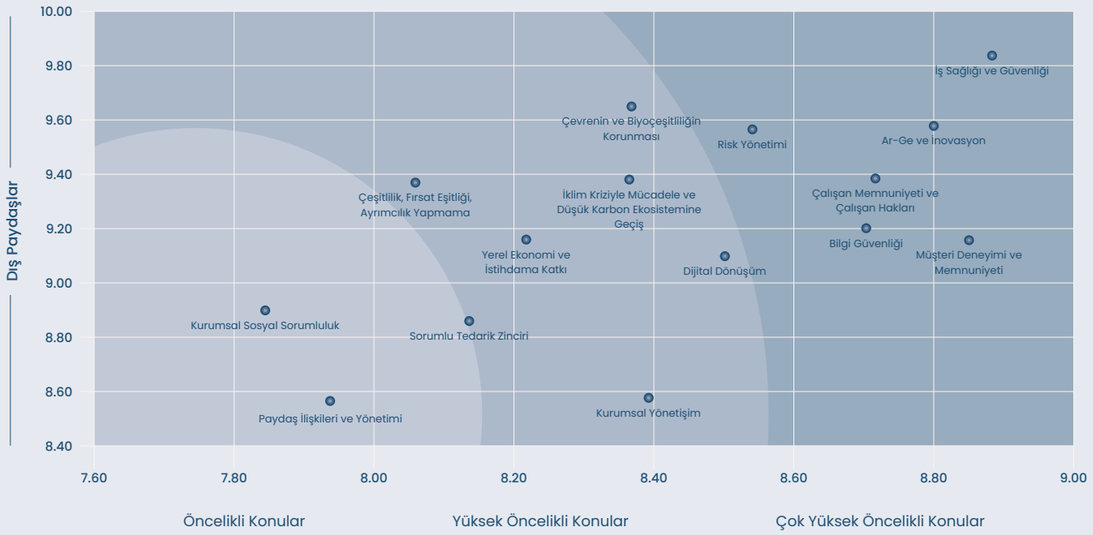


Nurol Teknoloji - Paydaşlar İçin Önemi**

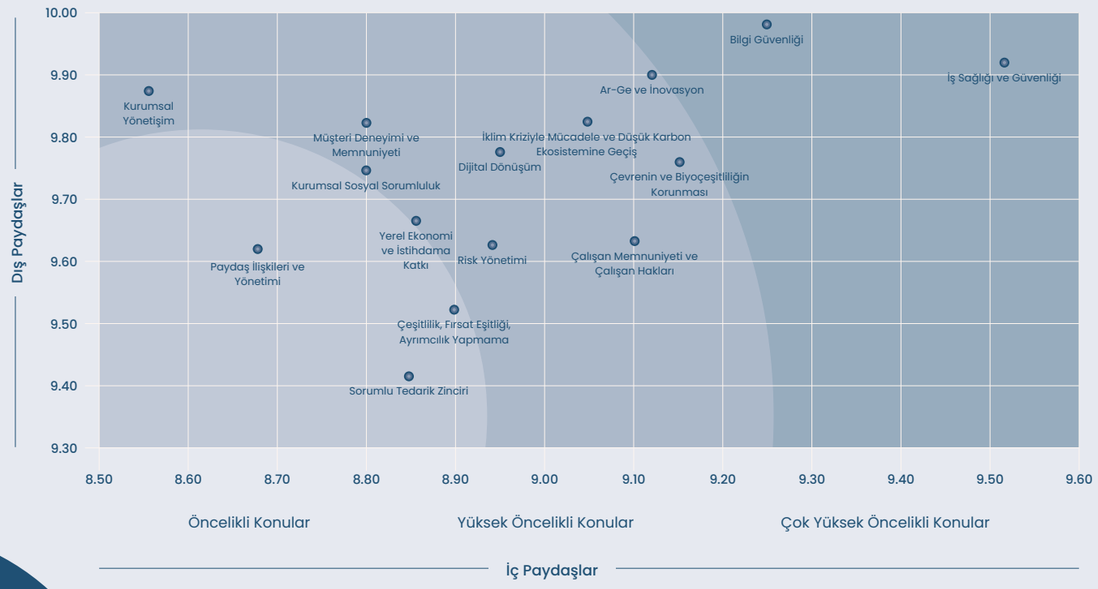


Önceliklendirme Matrisleri

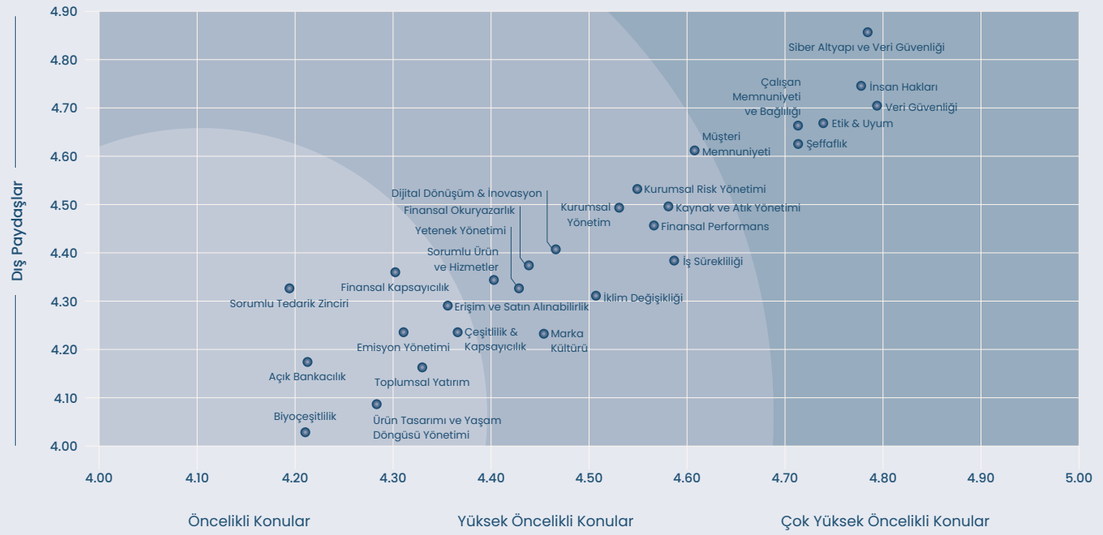
FNSS - Paydaşlar İçin Önemi*



TÜMAD - Paydaşlar İçin Önemi*



NurolBank - Paydaşlar İçin Önemi***



* Nurol İnşaat, FNSS ve TÜMAD şirketlerimize ait matrisler, 2023 yılında ilgili şirketlerin paydaşlarına yönelik gerçekleştirilen anketler sonucunda oluşturulmuştur.

** Nurol GYO, Nurol Makina ve Nurol Teknoloji şirketlerimiz ise, 2023 yılında aynı yöntemle hazırlanan matrislerinde öncelik sıralamalarını güncellemiştir.

*** NurolBank, Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (TSRS) yükümlülükleri çerçevesinde yasal olarak raporlama zorunluluğu bulunan bir şirketimiz olarak, 2024 yılı matrisini diğer şirketlerden farklı kriterler ve öncelikli konular doğrultusunda hazırlamıştır.

Performans Tabloları

Nurol Holding - Performans Tablosu

EKONOMİK GÖSTERGELER		
MALİ TABLOLAR	**2023**	**2024**
Finansal Göstergeler (bin TL)		
Toplam Aktifler	195.025.402	196.504.247
Yükümlülükler	124.291.984	125.824.725
Toplam Özkaynaklar	70.733.418	70.679.522
Satış Gelirleri	61.107.189	66.773.367
Yatırımlar	3.432.440	5.026.552
Ödenen Vergi	2.856.198	1.674.031
Brüt Kâr	23.019.240	22.093.086
Dönem Net Kârı	15.870.789	2.827.673
FAVÖK	19.148.463	16.438.741

Rakamlar Uluslararası Finansal Raporlama Standartları'na (UFRS) göre konsolide edilmiş mali tablolardan alınmıştır. Tablolardaki tutarlar, 31 Aralık 2024 tarihindeki satın alma gücü cinsinden ifade edilmiştir.

SOSYAL GÖSTERGELER			
ÇALIŞAN SAYILARI	**2022**	**2023**	**2024**
Yönetim Kurulu Yaş Dağılımı (kişi sayısı)	9	9	9
30 Yaş Altı	0	0	0
30- 50 Arası	3	3	2
50 Yaş Üstü	6	6	7
Toplam Çalışan Sayısı	147	150	173
Doğrudan İstihdam (kişi sayısı)	147	150	173
Erkek	92	89	105
Kadın	55	61	68
Alt Yüklenici (kişi sayısı)	0	0	0
Erkek	0	0	0
Kadın	0	0	0
Kategori Bazında Toplam Çalışan Sayısı	147	150	173
Doğrudan İstihdam	147	150	173
Beyaz Yaka (kişi sayısı)	147	150	173
Erkek	92	89	105
Kadın	55	61	68
Mavi Yaka (kişi sayısı)	0	0	0
Erkek	0	0	0
Kadın	0	0	0

Nurol Holding - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2022	2023	2024
İstihdam Türüne Göre Toplam Çalışan Sayısı	147	150	173
Tam Zamanlı (kişi sayısı)	143	146	169
Erkek	89	86	102
Kadın	54	60	67
Yarı Zamanlı (kişi sayısı)	4	4	4
Erkek	3	3	3
Kadın	1	1	1
Yaş Grubuna Göre Toplam Çalışan Sayısı	147	150	173
Erkek (kişi sayısı)	92	89	105
30 Yaş Altı	9	7	10
30- 50 Arası	53	46	47
50 Yaş Üstü	30	36	48
Kadın (kişi sayısı)	55	61	68
30 Yaş Altı	5	9	7
30- 50 Arası	38	35	41
50 Yaş Üstü	12	17	20
Yaş Grubuna Göre İşten Çıkan Çalışan Sayısı	17	15	10
Erkek (kişi sayısı)	12	4	7
30 Yaş Altı	3	0	1
30- 50 Arası	5	2	3
50 Yaş Üstü	4	2	3
Kadın (kişi sayısı)	5	11	3
30 Yaş Altı	1	3	1
30- 50 Arası	4	8	2
50 Yaş Üstü	0	0	0
Engelli Personel Sayısı (kişi sayısı)	4	4	4
Erkek	3	3	3
Kadın	1	1	1
Milliyete Göre Çalışan Sayısı	147	150	173
T.C. Vatandaşı Çalışan (kişi sayısı)	147	150	173
Erkek	92	89	105
Kadın	55	61	68
Yabancı Uyruklu Çalışan (kişi sayısı)	0	0	0
Erkek	0	0	0
Kadın	0	0	0

Nurol Holding - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2022	2023	2024
Lokasyona Göre Çalışan Sayısı	147	150	173
Türkiye (kişi sayısı)	147	150	173
Erkek	92	89	105
Kadın	55	61	68
Yurt Dışı (kişi sayısı)	0	0	0
Erkek	0	0	0
Kadın	0	0	0
Sözleşme Türüne Göre Çalışan Sayısı	146	150	173
Belirli Süreli (kişi sayısı)	0	0	0
Erkek	0	0	0
Kadın	0	0	0
Belirsiz Süreli (kişi sayısı)	146	150	173
Erkek	92	89	105
Kadın	54	61	68
İşe Yeni Alınan Çalışan Sayısı*	21	19	35
Erkek (kişi sayısı)	13	8	17
30 Yaş Altı	4	2	3
30-50 Yaş Arası	6	3	8
50 Yaş Üstü	3	3	6
Kadın (kişi sayısı)	8	11	18
30 Yaş Altı	2	6	4
30-50 Yaş Arası	3	5	12
50 Yaş Üstü	3	0	2
Çalışan Devir Hızı	0,12	0,1	0,06
Erkek (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı			
Sayı	3	0	1
Oran	0,33	0	0,1
30-50 Yaş Arası			
Sayı	5	2	3
Oran	0,09	0,04	0,06
50 Yaş Üstü			
Sayı	4	2	3
Oran	0,13	0,06	0,06

* Emeklilik dolayısıyla işten çıkıp tekrar işe alınanlar sayıya dahil edilmemiştir.

Nurol Holding - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2022	2023	2024
Kadın (kişi sayısı)			
30 Yaş Altı			
Sayı	1	3	1
Oran	0,2	0,33	0,14
30-50 Yaş Arası			
Sayı	4	8	2
Oran	0,11	0,23	0,05
50 Yaş Üstü			
Sayı	0	0	0
Oran	0	0	0

EĞİTİMLER	2022	2023	2024	Denetleme
Çevre/Sürdürülebilirlik Eğitimleri (kişixsaat)*	0	193	219	✓
İSG Eğitimleri (kişixsaat)	168	152	280	✓
Toplam Katılımcı sayısı (kişi)	21	167	202	✓
Toplam Eğitim Saati (kişixsaat)	168	345	499	✓
Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/kişi)	0,05	0,08	0,06	✓

DİĞER EĞİTİMLER	2022	2023	2024
Holding Motivasyon Etkinliği (kişixsaat)	400	-	-
Eğitim & Gelişim Yönetimi - Güncel Yaklaşımlar (kişixsaat)	-	42	-
UFRS/TFRS Finansal Raporlama Standartları - Temel Düzey (kişixsaat)	-	112	-
Ücret Yönetimi ve Ödüllendirme (kişixsaat)	-	56	-
Mali Tabloların Analizi ve Yorumlanması (kişixsaat)	-	238	-
Enflasyon Muhasebesi (kişixsaat)	-	322	154
Uluslararası Yaptırımlar Farkındalık Eğitimi (kişixsaat)	-	-	70
Müzakere ve İkna Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar (kişixsaat)	-	-	240
Kurum Kültürü & Biz Bilinci (kişixsaat)	-	-	570
Genel Muhasebe Değerlendirmeleri (kişixsaat)	-	-	91
İletişim Vizyonu (kişixsaat)	-	-	1.620
Toplam Katılımcı sayısı (kişi)	80	55	202
Toplam Eğitim Saati (kişixsaat)	400	770	2.745
Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/kişi)	0,03	0,47	0,38

* Nurol Holding ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi ve ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi eğitimlerine karşılık gelmektedir.

Nurol Holding - Performans Tablosu

ÇEVRESEL GÖSTERGELER				
ENERJİ KAYNAKLARI	**2022**	**2023**	**2024**	**Denetleme**
Yakıt (GJ)				
Doğalgaz	757	696	702	✓
Motorin*	2.923	3.162	3.405	✓
Benzin**	2.155	2.726	2.071	✓
Elektrik (GJ)				
Şebekeden Alınan Elektrik	1.302	1.288	1.330	✓
Enerji Tüketim-Üretim (GJ)				
Toplam Enerji Tüketimi	7.137	7.872	7.507	✓
Karbon Emisyonu (tCO_2e)				
Kapsam 1***	456	332	465	✓
Kapsam 2****	136	135	133	✓
Kapsam 3*****	-	-	406	
Toplam Kapsam 1 ve Kapsam 2	592	467	598	✓

SU TÜKETİM GÖSTERGELERİ	**2022**	**2023**	**2024**	**Denetleme**
Su Tüketimi (m^3)******				
Çekilen Su Miktarı	1.482	1.836	1.972	✓
Üçüncü Taraf (Şebeke, vb.)	1.482	1.836	1.972	✓
Deşarj Edilen Su Miktarı	1.482	1.836	1.972	✓
Atık Su Kanalı	1.482	1.836	1.972	✓
Tüketilen Su Miktarı	0	0	0	✓

ATIK TÜKETİM GÖSTERGELERİ	**2022**	**2023**	**2024**	**Denetleme**
Atık Tüketimi (kg)				
Tehlikeli Atık Miktarları	-	-	-	
Tehlikesiz Atık Miktarları	38.307	39.089	45.082	✓
Toplam Atık Miktarları	38.307	39.089	45.082	✓

* Şirket araçları ve jeneratör kaynaklı tüketime karşılık gelmektedir.
** Şirket araçları kaynaklı tüketime karşılık gelmektedir
*** Sabit Yanma, Mobil Yanma, Yanma Harici Doğrudan Emisyonlar
**** Elektrik Tüketimi
***** İş Gezisi, Su, Satın Alınan Mal ve Hizmetler
****** 2024 yılı su tüketimine Nurol Plaza İstanbul'da yer alan Nurol Holding ofisleri de dahil edilmiştir.

Nurol İnşaat - Performans Tablosu

EKONOMİK GÖSTERGELER		
MALİ TABLOLAR	**2023**	**2024**
Finansal Göstergeler (bin TL)		
Toplam Aktifler	74.728.030	74.071.512
Yükümlülükler	40.124.859	40.421.439
Toplam Özkaynaklar	34.603.171	33.650.073
Satış Gelirleri	20.909.944	22.051.642
Yatırımlar	7.098.247	2.057.422
Ödenen Vergi	925.005	2.237.082
Brüt Kâr	4.220.895	4.539.671
Dönem Net Kârı	9.143.846	-3.311.970
FAVÖK	2.651.833	3.378.017

Rakamlar Uluslararası Finansal Raporlama Standartları'na (UFRS) göre konsolide edilmiş mali tablolardan alınmıştır. Tablolardaki tutarlar, 31 Aralık 2024 tarihindeki satın alma gücü cinsinden ifade edilmiştir.

PAYDAŞ AĞI VE İŞ EKOSİSTEMİ	**2022**	**2023**	**2024**
Müşteriler			
Toplam Müşteri Sayısı	12	13	16
Tedarikçiler			
Toplam Tedarikçi Sayısı	1.917	1.980	1.883
Toplam Yerel Tedarikçi Sayısı	1.883	1.938	1.852
Tedarikçilere Toplam Ödemeler (bin TL)	1.335.299	1.828.027	4.116.022
Yerel Tedarikçilere Toplam Ödemeler (bin TL)	1.285.634	1.807.905	4.087.909
Çalışanlar			
Çalışanlara (doğrudan ve dolaylı istihdam) Ödenen Ücret ve Yan Haklar (bin TL)	99.600	274.028	660.344
Bayi ve İş Ortakları			
Toplam Bayi ve İş Ortağı Sayısı	12	14	12
Yurt İçi Bayi ve İş Ortağı Sayısı*	10	10	7
Yurt Dışı Bayi ve İş Ortağı Sayısı**	2	4	5

* Adi Ortaklık
** Bağlı Ortaklık

Nurol İnşaat - Performans Tablosu

SOSYAL GÖSTERGELER			
ÇALIŞAN SAYILARI	2022	2023	2024
Yönetim Kurulu Yaş Dağılımı (kişi sayısı)	8	11	10
30 Yaş Altı	0	0	0
30- 50 Arası	4	5	7
50 Yaş Üstü	4	6	3
Toplam Çalışan Sayısı	3.394	2.766	5.139
Doğrudan İstihdam (kişi sayısı)	1.619	1.297	1.636
Erkek	1.532	1.211	1.539
Kadın	87	86	97
Alt Yüklenici (kişi sayısı)	1.775	1.469	3.503
Erkek	1.684	1.432	3.443
Kadın	91	37	60
Kategori Bazında Toplam Çalışan Sayısı	3.330	1.491	5.139
Doğrudan İstihdam	1.555	1.228	1.636
Beyaz Yaka (kişi sayısı)	311	320	412
Erkek	247	251	329
Kadın	64	69	83
Mavi Yaka (kişi sayısı)	1.308	977	1.224
Erkek	1.285	960	1.210
Kadın	23	17	14
Alt Yüklenici	1.775	263	3.503
Beyaz Yaka (kişi sayısı)	139	111	178
Erkek	112	92	158
Kadın	27	19	20
Mavi Yaka (kişi sayısı)	1.636	152	3.325
Erkek	1.572	134	3.285
Kadın	64	18	40
İstihdam Türüne Göre Toplam Çalışan Sayısı	1.619	1.297	1.636
Tam Zamanlı (kişi sayısı)	1.618	1.296	1.633
Erkek	1.531	1.210	1.538
Kadın	87	86	95
Yarı Zamanlı (kişi sayısı)	1	1	3
Erkek	1	1	1
Kadın	0	0	2

Nurol İnşaat - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2022	2023	2024
Yaş Grubuna Göre Toplam Çalışan Sayısı	1.619	1.297	1.636
Erkek (kişi sayısı)	1.532	1.211	1.539
30 Yaş Altı	437	341	524
30- 50 Arası	803	619	734
50 Yaş Üstü	292	251	281
Kadın (kişi sayısı)	87	86	97
30 Yaş Altı	23	22	32
30- 50 Arası	52	53	55
50 Yaş Üstü	12	11	10
Yaş Grubuna Göre İşten Çıkan Çalışan Sayısı	828	56	646
Erkek (kişi sayısı)	807	52	634
30 Yaş Altı	266	16	293
30- 50 Arası	413	24	249
50 Yaş Üstü	128	12	92
Kadın (kişi sayısı)	21	4	12
30 Yaş Altı	8	0	4
30- 50 Arası	12	2	7
50 Yaş Üstü	1	2	1
Engelli Personel Sayısı (kişi sayısı)	5	7	28
Erkek	5	6	22
Kadın	0	1	6
Milliyete Göre Çalışan Sayısı	1.619	1.297	1.636
T.C. Vatandaşı Çalışan (kişi sayısı)	1.509	1.227	1.636
Erkek	1.442	1.150	1.539
Kadın	67	77	97
Yabancı Uyruklu Çalışan (kişi sayısı)	110	70	0
Erkek	90	61	0
Kadın	20	9	0
Lokasyona Göre Çalışan Sayısı	1.619	1.297	1.636
Türkiye (kişi sayısı)	1.439	1.218	1.636
Erkek	1.372	1.141	1.539
Kadın	67	77	97
Yurt Dışı (kişi sayısı)	180	79	0
Erkek	160	70	0
Kadın	20	9	0

Nurol İnşaat - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2022	2023	2024
Sözleşme Türüne Göre Çalışan Sayısı	1.619	1.297	1.636
Belirli Süreli (kişi sayısı)	124	209	1.486
Erkek	107	186	1.428
Kadın	17	23	58
Belirsiz Süreli (kişi sayısı)	1.495	1.088	150
Erkek	1.425	1.025	111
Kadın	70	63	39
İşe Yeni Alınan Çalışan Sayısı	812	133	597
Erkek (kişi sayısı)	783	113	571
30 Yaş Altı	282	17	222
30-50 Yaş Arası	390	62	275
50 Yaş Üstü	111	34	74
Kadın (kişi sayısı)	29	20	26
30 Yaş Altı	10	2	12
30-50 Yaş Arası	16	16	12
50 Yaş Üstü	3	2	2
Çalışan Devir Hızı	0,51	0,04	0,39
Erkek			
30 Yaş Altı			
Sayı	437	341	524
Oran	1	1	1
30-50 Yaş Arası			
Sayı	803	619	734
Oran	1	1	1
50 Yaş Üstü			
Sayı	292	251	281
Oran	1	1	1
Kadın			
30 Yaş Altı			
Sayı	23	22	32
Oran	1	1	1
30-50 Yaş Arası			
Sayı	52	53	55
Oran	1	1	1
50 Yaş Üstü			
Sayı	12	11	10
Oran	1	1	1

Nurol İnşaat - Performans Tablosu

EĞİTİMLER	2022	2023	2024	Denetleme
Çevre Eğitimleri (kişixsaat)	2.225	1.850	3.441	✓
Sürdürülebilirlik Eğitimleri (kişixsaat)	-	-	349	✓
İSG Eğitimleri (kişixsaat)	83.635	140.225	133.065	✓
Kalite Eğitimi (kişixsaat)	324	3.165	10	
Etik (kişixsaat)	-	-	23	
İK (kişixsaat)	-	-	311	
Teknik Eğitim (kişixsaat)	-	-	158	
Yol Trafik Güvenliği Eğitimi (kişixsaat)	-	-	174	
Toplam Katılımcı sayısı (kişi)	51.476	139.057	133.712	
Toplam Eğitim Saati (kişixsaat)	86.184	148.761	137.529	
Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/kişi)	0,57	1,13	0,08	

İSG	2022	2023	2024	Denetleme
Çalışma Saati				
Doğrudan İstihdam için Çalışma Saati	3.847.057	3.693.553	3.213.574	✓
Dolaylı İstihdam için Çalışma Saati	2.793.874	2.037.714	2.354.826	✓
Toplam Çalışma Saati	6.640.931	5.731.267	5.568.400	✓
İSG (Doğrudan istihdam)				
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	40	26	18	✓
Ölümlü Vaka Sayısı	0	0	0	✓
Meslek Hastalığı Sayısı	0	0	0	✓
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (gün)	412	271	125	✓
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	6,02	4,54	3,23	✓
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0,06	0,05	0,02	✓
İSG (Dolaylı istihdam)				
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	20	35	15	✓
Ölümlü Vaka Sayısı	0	0	0	✓
Meslek Hastalığı Sayısı	0	0	0	✓
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (gün)	163	323	150	✓
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	3,01	6,11	2,69	✓
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0,02	0,06	0,03	✓
İSG (Toplam)				
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	60	61	33	✓
Ölümlü Vaka Sayısı	0	0	0	✓
Meslek Hastalığı Sayısı	0	0	0	✓
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (gün)	575	594	275	✓
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	9,03	10,64	5,93	✓
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0,09	0,10	0,05	✓

Nurol İnşaat - Performans Tablosu

İSG	2022	2023	2024	Denetleme
İSG Eğitimleri				
Şirket Çalışanları				
Katılımcı sayısı (kişi)	33.116	79.339	61.112	✓
Toplam Eğitim Saati (kişixsaat)	44.684	68.722	42.141	✓
Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/kişi)	0,45	1,41	0,78	✓
Alt İşveren Çalışanları				
Katılımcı sayısı (kişi)	16.277	54.001	70.587	✓
Toplam Eğitim Saati (kişixsaat)	39.046	70.993	90.926	✓
Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/kişi)	0,81	1,25	0,87	✓

ÇEVRESEL GÖSTERGELER

ENERJİ KAYNAKLARI	2022	2023	2024	Denetleme
Yakıt (GJ) *				
Doğalgaz	43.505	2.429	1.986	✓
Motorin (Jeneratör)	2.533	1.685	386	✓
Motorin (şirket araçları tüketimi)	60.734	10.492	3.577	✓
Motorin off-road forklift/treyler/traktör vb. (iş makinaları/ ekipmanlardan kaynaklı)	998.819	18.878	8.246	✓
Motorin (toplam)	1.062.086	31.055	12.210	✓
Benzin	153	1.195	1.570	✓
Jet Yakıtı (Asfalt Plenti Döner Kurutucu)	23.174	-	-	✓
Pelet	-	3.243	2.480	✓
Elektrik (GJ)				
Şebekeden Alınan Elektrik	206.749	19.063	13.357	✓
Enerji Tüketim-Üretim (GJ)				
Toplam Enerji Tüketimi	1.335.667	56.986	31.602	✓
Karbon Emisyonu (tCO_2e)				
Kapsam 1 **	91.273	3.317	1.425	✓
Kapsam 2 ***	26.813	2.472	1.619	✓
Kapsam 3 ****	-	-	187	
Toplam Kapsam 1 ve Kapsam 2	118.086	5.788	3.044	✓

* ÜAG Projesi ortaklık yapısından dolayı (3 eşit ortaklığa sahip) 2024 yılı verileri 3'e bölünmüştür. Geçmiş yıllardaki raporlamada proje verilerinin tamamı raporlanmış olup kıyaslanabilir olması açısından 2022 ve 2023 yılları ÜAG Proje verileri üçe bölünmüştür.
** Sabit Yanma, Mobil Yanma
*** Elektrik Tüketim
**** İş Gezisi, Çalışanların İşe Geliş Gidişi, Faaliyet Atıkları

Nurol İnşaat - Performans Tablosu

SU TÜKETİM GÖSTERGELERİ	2022	2023	2024	Denetleme
Su Tüketimi (m^3)				
Çekilen Su Miktarı *	142.788	81.725	56.290	✓
Yer altı suyu (Kuyu Suyu)	33.762	3.147	0	✓
Yüzey Suyu (Sulak alanlar, nehirler, göller, tatlı su, vb. kaynaklar)	26.320	0	0	✓
Üçüncü Taraf (Şebeke, vb.)	82.706	78.578	56.290	✓
Deşarj Edilen Su Miktarı	116.551	81.725	50.661	✓
Atık Su Kanalı	116.551	81.725	50.661	✓
Tüketilen Su Miktarı	26.237	0	5.629	✓

ATIK TÜKETİM GÖSTERGELERİ	2022	2023	2024	Denetleme
Atık Tüketimi (kg)				
Tehlikeli Atık Miktarları	189.692	17.411	20.931	✓
Bertaraf	29.567	11.698	8.839	✓
Geri kazanım	160.125	5.713	12.092	✓
Tehlikesiz Atık Miktarları	490.663	202.571	358.459	✓
Bertaraf	195.740	44.913	16.800	✓
Geri kazanım	294.923	157.658	341.659	✓
Toplam Atık Miktarları	680.355	219.982	379.390	✓
Bertaraf	225.307	56.611	25.639	✓
Geri kazanım	455.048	163.371	353.751	✓

* Hazır su temini durdurulmuş olup, ilgili süreçte başka bir işlem gerçekleştirilmemiştir. Benzer şekilde, atıksu kanalına yapılan deşarjda da hazır su tedariği bulunmamaktadır.

Nurol GYO - Performans Tablosu

EKONOMİK GÖSTERGELER		
MALİ TABLOLAR	2023	2024
Finansal Göstergeler (bin TL)		
Toplam Aktifler	5.463.400	5.691.586
Yükümlülükler	1.086.221	423.612
Toplam Özkaynaklar	4.377.180	5.267.974
Satış Gelirleri	194.830	1.278.236
Yatırımlar	104.292	12.938
Ödenen Vergi	0	0
Brüt Kâr	149.272	657.554
Dönem Net Kârı	1.097.878	173.838
FAVÖK	85.340	30.769

Rakamlar Uluslararası Finansal Raporlama Standartları'na (UFRS) göre konsolide edilmiş mali tablolardan alınmıştır. Tablolardaki tutarlar, 31 Aralık 2024 tarihindeki satın alma gücü cinsinden ifade edilmiştir.

SOSYAL GÖSTERGELER			
ÇALIŞAN SAYILARI	2022	2023	2024
Yönetim Kurulu Yaş Dağılımı (kişi sayısı)	6	6	6
30 Yaş Altı	0	0	0
30- 50 Arası	0	0	0
50 Yaş Üstü	6	6	6
Toplam Çalışan Sayısı	44	46	47
Doğrudan İstihdam (kişi sayısı)	44	46	47
Erkek	26	29	28
Kadın	18	17	19
Alt Yüklenici (kişi sayısı)	0	0	0
Erkek	0	0	0
Kadın	0	0	0
Kategori Bazında Toplam Çalışan Sayısı	44	46	47
Doğrudan İstihdam	44	46	47
Beyaz Yaka (kişi sayısı)	30	35	35
Erkek	12	18	16
Kadın	18	17	19
Mavi Yaka (kişi sayısı)	14	11	12
Erkek	14	11	12
Kadın	0	0	0

Nurol GYO - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2022	2023	2024
İstihdam Türüne Göre Toplam Çalışan Sayısı	44	46	47
Tam Zamanlı (kişi sayısı)	40	43	44
Erkek	25	28	27
Kadın	15	15	17
Yarı Zamanlı (kişi sayısı)	4	3	3
Erkek	1	1	1
Kadın	3	2	2
Yaş Grubuna Göre Toplam Çalışan Sayısı	44	46	47
Erkek (kişi sayısı)	26	29	28
30 Yaş Altı	1	1	1
30- 50 Arası	20	20	19
50 Yaş Üstü	5	8	8
Kadın (kişi sayısı)	18	17	19
30 Yaş Altı	1	1	2
30- 50 Arası	15	15	15
50 Yaş Üstü	2	1	2
Yaş Grubuna Göre İşten Çıkan Çalışan Sayısı	7	12	2
Erkek (kişi sayısı)	4	6	1
30 Yaş Altı	0	0	0
30- 50 Arası	3	3	1
50 Yaş Üstü	1	3	0
Kadın (kişi sayısı)	3	6	1
30 Yaş Altı	0	0	0
30- 50 Arası	2	6	1
50 Yaş Üstü	1	0	0
Engelli Personel Sayısı (kişi sayısı)	2	1	1
Erkek	1	1	1
Kadın	1	0	0

Nurol GYO - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2022	2023	2024
Milliyete Göre Çalışan Sayısı	44	46	47
T.C. Vatandaşı Çalışan (kişi sayısı)	44	46	47
Erkek	26	29	28
Kadın	18	17	19
Yabancı Uyruklu Çalışan (kişi sayısı)	0	0	0
Erkek	0	0	0
Kadın	0	0	0
Lokasyona Göre Çalışan Sayısı	44	46	47
Türkiye (kişi sayısı)	44	46	47
Erkek	26	29	29
Kadın	18	17	18
Yurt Dışı (kişi sayısı)	0	0	0
Erkek	0	0	0
Kadın	0	0	0
Sözleşme Türüne Göre Çalışan Sayısı	44	46	47
Belirli Süreli (kişi sayısı)	0	0	0
Erkek	0	0	0
Kadın	0	0	0
Belirsiz Süreli (kişi sayısı)	44	46	47
Erkek	26	29	29
Kadın	18	17	18
İşe Yeni Alınan Çalışan Sayısı	3	7	7
Erkek (kişi sayısı)	0	4	2
30 Yaş Altı	0	1	0
30-50 Yaş Arası	0	2	2
50 Yaş Üstü	0	1	0
Kadın (kişi sayısı)	3	3	5
30 Yaş Altı	1	1	0
30-50 Yaş Arası	2	2	4
50 Yaş Üstü	0	0	1
Çalışan Devir Hızı	0,16	0,26	0,04
Erkek			
30 Yaş Altı			
Sayı	1	1	1
Oran	0	0	0

Nurol GYO - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2022	2023	2024
30-50 Yaş Arası			
Sayı	0,15	0,15	0,05
Oran	0,15	0,15	0,05
50 Yaş Üstü			
Sayı	0,20	0,38	0
Oran	0,20	0,38	0
Kadın			
30 Yaş Altı			
Sayı	0	0	2
Oran	1,57	2,57	2,57
30-50 Yaş Arası			
Sayı	15	15	15
Oran	0,13	0,40	0,07
50 Yaş Üstü			
Sayı	2	1	2
Oran	0,5	0	0

EĞİTİMLER	2022	2023	2024	Denetleme
Sürdürülebilirlik Eğitimleri (kişixsaat) *	0	19	28	✓
İSG Eğitimleri (kişixsaat) **	196	155	228	✓
Toplam Katılımcı sayısı (kişi) ***	18	24	24	✓
Toplam Eğitim Saati (kişixsaat)	196	155	228	✓
Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/kişi) ****	8	8	8	✓

* ISO 50001 eğitimleri dahil edilmiştir.
** Eğitimler en az 2 saat sürmekte olup yönetmelik güncellemelerine bağlı olarak süre değişebilir
*** Katılımcı sayısı işe yeni başlayan ve eğitimi tamamlayan personele göre değişiklik gösterebilir
**** Az tehlikeli sınıf kapsamındaki eğitimler, beyaz yaka personel için üç yılda en az bir kez tekrarlanmaktadır.

Nurol GYO - Performans Tablosu

İSG	2022	2023	2024	Denetleme
Çalışma Saati				
Doğrudan İstihdam için Çalışma Saati *	106.304	111.136	113.552	✓
Dolaylı İstihdam için Çalışma Saati	0	0	0	✓
Toplam Çalışma Saati	106.304	111.136	113.552	✓
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 Eğitimleri				
Şirket Çalışanları				
Katılımcı sayısı (kişi) **	18	24	24	✓
Toplam Eğitim Saati (kişixsaat)	196	155	228	✓
Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/kişi) ***	8	8	8	✓
Alt İşveren Çalışanları				
Katılımcı Sayısı (kişi)	0	0	0	✓
Toplam Eğitim Saati (kişixsaat)	0	0	0	✓
Çalışan Başına Eğitim Saati	0	0	0	✓

* SGK Kanununa uyumlu olarak uygulanmaktadır.
** Katılımcı sayısı işe yeni başlayan ve eğitimi tamamlayan personele göre değişiklik gösterebilir.
*** Az tehlikeli sınıf kapsamındaki eğitimler, beyaz yaka personel için üç yılda en az bir kez tekrarlanmaktadır.

Nurol GYO - Performans Tablosu

ÇEVRESEL GÖSTERGELER				
ENERJİ KAYNAKLARI	2022	2023	2024	Denetleme
Yakıt (GJ)				
Doğalgaz	1.786	1.691	1.589	✓
Motorin	109	151	125	✓
Benzin (İş makinaları/ekipmanlardan kaynaklı)	1	0	1	✓
Benzin (şirket araçları) (şirket araçları tüketimi)	469	619	568	✓
Benzin (toplam)	470	620	569	✓
Elektrik (GJ)				
Şebekeden Alınan Elektrik	4.398	3.545	3.641	✓
Enerji Tüketim-Üretim (GJ)				
Toplam Enerji Tüketimi	6.763	6.008	5.924	✓
Karbon Emisyonu (tCO_2e)				
Kapsam 1 *	-	-	124	✓
Kapsam 2 **	-	-	456	✓
Kapsam 3 ***	-	-	479	
Toplam Kapsam 1 ve Kapsam 2	-	-	580	✓

SU TÜKETİM GÖSTERGELERİ	2022	2023	2024	Denetleme
Su Tüketimi (m^3)				
Çekilen Su Miktarı	268	539	448	✓
Üçüncü Taraf (Şebeke, vb.)	268	539	448	✓
Deşarj Edilen Su Miktarı	268	539	448	✓
Atık Su Kanalı	268	539	448	✓
Tüketilen Su Miktarı	0	0	0	✓

ATIK TÜKETİM GÖSTERGELERİ	2022	2023	2024	Denetleme
Atık Tüketimi (kg)				
Tehlikeli Atık Miktarları	-	-	-	✓
Tehlikesiz Atık Miktarları	11.466	11.727	11.987	✓
Toplam Atık Miktarları	11.466	11.727	11.987	✓

* Sabit Yanma, Mobil Yanma, Yanma Harici Doğrudan Emisyonlar
** Elektrik Tüketimi, Satın Alınan Isıtm
*** Çalışanların İşe Geliş Gidişi,Yakıt ve Enerji ile İlgili Aktiviteler, Faaliyet Atıkları, Su, Başkasına Kiralanan Varlıklar

Nurol Makina - Performans Tablosu

EKONOMİK GÖSTERGELER		
MALİ TABLOLAR	**2023**	**2024**
Finansal Göstergeler (bin TL)		
Toplam Aktifler	14.099.884	12.505.513
Yükümlülükler	9.548.324	8.142.805
Toplam Özkaynaklar	4.551.560	4.362.708
Satış Gelirleri	4.670.197	4.806.323
Yatırımlar	214.780	703.638
Ödenen Vergi	-	871.882
Brüt Kâr	1.380.621	1.313.355
Dönem Net Kârı	679.025	568.048
FAVÖK	1.123.131	953.013

Rakamlar Uluslararası Finansal Raporlama Standartları'na (UFRS) göre konsolide edilmiş mali tablolardan alınmıştır. Tablolardaki tutarlar, 31 Aralık 2024 tarihindeki satın alma gücü cinsinden ifade edilmiştir.

SOSYAL GÖSTERGELER			
ÇALIŞAN SAYILARI	**2022**	**2023**	**2024**
Yönetim Kurulu Yaş Dağılımı (kişi sayısı)	7	7	7
30 Yaş Altı	0	0	0
30- 50 Arası	0	0	0
50 Yaş Üstü	7	7	7
Toplam Çalışan Sayısı	614	612	638
Doğrudan İstihdam (kişi sayısı)	612	601	607
Erkek	545	537	535
Kadın	67	64	72
Alt Yüklenici (kişi sayısı)	2	11	31
Erkek	2	9	25
Kadın	0	2	6
Kategori Bazında Toplam Çalışan Sayısı	614	612	638
Doğrudan İstihdam	612	601	607
Beyaz Yaka (kişi sayısı)	320	309	311
Erkek	254	246	240
Kadın	66	63	71
Mavi Yaka (kişi sayısı) *	292	292	296
Erkek	291	291	295
Kadın	1	1	1

* Gri Yaka çalışanlar bu başlık altında değerlendirilmiştir.

Nurol Makina - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2022	2023	2024
Alt Yüklenici	2	11	31
Beyaz Yaka (kişi sayısı)	2	11	23
Erkek	2	9	17
Kadın	0	2	6
Mavi Yaka (kişi sayısı)	0	0	8
Erkek	0	0	8
Kadın	0	0	0
İstihdam Türüne Göre Toplam Çalışan Sayısı	612	601	607
Tam Zamanlı (kişi sayısı)	610	600	605
Erkek	543	536	533
Kadın	67	64	72
Yarı Zamanlı (kişi sayısı)	2	1	2
Erkek	2	1	2
Kadın	0	0	0
Yaş Grubuna Göre Toplam Çalışan Sayısı	612	601	607
Erkek (kişi sayısı)	545	537	535
30 Yaş Altı	126	123	98
30- 50 Arası	367	364	376
50 Yaş Üstü	52	50	61
Kadın (kişi sayısı)	67	64	72
30 Yaş Altı	32	30	22
30- 50 Arası	34	33	49
50 Yaş Üstü	1	1	1
Yaş Grubuna Göre İşten Çıkan Çalışan Sayısı *	55	35	34
Erkek (kişi sayısı)	42	23	31
30 Yaş Altı	14	9	8
30- 50 Arası	28	14	21
50 Yaş Üstü	0	0	2
Kadın (kişi sayısı)	13	12	3
30 Yaş Altı	2	4	0
30- 50 Arası	11	8	3
50 Yaş Üstü	0	0	0
Engelli Personel Sayısı (kişi sayısı)	9	10	18
Erkek	9	10	18
Kadın	0	0	0

* SSK işten çıkış neden kodu 03 olanlar ve minimum 3 ay çalışmış olanlar dikkate alınmıştır.

Nurol Makina - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2022	2023	2024
Milliyete Göre Çalışan Sayısı	612	601	607
T.C. Vatandaşı Çalışan (kişi sayısı)	612	601	607
Erkek	545	537	535
Kadın	67	64	72
Yabancı Uyruklu Çalışan (kişi sayısı)	0	0	0
Erkek	0	0	0
Kadın	0	0	0
Lokasyona Göre Çalışan Sayısı	612	601	607
Türkiye (kişi sayısı)	612	601	607
Erkek	545	537	535
Kadın	67	64	72
Yurt Dışı (kişi sayısı) *	0	0	0
Erkek	0	0	0
Kadın	0	0	0
Sözleşme Türüne Göre Çalışan Sayısı	612	601	607
Belirli Süreli (kişi sayısı)	0	0	0
Erkek	0	0	0
Kadın	0	0	0
Belirsiz Süreli (kişi sayısı)	612	601	607
Erkek	545	537	535
Kadın	67	64	72
İşe Yeni Alınan Çalışan Sayısı	144	72	62
Erkek (kişi sayısı)	121	65	51
30 Yaş Altı	71	40	29
30-50 Yaş Arası	49	25	22
50 Yaş Üstü	1	0	0
Kadın (kişi sayısı)	23	7	11
30 Yaş Altı	17	6	8
30-50 Yaş Arası	6	1	3
50 Yaş Üstü	0	0	0

* Yurt dışı ofislerinde çalışanların bordro yönetimi NMS bünyesinde yapılmadığı için dahil edilmemiştir.

Nurol Makina - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2022	2023	2024
Çalışan Devir Hızı	0,09	0,06	0,06
Erkek			
30 Yaş Altı			
Sayı	14	9	8
Oran	0,11	0,07	0,08
30-50 Yaş Arası			
Sayı	28	14	21
Oran	0,08	0,04	0,06
50 Yaş Üstü			
Sayı	0	0	2
Oran	0	0	0,03
Kadın			
30 Yaş Altı			
Sayı	2	4	0
Oran	0,06	0,13	0
30-50 Yaş Arası			
Sayı	11	8	3
Oran	0,32	0,24	0,06
50 Yaş Üstü			
Sayı	0	0	0
Oran	0	0	0

EĞİTİMLER	2022	2023	2024	Denetleme
İSG & Çevre Eğitimleri (kişixsaat) *	4.890	5.042	7.642	✓
Sürdürülebilirlik Eğitimleri (kişixsaat)	60	153	264	✓
Toplam Katılımcı sayısı (kişi) **	598	595	610	✓
Toplam Eğitim Saati (kişixsaat)	14.849	14.458	15.642	✓
Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/kişi)	24,83	24,30	25,64	✓

DİĞER EĞİTİMLER	2022	2023	2024
İK Oryantasyon Eğitimi (kişixsaat)	62	108	29
Toplam Katılımcı sayısı (kişi)	62	80	29
Toplam Eğitim Saati (kişixsaat)	62	108	29
Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/kişi)	1	1,35	1

* İSG & Çevre Eğitimleri birlikte analiz edilmektedir.
** Ortalama çalışan sayısı dikkate alınmıştır.

Nurol Makina - Performans Tablosu

İSG	2022	2023	2024	Denetleme
Çalışma Saati				
Doğrudan İstihdam için Çalışma Saati	1.652.097	1.938.036	2.151.877	✓
Dolaylı İstihdam için Çalışma Saati	0	0	0	✓
Toplam Çalışma Saati	1.652.097	1.938.036	2.151.877	✓
İSG (Doğrudan istihdam)				
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	13	19	7	✓
Ölümlü Vaka Sayısı	0	0	0	✓
Meslek Hastalığı Sayısı	0	0	0	✓
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (gün)	13	4	28	✓
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	7,87	9,80	3,25	✓
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0,01	0	0,01	✓
İSG Eğitimleri				
Şirket Çalışanları				
Katılımcı sayısı (kişi)	598	595	610	✓
Toplam Eğitim Saati (kişixsaat)	4.890	5.042	7.642	✓
Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/kişi)	8	8	13	✓
Alt İşveren Çalışanları				
Katılımcı sayısı (kişi)	21	31	115	✓
Toplam Eğitim Saati (kişixsaat)	168	248	1.380	✓
Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/kişi)	8	8	12	✓

Nurol Makina - Performans Tablosu

ÇEVRESEL GÖSTERGELER				
ENERJİ KAYNAKLARI	2022	2023	2024	Denetleme
Yakıt (GJ)				
Doğalgaz	9.778	8.824	9.300	✓
Motorin	1.212	1.297	2.505	✓
Benzin	1.126	1.229	2.516	✓
Elektrik (GJ)				
Şebekeden Alınan Elektrik	10.513	10.300	10.202	✓
Enerji Tüketim-Üretim (GJ)				
Toplam Enerji Tüketimi	22.630	21.650	24.522	✓
Karbon Emisyonu (tCO_2e)				
Kapsam 1 *	531	706	929	✓
Kapsam 2 **	1.340	1.385	1.244	✓
Kapsam 3 ***	-	-	-	
Toplam Kapsam 1 ve Kapsam 2	1.871	2.091	2.173	✓

SU TÜKETİM GÖSTERGELERİ	2022	2023	2024	Denetleme
Su Tüketimi (m^3)				
Çekilen Su Miktarı	15.637	15.068	15.238	✓
Üçüncü Taraf (Şebeke, vb.)	15.637	15.068	15.238	✓
Deşarj Edilen Su Miktarı	15.637	15.068	15.238	✓
Atık Su Kanalı	15.637	15.068	15.238	✓
Tüketilen Su Miktarı	0	0	0	✓

ATIK TÜKETİM GÖSTERGELERİ	2022	2023	2024	Denetleme
Atık Tüketimi (kg)				
Tehlikeli Atık Miktarları	43.043	28.757	36.263	✓
Bertaraf	36	34	22	✓
Geri kazanım	43.007	28.723	36.241	✓
Tehlikesiz Atık Miktarları	915.626	873.169	828.550	✓
Bertaraf	0	0	0	✓
Geri kazanım	915.626	873.169	828.550	✓
Toplam Atık Miktarları ****	958.669	901.926	864.813	✓
Bertaraf	36	34	22	✓
Geri kazanım	958.633	901.892	864.791	✓

* Sabit Yanma, Mobil Yanma
** Elektrik Tüketim
*** Kapsam 3 emisyonları hesaplanmamaktadır.
**** Evsel nitelikli atıklar, tartım yapılmadan OSB Müdürlüğü tarafından alındığı için göstergeler tablosuna dahil edilmemiştir.

Nurol Teknoloji - Performans Tablosu

EKONOMİK GÖSTERGELER		
MALİ TABLOLAR	**2023**	**2024**
Finansal Göstergeler (bin TL)		
Toplam Aktifler	3.676.031	3.706.032
Yükümlülükler	1.401.958	2.061.215
Toplam Özkaynaklar	2.811.318	3.663.852
Satış Gelirleri	1.843.743	2.005.332
Yatırımlar	85.364	8.101
Ödenen Vergi	-536	-3.465
Brüt Kâr	527.918	558.484
Dönem Net Kârı	226.982	109.997
FAVÖK	518.848	487.363

Rakamlar Uluslararası Finansal Raporlama Standartları'na (UFRS) göre konsolide edilmiş mali tablolardan alınmıştır. Tablolardaki tutarlar, 31 Aralık 2024 tarihindeki satın alma gücü cinsinden ifade edilmiştir.

PAYDAŞ AĞI VE İŞ EKOSİSTEMİ	2022	2023	2024
Müşteriler			
Toplam Müşteri Sayısı	114	140	84
Tedarikçiler			
Toplam Tedarikçi Sayısı	972	1.250	747
Toplam Yerel Tedarikçi Sayısı	854	1.070	698
Tedarikçilere Toplam Ödemeler (bin TL)	850.572	1.002.831	1.376.244
Yerel Tedarikçilere Toplam Ödemeler (bin TL)	633.011	643.961	760.401
Bayi ve İş Ortakları			
Toplam Bayi ve İş Ortağı Sayısı	19	22	23
Yurt İçi Bayi ve İş Ortağı Sayısı	6	7	7
Yurt Dışı Bayi ve İş Ortağı Sayısı	13	15	16
Çevre Harcamaları			
Toplam Çevre Harcaması (bin TL)	-	-	1.388.486
Bağışlar ve KSS			
Bağışlar (bin TL)	2	1.211	361

Nurol Teknoloji - Performans Tablosu

SOSYAL GÖSTERGELER			
ÇALIŞAN SAYILARI	**2022**	**2023**	**2024**
Yönetim Kurulu Yaş Dağılımı (kişi sayısı)	7	7	7
30 Yaş Altı	0	0	0
30- 50 Arası	4	2	2
50 Yaş Üstü	3	5	5
Toplam Çalışan Sayısı	326	332	342
Doğrudan İstihdam (kişi sayısı)	318	322	332
Erkek	260	259	66
Kadın	58	63	44
Alt Yüklenici (kişi sayısı)	8	10	10
Erkek	8	9	9
Kadın	0	1	1
Kategori Bazında Toplam Çalışan Sayısı	326	331	332
Doğrudan İstihdam	318	322	332
Beyaz Yaka (kişi sayısı)	124	116	110
Erkek	79	69	66
Kadın	45	47	44
Mavi Yaka (kişi sayısı)	194	206	222
Erkek	181	190	190
Kadın	13	16	32
Alt Yüklenici	8	9	10
Beyaz Yaka (kişi sayısı)	-	-	-
Erkek	-	-	-
Kadın	-	-	-
Mavi Yaka (kişi sayısı)	8	10	10
Erkek	8	9	9
Kadın	0	1	1
İstihdam Türüne Göre Toplam Çalışan Sayısı	423	440	489
Tam Zamanlı (kişi sayısı)	318	322	332
Erkek	260	259	256
Kadın	58	63	76
Yarı Zamanlı (kişi sayısı)	105	118	157
Erkek	64	65	74
Kadın	41	53	83

Nurol Teknoloji - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2022	2023	2024
Yaş Grubuna Göre Toplam Çalışan Sayısı	318	322	332
Erkek (kişi sayısı)	260	259	256
30 Yaş Altı	60	55	101
30- 50 Arası	155	160	134
50 Yaş Üstü	45	44	21
Kadın (kişi sayısı)	58	63	76
30 Yaş Altı	15	12	29
30- 50 Arası	37	40	44
50 Yaş Üstü	6	11	3
Yaş Grubuna Göre İşten Çıkan Çalışan Sayısı	110	164	128
Erkek (kişi sayısı)	94	136	109
30 Yaş Altı	49	84	72
30- 50 Arası	42	43	33
50 Yaş Üstü	3	9	4
Kadın (kişi sayısı)	16	28	19
30 Yaş Altı	2	13	15
30- 50 Arası	13	14	3
50 Yaş Üstü	1	1	1
Engelli Personel Sayısı (kişi sayısı)	2	1	9
Erkek	2	1	5
Kadın	-	-	4
Milliyete Göre Çalışan Sayısı	318	322	332
T.C. Vatandaşı Çalışan (kişi sayısı)	318	322	332
Erkek	260	259	256
Kadın	58	63	76
Yabancı Uyruklu Çalışan (kişi sayısı)	0	0	0
Erkek	0	0	0
Kadın	0	0	0
Lokasyona Göre Çalışan Sayısı	319	323	334
Türkiye (kişi sayısı)	318	322	332
Erkek	260	259	256
Kadın	58	63	76
Yurt Dışı (kişi sayısı)	1	1	2
Erkek	1	1	2
Kadın	0	0	0

Nurol Teknoloji - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2022	2023	2024
Sözleşme Türüne Göre Çalışan Sayısı	318	206	332
Belirli Süreli (kişi sayısı)	10	41	73
Erkek	9	36	56
Kadın	1	5	17
Belirsiz Süreli (kişi sayısı)	308	165	259
Erkek	251	154	200
Kadın	57	11	59
İşe Yeni Alınan Çalışan Sayısı	98	169	167
Erkek (kişi sayısı)	82	135	129
30 Yaş Altı	59	103	111
30-50 Yaş Arası	20	27	17
50 Yaş Üstü	3	5	1
Kadın (kişi sayısı)	16	34	38
30 Yaş Altı	10	17	24
30-50 Yaş Arası	5	17	12
50 Yaş Üstü	1	0	2
Çalışan Devir Hızı	0	1	0
Erkek			
30 Yaş Altı			
Sayı	49	84	72
Oran	1	2	0,71
30-50 Yaş Arası			
Sayı	42	43	33
Oran	0,27	0,27	0,25
50 Yaş Üstü			
Sayı	3	9	4
Oran	0,07	0,20	0,19
Kadın			
30 Yaş Altı			
Sayı	2	13	15
Oran	0,13	1,08	0,52
30-50 Yaş Arası			
Sayı	13	14	3
Oran	0,35	0,35	0
50 Yaş Üstü			
Sayı	1	1	1
Oran	0,17	0,09	0,33

Nurol Teknoloji - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2022	2023	2024
Yaş Grubuna Göre Toplam Çalışan Sayısı-Taşeron			10
Erkek (kişi sayısı)	-	-	9
30 Yaş Altı	-	-	0
30- 50 Arası	-	-	5
50 Yaş Üstü	-	-	4
Kadın (kişi sayısı)	-	-	1
30 Yaş Altı	-	-	0
30- 50 Arası	-	-	1
50 Yaş Üstü	-	-	0

EĞİTİMLER	2022	2023	2024	Denetleme
Çevre Eğitimleri (kişixsaat)	160	439	133	✓
İSG Eğitimleri (kişixsaat)	1.384	5.785	3.401	✓
Toplam Katılımcı sayısı (kişi)	135	439	403	✓
Toplam Eğitim Saati (kişixsaat)	1.544	6.224	3.534	✓
Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/kişi)	11,44	14,18	8,77	✓

DİĞER EĞİTİMLER	2022	2023	2024
İK Oryantasyon Eğitimi (kişixsaat) *	208	322	304
Toplam Katılımcı sayısı (kişi)	104	161	152
Toplam Eğitim Saati (kişixsaat)	338	527	304
Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/kişi)	3,25	3,27	2

* Kısmi süreli çalışanlar dahil edilmemiştir.

İSG	2022	2033	2024	Denetleme
Çalışma Saati				
Doğrudan İstihdam için Çalışma Saati	762.840	774.540	776.880	✓
Dolaylı İstihdam için Çalışma Saati	18.720	21.060	23.400	✓
Toplam Çalışma Saati	781.560	795.600	800.280	✓

Nurol Teknoloji - Performans Tablosu

İSG	2022	2033	2024	Denetleme
İSG (Doğrudan istihdam)				
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	15	12	10	✓
Ölümlü Vaka Sayısı	0	0	0	✓
Meslek Hastalığı Sayısı	0	0	0	✓
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (gün)	174	55	121	✓
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	19,66	15,49	12,87	✓
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0,23	0,07	0,16	✓
İSG Eğitimleri				
Şirket Çalışanları				
Katılımcı sayısı (kişi)	135	439	403	✓
Toplam Eğitim Saati (kişixsaat)	1.384	5.785	3.534	✓
Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/kişi)	10	13	9	✓
Alt İşveren Çalışanları				
Katılımcı sayısı (kişi)	8	9	10	✓
Toplam Eğitim Saati (kişixsaat)	368	448	160	✓
Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/kişi)	46	50	16	✓

ÇEVRESEL GÖSTERGELER ENERJİ KAYNAKLARI	2022	2023	2024	Denetleme
Yakıt (GJ)				
Doğalgaz	16.500	11.692	10.960	✓
Motorin (şirket araçları tüketimi)	1.584	1.629	1.271	✓
Motorin off-road forklift/treyler/traktör vb. (İş makinaları/ ekipmanlardan kaynaklı)	190	135	640	✓
Motorin (toplam)	1.773	1.764	1.911	✓
Benzin *	0	410	798	✓
Elektrik (GJ)				
Şebekeden Alınan Elektrik	56.684	41.903	44.022	✓
Yenilenebilir Enerji (GJ)				
GES	465	4.387	4.563	✓
Enerji Tüketim-Üretim (GJ)				
Toplam Enerji Tüketimi	75.423	60.155	62.254	✓
Toplam Enerji Üretimi	465	4.387	4.563	✓
Karbon Emisyonu (tCO_2e)				
Kapsam 1 **	-	853	14.081	✓
Kapsam 2 ***	-	1.164	5.367	✓
Kapsam 3 ****	-	-	1.185	
Toplam Kapsam 1 ve Kapsam 2	-	2.017	19.448	✓

* 2021 yılında benzinli araç kullanılmamıştır.
** Sabit Yanma, Mobil Yanma, Yanma Harici Doğrudan Emisyonlar
*** Elektrik Tüketimi
**** Satın Alınan Mal ve Hizmetler

Nurol Teknoloji - Performans Tablosu

SU TÜKETİM GÖSTERGELERİ	2022	2023	2024	Denetleme
Su Tüketimi (m^3)				
Çekilen Su Miktarı	374.900	962	445	✓
Üçüncü Taraf (Şebeke, vb.)	374.900	962	445	✓
Deşarj Edilen Su Miktarı	374.900	962	445	✓
Atık Su Kanalı	374.900	962	445	✓
Tüketilen Su Miktarı	0	0	0	✓

ATIK TÜKETİM GÖSTERGELERİ	2022	2023	2024	Denetleme
Atık Tüketimi (kg)				
Tehlikeli Atık Miktarları	-	85.876	69.987	✓
Bertaraf	-	85.876	69.987	✓
Geri kazanım	-	-	0	✓
Tehlikesiz Atık Miktarları	-	653.907	785.697	✓
Bertaraf	-	567.977	665.997	✓
Geri kazanım	-	85.930	119.700	✓
Toplam Atık Miktarları	-	739.783	855.684	✓
Bertaraf	-	653.853	735.984	✓
Geri kazanım	-	85.930	119.700	✓

FNSS - Performans Tablosu

EKONOMİK GÖSTERGELER		
MALİ TABLOLAR	2023	2024
Finansal Göstergeler (bin TL)		
Toplam Aktifler	20.011.419	15.691.987
Yükümlülükler	18.367.540	15.138.221
Toplam Özkaynaklar	1.643.879	553.766
Satış Gelirleri	5.934.997	3.342.803
Yatırımlar	298.356	206.761
Ödenen Vergi	449	0
Brüt Kâr	761.569	144.741
Dönem Net Kârı	-401.054	-1.177.581
FAVÖK	336.160	-442.971

Rakamlar Uluslararası Finansal Raporlama Standartları'na (UFRS) göre konsolide edilmiş mali tablolardan alınmıştır. Tablolardaki tutarlar, 31 Aralık 2024 tarihindeki satın alma gücü cinsinden ifade edilmiştir.

PAYDAŞ AĞI VE İŞ EKOSİSTEMİ	2022	2023	2024
Müşteriler			
Toplam Müşteri Sayısı	6	5	4
Tedarikçiler			
Toplam Tedarikçi Sayısı	1.216	1.079	988
Toplam Yerel Tedarikçi Sayısı	1.029	919	845
Toplam Yeni Tedarikçi Sayısı	169	153	150
Tedarikçilere Toplam Ödemeler (bin TL) *	2.131.189	3.164.243	4.242.940
Yerel Tedarikçilere Toplam Ödemeler (bin TL) *	1.694.437	2.812.786	3.033.724
Çalışanlar			
Çalışanlara (doğrudan ve dolaylı istihdam) Ödenen Ücret ve Yan Haklar (bin TL) **	532.995	858.492	1.531.982
Bayi ve İş Ortakları			
Toplam Bayi ve İş Ortağı Sayısı ***	7	7	9
Yurt İçi Bayi ve İş Ortağı Sayısı	4	4	4
Yurt Dışı Bayi ve İş Ortağı Sayısı	3	3	5
Çevre Harcamaları			
Toplam Çevre Harcaması (bin TL)	314.907	959.032	1.099.101
Kanunen Zorunlu Çevre Harcaması (bin TL)	244.907	578.981	704.261
Kanunen Zorunlu Olmayan Çevre Harcaması (bin TL)	70.000	380.051	394.840
Bağışlar ve KSS			
Bağışlar (bin TL)	159.105	580.459	71.250
Sosyal Sorumluluk Harcamaları (bin TL)	0	688.000	515.200

* Avans ödemeleri dahildir.
** Tutarlar brüt maliyeti ifade etmektedir
*** FNSS bayilik sistemi ile çalışmamaktadır. Verilen sayılar iş ortaklarını temsil etmektedir.

FNSS - Performans Tablosu

SOSYAL GÖSTERGELER			
ÇALIŞAN SAYILARI	2022	2023	2024
Yönetim Kurulu Yaş Dağılımı (kişi sayısı)	9	9	9
30 Yaş Altı	0	0	0
30- 50 Arası	4	4	2
50 Yaş Üstü	5	5	7
Toplam Çalışan Sayısı	1.096	972	798
Doğrudan İstihdam (kişi sayısı)	933	821	668
Erkek	785	705	587
Kadın	148	116	81
Alt Yüklenici (kişi sayısı)	163	151	130
Erkek	152	138	119
Kadın	11	13	11
Kategori Bazında Toplam Çalışan Sayısı	1.096	972	798
Doğrudan İstihdam	933	821	668
Beyaz Yaka (kişi sayısı)	577	478	378
Erkek	435	368	298
Kadın	142	110	80
Mavi Yaka (kişi sayısı)	356	343	290
Erkek	350	337	289
Kadın	6	6	1
Alt Yüklenici	163	151	130
Beyaz Yaka (kişi sayısı)	2	3	2
Erkek	2	0	0
Kadın	0	3	2
Mavi Yaka (kişi sayısı)	161	148	128
Erkek	150	138	119
Kadın	11	10	9
İstihdam Türüne Göre Toplam Çalışan Sayısı	933	821	668
Tam Zamanlı (kişi sayısı)	918	808	665
Erkek	774	696	584
Kadın	144	112	81
Yarı Zamanlı (kişi sayısı)	15	13	3
Erkek	11	9	3
Kadın	4	4	0

FNSS - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2022	2023	2024
Yaş Grubuna Göre Toplam Çalışan Sayısı	933	821	668
Erkek (kişi sayısı)	785	705	587
30 Yaş Altı	57	61	59
30- 50 Arası	627	569	467
50 Yaş Üstü	101	75	61
Kadın (kişi sayısı)	148	116	81
30 Yaş Altı	32	25	20
30- 50 Arası	106	82	55
50 Yaş Üstü	10	9	6
Yaş Grubuna Göre İşten Çıkan Çalışan Sayısı	102	191	193
Erkek (kişi sayısı)	80	151	154
30 Yaş Altı	11	24	20
30- 50 Arası	60	98	109
50 Yaş Üstü	9	29	25
Kadın (kişi sayısı)	22	40	39
30 Yaş Altı	8	12	8
30- 50 Arası	12	25	25
50 Yaş Üstü	2	3	6
Engelli Personel Sayısı (kişi sayısı)	37	28	18
Erkek	36	28	18
Kadın	1	0	0
Milliyete Göre Çalışan Sayısı	933	821	668
T.C. Vatandaşı Çalışan (kişi sayısı)	931	819	667
Erkek	783	703	586
Kadın	148	116	81
Yabancı Uyruklu Çalışan (kişi sayısı)	2	2	1
Erkek	2	2	1
Kadın	0	0	0
Lokasyona Göre Çalışan Sayısı	933	821	668
Türkiye (kişi sayısı)	933	821	668
Erkek	785	705	587
Kadın	148	116	81
Yurt Dışı (kişi sayısı)	0	0	0
Erkek	0	0	0
Kadın	0	0	0

FNSS - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2022	2023	2024
Sözleşme Türüne Göre Çalışan Sayısı	933	821	668
Belirli Süreli (kişi sayısı)	24	25	10
Erkek	20	21	9
Kadın	4	4	1
Belirsiz Süreli (kişi sayısı)	909	796	658
Erkek	765	684	578
Kadın	144	112	80
İşe Yeni Alınan Çalışan Sayısı	73	85	40
Erkek (kişi sayısı)	53	76	36
30 Yaş Altı	20	30	18
30-50 Yaş Arası	31	41	17
50 Yaş Üstü	2	5	1
Kadın (kişi sayısı)	20	9	4
30 Yaş Altı	11	5	3
30-50 Yaş Arası	9	2	1
50 Yaş Üstü	0	2	0
Çalışan Devir Hızı	0,11	0,23	0,29
Erkek			
30 Yaş Altı			
Sayı	11	26	20
Oran	0,19	0,43	0,34
30-50 Yaş Arası			
Sayı	60	98	109
Oran	0,10	0,17	0,23
50 Yaş Üstü			
Sayı	9	29	25
Oran	0,09	0,39	0,41
Kadın			
30 Yaş Altı			
Sayı	8	12	8
Oran	0,25	0,48	0,40
30-50 Yaş Arası			
Sayı	12	25	25
Oran	0,11	0,30	0,45
50 Yaş Üstü			
Sayı	2	3	6
Oran	0,20	0,33	1

FNSS - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2022	2023	2024
Yaş Grubuna Göre Toplam Çalışan Sayısı-Taşeron	171	151	130
Erkek (kişi sayısı)	152	138	119
30 Yaş Altı	14	12	9
30- 50 Arası	81	62	60
50 Yaş Üstü	57	64	50
Kadın (kişi sayısı)	19	13	11
30 Yaş Altı	2	4	1
30- 50 Arası	10	9	10
50 Yaş Üstü	7	0	0

EĞİTİMLER	2022	2023	2024	Denetleme
Çevre Eğitimleri (kişixsaat)	693	919	536	✓
ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi Farkındalık Eğitimi (kişixsaat)	0	320	175	✓
İSG Eğitimleri (kişixsaat)	16.344	13.431	11.786	✓
Kurumsal Etik ve Yönetişim Kuralları Eğitimi (kişixsaat)	366	0	303	
İş Sözleşmesinin Feshi ve İşe İade Süreçleri (kişixsaat)	0	0	12	
KVKK Eğitimi (kişixsaat)	0	0	3	
Ücret Eşitsizliği (kişixsaat)	0	0	16	
Toplam Katılımcı sayısı (kişi)	1.714	1.371	1.821	
Toplam Eğitim Saati (kişixsaat)	17.403	14.670	12.831	
Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/kişi)	10,2	10,7	7	

DİĞER EĞİTİMLER*	2022	2023	2024
Kişisel Mükemmellik (kişixsaat)	-	-	2.052
İş'te Mükemmellik (kişixsaat)	-	-	3.159
Toplam Katılımcı sayısı (kişi)	-	-	637
Toplam Eğitim Saati (kişixsaat)	-	-	5211
Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/kişi)	-	-	8,18

* Yeni işe başlayan personele çevrimiçi oryantasyon kapsamında Yönetişim Kuralları eğitimi verilmektedir. Eğitimler, yolsuzlukla mücadele, etik kurallar, eşitlik ve insan hakları gibi konuları kapsamakta ve belirli aralıklarla e-learning ile tekrarlanmaktadır. Bu nedenle, etik ilkeler eğitimleri Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele, Eşitlik, Kapsayıcılık ve İnsan Hakları eğitimleriyle paralel kaydedilmiştir.

FNSS - Performans Tablosu

İSG	2022	2023	2024	Denetleme
Çalışma Saati				
Doğrudan İstihdam için Çalışma Saati	1.764.988	1.661.132	1.515.582	✓
Dolaylı İstihdam için Çalışma Saati	221.184	218.520	240.960	✓
Toplam Çalışma Saati	1.986.172	1.879.652	1.756.542	✓
İSG (Doğrudan istihdam)				
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	10	16	9	✓
Ölümlü Vaka Sayısı	0	0	0	✓
Meslek Hastalığı Sayısı	0	0	0	✓
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (gün)	220	118	228	✓
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	5,03	8,51	5,12	✓
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0,11	0,06	0,13	✓
İSG (Dolaylı istihdam)				
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	0	3	0	✓
Ölümlü Vaka Sayısı	0	0	0	✓
Meslek Hastalığı Sayısı	0	0	0	✓
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (gün)	0	11	0	✓
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	0	1,60	0	✓
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0	0,01	0	✓
İSG (Toplam)				
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	10	19	9	✓
Ölümlü Vaka Sayısı	0	0	0	✓
Meslek Hastalığı Sayısı	0	0	0	✓
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (gün)	220	129	228	✓
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	5,03	10,11	5,12	✓
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0,11	0,07	0,13	✓
İSG Eğitimleri				
Şirket Çalışanları				
Katılımcı sayısı (kişi)	934	821	668	✓
Toplam Eğitim Saati (kişixsaat)	16.344	13.431	11.786	✓
Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/kişi)	18	16	18	✓
Alt İşveren Çalışanları				
Katılımcı sayısı (kişi)	161	150	119	✓
Toplam Eğitim Saati (kişixsaat)	536	184	193	✓
Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/kişi)	3,33	1,23	1,62	✓

FNSS - Performans Tablosu

ÇEVRESEL GÖSTERGELER				
ENERJİ KAYNAKLARI	2022	2023	2024	Denetleme
Yakıt (GJ)				
Doğalgaz	44.132	43.583	39.716	✓
Motorin (üretilen araç marş testleri)	2.701	1.182	2.939	✓
Motorin (şirket araçları tüketimi)	5.981	4.630	4.033	✓
Motorin off-road forklift/treyler/traktör vb. (İş makinaları/ ekipmanlardan kaynaklı)	1.639	1.550	230	✓
Motorin (toplam)	10.321	7.362	7.202	✓
Benzin (İş makinaları/ekipmanlardan kaynaklı)	15	5	0,3	✓
Benzin (şirket araçları tüketimi)	630	1.569	1.964	✓
Benzin (toplam)	645	1.574	1.964	✓
Elektrik (GJ)				
Şebekeden Alınan Elektrik	27.318	25.951	24.554	✓
Yenilenebilir Enerji (GJ)				
GES	701	705	722	✓
Enerji Tüketim-Üretim (GJ)				
Toplam Enerji Tüketimi	82.416	78.470	74.889	✓
Toplam Enerji Üretimi	701	705	722	✓
Karbon Emisyonu (tCO_2e)				
Kapsam 1 *	3.240	3.104	2.998	✓
Kapsam 2 **	3.513	3.335	2.994	✓
Kapsam 3 ***	5.119	5.350	1.576	
Toplam Kapsam 1 ve Kapsam 2	6.753	6.439	5.992	✓

* Sabit Yanma, Mobil Yanma, Yanma Harici Doğrudan Emisyonlar
** Elektrik Tüketim
*** İş Gezisi, Çalışanların İşe Geliş Gidişi, Yakıt ve Enerji ile ilgili Aktiviteler, Faaliyet Atıkları, Su, Satın Alınan Mal ve Hizmetler

FNSS - Performans Tablosu

SU TÜKETİM GÖSTERGELERİ	2022	2023	2024	Denetleme
Su Tüketimi (m^3) *				
Çekilen Su Miktarı	64.763	63.660	43.560	✓
Yer altı suyu (Kuyu Suyu)	64.763	63.660	43.560	✓
Deşarj Edilen Su Miktarı	17.169	18.353	14.496	✓
Alıcı Ortam	17.169	18.353	14.496	✓
Tüketilen Su Miktarı	47.594	45.307	29.064	✓

ATIK TÜKETİM GÖSTERGELERİ	2022	2023	2024	Denetleme
Atık Tüketimi (kg)				
Tehlikeli Atık Miktarları	150.211	178.475	163.987	✓
Bertaraf	123.880	149.760	137.837	✓
Geri kazanım	26.331	28.715	26.150	✓
Tehlikesiz Atık Miktarları	469.680	586.500	329.070	✓
Bertaraf	0	0	0	✓
Geri kazanım	469.680	586.500	329.070	✓
Toplam Atık Miktarları **	619.891	764.975	493.057	✓
Bertaraf	123.880	149.760	137.837	✓
Geri kazanım	496.011	615.215	355.220	✓

* 2024 yılındaki azalmanın sebebi, personel sayısındaki azalmadır.
** Evsel atık miktarları harici değerlerdir.

TÜMAD - Performans Tablosu

EKONOMİK GÖSTERGELER			
MALİ TABLOLAR	2023	2024	
Finansal Göstergeler (bin TL)			
Toplam Aktifler	25.258.631	26.294.933	
Yükümlülükler	8.189.180	10.668.069	
Toplam Özkaynaklar	17.069.451	15.626.865	
Satış Gelirleri	15.384.161	16.607.991	
Yatırımlar	2.022.515	3.539.083	
Ödenen Vergi	1.234.144	1.076.233	
Brüt Kâr	8.639.813	8.854.601	
Dönem Net Kârı	5.451.436	5.267.244	
FAVÖK	8.233.041	7.426.864	

Rakamlar Uluslararası Finansal Raporlama Standartları'na (UFRS) göre konsolide edilmiş mali tablolardan alınmıştır. Tablolardaki tutarlar, 31 Aralık 2024 tarihindeki satın alma gücü cinsinden ifade edilmiştir.

PAYDAŞ AĞI VE İŞ EKOSİSTEMİ	2022	2023	2024
Müşteriler			
Toplam Müşteri Sayısı	3	3	5
Tedarikçiler			
Toplam Tedarikçi Sayısı	1.271	1.323	1.436
Toplam Yerel Tedarikçi Sayısı	478	435	154
Toplam Yeni Tedarikçi Sayısı	69	52	113
Tedarikçilere Toplam Ödemeler (bin TL)	3.406.826.717	5.390.311.089	7.545.039.799
Bayi ve İş Ortakları			
Toplam Bayi ve İş Ortağı Sayısı *	1.693	1.364	79
Yurt İçi Bayi ve İş Ortağı Sayısı *	1.643	1.326	55
Yurt Dışı Bayi ve İş Ortağı Sayısı *	36	38	24
Çevre Harcamaları			
Kanunen Zorunlu Çevre Harcaması (bin TL)	5.522.743	14.557.028	16.458.107
Kanunen Zorunlu Olmayan Çevre Harcaması (bin TL)	8.829.035	17.297.978	51.324.374
Bağışlar ve KSS			
Sosyal Sorumluluk Harcamaları (bin TL)	65.021.414	34.197.487	216.087.485

* 2024 yılı verisine yalnızca bayi sayıları dahil edilmiştir. Önceki yıllarda tedarikçi sayıları da dahil edildiğinden, bu yılki toplam rakam nispeten daha düşük görünmektedir.

TÜMAD - Performans Tablosu

SOSYAL GÖSTERGELER			
ÇALIŞAN SAYILARI	2022	2023	2024
Yönetim Kurulu Yaş Dağılımı (kişi sayısı)	7	8	8
30 Yaş Altı	0	0	0
30- 50 Arası	3	3	3
50 Yaş Üstü	4	5	5
Toplam Çalışan Sayısı	1.886	1.922	1.936
Doğrudan İstihdam (kişi sayısı)	972	973	996
Erkek	853	851	871
Kadın	118	122	125
Alt Yüklenici (kişi sayısı)	914	949	940
Erkek	879	912	903
Kadın	35	37	37
Kategori Bazında Toplam Çalışan Sayısı	1.886	1.922	1.936
Doğrudan İstihdam	972	973	996
Beyaz Yaka (kişi sayısı)	373	366	381
Erkek	294	283	294
Kadın	79	83	87
Mavi Yaka (kişi sayısı)	599	607	615
Erkek	560	568	577
Kadın	39	39	38
Alt Yüklenici	914	949	940
Beyaz Yaka (kişi sayısı)	105	96	108
Erkek	92	82	95
Kadın	13	14	13
Mavi Yaka (kişi sayısı)	809	853	832
Erkek	787	830	808
Kadın	22	23	24
İstihdam Türüne Göre Toplam Çalışan Sayısı	972	973	996
Tam Zamanlı (kişi sayısı)	972	973	996
Erkek	853	851	871
Kadın	118	122	125
Yarı Zamanlı (kişi sayısı)	0	0	0
Erkek	0	0	0
Kadın	0	0	0

TÜMAD - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2022	2023	2024
Yaş Grubuna Göre Toplam Çalışan Sayısı	972	973	996
Erkek (kişi sayısı)	854	851	871
30 Yaş Altı	229	196	184
30- 50 Arası	539	558	570
50 Yaş Üstü	86	97	117
Kadın (kişi sayısı)	118	122	125
30 Yaş Altı	48	38	33
30- 50 Arası	59	71	77
50 Yaş Üstü	12	13	15
Yaş Grubuna Göre İşten Çıkan Çalışan Sayısı	64	61	66
Erkek (kişi sayısı)	56	53	53
30 Yaş Altı	17	11	14
30- 50 Arası	33	36	27
50 Yaş Üstü	6	6	12
Kadın (kişi sayısı)	8	8	13
30 Yaş Altı	1	3	8
30- 50 Arası	7	5	5
50 Yaş Üstü	0	0	0
Engelli Personel Sayısı (kişi sayısı)	31	26	27
Erkek	28	22	23
Kadın	3	4	4
Milliyete Göre Çalışan Sayısı	971	973	996
T.C. Vatandaşı Çalışan (kişi sayısı)	971	973	996
Erkek	853	851	871
Kadın	118	122	125
Yabancı Uyruklu Çalışan (kişi sayısı)	0	0	0
Erkek	0	0	0
Kadın	0	0	0
Lokasyona Göre Çalışan Sayısı	971	973	996
Türkiye (kişi sayısı)	971	973	996
Erkek	853	851	871
Kadın	118	122	125
Yurt Dışı (kişi sayısı)	0	0	0
Erkek	0	0	0
Kadın	0	0	0

TÜMAD - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2022	2023	2024
Sözleşme Türüne Göre Çalışan Sayısı	972	973	996
Belirli Süreli (kişi sayısı)	0	0	0
Erkek	0	0	0
Kadın	0	0	0
Belirsiz Süreli (kişi sayısı)	972	973	996
Erkek	853	851	871
Kadın	118	122	125
İşe Yeni Alınan Çalışan Sayısı	94	58	91
Erkek (kişi sayısı)	77	47	77
30 Yaş Altı	46	22	47
30-50 Yaş Arası	28	22	29
50 Yaş Üstü	3	3	1
Kadın (kişi sayısı)	17	11	14
30 Yaş Altı	11	3	9
30-50 Yaş Arası	6	7	5
50 Yaş Üstü	0	1	0
Çalışan Devir Hızı	0,07	0,06	0,07
Erkek			
30 Yaş Altı	229	196	184
Sayı	17	11	14
Oran	0,07	0,06	0,08
30-50 Yaş Arası	539	558	570
Sayı	33	36	27
Oran	0,06	0,06	0,05
50 Yaş Üstü	86	97	117
Sayı	6	6	12
Oran	0,07	0,06	0,10
Kadın			
30 Yaş Altı	48	38	33
Sayı	1	3	8
Oran	0,02	0,08	0,24
30-50 Yaş Arası	59	71	77
Sayı	7	5	5
Oran	0,12	0,07	0,06
50 Yaş Üstü	12	13	15
Sayı	0	0	0
Oran	0	0	0

TÜMAD - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2022	2023	2024
Yaş Grubuna Göre Toplam Çalışan Sayısı-Taşeron	914	949	940
Erkek (kişi sayısı)	879	911	914
30 Yaş Altı	155	172	160
30- 50 Arası	558	594	602
50 Yaş Üstü	166	145	152
Kadın (kişi sayısı)	35	38	26
30 Yaş Altı	10	15	11
30- 50 Arası	22	20	12
50 Yaş Üstü	3	3	3

EĞİTİMLER	2022	2023	2024	Denetleme
Çevre Eğitimleri Lapseki (kişixsaat)	1.340	1.356	1.312	✓
Çevre Eğitimleri İvrindi (kişixsaat)	3.486	4.885	3.254	✓
Sürdürülebilirlik Eğitimleri Lapseki (kişixsaat)	854	522	756	✓
Sürdürülebilirlik Eğitimleri İvrindi (kişixsaat) *	164	172	219	✓
İSG Eğitimleri İvrindi (kişixsaat) **	13.271	13.021	14.281	✓
İSG Eğitimleri Lapseki (kişixsaat) ***	11.136	11.242	11.957	✓
Toplam Katılımcı sayısı (kişi) ****	15.588	10.843	53.334	✓
Toplam Eğitim Saati (kişixsaat) *****	46.655	54.572	59.414	✓
Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/kişi)	48	56,09	59,65	✓

* EYS Farkındalık, EYS İşe Giriş ve EYS Uygulamaları ve Sürdürülebilirlik Bilgilendirme Eğitimleri verilmiştir.
** Mevzuat kapsamında verilen İSG Temel Eğitimleri (Sağlık Dahil) (Planlı İSG eğitimleri Dahil, Vardiya Başı Eğitimleri Hariç)
*** Mevzuat kapsamında verilen İSG Temel Eğitimleri (Sağlık Dahil) (Planlı İSG eğitimleri Dahil, Vardiya Başı Eğitimleri Hariç
**** Teknik-Mesleki Yeterlilik-Kişisel Gelişim-İç Eğitimler-İSG-Çevre-İK Oryantasyon kategorilerinde eğitim alan çalışan sayısını kapsar.
***** Teknik-Mesleki Yeterlilik-Kişisel Gelişim-İç Eğitimler-İSG-Çevre-İK Oryantasyon kategorilerinde eğitim alan toplam çalışan sayısının almış olduğu toplam eğitim saatini kapsar.

DİĞER EĞİTİMLER	2022	2023	2024
Eşitlik, Fırsat Eşitliği, Kapsayıcılık Eğitimi (kişixsaat) *	0	398	226
İK Oryantasyon Eğitimi (kişixsaat) **	574	78	228
Toplam Katılımcı sayısı (kişi) ***	15.588	10.843	53.334
Toplam Eğitim Saati (kişixsaat)	46.655	54.572	59.414
Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/kişi)	48	56,09	59,65

* Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Eğitimi verilmiştir.
** İK Oryantasyon ve SA8000 Standardı Farkındalık Eğitimleri verilmiştir.
*** Teknik-Mesleki Yeterlilik-Kişisel Gelişim-İç Eğitimler-İSG-Çevre-İK Oryantasyon kategorilerinde eğitim alan çalışan sayısını kapsar.

TÜMAD - Performans Tablosu

İSG - LAPSEKİ	2022	2023	2024	Denetleme
Çalışma Saati				
Doğrudan İstihdam için Çalışma Saati	901.462	916.138	965.989	✓
Dolaylı İstihdam için Çalışma Saati	1.267.156	1.294.811	1.338.270	✓
Toplam Çalışma Saati	2.168.618	2.210.949	2.304.259	✓
İSG (Doğrudan istihdam)				
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	1	1	1	✓
Ölümlü Vaka Sayısı	0	0	0	✓
Meslek Hastalığı Sayısı	0	0	0	✓
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (gün)	88	30	38	✓
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	1,11	1,09	1,04	✓
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0,10	0,03	0,04	✓
İSG (Dolaylı istihdam)				
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	1	3	0	✓
Ölümlü Vaka Sayısı	0	0	0	✓
Meslek Hastalığı Sayısı	0	0	0	✓
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (gün)	36	300	0	✓
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	0,79	2,32	0	✓
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0,03	0,23	0	✓
İSG (Toplam)				
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	2	4	1	✓
Ölümlü Vaka Sayısı	0	0	0	✓
Meslek Hastalığı Sayısı	0	0	0	✓
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (Gün)	124	330	38	✓
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	0,92	1,81	0,43	✓
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0,06	0,15	0,02	✓
İSG Eğitimleri				
Şirket Çalışanları				
Katılımcı sayısı (kişi)	335	343	355	✓
Toplam Eğitim Saati (kişixsaat) *	8.407	9.372	9.612	✓
Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/kişi)	25,10	27,32	27,08	✓
Alt İşveren Çalışanları				
Katılımcı sayısı (kişi)	472	484	501	✓
Toplam Eğitim Saati (kişixsaat) **	2.729	1.870	2.345	✓
Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/kişi)	5,78	3,86	4,68	✓

* Mevzuat kapsamında verilen İSG Temel Eğitimleri (Sağlık Dahil) (Planlı İSG eğitimleri Dahil, Vardiya Başı Eğitimleri Hariç)
** Altişveren firmalara verilen İSG eğitimleri (Video Tedarikçi Eğitim Dahil - Ziyaretçi Eğitimleri Hariç)

TÜMAD - Performans Tablosu

İSG - İVRİNDİ	2022	2023	2024	Denetleme
Çalışma Saati				
Doğrudan İstihdam için Çalışma Saati	1.175.852	1.238.299	1.437.181	✓
Dolaylı İstihdam için Çalışma Saati	1.546.656	1.353.416	1.355.070	✓
Toplam Çalışma Saati	2.722.508	2.591.715	2.792.251	✓
İSG (Doğrudan istihdam)				
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	2	4	0	✓
Ölümlü Vaka Sayısı	0	0	0	✓
Meslek Hastalığı Sayısı	0	0	0	✓
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (gün)	24	49	2	✓
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	1,70	3,23	0	✓
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0,02	0,04	0,001	✓
İSG (Dolaylı istihdam)				
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	8	1	0	✓
Ölümlü Vaka Sayısı	0	0	0	✓
Meslek Hastalığı Sayısı	0	0	0	✓
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (gün)	306	89	0	✓
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	5,17	0,74	0	✓
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0,20	0,07	0	✓
İSG (Toplam)				
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	10	5	0	✓
Ölümlü Vaka Sayısı	0	0	0	✓
Meslek Hastalığı Sayısı	0	0	0	✓
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (Gün)	330	138	2	✓
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	3,67	1,93	0	✓
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0,12	0,05	0,0007	✓
İSG Eğitimleri				
Şirket Çalışanları				
Katılımcı sayısı (kişi)	528	519	520	✓
Toplam Eğitim Saati (kişixsaat) *	11.791	11.199	11.334	✓
Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/kişi)	22,33	21,58	21,80	✓
Alt İşveren Çalışanları				
Katılımcı sayısı (kişi)	668	576	564	✓
Toplam Eğitim Saati (kişixsaat) **	1.480	1.822	2.947	✓
Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/kişi)	2,22	3,16	5,23	✓

* Mevzuat kapsamında verilen İSG Temel Eğitimleri (Sağlık Dahil) (Planlı İSG eğitimleri Dahil, Vardiya Başı Eğitimleri Hariç)
** Altişveren firmalara verilen İSG eğitimleri (Video Tedarikçi Eğitim Dahil - Ziyaretçi Eğitimleri Hariç)

TÜMAD - Performans Tablosu

ÇEVRESEL GÖSTERGELER - LAPSEKİ				
ENERJİ KAYNAKLARI	**2022**	**2023**	**2024**	**Denetleme**
Yakıt (GJ)				
Doğalgaz	1.691	1.588	1.155	✓
Motorin (şirket araçları tüketimi)	4.571	3.005	4.037	✓
Motorin off-road forklift/treyler/traktör vb. (İş makinaları/ ekipmanlardan kaynaklı)	2.042	3.517	3.027	✓
Motorin (toplam)	6.613	6.522	7.064	✓
Benzin	0	0	304	✓
Patlayıcı (ton)	739	1.003	934	✓
Elektrik (GJ)				
Şebekeden Alınan Elektrik	168.154	190.110	189.835	✓
Enerji Tüketim-Üretim (GJ)				
Toplam Enerji Tüketimi	176.458	198.221	198.054	✓
Karbon Emisyonu (tCO_2e)				
Kapsam 1*	15.861	14.862	1.345	✓
Kapsam 2 **	10.947	25.693	23.145	✓
Kapsam 3 ***	506	527	1.386	
Toplam Kapsam 1 ve Kapsam 2	26.809	40.555	24.490	✓

* Sabit Yanma, Mobil Yanma, Yanma Harici Doğrudan Emisyonlar
** Elektrik Tüketimi
*** Çalışanların İşe Geliş Gidişi, Faaliyet Atıkları (Evsel Atık, Kağıt-Karton Atık, Metal Atık, Plastik Atık), Su

SU TÜKETİM GÖSTERGELERİ	2022	2023	2024	Denetleme
Su Tüketimi (m^3)				
Çekilen Su Miktarı	258.054	353.593	454.369	✓
Yer altı suyu (Kuyu Suyu)	236.518	312.487	347.157	✓
Yağmur Suyu	21.536	41.106	107.212	✓
Deşarj Edilen Su Miktarı	40.009	36.338	41.938	✓
Alıcı Ortam	40.009	36.338	41.938	✓
Tüketilen Su Miktarı	218.045	317.255	412.431	✓

TÜMAD - Performans Tablosu

ATIK TÜKETİM GÖSTERGELERİ	2022	2023	2024	Denetleme
Atık Tüketimi (kg)				
Tehlikeli Atık Miktarları	173.350	174.571	201.606	✓
Bertaraf	145.398	133.691	129.756	✓
Geri kazanım	27.952	40.880	71.850	✓
Tehlikesiz Atık Miktarları	346.775	275.140	422.932	✓
Bertaraf	125	127	132	✓
Geri kazanım	346.650	275.013	422.800	✓
Toplam Atık Miktarları	520.125	449.711	624.538	✓
Bertaraf	145.523	133.818	129.888	✓
Geri kazanım	374.602	315.893	494.650	✓

HAMMADDE TÜKETİM GÖSTERGELERİ	2022	2023	2024
Hammadde Tüketimi (ton)			
Kireç (sönmüş)	529	1.212	1.164
Kireç (sönmemiş)	210	0	0
Sodyum Siyanür (NaCN)	344	330	330
Kostik (NaOH)	184	181	159
Hidroklorik Asit (HCl)	84	107	70
Bakır Sülfat	64	68	58
Flokülant	73	36	54
Anti Skalant	0	40	45
Karbon	108	0	0
Sodyum Metabisülfit	1.315	1.236	1.155
Oksijen	1.029	1.214	1.043
Borax Anhydrous (B4Na2O7)	0	1	1
Sodyum Karbonat (Susuz)	0	0	0
Sodyum Nitrate (NaNO3)	0	0	0
Calcium Fluoride (CaF2)	0	0	0
BLU-RAM HS Monolithic Refractory	0	0	0
Silica Sand (75 microns)	0	0	0
Silis Kumu (crucible montajı için)	0	0	0

TÜMAD - Performans Tablosu

ÇEVRESEL GÖSTERGELER - İVRİNDİ				
ENERJİ KAYNAKLARI	**2022**	**2023**	**2024**	**Denetleme**
Yakıt (GJ)				
Doğalgaz	0	0	0	
Motorin (şirket araçları tüketimi)	12.057	10.302	1.127	✓
Motorin off-road forklift/treyler/traktör vb. (İş makinaları/ ekipmanlardan kaynaklı)	816	1.083	952	✓
Jeneratör	-	-	3.890	✓
Motorin (toplam)	12.873	11.385	5.969	✓
Benzin	0	0	0	✓
Patlayıcı (ton)	2.200	1.563	1.558	✓
Elektrik (GJ)				
Şebekeden Alınan Elektrik	297.511	316.676	307.050	✓
Enerji Tüketim-Üretim (GJ)				
Toplam Enerji Tüketimi	310.383	328.061	313.019	✓
Karbon Emisyonu (tCO_2e)				
Kapsam 1 *	29.259	5.191	1.419	✓
Kapsam 2 **	53.608	28.963	37.436	✓
Kapsam 3 ***	1.105	1.339	2.342	
Toplam Kapsam 1 ve Kapsam 2	82.868	34.154	38.855	✓

* Sabit Yanma, Mobil Yanma, Yanma Harici Doğrudan Emisyonlar
** Elektrik Tüketimi
*** Çalışanların İşe Geliş Gidişi, Üretim Öncesi Ulaşım ve Dağıtım, Üretim Sonrası Ulaşım ve Dağıtım, Faaliyet Atıkları (Evsel Atık, Kağıt-Karton Atık, Metal Atık, Plastik Atık), Su, Satın Alınan Mal ve Hizmetler, Sermaye Malları

SU TÜKETİM GÖSTERGELERİ	2022	2023	2024	Denetleme
Su Tüketimi (m^3)				
Çekilen Su Miktarı	1.048.927	1.119.972	1.029.673	✓
Yer altı suyu (Kuyu Suyu)	769.795	647.462	377.467	✓
Yağmur Suyu *	279.132	472.509	652.206	✓
Deşarj Edilen Su Miktarı	188.723	117.713	106.040	✓
Alıcı Ortam	188.723	117.713	106.040	✓
Tüketilen Su Miktarı	860.204	1.002.259	923.633	✓

* 2022 yılı kontrolleri sonucunda, daha önce 2022 verisi olarak belirtilen bilginin aslında 2023 yılına ait olduğu tespit edilmiş ve gerekli düzeltme yapılmıştır.

TÜMAD - Performans Tablosu

ATIK TÜKETİM GÖSTERGELERİ	2022	2023	2024	Denetleme
Atık Tüketimi (kg)				
Tehlikeli Atık Miktarları	403.206	359.506	315.247	✓
Bertaraf	209.233	165.549	145.448	✓
Geri kazanım	193.973	193.957	169.799	✓
Tehlikesiz Atık Miktarları	499.585	784.925	502.720	✓
Bertaraf	0	126.875	4.700	✓
Geri kazanım	499.585	658.050	498.020	✓
Toplam Atık Miktarları	902.791	1.144.431	817.967	✓
Bertaraf	209.233	292.424	150.148	✓
Geri kazanım	693.558	852.007	667.819	✓

HAMMADDE TÜKETİM GÖSTERGELERİ	2022	2023	2024
Hammadde Tüketimi (ton)			
Sodyum Siyanür (NaCN)	1.026	1.322	1.221
Kostik (NaOH)	754	743	882
Hidroklorik Asit (HCl)	484	400	390
Anti Skalant	27	17	22
Karbon	154	98	49
Sodyum Metabisülfit	0	0	0
Oksijen	0	0	0
Borax Anhydrous (B4Na2O7) %99,9 min	2	1	1
Sodyum Karbonat (Susuz) %99,10	1	0	1
Sodyum Nitrate (NaNO3)	1	1	1
Calcium Fluoride (CaF2)	1	0	1
BLU-RAM HS Monolithic Refractory	0	0	0
Silica Sand (75 microns)	0	0	0
Silis Kumu (crucible montajı için)	1	1	1

TÜMAD - Performans Tablosu

ÇEVRESEL GÖSTERGELER - ANKARA				
ENERJİ KAYNAKLARI	**2022**	**2023**	**2024**	**Denetleme**
Yakıt (GJ) *				
Doğalgaz	-	-	486	✓
Motorin	-	-	0	
Benzin	-	-	-	
Elektrik (GJ)				
Şebekeden Alınan Elektrik	-	-	876	✓
Enerji Tüketim-Üretim (GJ)				
Toplam Enerji Tüketimi	-	-	1.362	✓
Karbon Emisyonu (tCO_2e)				
Kapsam 1 **	-	-	76	✓
Kapsam 2 ***	-	-	107	✓
Kapsam 3 ****	-	-	447	
Toplam Kapsam 1 ve Kapsam 2	-	-	183	✓

* Bu yıl, kuruluşun Ankara merkez binası da hesaplamalara dahil edilmiştir.
** Sabit Yanma
*** Elektrik Tüketimi
**** İş Gezisi, Su

SU TÜKETİM GÖSTERGELERİ	2022	2023	2024	Denetleme
Su Tüketimi (m^3)				
Çekilen Su Miktarı	-	-	1.621	✓
Şebeke Suyu	-	-	1.621	✓
Deşarj Edilen Su Miktarı	-	-	1.621	✓
Alıcı Ortam	-	-	1.621	✓
Tüketilen Su Miktarı	-	-	0	✓

NurolBank - Performans Tablosu

EKONOMİK GÖSTERGELER		
MALİ TABLOLAR	**2023**	**2024**
Finansal Göstergeler (bin TL)		
Toplam Aktifler	44.679.574	52.280.501
Yükümlülükler	39.755.873	43.491.547
Toplam Özkaynaklar	4.923.701	8.788.954
Satış Gelirleri *	11.885.021	15.639.276
Yatırımlar	392.239	250.669
Ödenen Vergi **	877.298	339.833
Brüt Kâr ***	3.716.447	4.517.189
Dönem Net Kârı	2.857.155	4.218.697
FAVÖK ****	7.010.178	5.269.229

Rakamlar Uluslararası Finansal Raporlama Standartları'na (UFRS) göre konsolide edilmiş mali tablolardan alınmıştır. Tablolardaki tutarlar, 31 Aralık 2024 tarihindeki satın alma gücü cinsinden ifade edilmiştir.
* BDDK uyarınca Bankalarca uygulanacak olan hesap planı kullanıldığından satış gelirlerimiz bulunmamaktadır. "Faiz gelirleri" tabloya girilmiştir.
** Kurumlar vergisi beyannamesi baz alınarak tutar girilmiştir.
*** Vergi Öncesi K/Z tutarı girilmiştir.
**** Faiz geliri Bankaların ana faaliyet gelirini teşkil ettiğinden FAVÖK hesaplanmamıştır.

PAYDAŞ AĞI VE İŞ EKOSİSTEMİ	2022	2023	2024
Müşteriler			
Toplam Müşteri Sayısı	3.254	4.209	4.659
Çalışanlar			
Çalışanlara (doğrudan ve dolaylı istihdam) Ödenen Ücret ve Yan Haklar (bin TL)	60.867	187.530	365.590
Çevre Harcamaları			
Kanunen Zorunlu Çevre Harcaması (bin TL)	0	0	7
Bağışlar ve KSS			
Bağışlar (bin TL)	1.133	9.817	255

NurolBank - Performans Tablosu

SOSYAL GÖSTERGELER			
ÇALIŞAN SAYILARI	2022	2023	2024
Yönetim Kurulu Yaş Dağılımı (kişi sayısı)	9	9	10
30 Yaş Altı	0	0	0
30- 50 Arası	1	1	1
50 Yaş Üstü	8	8	9
Toplam Çalışan Sayısı	117	121	133
Doğrudan İstihdam (kişi sayısı)	117	121	133
Erkek	59	60	68
Kadın	58	61	65
Kategori Bazında Toplam Çalışan Sayısı	117	121	133
Doğrudan İstihdam	117	121	133
Beyaz Yaka (kişi sayısı)	117	121	133
Erkek	59	60	68
Kadın	58	61	65
Mavi Yaka (kişi sayısı)	0	0	0
Erkek	0	0	0
Kadın	0	0	0
İstihdam Türüne Göre Toplam Çalışan Sayısı	117	121	133
Tam Zamanlı (kişi sayısı)	116	120	132
Erkek	57	59	67
Kadın	59	61	65
Yarı Zamanlı (kişi sayısı)	1	1	1
Erkek	1	1	1
Kadın	0	0	0
Yaş Grubuna Göre Toplam Çalışan Sayısı	117	121	133
Erkek (kişi sayısı)	59	58	68
30 Yaş Altı	18	19	15
30- 50 Arası	35	34	37
50 Yaş Üstü	6	5	16
Kadın (kişi sayısı)	58	63	65
30 Yaş Altı	31	33	14
30- 50 Arası	18	18	39
50 Yaş Üstü	9	12	12

NurolBank - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2022	2023	2024
Yaş Grubuna Göre İşten Çıkan Çalışan Sayısı	26	34	37
Erkek (kişi sayısı)	10	14	19
30 Yaş Altı	3	5	8
30- 50 Arası	6	8	9
50 Yaş Üstü	1	1	2
Kadın (kişi sayısı)	16	20	18
30 Yaş Altı	5	8	12
30- 50 Arası	10	10	6
50 Yaş Üstü	1	2	0
Engelli Personel Sayısı (kişi sayısı)	0	0	3
Erkek	0	0	3
Kadın	0	0	0
Milliyete Göre Çalışan Sayısı	117	117	133
T.C. Vatandaşı Çalışan (kişi sayısı)	117	111	131
Erkek	58	58	68
Kadın	59	53	63
Yabancı Uyruklu Çalışan (kişi sayısı)	0	6	2
Erkek	0	1	0
Kadın	0	5	2
Lokasyona Göre Çalışan Sayısı	117	111	133
Türkiye (kişi sayısı)	117	111	133
Erkek	58	58	68
Kadın	59	53	65
Yurt Dışı (kişi sayısı)	0	0	0
Erkek	0	0	0
Kadın	0	0	0
Sözleşme Türüne Göre Çalışan Sayısı	117	111	133
Belirli Süreli (kişi sayısı)	0	6	0
Erkek	0	1	0
Kadın	0	5	0
Belirsiz Süreli (kişi sayısı)	117	105	133
Erkek	58	57	68
Kadın	59	48	65

NurolBank - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2022	2023	2024
İşe Yeni Alınan Çalışan Sayısı	38	58	51
Erkek (kişi sayısı)	18	30	27
30 Yaş Altı	7	13	14
30-50 Yaş Arası	11	13	11
50 Yaş Üstü	0	4	2
Kadın (kişi sayısı)	20	28	24
30 Yaş Altı	14	9	13
30-50 Yaş Arası	6	14	10
50 Yaş Üstü	0	5	1
Çalışan Devir Hızı	0,22	0,28	0,28
Erkek			
30 Yaş Altı			
Sayı	6	0	14
Oran	0,33	0	0,93
30-50 Yaş Arası			
Sayı	23	38	38
Oran	0,66	1,12	1,03
50 Yaş Üstü			
Sayı	11	16	15
Oran	1,83	3,20	0,94
Kadın			
30 Yaş Altı			
Sayı	18	18	15
Oran	0,58	0,55	1,07
30-50 Yaş Arası			
Sayı	11	37	39
Oran	0,61	2,06	1
50 Yaş Üstü			
Sayı	2	7	8
Oran	0,22	0,58	0,67

NurolBank - Performans Tablosu

EĞİTİMLER	2022	2023	2024	Denetim
Sürdürülebilirlik Eğitimleri (kişixsaat)	0	78	0	
İSG Eğitimleri (kişixsaat)	194	525	920	✓
Toplam Katılımcı sayısı (kişi)	97	144	115	✓
Toplam Eğitim Saati (kişixsaat)	194	1.008	920	✓
Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/kişi)	2	7	8	✓

DİĞER EĞİTİMLER	2022	2023	2024
Bilgi Güvenliği Eğitimi (kişixsaat)	75	173	117
ISO/IEC 27001:2013 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi İç Tetkikçi Eğitimi (kişixsaat)	32	-	-
Bilgi Güvenliği Kontrolleri ve Yönetimi (kişixsaat)	-	180	-
Denetim Ekipleri İçin Siber Güvenlik, Sızma Testleri ve Adli Analiz (kişixsaat)	-	78	-
ISO 50001 Enerji Verimliliği (kişixsaat)	-	78	102
Kadın Erkek Eşittir Nokta (kişixsaat)	-	6	
Masak Eğitimi (kişixsaat)	-	112	125
Pazarlama Sürecinde Uyum Hassasiyeti (kişixsaat)	-	46	-
Kıymetli Madenler Piyasası Uygulama Eğitimi (kişixsaat)	-	-	30
Belge Koruma Bildirimi Eğitimi (kişixsaat)	-	153	-
Toplam Katılımcı sayısı (kişi)	77	485	354
Toplam Eğitim Saati (kişixsaat)	1.309	24.250	2.124
Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/kişi)	17	50	6

İSG	2022	2023	2024	Denetleme
Çalışma Saati				
Doğrudan İstihdam için Çalışma Saati	194.400	210.600	239.400	✓
Dolaylı İstihdam için Çalışma Saati	-	-	-	
Toplam Çalışma Saati	194.400	210.600	239.400	✓

NurolBank - Performans Tablosu

ÇEVRESEL GÖSTERGELER				
ENERJİ KAYNAKLARI	**2022**	**2023**	**2024**	**Denetleme**
Yakıt (GJ)				
Doğalgaz *	0	51	0	✓
Motorin	818	716	41	✓
Benzin	26	44	24	✓
Elektrik (GJ)				
Şebekeden Alınan Elektrik	-	15.044	6	✓
Enerji Tüketim-Üretim (GJ)				
Toplam Enerji Tüketimi	845	15.855	71	✓
Karbon Emisyonu (tCO_2e)				
Kapsam 1 **	-	-	515	✓
Kapsam 2 ***	-	-	209	✓
Kapsam 3 ****	-	-	13.949	
Toplam Kapsam 1 ve Kapsam 2	-	-	724	✓

* 2024 Yılında doğalgaz kullanılmamaktadır.
** Sabit Yanma, Mobil Yanma, Yanma Harici Doğrudan Emisyonla
*** Elektrik Tüketim
**** İş Gezisi, Üretim Öncesi Ulaşım ve Dağıtım, Üretim Sonrası Ulaşım ve Dağıtım, Yakıt ve Enerji ile ilgili Aktiviteler, Faaliyet Atıkları, Su, Satın Alınan Mal ve Hizmetler

SU TÜKETİM GÖSTERGELERİ	2022	2023	2024	Denetleme
Su Tüketimi (m^3)				
Çekilen Su Miktarı	-	827	1.756	✓
Üçüncü Taraf (Şebeke, vb.)	-	827	1.756	✓
Deşarj Edilen Su Miktarı	-	827	1.756	✓
Atıksu Kanalı	-	827	1.756	✓
Tüketilen Su Miktarı	-	0	0	✓

ATIK TÜKETİM GÖSTERGELERİ	2022	2023	2024	Denetleme
Atık Tüketimi (kg)				
Tehlikeli Atık Miktarları *	0	0	0	✓
Tehlikesiz Atık Miktarları	21.368	27.362	32.313	✓
Toplam Atık Miktarları	21.368	27.362	32.313	✓

* Tehlikeli atık bildirimi bulunmamaktadır.

Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel - Performans Tablosu

EKONOMİK GÖSTERGELER		
MALİ TABLOLAR	**2023**	**2024**
Finansal Göstergeler (bin TL) *		
Toplam Aktifler	2.192.945	3.866.718
Yükümlülükler	581.252	199.930
Toplam Özkaynaklar	1.611.693	3.666.788
Satış Gelirleri	657.863	588.373
Yatırımlar	14.342	35.257
Ödenen Vergi	90	432
Brüt Kâr	287.198	204.587
Dönem Net Kârı	182.538	2.061.866
FAVÖK	169.632	89.968

Rakamlar Uluslararası Finansal Raporlama Standartları'na (UFRS) göre konsolide edilmiş mali tablolardan alınmıştır. Tablolardaki tutarlar, 31 Aralık 2024 tarihindeki satın alma gücü cinsinden ifade edilmiştir.
* Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel, Turser Turizm Servis Yayıncılık ve Ticaret A.Ş. yönetim şirketine ait olup, mali tablolar ilgili yönetimin değerlerini yansıtmaktadır.

PAYDAŞ AĞI VE İŞ EKOSİSTEMİ	2022	2023	2024
Müşteriler			
Toplam Müşteri Sayısı	46.088	66.418	59.452
Tedarikçiler			
Toplam Tedarikçi Sayısı	161	165	182
Toplam Yerel Tedarikçi Sayısı	122	130	149
Toplam Yeni Tedarikçi Sayısı	8	17	27
Tedarikçilere Toplam Ödemeler (bin TL)	34.650.029	56.803.327	78.152.914
Yerel Tedarikçilere Toplam Ödemeler (bin TL)	22.697.154	47.044.515	63.142.812

Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel - Performans Tablosu

SOSYAL GÖSTERGELER			
ÇALIŞAN SAYILARI	2022	2023	2024
Yönetim Kurulu Yaş Dağılımı (kişi sayısı)	0	0	0
30 Yaş Altı	0	0	0
30- 50 Arası	0	0	0
50 Yaş Üstü	0	0	0
Toplam Çalışan Sayısı	232	246	252
Doğrudan İstihdam (kişi sayısı)	232	246	252
Erkek	159	159	170
Kadın	73	87	82
Kategori Bazında Toplam Çalışan Sayısı	232	246	252
Doğrudan İstihdam	232	246	252
Beyaz Yaka (kişi sayısı)	232	246	252
Erkek	159	159	170
Kadın	73	87	82
İstihdam Türüne Göre Toplam Çalışan Sayısı	232	246	250
Tam Zamanlı (kişi sayısı)	224	237	242
Erkek	157	156	162
Kadın	67	81	80
Yarı Zamanlı (kişi sayısı)	8	9	8
Erkek	2	3	3
Kadın	6	6	5
Yaş Grubuna Göre Toplam Çalışan Sayısı	232	246	252
Erkek (kişi sayısı)	159	159	150
30 Yaş Altı	25	39	34
30- 50 Arası	116	103	84
50 Yaş Üstü	18	17	32
Kadın (kişi sayısı)	73	87	102
30 Yaş Altı	29	35	28
30- 50 Arası	44	48	68
50 Yaş Üstü	-	4	6
Engelli Personel Sayısı (kişi sayısı)	5	5	5
Erkek	4	4	3
Kadın	1	1	2

Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel - Performans Tablosu

ÇALIŞAN SAYILARI	2022	2023	2024
Milliyete Göre Çalışan Sayısı	232	232	252
T.C. Vatandaşı Çalışan (kişi sayısı)	232	232	252
Erkek	159	159	170
Kadın	73	87	82
Yabancı Uyruklu Çalışan (kişi sayısı)	0	0	0
Erkek	0	0	0
Kadın	0	0	0
Lokasyona Göre Çalışan Sayısı	464	492	252
Türkiye (kişi sayısı)	232	246	252
Erkek	159	159	170
Kadın	73	87	82
Yurt Dışı (kişi sayısı)	232	246	0
Erkek	232	246	0
Kadın	0	0	0
Sözleşme Türüne Göre Çalışan Sayısı	232	246	252
Belirli Süreli (kişi sayısı)	224	237	10
Erkek	157	156	8
Kadın	67	81	2
Belirsiz Süreli (kişi sayısı)	8	9	242
Erkek	2	3	162
Kadın	6	6	80

EĞİTİMLER	2022	2023	2024	Denetleme
Çevre Eğitimleri (kişixsaat)	464	306	50	✓
Sürdürülebilirlik Eğitimleri (kişixsaat)	-	246	50	✓
İSG Eğitimleri (kişixsaat)	792	1.696	960	✓
Toplam Katılımcı sayısı (kişi)	99	212	140	✓
Toplam Eğitim Saati (kişixsaat)	891	1.908	1.220	✓
Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/kişi)	9	9	9	✓

Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel - Performans Tablosu

DİĞER EĞİTİMLER	2022	2023	2024
Etik İlkeler Eğitimi (kişixsaat)	232	246	140
Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Eğitimi (kişixsaat)	232	246	140
Eşitlik, Fırsat Eşitliği, Kapsayıcılık Eğitimi (kişixsaat)	232	246	140
İnsan Hakları Eğitimi (kişixsaat)	232	246	140
İK Oryantasyon Eğitimi (kişixsaat)	810	464	88
Toplam Katılımcı sayısı (kişi)	232	246	140
Toplam Eğitim Saati (kişixsaat)	1.970	1.694	1.018
Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/kişi)	8	7	7

İSG	2022	2023	2024	Denetleme
Çalışma Saati				
Doğrudan İstihdam için Çalışma Saati	402.735	439.815	460.493	✓
Dolaylı İstihdam için Çalışma Saati	-	-	-	✓
Toplam Çalışma Saati	402.735	439.815	460.493	✓
İSG (Doğrudan istihdam)				
Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı	7	14	6	✓
Ölümlü Vaka Sayısı	0	0	0	✓
Meslek Hastalığı Sayısı	0	0	0	✓
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (gün)	26	156	7	✓
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)	17,38	31,83	0	✓
Kaza Ağırlık Oranı (%)	0,06	0,35	0	✓
İSG Eğitimleri				
Şirket Çalışanları				
Katılımcı sayısı (kişi)	99	212	120	✓
Toplam Eğitim Saati (kişixsaat)	792	1.696	960	✓
Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/kişi)	8	8	8	✓

ÇEVRESEL GÖSTERGELER				
ENERJİ KAYNAKLARI	2022	2023	2024	Denetleme
Yakıt (GJ)				
Doğalgaz	30.213	28.546	26.295	✓
Motorin (Şirket Araçları)	8	6	41	✓
Motorin (jeneratör)	48	43	0	✓
Motorin (toplam)	56	48	41	✓
Benzin	92	54	38	✓
Elektrik (GJ)				
Şebekeden Alınan Elektrik	21.297	21.105	20.308	✓
Enerji Tüketim-Üretim (GJ)				
Toplam Enerji Tüketimi	51.658	49.754	46.682	✓
Karbon Emisyonu (tCO_2e)				
Kapsam 1 *	-	-	1.484	✓
Kapsam 2 **	-	-	2.476	✓
Kapsam 3 ***	-	-	62	
Toplam Kapsam 1 ve Kapsam 2 ****	4.468	6.020	3.960	✓

* Sabit Yanma
** Elektrik Tüketimi
*** Kapsam 3 emisyonları hesaplanmamaktadır.
**** Sheraton, 2022 ve 2023 yıllarında Green Key aracılığıyla emisyon hesaplaması yapmış olup, sistem verileri ayrıştırmadan toplam değer olarak sunmuştur.

SU TÜKETİM GÖSTERGELERİ	2022	2023	2024	Denetleme
Su Tüketimi (m^3)				
Çekilen Su Miktarı	51.920	46.720	51.545	✓
Üçüncü Taraf (Şebeke, vb.)	51.920	46.720	51.545	✓
Deşarj Edilen Su Miktarı	51.920	46.720	51.545	✓
Atık Su Kanalı	51.920	46.720	51.545	✓
Tüketilen Su Miktarı	0	0	0	✓

ATIK TÜKETİM GÖSTERGELERİ	2022	2023	2024	Denetleme
Atık Tüketimi (kg)				
Tehlikeli Atık Miktarları	865	1.695	2.111	✓
Tehlikesiz Atık Miktarları	14.530	15.267	8.918	✓
Toplam Atık Miktarları	15.395	16.962	11.029	✓

Sınırlı Güvence Denetim Raporu

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 2024 tarihinde sona eren yıla ait ekte bulunan Nurol Holding 2024 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 2024 tarihinde sona eren yıla ait Sürdürülebilirlik Raporu 2024'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 için Kalite Yönetim Standardını (KYS 1) uygulamaktadır. Buna bağlı olarak kuruluşumuz; geçerli yasal ve düzenleyici gerekliliklere 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 2024 Sürdürülebilirlik Raporu'nun 330 – 391 sayfaları ve bu iki sayfa arasında kalan tüm sayfalardaki "✓" ile işaretlenmiş 2024 Sürdürülebilirlik Göstergeleri Sınırlı Güvence Denetimi bölümündeki göstergelerin kapsamı 31 Aralık 2024 tarihinde sona eren yıl itibariyle aşağıdaki gibidir;

Enerji Kaynakları
- Yakıt (GJ)
  - Doğalgaz (GJ)
  - Motorin (GJ)
  - Motorin (Toplam) (GJ)
  - Benzin (GJ)
  - Benzin (Toplam) (GJ)
  - Pelet (GJ)
- Elektrik
  - Şebekeden Alınan Elektrik (GJ)
- Yenilenebilir Enerji Kullanımı
  - GES (GJ)
- Toplam Enerji Tüketimi (GJ)
- Toplam Enerji Üretimi (GJ)
- Patlayıcı (GJ)

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)
  - Yer Altı Suyu (Kuyu Suyu) (m^3)
  - Yağmur Suyu (m^3)
  - Yüzey Suları (Tatlı Su, 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)
- Bertaraf (kg)
- Geri Kazanım (kg)
- Toplam (kg)

İSG
- İSG Eğitimleri
  - Şirket ve Alt İş Veren Çalışanları (kişixsaat)
    - Katılımcı Sayısı (kişi)
    - Toplam Eğitim Saati (saat)
    - Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/kişi)
- Çalışan Başına İSG Eğitim Saati (saat/çalışan)
- Doğrudan İstihdam için Çalışma Saati (saat)
- Dolaylı İstihdam için Çalışma Saati (saat)
- Toplam Çalışma Saati (saat)
- İSG (Toplam, Doğrudan İstihdam ve Dolaylı İstihdam)
  - Kayıp Zamanlı Kaza (LTI) Sayısı (#)
  - Ölümlü Vaka Sayısı (#)
  - Meslek Hastalığı Sayısı (#)
  - Kaza Sıklık Oranı (LTIFR) (%)
  - Kaza Ağırlık Oranı (%)

Eğitimler
- İSG ve Çevre Eğitimleri (kişixsaat)
- Toplam Eğitim (kişixsaat)
- Çevre/Sürdürülebilirlik Eğitim Saati (kişixsaat)
- Kişi Başı Eğitim (saat/çalışan)
- Çevre Eğitimleri (kişixsaat)
- Çevre Eğitim Saati (saat)
- Katılımcı Sayısı (çalışanlar #)
- Katılımcı Sayısı (alt yükleniciler #)
- Çalışan Başına Eğitim Saati (saat/çalışan)
- Sürdürülebilirlik Eğitimleri (kişixsaat)

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, firmanın sera gazı emisyonlarına ait faaliyet verileri ve sera gazı emisyon hesaplamalarına yönelik incelemeler üçüncü taraf bir yazılım üzerinden gerçekleştirildi.

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, 24 Aralık 2025

Denge Bağımsız Denetim
Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik A.Ş.
Hürriyet Mah. Dr. Cemil Bengü Cad. Hak İş Merkezi No:2 K:1-2 Çağlayan 34403 Kağıthane/İstanbul
Kağıthane V.D. 2910013389 Tic. Sic. No: 282238

Denge Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik A.Ş. / forvismazars.com/tr / Ticaret Sicil No: 319645-0 / Mersis No: 0291001338900017
Hürriyet Mah. Dr. Cemil Bengü Cad. Hak İş Merkezi No:2 K:1-2 Çağlayan 34403 Kağıthane-İstanbul, Türkiye / Tel: +90 212 296 51 00 - Faks: +90 212 296 51 60
denge@mazarsdenge.com.tr

GRI İçerik Endeksi

KULLANIM BEYANI	Nurol Holding A.Ş. 01.01.2024-31.12.2024 dönemi için GRI Standartlarını referans alarak raporlama yapmıştır.
KULLANILAN GRI 1	GRI 1: Temel Esaslar 2021
SEKTÖR STANDARDI	N/A

GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	BİLDİRİM YERİ/DOĞRUDAN CEVAP
GRI 2: GENEL AÇIKLAMALAR 2021	2-1 Organizasyonel detaylar	Başarı Öyküsü, Sayfa: 18-20 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: 4-5
	2-3 Raporlama dönemi, sıklığı ve irtibat kişisi	Rapor Hakkında, Sayfa: 4-5
	2-4 Beyanların yeniden ifadesi	Önceki raporlarda sağlanan bilgilere ilişkin yeniden düzenlenen bir beyan bulunmamaktadır.
	2-5 Dış denetim	Sınırlı Güvence Raporu, Sayfa: 376-377
	2-6 Şirketin faaliyetleri, markaları, ürün ve hizmetleri	Başarı Öyküsü, Sayfa: 18-20 https://www.nurol.com.tr/nurol-holding-a-s
	2-7 Çalışanlar	Nurol Holding Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 314-317 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 320-323 Nurol GYO Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 326-329 Nurol Makina Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 332-335 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 339-342 FNSS Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 346-349 TÜMAD Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 354-357 NurolBank Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 366-368 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 372-373
	2-8 Şirket çalışanı olmayan işçiler	Nurol Holding Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 314-317 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 320-323 Nurol GYO Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 326-329 Nurol Makina Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 332-335 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 339-342 FNSS Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 346-349 TÜMAD Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 354-357 NurolBank Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 366-368 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 372-373
	2-9 Kurumsal yönetim yapılanması ve kompozisyonu	Kurumsal Yönetişim Yapısı, Sayfa: 32-33 https://www.nurol.com.tr/yonetim-kurulu https://www.nurol.com.tr/organizasyon-semasi
	2-10 En üst yönetim organının seçimi ve atanması	Kurumsal Yönetişim Yapısı, Sayfa: 32-33 https://www.nurol.com.tr/yonetisim-kurallari
	2-11 En üst yönetim organının başkanı	Kurumsal Yönetişim Yapısı, Sayfa: 32-33
	2-12 En üst yönetim organının kuruluşun etkilerinin yönetimindeki rolü	Kurumsal Yönetişim Yapısı, Sayfa: 32-33 https://www.nurol.com.tr/yonetisim-kurallari
	2-13 Etkilerin yönetilmesi konusunda sorumluluk devri	Kurumsal Yönetişim Yapısı, Sayfa: 32-33 Sürdürülebilirlik Yönetişim Yapısı, Sayfa: 38-40 Sürdürülebilirlik Yönetim Sistemi (SYS), Sayfa: 41-44 https://www.nurol.com.tr/yonetisim-kurallari
	2-14 En üst yönetim organının sürdürülebilirlik raporlanmasındaki rolü	Sürdürülebilirlik Yönetişim Yapısı, Sayfa: 38-40 Sürdürülebilirlik Yönetim Sistemi (SYS), Sayfa: 41-44
	2-15 Çıkar çatışmaları	Etik ve Uyum İhlal Bildirimi, Sayfa: 37
	2-16 Kritik konuların iletişimi	Kurumsal Yönetişim Yapısı, Sayfa: 32-33 https://www.nurol.com.tr/yonetisim-kurallari
	2-17 En üst yönetim organının kollektif bilgisi	Kurumsal Yönetişim Yapısı, Sayfa: 32-33 https://www.nurol.com.tr/yonetisim-kurallari
	2-18 En üst yönetim organının performansının değerlendirilmesi	Kurumsal Yönetişim Yapısı, Sayfa: 32-33 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	Sürdürülebilirlik Yönetişim Yapısı, Sayfa: 38-40 Sürdürülebilirlik Yönetim Sistemi (SYS), Sayfa: 41-44
	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
	2-27 Yasalara ve mevzuata uyum	Etik, Şeffaflık ve Yolsuzlukla Mücadele, Sayfa: 36-37 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: 290-291
	2-29 Paydaş katılımına yaklaşım	Paydaşlar, Sayfa: 47
	2-30 Toplu iş sözleşmeleri	Nurol Holding'de toplu iş sözleşmesi uygulaması bulunmamaktadır.
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-1 Öncelikli konuların belirlenme süreci	Önceliklendirme Analizi, Sayfa: 48-49
	3-2 Öncelikli konuların listesi	Önceliklendirme Analizi, Sayfa: 48-49

GRI İçerik Endeksi

GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	BİLDİRİM YERİ/DOĞRUDAN CEVAP
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı, Sayfa: 10-11 Koordinatör Mesajı, Sayfa: 12-15 Sürdürülebilirlik Yönetim Sistemi (SYS), Sayfa: 41-44 Önceliklendirme Analizi, Sayfa: 48-49 İş Sağlığı ve Güvenliği (ISG) Uygulamaları, Sayfa: 124 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: 128-131 Nurol GYO/Sosyal Gelişim, Sayfa: 144-147 Nurol Makina/Sosyal Gelişim, Sayfa: 148-151 Nurol Teknoloji/Sosyal Gelişim, Sayfa: 156-159 FNSS/Sosyal Gelişim, Sayfa: 170-173 TÜMAD/Sosyal Gelişim, Sayfa: 182-187 NurolBank/Sosyal Gelişim, Sayfa: 206-207 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel/Sosyal Gelişim, Sayfa: 212-213
	403-2 Tehlike belirleme, risk değerlendirmesi ve olay incelemesi	Nurol İnşaat/Sosyal Gelişim, Sayfa: 128-131 Nurol GYO/Sosyal Gelişim, Sayfa: 144-147 Nurol Makina/Sosyal Gelişim, Sayfa: 148-151 Nurol Teknoloji/Sosyal Gelişim, Sayfa: 156-159 FNSS/Sosyal Gelişim, Sayfa: 170-173 TÜMAD/Sosyal Gelişim, Sayfa: 182-187 NurolBank/Sosyal Gelişim, Sayfa: 206-207 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel/Sosyal Gelişim, Sayfa: 212-213
	403-3 İş sağlığı hizmetleri	Nurol İnşaat/Sosyal Gelişim, Sayfa: 128-131 Nurol GYO/Sosyal Gelişim, Sayfa: 144-147 Nurol Makina/Sosyal Gelişim, Sayfa: 148-151 Nurol Teknoloji/Sosyal Gelişim, Sayfa: 156-159 FNSS/Sosyal Gelişim, Sayfa: 170-173 TÜMAD/Sosyal Gelişim, Sayfa: 182-187 NurolBank/Sosyal Gelişim, Sayfa: 206-207 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel/Sosyal Gelişim, Sayfa: 212-213
	403-5 İş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi eğitimi	Nurol İnşaat Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 323-324 Nurol GYO Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 330 Nurol Makina Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 336 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 342-343 FNSS Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 350 TÜMAD Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 358-359 NurolBank Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 369 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 374
	403-6 İşçi sağlığının teşviki	Nurol İnşaat Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 323-324 Nurol GYO Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 330 Nurol Makina Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 336 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 342-343 FNSS Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 350 TÜMAD Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 358-359 NurolBank Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 369 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 374
	403-7 İş ilişkileriyle doğrudan bağlantılı iş sağlığı ve güvenliği etkilerinin önlenmesi ve hafifletilmesi	Nurol İnşaat Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 323-324 Nurol GYO Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 330 Nurol Makina Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 336 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 342-343 FNSS Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 350 TÜMAD Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 358-359 NurolBank Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 369 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 374
	403-8 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi kapsamındaki işçiler	Nurol İnşaat Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 323-324 Nurol GYO Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 330 Nurol Makina Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 336 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 342-343 FNSS Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 350 TÜMAD Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 358-359 NurolBank Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 369 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 374
	403-9 İş sebepli yaralanma	Nurol İnşaat Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 323-324 Nurol GYO Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 330 Nurol Makina Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 336 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 342-343 FNSS Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 350 TÜMAD Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 358-359 NurolBank Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 369 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 374
	403-10 İş sebepli hastalık	Nurol İnşaat Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 323-324 Nurol GYO Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 330 Nurol Makina Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 336 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 342-343 FNSS Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 350 TÜMAD Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 358-359 NurolBank Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 369 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 374

GRI İçerik Endeksi

GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	BİLDİRİM YERİ/DOĞRUDAN CEVAP
İKLİM KRİZİYLE MÜCADELE VE DÜŞÜK KARBON EKONOMİSİNE GEÇİŞ		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı, Sayfa: 10-11 Koordinatör Mesajı, Sayfa: 12-15 Sürdürülebilirlik Yönetim Sistemi (SYS), Sayfa: 41-44 Önceliklendirme Analizi, Sayfa: 48-49 2024 Yılında/Çevresel Gelişim-Sosyal Gelişim-Yönetsel Gelişim, Sayfa: 58-59 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	Gelişmelere ve Risklere Yanıt, Sayfa: 29
GRI 302: ENERJİ 2016	302-1 Kuruluş içindeki enerji tüketimi	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 318 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 324 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 331 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 337 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 343 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 351 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 360-364 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 370 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 375
	302-2 Kuruluş dışındaki enerji tüketimi	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 318 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 324 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 331 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 337 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 343 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 351 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 360-364 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 370 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 375
	302-3 Enerji yoğunluğu	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 318 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 324 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 331 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 337 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 343 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 351 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 360-364 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 370 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 375
	302-4 Enerji tüketiminin azaltılması	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 318 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 324 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 331 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 337 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 343 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 351 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 360-364 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 370 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 375
GRI 305: EMİSYONLAR 2016	305-1 Doğrudan sera gazı (GHG) emisyonları (Kapsam 1)	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 318 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 324 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 331 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 337 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 343 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 351 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 360-364 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 370 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 375
	305-2 Dolaylı enerji sera gazı (GHG) emisyonları (Kapsam 2)	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 318 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 324 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 331 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 337 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 343 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 351 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 360-364 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 370 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 375
	305-3 Diğer dolaylı sera gazı (GHG) emisyonları (Kapsam 3)	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 318 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 324 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 331 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 337 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 343 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 351 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 360-364 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 370 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 375
	305-4 Sera gazı (GHG) emisyon yoğunluğu	urol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 318 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 324 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 331 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 337 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 343 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 351 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 360-364 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 370 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 375
	305-5 Sera gazı (GHG) emisyonlarının azaltılması	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 318 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 324 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 331 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 337 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 343 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 351 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 360-364 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 370 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 375
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

GRI İçerik Endeksi

GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	BİLDİRİM YERİ/DOĞRUDAN CEVAP
AR-GE VE İNOVASYON		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı, Sayfa: 10-11 Koordinatör Mesajı, Sayfa: 12-15 Sürdürülebilirlik Yönetim Sistemi (SYS), Sayfa: 41-44 Önceliklendirme Analizi, Sayfa: 48-49 2024 Yılında/Çevresel Gelişim-Sosyal Gelişim-Yönetsel Gelişim, Sayfa: 58-59 Nurol Makina Yönetsel Gelişim, Sayfa: 235-237 Nurol Teknoloji Yönetsel Gelişim, Sayfa: 250-254 FNSS Yönetsel Gelişim, Sayfa: 265-270 TÜMAD Yönetsel Gelişim, Sayfa: 274-276
ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ VE ÇALIŞAN HAKLARI		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı, Sayfa: 10-11 Koordinatör Mesajı, Sayfa: 12-15 Sürdürülebilirlik Yönetim Sistemi (SYS), Sayfa: 41-44 Önceliklendirme Analizi, Sayfa: 48-49 İnsan Kaynakları Uygulamaları, Sayfa: 45-46 2024 Yılında/Çevresel Gelişim-Sosyal Gelişim-Yönetsel Gelişim, Sayfa: 58-59 Nurol İnşaat Sosyal Gelişim, Sayfa: 131-134 Nurol GYO Sosyal Gelişim, Sayfa: 146-147 Nurol Makina Sosyal Gelişim, Sayfa: 148-150 Nurol Teknoloji Sosyal Gelişim, Sayfa: 159-167 FNSS Sosyal Gelişim, Sayfa: 174-179 TÜMAD Sosyal Gelişim, Sayfa: 187-203 NurolBank Sosyal Gelişim, Sayfa: 207-211 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Sosyal Gelişim, Sayfa: 213-214 https://www.nurol.com.tr/wp-content/uploads/2024/06/insan-haklari-politikasi.pdf
GRI 401: İSTİHDAM 2016	401-1 İşe yeni alınan çalışanlar ve çalışan devri	Nurol Holding Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 314-317 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 320-322 Nurol GYO Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 326-329 Nurol Makina Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 332-335 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 339-342 FNSS Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 346-349 TÜMAD Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 354-357 NurolBank Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 366-368 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 372-373
	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: 314-317 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 320-322 Nurol GYO Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 326-329 Nurol Makina Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 332-335 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 339-342 FNSS Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 346-349 TÜMAD Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 354-357 NurolBank Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 366-368 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 372-373
GRI 404: EĞİTİM VE ÖĞRETİM 2016	404-1 Çalışan başına yıllık ortalama eğitim saati	Nurol Holding Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 314-317 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 320-322 Nurol GYO Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 326-329 Nurol Makina Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 332-335 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 339-342 FNSS Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 346-349 TÜMAD Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 354-357 NurolBank Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 366-368 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 372-373
	404-2 Çalışan becerilerini geliştirmeye yönelik programlar ve geçiş yardım programları	Nurol Holding Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 314-317 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 320-322 Nurol GYO Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 326-329 Nurol Makina Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 332-335 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 339-342 FNSS Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 346-349 TÜMAD Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 354-357 NurolBank Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 366-368 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 372-373
	404-3 Düzenli performans ve kariyer gelişimi değerlendirmeleri alan çalışanların yüzdesi	Nurol Holding Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 314-317 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 320-322 Nurol GYO Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 326-329 Nurol Makina Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 332-335 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 339-342 FNSS Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 346-349 TÜMAD Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 354-357 NurolBank Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 366-368 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Sosyal Göstergeler, Sayfa: 372-373
GRI 405: ÇEŞİTLİLİK VE FIRSAT EŞİTLİĞİ 2016	405-1 Yönetişim organlarının ve çalışanlarının çeşitliliği	İnsan Kaynakları Uygulamaları, Sayfa: 45-46 Nurol İnşaat/Sosyal Gelişim, Sayfa: 131-132 Nurol GYO/Sosyal Gelişim, Sayfa: 146 Nurol Makina/Sosyal Gelişim, Sayfa: 149-150 Nurol Teknoloji/Sosyal Gelişim, Sayfa: 159-160 FNSS/Sosyal Gelişim, Sayfa: 175-176 TÜMAD/Sosyal Gelişim, Sayfa: 188-191 NurolBank/Sosyal Gelişim, Sayfa: 208 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel/Sosyal Gelişim, Sayfa: 214-215
GRI 406: AYRIMCILIK YAPMAMA 2016	406-1 Ayrımcılık vakaları ve alınan düzeltici önlemler	Raporlama döneminde kaydedilmiş ayrımcılık vakası bulunmamaktadır.

GRI İçerik Endeksi

GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	BİLDİRİM YERİ/DOĞRUDAN CEVAP
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
ÇEVRENİN VE BİYOÇEŞİTLİLİĞİN KORUNMASI		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı, Sayfa: 10-11 Koordinatör Mesajı, Sayfa: 12-15 Sürdürülebilirlik Yönetişim Yapısı, Sayfa: 38-40 Sürdürülebilirlik Yönetim Sistemi (SYS), Sayfa: 41-44 Önceliklendirme Analizi, Sayfa: 48-49 2024 Yılında/Çevresel Gelişim-Sosyal Gelişim-Yönetsel Gelişim, Sayfa: 58-59 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: 318 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 325 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 337 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 344 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 352 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 360-364 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 370 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 375
	303-2 Su tahliyesiyle ilgili etkilerin yönetimi	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 318 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 325 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 331 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 337 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 344 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 352 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 360-364 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 370 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 375
	303-3 Su çekimi	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 318 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 325 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 331 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 337 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 344 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 352 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 360-364 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 370 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 375
	303-4 Su tahliyesi	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 318 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 325 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 331 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 337 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 344 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 352 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 360-364 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 370 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 375
	303-5 Su tüketimi	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 318 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 325 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 331 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 337 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 344 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 352 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 360-364 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 370 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 375
GRI 304: BİYOÇEŞİTLİLİK 2016	304-2 Faaliyetlerin, ürünlerin ve hizmetlerin biyoçeşitlilik üzerindeki önemli etkileri	Nurol İnşaat/Çevresel Gelişim, Sayfa: 75 FNSS/Çevresel Gelişim, Sayfa: 98 TÜMAD/Çevresel Gelişim, Sayfa: 111 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel/Çevresel Gelişim, Sayfa: 118
	304-3 Koruma altındaki veya eski haline getirilen habitatlar	Nurol İnşaat/Çevresel Gelişim, Sayfa: 75 FNSS/Çevresel Gelişim, Sayfa: 98 TÜMAD/Çevresel Gelişim, Sayfa: 111 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel/Çevresel Gelişim, Sayfa: 118

GRI İçerik Endeksi

GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	BİLDİRİM YERİ/DOĞRUDAN CEVAP
GRI 306: ATIKLAR 2020	306-1 Atık oluşumu ve atıkla ilgili önemli etkiler	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 318 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 325 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 331 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 337 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 344 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 352 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 361-363 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 370 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 375
	306-2 Atık ilişkili önemli etkilerin yönetimi	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 318 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 325 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 331 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 337 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 344 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 352 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 361-363 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 370 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 375
	306-3 Atık oluşumu	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 318 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 325 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 331 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 337 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 344 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 352 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 361-363 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 370 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 375
	306-4 Bertaraftan yönlendirilen atıklar	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 318 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 325 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 331 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 337 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 344 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 352 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 361-363 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 370 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 375
	306-5 Bertarafa yönlendirilen atıklar	Nurol Holding Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 318 Nurol İnşaat Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 325 Nurol GYO Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 331 Nurol Makina Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 337 Nurol Teknoloji Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 344 FNSS Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 352 TÜMAD Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 361-363 NurolBank Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 370 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Performans Tablosu/Çevresel Göstergeler, Sayfa: 375

GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	BİLDİRİM YERİ/DOĞRUDAN CEVAP
BİLGİ GÜVENLİĞİ		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı, Sayfa: 10-11 Koordinatör Mesajı, Sayfa: 12-15 Sürdürülebilirlik Yönetişim Yapısı, Sayfa: 38-40 Sürdürülebilirlik Yönetim Sistemi (SYS), Sayfa: 41-44 Önceliklendirme Analizi, Sayfa: 48-49 Dijital Dönüşüm Uygulamaları, Sayfa: 222-223 2024 Yılında/Çevresel Gelişim-Sosyal Gelişim-Yönetsel Gelişim, Sayfa: 58-59 Nurol İnşaat Yönetsel Gelişim, Sayfa: 226 Nurol Makina Yönetsel Gelişim, Sayfa: 237-238 Nurol Teknoloji Yönetsel Gelişim, Sayfa: 254-257 FNSS Yönetsel Gelişim, Sayfa: 270 TÜMAD Yönetsel Gelişim, Sayfa: 275-276 NurolBank Yönetsel Gelişim, Sayfa: 281-283 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: 10-11 Koordinatör Mesajı, Sayfa: 12-15 Sürdürülebilirlik Yönetişim Yapısı, Sayfa: 38-40 Sürdürülebilirlik Yönetim Sistemi (SYS), Sayfa: 41-44 Önceliklendirme Analizi, Sayfa: 48-49 Dijital Dönüşüm Uygulamaları, Sayfa: 222-223 2024 Yılında/Çevresel Gelişim-Sosyal Gelişim-Yönetsel Gelişim, Sayfa: 58-59 Nurol İnşaat Yönetsel Gelişim, Sayfa: 226 Nurol Makina Yönetsel Gelişim, Sayfa: 237-238 Nurol Teknoloji Yönetsel Gelişim, Sayfa: 254-257 FNSS Yönetsel Gelişim, Sayfa: 270 TÜMAD Yönetsel Gelişim, Sayfa: 275-276 NurolBank Yönetsel Gelişim, Sayfa: 281-283 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Yönetsel Gelişim, Sayfa: 287

GRI İçerik Endeksi

GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	BİLDİRİM YERİ/DOĞRUDAN CEVAP
MÜŞTERİ DENEYİMİ VE MEMNUNİYETİ		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı, Sayfa: 10-11 Koordinatör Mesajı, Sayfa: 12-15 Sürdürülebilirlik Yönetişim Yapısı, Sayfa: 38-40 Sürdürülebilirlik Yönetim Sistemi (SYS), Sayfa: 41-44 Önceliklendirme Analizi, Sayfa: 48-49 2024 Yılında/Çevresel Gelişim-Sosyal Gelişim-Yönetsel Gelişim, Sayfa: 58-59 Nurol İnşaat Yönetsel Gelişim, Sayfa: 229–231 Nurol Makina Yönetsel Gelişim, Sayfa: 248–249 Nurol Teknoloji Yönetsel Gelişim, Sayfa: 259–261 FNSS Yönetsel Gelişim, Sayfa: 264-265 Sheraton Ankara & Lugal Ankara Hotel Yönetsel Gelişim, Sayfa: 271
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 şikâyet bulunmamaktadır.



/nurolholding
www.nurol.com.tr