



GÜRSEL TURİZM   
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU

2022





# İŞİNDEKİLER

## 1

### GİRİŞ

- 01 Rapor Hakkında
- 02 Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı
- 03 Genel Müdür Mesajı

## 2

### KURUMSAL PROFİL

- 04 Gürsel Turizm Hakkında
- 10 Gürsel Turizm'de Kurumsal Yönetim
- 11 İş Etiği ve Ahlaki Değerler
- 11 Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele
- 13 Kişisel Verilerin Korunması
- 15 Ekonomik Performans
- 16 Hizmetlerimiz
- 17 Üniversiteler
- 18 Okul Taşımacılığı
- 19 Personel Taşımacılığı
- 20 Ekstra İşler
- 20 Müşteri Sağlığı ve Güvenliği
- 23 Tedarikçi Yönetimi
- 24 Şirket Politika Belge ve Sertifikalar
- 25 Kurumsal Üyelikler ve Desteklenen Girişimler

## 3

### STRATEJİ VE YÖNETİM

- 26 Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız
- 28 Komitenin Görev ve Sorumlulukları
- 29 Sürdürülebilirlik Politikamız
- 30 Önceliklendirme Analizi
- 32 Paydaş İlişkileri

## 4

### ÇEVRESEL PERFORMANSIMIZ

- 35 Enerji Kullanımı
- 36 Kurumsal Karbon Ayak İzi Takibi ve Yönetimi
- 37 Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi
- 38 Su Yönetimi

## 5

### SOSYAL PERFORMANSIMIZ

- 39 İnsan Kaynakları
- 40 İnsan Kaynakları Politikamız
- 42 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Çeşitlilik
- 43 Çalışan Bağlılığı
- 44 Eğitimler
- 45 İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları
- 45 Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Politikası





“  
Son ırmak kurduğunda,  
son ağaç yok olduğunda,  
son balık öldüğünde;  
beyaz adam paranın  
yenmeyen bir şey  
olduğunu anlayacak.”

## Rapor Hakkında

Gelecek nesillere yaşanabilir bir dünya bırakmak, sürdürülebilir bir gelecek inşa etmek için çıktığımız bu yolda kurulduğumuz ilk günden bugüne sosyal, çevresel ve ekonomik anlamda yürütmekte olduğumuz tüm çalışmalarımızı ve hedeflerimizi ilk sürdürülebilirlik raporumuz ile siz paydaşlarımızla paylaşmanın haklı gururunu yaşıyoruz.

**Bu rapor; Dünya'nın önde gelen girişimi olan Küresel Raporlama İnsiyatifi (Global Reporting Initiative-GRI) Standartları'na uygun olarak hazırlanmıştır.** Ayrıca raporumuz “Dünya Ekonomik Formu Paydaş Kapitalizmi Göstergeleri'ne uyumludur. Bununla birlikte bu raporla Birleşmiş Milletler Kalkınma Amaçları'na sağladığımız katkıyı da siz değerli paydaşlarımızla paylaşmış bulunmaktayız.

Rapor kapsamında Gürsel Turizm'e ait 01.01.2022-31.12.2022 tarihleri arasındaki faaliyetlerin bütününe yer verilmiş olup, rapor içeriği raporlama döneminde paydaşlarımızla gerçekleştirdiğimiz önceliklendirme çalışmalarına göre şekillendirilmiştir.

Raporumuza web sitemiz üzerinden erişim sağlayabilirsiniz. Süreçlerimizin bütününde siz paydaşlarımızın değerli fikir ve yorumları her yıl sürdürülebilirlik raporu yayınlama hedefiyle çıktığımız bu yolda bizler için oldukça önemlidir. Her türlü katkı, öneri ve geri bildirimleriniz için [surdurulebilirlik@gurseltur.com.tr](mailto:surdurulebilirlik@gurseltur.com.tr) mail adresinden bizlere ulaşabilirsiniz.





## Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı

Son yıllarda dünya genelinde yaşanan pandemi ve küresel iklim değişikliği gibi zorlu koşullar, iş dünyasında derin etkiler yaratmıştır. Teknolojinin hızla ilerlemesi, üretim ve tüketim alışkanlıklarındaki değişimler ile çevresel sorunlar ve iklim değişikliği, iş hayatında daha belirgin bir konuma gelmiştir. Sürdürülebilirlik kavramı, artık sadece ekonomik büyümeyi değil, aynı zamanda şirketlerin uzun vadeli başarılarını sürdürmelerini içeren geniş bir perspektife sahiptir. Bu nedenle, sürdürülebilirlik çalışmaları ve raporlaması, şirket yöneticileri için vazgeçilmez bir konu haline gelmiştir. 2020 ve 2021 yıllarındaki sağlık krizi, küresel ısınma ve ekonomik dalgalanmalar toplum içindeki eşitsizlikleri de daha net bir şekilde gözler önüne serdi. Yaşadığımız bu olaylar sürdürülebilirliğin sadece bir seçenek olmadığını, aynı zamanda bir zorunluluk olduğunu bir kez daha bizlere hatırlattı. Pandemi koşullarına rağmen, küresel olaylar taşımacılık sektöründe bazı olumsuz etkiler yaratmış olabilir; ancak, hedefledi-

ğimiz araç yatırımlarını kararlılıkla sürdürdük. Bu zorlu dönemde, araç yatırımlarımızın yanı sıra, teknolojik altyapımıza ve SAP ana modülümüze olan yatırımlarımızı da sürdürdük. Yapmış olduğumuz yaklaşık 1 milyon Euro'luk teknolojik altyapı yatırımı ve toplamda 400'e yakın yeni araç yatırımımız, kurlar ve faizlerdeki artışları göz önünde bulundurarak bu yatırımları yapma kararının yerinde olduğunu göstermiştir.

Ürdün'ün başkenti Amman'da, pandemiye rağmen toplu taşıma operasyonlarımız kararlı bir şekilde devam etmiştir. 2021 yılında, Amman'daki metrobüs hatlarının ikinci fazının tamamlanmasıyla birlikte metrobüslerimiz aktif hale geldi. Şu anda, kentiçi ulaşımında ve metrobüs hizmetinde toplam 271 araçla müşterilerimize kesintisiz bir hizmet sunmaya devam ediyoruz.

Gürsel Turizm olarak, müşterilerimize sunduğumuz kaliteli ve kesintisiz hizmet anlayışını, entegre, esnek ve etkin çözümlerle pekiştiriyoruz. Taşımacılık sektöründeki

yeşil çözümlerimiz, küresel karbon ayak izimizi azaltmada olumlu bir etki yaratıyor. Rota optimizasyonundan, alternatif yakıtlı araçların kullanımına; çevre dostu sürücü eğitimlerinden, online eğitimlere kadar geliştirdiğimiz çözümleri iş modelimize entegre ediyoruz. Filomuzu sürekli genç tutmak ve çevre dostu motor teknolojilerini benimseyerek, taşıma faaliyetleri sonucu oluşan emisyonları en aza indirmeye odaklanıyoruz. Gelecekte, elektrikli servis araçlarının sektörde daha fazla yer bulmasıyla birlikte, filomuz bu çevre dostu araçları ekleyerek hizmetlerimizi sürdürülebilir bir şekilde devam ettirmeyi hedefliyoruz.

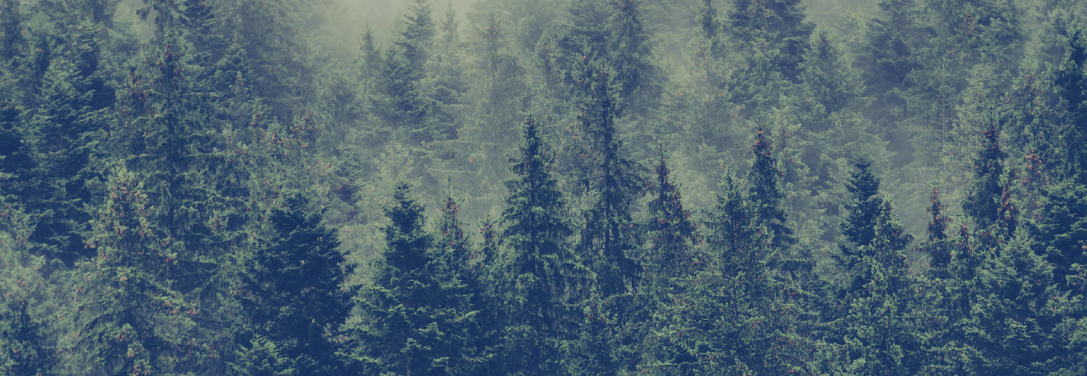
Gürsel Turizm olarak, 1993 yılında kurulduğumuz günden bu yana kurumsallaşma sürecimizde önemli adımlar attık. Şirketimiz, kurumsal gelişim yolculuğunda yeni bir kilometre taşını daha gururla geride bırakıyor. Kurumsallık çalışmalarına 90'lı yıllarda başladık ve bugün, bu çabalarımızın bir ödülünü daha almanın mutluluğunu yaşıyoruz. Sektörümüzde bir ilk olan sürdü-

rülebilirlik raporumuzu, GRI standartlarına uyumlu olarak yayınlamış olmanın gururunu taşıyoruz. İş yapımızı ekosisteme katkı sağlamaya odaklı bir şekilde dönüştürmeye devam ederek gelecek yıllarda da sürdürülebilirlik raporlarımız aracılığıyla siz değerli paydaşlarımıza şeffaf bir iletişim sunmaya devam edeceğiz. Tüm paydaşlarımızın katılımıyla, topluma fayda sağlayacak yeni projeler geliştirme konusundaki kararlılığımızı sürdürüyoruz.

Yürüttüğümüz bu çalışmalar, verimlilik, güvenilirlik ve sürdürülebilirlik açısından bize büyük motivasyon sağlayacak. Sürdürülebilirlik yolculuğumuzda bizlere bu motivasyonu sağlayan değerli çalışma arkadaşlarımıza, müşterilerimize, tedarikçilerimize, iş ortaklarımıza ve tüm paydaşlarımıza kıymetli katkıları için teşekkür ediyoruz.

Yönetim Kurulu Başkanı  
**Levent BİRANT**





## Genel Müdür Mesajı

Gelecek nesillere yaşanabilir bir dünya bırakmak, sürdürülebilir bir gelecek inşa etmek için çıktığımız bu yolda kurulduğumuz ilk günden bugüne sosyal, çevresel ve ekonomik anlamda yürütmekte olduğumuz tüm çalışmalarımızı ve hedeflerimizi ilk sürdürülebilirlik raporumuz ile siz paydaşlarımızla paylaşmanın haklı gururunu yaşıyoruz.

Gürsel Turizm olarak, sadece kendi sektörümüzde değil, tüm sektörlerde daha sürdürülebilir bir geleceğe her zamankinden daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Bizlerde sorumluluklarımızın farkındayız ve doğal kaynakları daha etkili kullanmak, topluluklarımıza değer katmak ve sürdürülebilir bir geleceği inşa etmek için çalışmalarımıza devam ediyoruz. Bu süreçte çalışanlarımızın ve paydaşlarımızın bize olan destek ve katkıları, bu hedeflere ulaşmamıza olan inancımızı daha da güçlendirmektedir. Aynı zamanda 3-4 Mart 2022 deki halka arzımız, 256,544 ortakla güçlenerek, şirketimizin daha geniş bir yatırımcı tabanına ulaşmasını sağlamış ve gelecekteki büyüme hedeflerimize güç katmıştır. Gürsel Turizm olarak sürdürülebilirlik yolculuğumuzu taçlandırarak raporladığımız bu ilk yılda doğru konularına odaklanmak ve bu konulara yönelik strateji ve politikalar geliştirmek kurumsal yolculuğumuzun en önemli gös-

tergelerinden birisidir. Bu çerçevede müşteri memnuniyeti, çalışan sağlığı ve güvenliği, araç tedariki, veri güvenliği, eğitimler ve yolsuzlukla mücadele, yapmış olduğumuz anketlerde öncelikli konularımız arasında yer almıştır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, çeşitlilik ve kapsayıcılık prensiplerine bağlılığımız doğrultusunda, kadın çalışanlarımızın iş süreçlerimizin her alanında etkin bir şekilde yer almasına büyük bir önem veriyoruz. Geçmiş yıllarda başlattığımız çalışmalar, önümüzdeki yıllarda yeni projelerle daha da güçlendirme hedefindeyiz. Bu çerçevede kadın servis şoförlerini iş gücümüze dahil ederek, toplumsal cinsiyet eşitliğine katkıda bulunmayı ve kadınların taşımacılık sektöründeki rolünü güçlendirmeyi amaçlıyoruz. Kadın istihdam oranımızı 2027 yılına kadar en az %20'ye çıkarmayı hedefliyoruz.

İnsan kaynağımızın güvenliği için potansiyel risk seviyelerini sürekli azaltarak güvenli çalışma ortamları oluşturuyoruz. "Sıfır Kaza" prensibini benimseyerek, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki kültürümüzü daha da güçlendirmek için çabalarımızı sürdürüyoruz. Çalışanlarımız ve sürücülerimiz için uyguladığımız standart sağlık taramalarına ek olarak, sürücülerimizi uyuşturucu ve alkol bağımlılığı, kalp krizi, şeker, diyabet gibi riskler açısından değerlendiren

sağlık taramaları gerçekleştiriyoruz. Bu sayede sağlık alanında toplumsal fayda sağlamayı, çalışanlarımızın ve müşterilerimizin genel sağlığını güvence altına almayı hedefliyoruz.

Hızla değişen dünyada personelimizin ve paydaşlarımızın yetkinliklerini artırmak amacıyla uzun yıllardır hizmet veren stratejik eğitim platformumuz "Gürsel Akademi" ile çalışanlarımıza sağladığımız bilgi ve beceriyi daha sürdürülebilir hale getirmek için çaba sarf ediyoruz.

2021 yılından bu yana, uluslararası standartlara uygun bir şekilde kurumsal karbon ayak izimizi hesaplıyoruz. Bu hesaplamalar sonucunda, enerji tüketimi, atık yönetimi, sarf malzemesi tüketimi, araç atıkları ve servis araç egzoz salınımı gibi birçok sera gazı emisyon kaynağımızın etkilerini ölçtük. Ayrıca, karbon ayak izimizi küçültmek amacıyla 2023 yılında Greencheck Yeşil Ofis, 2024 de ISO 50001 Enerji Yönetim sistemleri için başvuruda bulunmayı hedefliyoruz. Bu standartlar, çevre dostu uygulamalarımızı tanımlayarak sürdürülebilirlik çabalarımızı belgelememize ve geliştirmemize yardımcı olacak.

İnancımız, şirketimizin orta ve uzun vadeli perspektifte karşılaşılabileceği riskleri tanımlama ve etkili bir şekilde yönetme kapasitesini

güçlendirmektedir. Bu çerçevede, iklim krizi ile mücadelede belirlediğimiz hedefler ve performans göstergeleriyle Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na olan potansiyel katkılarımızı faaliyetlerimizi sürdürmeyi hedefliyoruz.

Değerli paydaşlarımız, sürdürülebilirlik raporumuza web sitemiz üzerinden erişim sağlayabilirsiniz. Süreçlerimizin bütününde siz paydaşlarımızın değerli fikir ve yorumları her yıl sürdürülebilirlik raporu yayınlama hedefiyle çıktığımız bu yolda bizler için oldukça önemlidir. Her türlü katkı, öneri ve geri bildirimleriniz için [surdurulebilirlik@gurseltur.com.tr](mailto:surdurulebilirlik@gurseltur.com.tr) mail adresinden bizlere ulaşabilirsiniz.

Sektörümüzde bir ilk olan bu raporumuz, şeffaf bir şekilde süreçlerimizi sergilemek ve daha sürdürülebilir bir dünya için attığımız adımları paylaşmak amacıyla oluşturulmuştur. Her bir çalışmamız ve paydaşlarımızın bu hedeflere ulaşmada oynadığı rolü takdir ediyor, şirketimizin ve dünyamızın daha sürdürülebilir bir geleceğe doğru birlikte ilerlemesini diliyoruz.

Genel Müdür  
**Kerem BİRANT**



# Gürsel Turizm Hakkında

**1993 yılında başlayan** yolculuğumuzda deneyimli ve seçkin sürücü kadromuzla yurtiçi ve yurtdışında “her şey yolunda, her şey zamanında” misyonuyla hizmet vermeye devam ediyoruz.

Şirket'in ana faaliyeti ülke genelindeki kamu ve özel sektör personel taşıma ihalelerine katılarak, kazanılması halinde ihale teknik şartnamesine uygun olarak minibüs, midibüs, otobüs grubu özmal araçların temin edilmesi ya da söz konusu araç gruplarına uygun ticari araç sahiplerinin alt taşeron olarak sözleşme kapsamında temin edilmesi ve personel taşıma işlerinin organize edilmesidir.

Şirket özmal araçları hizmet kalitesini koruma, tedarikçi egemenliği riskini azaltması adına yedek ve garantör araç rolü kapsamında kullanmaktadır. Özmal/tedarikçi sayısı dengesi finansal kurallar çerçevesinde titizlikle takip edilmektedir.

## Başlangıçtan Bugüne...

### 1995-2000

**1995:** Kalite yönetimi ve kurumsallaşmaya odaklanma.  
**2000:** Fenerbahçe sponsorluk anlaşması yapılması.

### 2008-2013

**2008:** izmit Seyahat'in satın alınması.  
**2009:** Özel ulaştırma hizmetlerine başlanması.  
**2010:** “Fortune 500” listesine dahil olma.  
**2012:** SAP Sistem Entegrasyonu

### 2019

Ürdün/Amman proje başlangıcı

### 1993

Personel taşıma hizmeti amacıyla kurulmuştur. Üniversite ring servis hizmetinin sunulmaya başlanması.

### 2006

Öğrenci taşıma hizmeti sunulmaya başlanmıştır.

### 2014

**2014:** UTS Turizm'in satın alınması, Orta Doğu ve Avrupa'da toplu taşıma özelleştirme ihalelerine davet.

### 2022

Halka Arz'ın gerçekleşmesi



Öğrenci taşımacılığı hizmeti; şirketimizin yüksek müşteri memnuniyeti, üstün sürüş güvenliği ve müşteri odaklı kurum kültürümüzün bir kazanımı olarak **1993 yılında Üniversitelerde, 2006 yılında Kolejlerde** faaliyetlerimiz arasına girmiştir.

Personel taşımacılığında farklı olarak taşınan her öğrenci ve veli bireysel olarak müşterimizdir. Kişi bazında ödeme yaparak, kişi bazında verdiğimiz hizmeti değerlendirmektedir. Bu yönüyle öğrenci taşımacılığı perakende bir hizmet felsefesiyle yönetilmektedir. Araç ve sürücüler yasal yeterlilikleri karşılamak koşuluyla hem personel hem öğrenci servisi yapabilmektedir. Bu kapsamda yapılan çalışmalar verimlilikte önemli rol

oynamaktadır. Bu hizmetin gerçekleşmesi için sahada uygun lokasyonlarda bulunan bölge ofislerimiz ve bu ofislerde çalışan müşteri temsilcilerimiz görev almaktadır.

### **Diğer Faaliyetlerimiz;**

Türkiye’de personel servisi ve öğrenci servisi taşımacılığı yerel yönetimler(belediyeler) tarafından yönetilmektedir. Belediyeler, her şehirde gerek şehrin dinamiklerine ve ihtiyaçlarına gerekse esnaf odaları, sektör dernekleriyle yaptıkları değerlendirmeler neticesinde o ilde çalışması öngörülen araç sayısını belirlemekte, bu araçlara taksitli plakası örneğindeki gibi sabit ve tahditli plaka vermektedir. Her ilin arz/talep dengesine, belirlenmiş

olan plakaların kısıtlanmasında ki esneklik politikalarına göre bu plakaların değişken değerleri oluşmaktadır.

- Kenti İçi Toplu Taşıma, belediyeler yetkisinde tüm dünyada var olan ulusal taşıma işlerini ifade eder. Bu hizmetler uluslar tarafından özelleştirme kararları alınması sonrası operatör arayışlarına gitmişlerdir. Ancak çok sayıda ülke, çok sayıda talep olmasına rağmen ülkelerin aralarındaki siyasi dalgalanmalar, güvenlik sorunları gibi nedenlere teklif gerçekleşme oranları yüksek değildir. Şirket, uzun süren teklif süreçleri ve yıllara yayılan çalışmaları neticesinde Ürdün’ün Amman şehri için yapılan ihalede başarılı olarak bu yöndeki çalışmalarının karşılığını

almıştır. 2019 yılında faaliyete başlayan Amman Gürsel-Autobus markasıyla aktif projemiz halen devam etmektedir. 2021 Temmuz ayında aynı şehirdeki BRT(metrobüs) hattı da ihalesiz olarak şirketimize verilmiştir.

- İzmit Seyahat markasıyla, Kocaeli merkezli olarak, ağırlıklı İstanbul-Ankara İzmir ve Ege bölgesine seferler yapan şirket, pandemi etkisiyle günümüzde az sayıda araçla hizmet vermemektedir. Bu hizmet D-1 Yetki Belgesiyle yapılmaktadır. Sektör yoğun rekabetin yaşadığı, sezonsal artışların olduğu bir sektördür. Fiyat tarifesi Ulaştırma Bakanlığı tarafından kontrol ediliyor olsa da düşük fiyat müdahalesi yapılmamaktadır.





# “Tecrübeli Ekip ile Yoldayız!”

Filomuzda tüm araçlarımızın operasyonel takibini ve teknik altyapı kontrollerini; yolculuk öncesinde, yolculuk anında ve yolculuk sonrasında düzenli olarak gerçekleştirmekteyiz. izmit Seyahat, farklılaşmış kurumsal kimliği ve öne çıkan hizmetleriyle sektöründe özel bir konuma sahiptir. Emniyet kemeri kullanımını %100 oranda sağlamakta; üstün tecrübeli ve kabiliyetli sürücü ekibimizle yolcularımıza güvenilir bir yolculuk sunmaktayız.

Profesyonel sürücü kadromuzla öncelikli hedefimiz müşterilerimize daha güvenli, konforlu ve keyifli bir yolculuk hizmeti vermektir.



# Bir Bakışta Gürsel

## Temel Parametreler

01

**35 Yıl**  
Tecrübe

02

**7.000**  
Adet Araç

03

**200.000**  
Personel Taşımacılığı

04

**40.000**  
Öğrenci Taşımacılığı

05

**+500**  
Müşteri

06

**+1.000**  
Çalışan

07

**%119,2**  
2018-2022 EBITDA YBBO

08

**0,5x**  
Net Borç/EBITDA

09

**399 Plaka**  
İstanbul

10

**45 Plaka**  
Kocaeli

11

**25 Plaka**  
Samsun

12

**11 Plaka**  
Diğer

13

**A Tipi**  
Türsab Belgesi

14

**2019**  
Ürdün'e Giriş

15

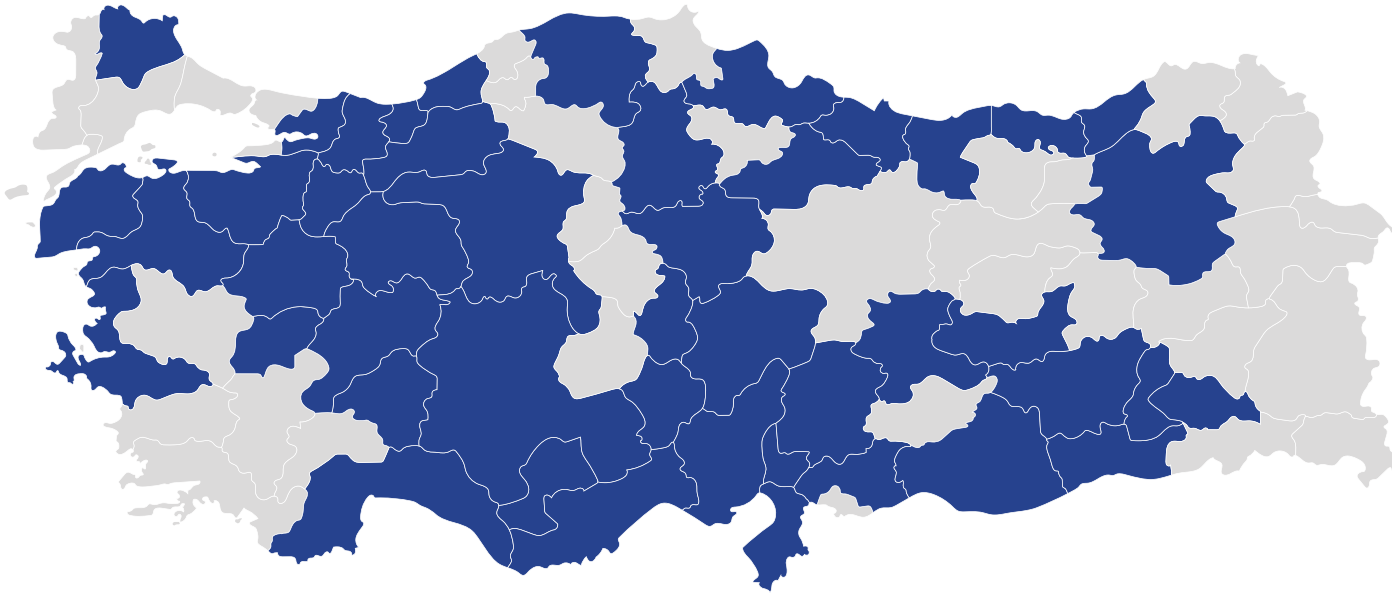
**D1**  
Yetki belgesi

16

**6 mn \$**  
Ürdün 2022/06 Hasılatı



## Ülkemizin 48 Şehrinde ulaşım çözümleriyle yanınızdayız.



Günlük personel  
taşıma kapasitesi

**200.000**

Günlük taşınan  
yolcu

**35.000**

Üzerinde araç  
kapasitesi

**7.500**

Günlük öğrenci  
taşıma kapasitesi

**40.000**

Üzerinde sözleşmeli  
kurum

**500**

# Her Gün Daha İleri!

Sadece Türkiye’de değil Gürsel-Autobus ile Ürdün’ün başkenti Amman’da 2019 yılından bugüne yürütmekte olduğumuz toplu taşıma projesine ilave olarak yapımı tamamlanan 2.Faz Metrobüs hattının işletmesine bu yıl itibariyle başladığımızı da siz değerli paydaşlarımızla paylaşmak isteriz.

Ayrıca Gürsel Turizm olarak; 3-4 Mart 2022 tarihlerinde halka arzımız gerçekleşmiştir. 256.544 ortakla sonuçlanan halka arzımızla birlikte gücümüze güç katarak yolculuğuna değer verenleri tercihi olmaya devam ediyoruz.



1993 yılından beri, personel, öğrenci ve şehirlerarası taşımacılık sektöründe hem Türkiye’de hem de yurt dışında şehir içi toplu taşıma operatörü olma hedefini hayata geçirmek için gerekli adımları attık.

Birleşik Arap Emirlikleri ve Orta doğu ülkelerinin PPP projelerini yakın takibe alarak yerel ortaklıklar kurmakta ve toplu taşıma ihalelerine katılmaktayız.



## Gürsel Turizm'de Kurumsal Yönetim

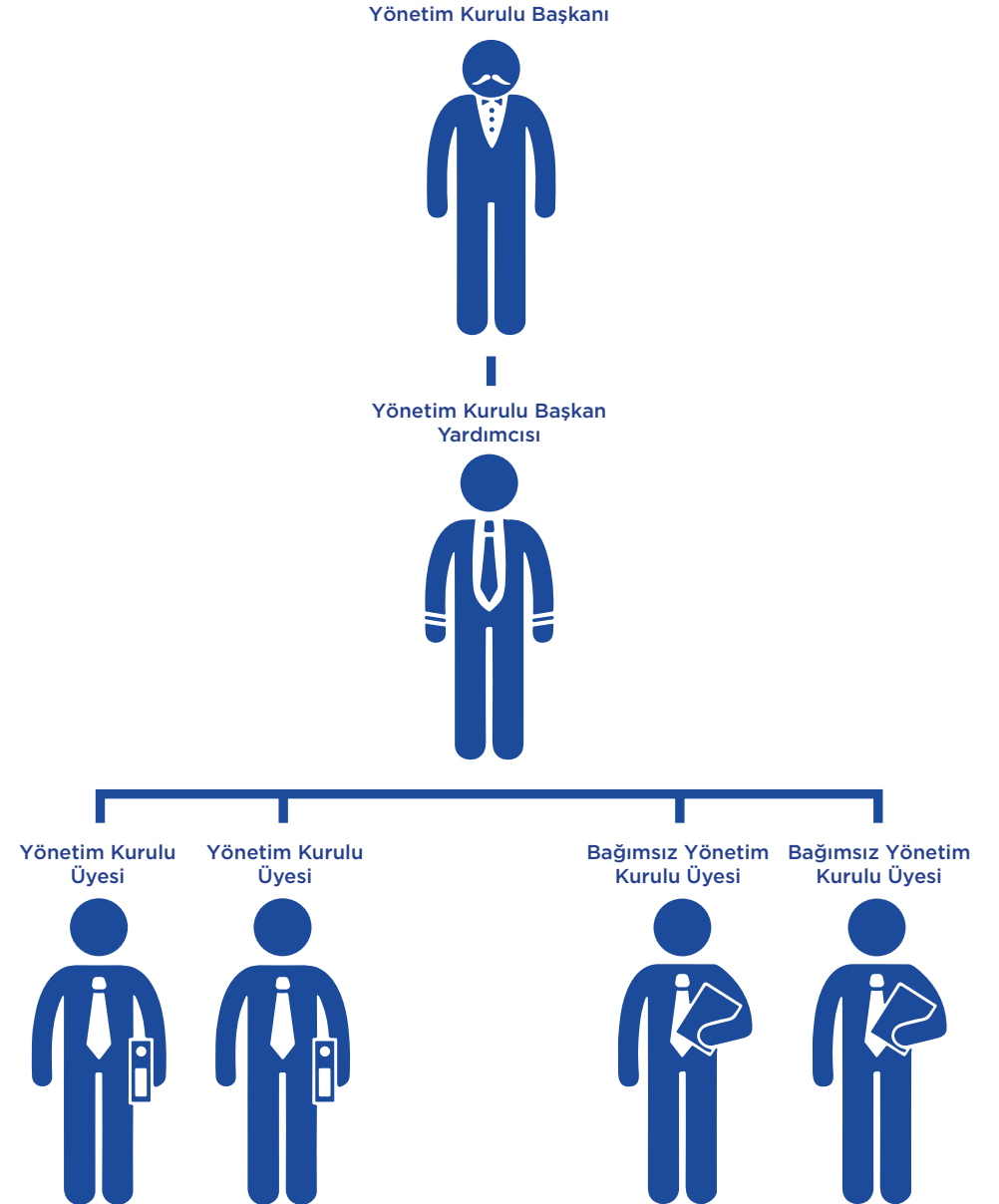
Misyonunu; “Çalışanlarıyla birlikte, müşterilerinin beklentilerini en yüksek düzeyde karşılayarak hayatı kolaylaştıran çözümler sunmak” olarak tanımlayan Gürsel Turizm 29 yıllık köklü geçmişiyle gerek ulusal gerek uluslararası platformlarda taşımacılık sektöründe model bir şirket olma yolunda sektöre katma değer yaratmaktadır.

Gürsel Turizm olarak yürüttüğümüz tüm faaliyetlerde şeffaflık, hesap verilebilirlik, eşitlik ve sorumluluk ilkeleri hizmetlerimizin merkezini oluşturmaktadır. Başta önceliklerimizi belirlerken olmak üzere tüm süreçlerimizde iç ve dış paydaşlarımızın beklentileri birincil önceliğimizdir.

Gürsel Turizm Yönetim Kurulu, hissedar ve paydaşlara karşı hedef

ve stratejiler belirlemektedir. Yönetim Kurulu Başkanı dahil olmak üzere toplam 6 üyeden oluşan kurulda 2 adet bağımsız üye bulunmaktadır. Ayrıca; Yönetim Kurulu karar ve hedeflerinin yerine getirilmesine destek olan Denetim Komitesi, Riskin Erken Saptanması Komitesi ve Kurumsal Yönetim Komitesi olmak üzere toplam 3 komite bulunmaktadır. Gürsel Turizm ayrı bir Aday Gösterme Komitesi ve Ücret Komitesi'nin oluşturulması gereği bulunmadığı dikkate alınarak, Kurumsal Yönetim Komitesi'nin Aday Gösterme Komitesi ve Ücret Komitesi görevlerini de yerine getirmek üzere yetkilendirilmesine karar vermiştir.

Yönetim kurulunda kadın üye bulunmamaktadır.



## İş Etiği ve Ahlaki Değerler

GÜRSELTURİZM temel değerleri; yaratıcılık, tutarlılık, esneklik, kalite, müşteri odaklılık, takım ruhu, maliyet bilinci, eşitlik, şeffaflık, hesap verebilirlik, sorumluluk ve etik anlayışıdır. Yöneticiler ve çalışanlar her türlü ilişkilerinde ve işlerinde bu temel değerleri gözeterek, GÜRSEL TURİZM 'in ve pay sahiplerinin itibarını en yüksek düzeyde tutmak için üzerlerine düşeni yapmalıdır. Şirket faaliyetleri yürürlükteki yasal mevzuat, ana sözleşme, iç düzenlemeler ve oluşturulan politikalar esas alınarak yürütülür. Kayıt dışı faaliyetler yasaktır; iş kayıtlarının doğruluğu ve tutarlılığı esastır. Şirketin faaliyetlerinin yasal mevzuat ve iç düzenlemelere uygunluğunun izlenmesi için yapılan iç denetim çalışmalarına, tüm çalışanlar işbirliği yapmak suretiyle destek verir.

Bu doğrultuda “**İş Etiği Kodu ve Ahlaki Değerler Politikası**” oluşturularak web sitesi üzerinden tüm iç ve dış paydaşlarla paylaşılmaktadır. Etik ve ahlaki değerler; iş ortamındaki davranışlar, insan kaynakları işe alım ve çalışma süreci, şirket çıkarları, her türlü menfaat sahiplerinin çıkarları, hissedarlara karşı sorumluluklar, sosyal sorumluluklar olmak üzere çok çeşitli başlıklar altında tanımlanmıştır. Etik ve ahlaki değerlere aykırı davranışlar tespit edildiğinde, pozisyon ve görevine bakılmaksızın Disiplin Kurulu'na sevk edilir. İlgili kişiler hakkında Disiplin Talimatı hükümlerince işlem uygulanır.

[https://sapportal.gurseltur.com.tr/Kalite/Bilgilendirmeler/doc/Surdurulebilirlik/Disiplin\\_Talimati.pdf](https://sapportal.gurseltur.com.tr/Kalite/Bilgilendirmeler/doc/Surdurulebilirlik/Disiplin_Talimati.pdf)

## Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele

Gürsel Turizm'in en temel önceliği kurum içi ve dışında çıkar çatışmalarını önlemek, sahip olunan herhangi bir yetkinin doğrudan ve/veya dolaylı olarak kazanç sağlama amacıyla kötüye kullanılmasının önüne geçmektir.

Gürsel Turizm olarak; 2018 yılında ISO 37001:2016 Yolsuzlukla Mücadele Yönetim Standart uygulamalarını başlatarak tüm süreçlerimizi standarta uyumlu hale getirilmesini sağladık.

Gürsel Turizm olarak web sitemizden ulaşabileceğiniz “**Rüşvet ve Mücadele Politika**”mız aracılığıyla çalışanlarımız, mal ve hizmet aldığımız firma ve çalışanları, her türlü tedarikçilerimiz, danışmanlarımız, avukatlarımız ve dış denetçilerimiz başta olmak üzere tüm iç ve dış paydaşlarımız kapsamaktadır.

Tüm paydaşlarımız politika esaslarına ve ilgili diğer yasal düzenlemelere uyum sağlamak zorundadır ve bunlara uymayan kişi ve kuruluşlarla çalışma sonlandırılır.

Hediye, kolaylaştırma ödemeleri, bağışlar ve hatasız kayıt tutma konuları politikamız aracılığıyla takip edilen konulardır.

Türkiye'de ve faaliyet gösterdiğimiz tüm ülkelerde herhangi bir siyasi düşüncüyü benimsemeden, siyasi kimliğinden kaynaklı herhangi bir kurum veya kişiye maddi veya ayni destek vermemek temel prensibimizdir.

Ayrıca; rekabete aykırı her türlü davranıştan kaçınarak tekelleşme ve tröstleşme kapsamına girebilecek her türlü eyleme karşı bir tutum sergilemekteyiz.



Kurumumuz aleyhine raporlama döneminde rekabete aykırı davranış vb. nedenlerle herhangi bir dava açılmamıştır.

Tüm bu politika ve prosedürlerin doğru şekilde anlaşılması ve en etkin şekilde uygulanması amacıyla çalışanlarımıza ve başta şoförler olmak üzere diğer hizmet alıcısı taşeronlarımıza “Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele” ve “Dolandırıcılık” konularını kapsayacak şekilde düzenli olarak eğitim verilmektedir. “Oryantasyon ve işbaşı eğitimlerimiz” içerisinde “Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele” konusu da yer almakta olup İç Denetim departmanımız tarafından yeni başlayan personele Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikamız ve İç Denetim Kriterlerimiz Hakkında bilgilendirme yapılarak kayıt altına alınır.

İlave olarak yerinde denetim ve incelemelerle politikalarımızın sahada uygulamasını denetlemekteyiz. Operasyonlarımızın proje bazlı ve sahalarda yürütüldüğü düşünüldüğünde; kendi çalışanlarımıza ilave

olarak birlikte çalıştığımız taşeronlarımızla oldukça büyük bir operasyon ağına sahibiz.

Operasyonun her aşamasında “rüşvet ve yolsuzlukla” ilgili konular en hassas şekilde iç denetim departmanımız tarafından takip edilmektedir. Denetimlerimiz planlı denetimler ve ani denetimler olmak üzere genel olarak 2 başlıkta gerçekleştirilmektedir. Özellikle ihbar, şikayet ve geri bildirim sonucu tarafımıza ulaşan olaylar mevcut ise gelen bu olay bildirimleri arkasından ilgili projeye ani saha denetimleri gerçekleştirilmektedir. Saha denetimlerinde; öncelikli olarak proje yerinde gözlem yapılır. Paralelinde şikayete mevzu olan konu ile ilgili sistem kontrolleri gerçekleştirilir. Sistem kontrolleri kapsamında TRIO sisteminden ilgili araç/plakaya yönelik GPRS kontrolleri yapılır, SAP Portal ön sipariş raporları incelenir, ilgili aracın/plakanın alana girdi-girmede bilgileri dökülerek incelenir. İlgili hatalı uygulamanın yakalanması ve/veya şüpheli bir durumun gözlemlenmesi halinde konu Yönetim Kurulu’na iletilir. Yö-

netim Kurulu’nun onayı ile süreç ile ilgili somut kanıtlar toplanıp dosya oluşturularak **Disiplin Tespit Tutanağı** hazırlanarak süreç İnsan Kaynakları Departmanı’na devredilir. İlgili olaya karışan kişi veya kişilerden **Savunma Talep Formu** aracılığıyla yazılı olarak savunmaları istenir ve ilgili personele imzalatılır. Savunma Talebi Formunu imzalamak istemeyen personel hakkında Savunma Talep Yazısı Tebellüğden İmtina Tutanağı tutulur, savunma talebi yüksek sesle şahitler huzurunda okunarak ve en az iki (2) şahidin katılımı ile kayıt altına alınır.

Disiplin cezaları ve disiplin cezasına neden olabilecek durumlar Disiplin Talimatımızda, iş tanımlarında, şirket içinde yayınlanmış olan prosedür, talimat, yönetmelik ve duyurularda tanımlanmıştır. İnsan Kaynakları Bölümü tarafından, ilgili yöneticilerin ve gerekli durumlarda Yönetim Kurulunun görüşü alınarak Disiplin cezasına konu olan olay ile ilgili inceleme ve analizler yapılır; tarafların savunma yazıları ve şahitlerin beyanları dikkate alınarak konu ile ilgili uygun

disiplin cezasına İnsan Kaynakları Müdürü tarafından karar verilir. **Disiplin Cezası Bildirim Formu** hazırlanarak ilgili bölüm yöneticisine ulaştırılır; personele tebliğ edilerek, Personelin el yazısı ile Disiplin Cezası Bildirim Formu’nu tebellüğ ettiğini ve tebellüğ tarihini yazarak personel tarafından imzalanması sağlanır. Personel tarafından imzalanmayan bildirimler, şahitler huzurunda yüksek sesle okunarak **İmzadan Kaçınma Tutanağı** düzenlenir ve şahitler tarafından imzalanır. Durum derhal İnsan Kaynakları Bölümüne bildirilir; Disiplin Cezası Bildirimi İnsan Kaynakları Müdürü tarafından gerekli görülen durumlarda Noter aracılığı ile gerçekleştirilir.

Disiplin cezası ihtar ya da iş akdinin sona erdirilmesi şeklinde sonuçlanır. Hangi durumlarda ihtar hangi durumlarda işten çıkarma uygulanacağı Disiplin Talimatında tanımlanmıştır. Bir yıl içinde aynı ya da benzer nedenlerden dolayı iki (2) ihtar cezası almak iş akdinin sona erdirilmesiyle sonuçlanır.



## Kişisel Verilerin Korunması

2022 yılında Rüşvet ve Yolsuzlukla mücadele kapsamında; stok sayım denetimler, borçlu tedarikçiler denetimi, GPS denetimleri, özel kayıt ve yedek araç denetimleri, sponsor işler denetimleri, aylık operasyon denetimleri, araç adblue kullanım ve faturalandırma denetimleri, Şirket araçları verimlilik denetimleri, Ekstra işler denetimleri, haftalık masraf formları denetimleri, pazarlama departmanı eskalasyon süreci denetimleri, müşteri faturaları denetimleri ve sahada yapılan ani denetimler olmak üzere toplam **220 adet denetim** gerçekleştirilmiş olup denetim sonucunda **85 sayıda personel disiplin kuruluna sevk edilmiştir**. Bu sevk edilen personellerin **%23 kadarı ihtar alırken 28 personel ise işten çıkartılmıştır**.

**220 adet**  
Denetim

**%23**  
İhtar

**85 adet**  
Disiplin kuruluna sevk

**28 adet**  
Personel işten çıkartma

Dünya Ekonomik Formu tarafından 2022 yılında yayımlanan Küresel Riskler Raporu'na göre kişisel verilerin üçüncü tarafların eline geçmesine yönelik siber tehditler küresel çapta en büyük risklerden biri haline gelmiştir.

Gürsel Turizm olarak; 2020 yılında 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Uyum Projesini başlatarak tüm süreçlerimizin mevzuata uyumlu hale getirilmesini sağladık.

Yapılan çalışmalar sonucunda Gürsel Turizm olarak 15 farklı veri tipinde ortalama 279 kişisel veri tutulduğu tespit edildi.

[“Kişisel Verilerin Korunması Kanunu” için tıklayınız.](#)

[“KİŞİSEL VERİ SAKLAMA VE İMHA POLİTİKASI” için tıklayınız.](#)

[“Başvuru Aydınlatma” metnine ulaşmak için tıklayınız.](#)

- Tüm departmanlar için ayrı ayrı olmak üzere kişisel veri envanteri hazırlandı.
- VERBİS-Veri Sorumluları Sicil Bilgi Sistemine kayıt yapıldı.
- İnsan Kaynakları çalışan aydınlatma, açık rıza ve gizlilik sözleşmesi hazırlandı.
- Kurumsal gizlilik sözleşmesi hazırlandı.
- Kişisel veri saklama ve imha politikası hazırlandı.
- İmha tutanağı oluşturuldu.
- Personele kişisel verileri korumaya yönelik farkındalık eğitimleri verildi.

- Veri sorumlusundan-veri sorumlusuna/Veri sorumlusundan veri işleyene aktarım sözleşmesi hazırlandı.
- İnsan kaynakları iş başvuru formu revize edilerek veri sahibi rıza metni eklendi.
- İlgili kişi aydınlatma metinleri ve açık rıza metinleri hazırlandı.
- Satın alma sözleşmelerinde kullanılmak üzere kişisel veri güvenliği metni hazırlandı.
- Sızma testi yapılarak siber saldırılara karşı alt yapı incelemesi yapıldı.





# Ekonomik Performans:

Yıl sonu itibariyle 102.000.000 Türk Lirası sermaye ile faaliyetlerimize devam etmekteyiz. Sermayemizin %21,58'i halka arz edilen payımızdır.

|                           | 2020        | 2021        | 2022          |
|---------------------------|-------------|-------------|---------------|
| Dönen Varlıklar           | 150.067.930 | 242.321.067 | 771.301.406   |
| Duran Varlıklar           | 100.820.871 | 560.476.381 | 1.844.281.528 |
| Toplam Varlıklar          | 250.888.802 | 802.797.448 | 2.615.582.934 |
| Kısa Vadeli Yükümlülükler | 106.606.681 | 283.064.141 | 656.675.898   |
| Uzun Vadeli Yükümlülükler | 60.237.433  | 145.163.754 | 407.890.596   |
| Özkaynaklar               | 85.044.686  | 374.569.553 | 1.551.016.440 |
| Toplam Kaynaklar          | 250.888.802 | 802.797.448 | 2.615.582.934 |
| Toplam Gelir              | 441.363.403 | 633.490.056 | 1.704.888.168 |
| Brüt Kar                  | 60.488.171  | 100.478.554 | 288.179.269   |
| Esas Faaliyet Karı        | 49.944.209  | 73.622.746  | 245.179.611   |
| Dönem Karı                | 46.989.356  | 76.604.370  | 250.141.371   |



# Hizmetlerimiz

Şirket'in ana faaliyeti ülke genelindeki kamu ve özel sektör personel taşıma ihalelerine katılarak, kazanılması halinde ihale teknik şartnamesine uygun olarak minibüs, midibüs, otobüs grubu özmal araçların temin edilmesi ya da söz konusu araç gruplarına uygun ticari araç sahiplerinin alt taşeron olarak sözleşme kapsamında temin edilmesi ve personel taşıma işlerinin organize edilmesidir. Şirket özmal araçları hizmet kalitesini koruma, tedarikçi egemenliği riskini azaltması adına yedek ve garantör araç rolü kapsamında kullanmaktadır.

Özmal/tedarikçi sayısı dengesi finansal kurallar çerçevesinde titizlikle takip edilmektedir. Öğrenci taşımacılığı şirketimizin yüksek müşteri memnuniyeti, üstün sürüş güvenliği ve müşteri odaklı kurum kültürümüzün bir

kazanımı olarak 1993 yılında Üniversitelerde, 2006 yılında Kolejlere faaliyetlerimiz arasına girmiştir.

Gürsel Turizm olarak 1993 yılında çıktığımız bu yolda hali hazırda **“Personel Taşımacılığı”**, **“Okul Taşımacılığı”**, **“Üniversite”** ve **“Ekstra İşler”** olmak üzere 4 farklı alanda hizmetlerimizi sürdürüyoruz.

Şirket, uzun süren teklif süreçleri ve yıllara yayılan çalışmaları neticesinde Ürdün'ün Amman şehri için yapılan ihalede başarılı olarak bu yöndeki çalışmalarının karşılığını almıştır. 2019 yılında faaliyete başlayan Amman Gürsel-Autobus markasıyla aktif projemiz halen devam etmektedir. 2021 Temmuz ayında aynı şehirdeki BRT (metrobüs) hattı da ihalesiz olarak şirketimize verilmiştir.



## Üniversiteler

Sabancı Üniversitesi, KOÇ Üniversitesi, Işık Üniversitesi, Okan Üniversitesi ve İstanbul Sağlık Üniversitesi olmak üzere 2022 yılında 6 adet üniversiteye personel ve öğrenci taşımacılığı hizmeti veriyoruz.

**250 aracımızla** üniversite öğrencilerimizi güvenle okullarına taşıyoruz.

Gürsel Turizm olarak üniversitelerde 250 aracımızla personel ve öğrenci taşımacılığı hizmeti veriyoruz. Shuttle hizmetimizden öğrenciler Gürsel taşımacılık sistemine entegre edilmiş olan üniversitelerden aldıkları kartlar ile yararlanabiliyorlar. Her bir öğrenciye özgü olan bu kartlar ile Gürsel Turizm taşımacılık sistemine girerek kontör yükleme işlemlerinin yanısıra;

- Anlık olarak shuttle saatleri
- İlave edilen ve/veya çıkarılan hat servisleri ile ilgili duyurular
- İlave edilen ve/veya çıkarılan ek sefer saatleri ile ilgili duyurulara anlık olarak ulaşabilmekteler.

Gürsel Turizm tarafından geliştirilmiş KARTLI Taşımacılık yazılım sistemi aracılığıyla her güzergah ve saatler için araç dolulukları düzenli takip edilerek ilave hat gereksinimleri belirlenmekte ve bu sayede öğrencilerin mağdur olmasının önüne geçilmektedir.

Ayrıca yine bu sayede; öğrencilerden gelen ilave hat talepleri üniversite yönetimi tarafından somut verilerle ele alınarak değerlendirilebilmekte ve öğrenci talepleri bu doğrultuda değerlendirilerek karara bağlanmaktadır.



Bahar şenlikleri, mezuniyet törenleri, konserler ve daha nice organizasyonlarda **siz gençleri Gürsel Turizm farkıyla güvenle geleceğe taşıyoruz.**





# Okul

## Taşımacılığı

Çocuklarımız Gürsel Turizm ile emin ellerde...

İstanbul, İzmir ve Ankara olmak üzere toplam 23 adet okulda 786 adet aracımızla güvenle öğrencilerimizi okullarına ulaştırıyoruz.

Okul taşımacılığı; hassas hizmet gruplarımızdan olup hizmetimizin her aşaması titizlikle gerçekleştirilmektedir. Velilerin öncelikli talebi çocukların sabah geç alınıp akşam mümkün olan en erken saatte bırakılmasıdır. Proje ekibimiz bunu sağlamak için titizlikle çalışmakta, rota planlamalarını en optimal şekilde ayarlayarak çocuklarımızın ihtiyaçlarını önceliklendirmektedir. Taşımacılık yapılan her okul için proje yöneticileri operasyonun en doğru şekilde gerçekleşmesini sağlamaktan yükümlüdür. Ayrıca müşteri ihtiyaçlarının en doğru şekilde belirlenerek bu ihtiyaçlara ya-

nit oluşturmak yine proje yöneticilerimiz aracılığıyla sağlanmaktadır.

Öğrencileri Güvenle Taşımak, Velilerimizin Huzurunu Korumak İçin **“VELİ TAKİP SİSTEMİ”**

Öğrenci servise bindi, indi şeklinde **anlık bildirimlerle velilerimizi bilgilendiriyoruz.**

Velilerimiz uygulama aracılığıyla anlık olarak çocuğunun kullandığı servis araç plaka ve şoför bilgileri, servis hostesi bilgileri ve telefon numaralarına erişebilmekte, uygulamada görülen telefon numaralarını uygulama üzerinden direk arayabilmektedir.

Ayrıca “servisim nerede” modülü aracılığıyla velilerimiz anlık olarak öğrencinin yerini görebilir, rota ve trafik durumunu kontrol edebilir. Ayrıca hem okul hem üniversite-

lerde kullandığımız uygulamanımıza 2023 yıl sonu itibariyle ACİL DURUM EYLEM PLANI modülünü sistemimize entegre edeceğiz. Bu modül sayesinde acil durum toplanma noktaları mobil uygulama üzerinden görülebilecektir.



# Personel Taşımacılığı



Gürsel Turizm olarak faaliyetlerimiz içerisinde en büyük yüzde personel taşımacılığı hizmetimize aittir. Yoğun olarak fabrika ve plazalara hizmet veren 200.000 günlük personel taşıma kapasitesiyle 500'ün üzerinde sözleşmeli kuruma hizmet vermekteyiz.

Hizmet verdiğimiz bu kurumlarda yine Gürsel Turizm olarak geliştirdiğimiz Gürsel Yolcu” uygulaması ile taşıdığımız kurum ve kurum personellerine en iyi hizmeti sunma konusunda çalışmaktayız.

Bu uygulama sayesinde personel kendisini alacak araç tür, plaka, şoför bilgilerine ulaşmanın yanı sıra “Servisim Nerede” modülü ile aracın canlı takip edebilmekte, aracın rotasını, kişiye özel kendi konumunu ve alım durağını görmektedir. Canlı takipte personel ihtiyacına göre; rota oluşturma, İETT seçeneği ile

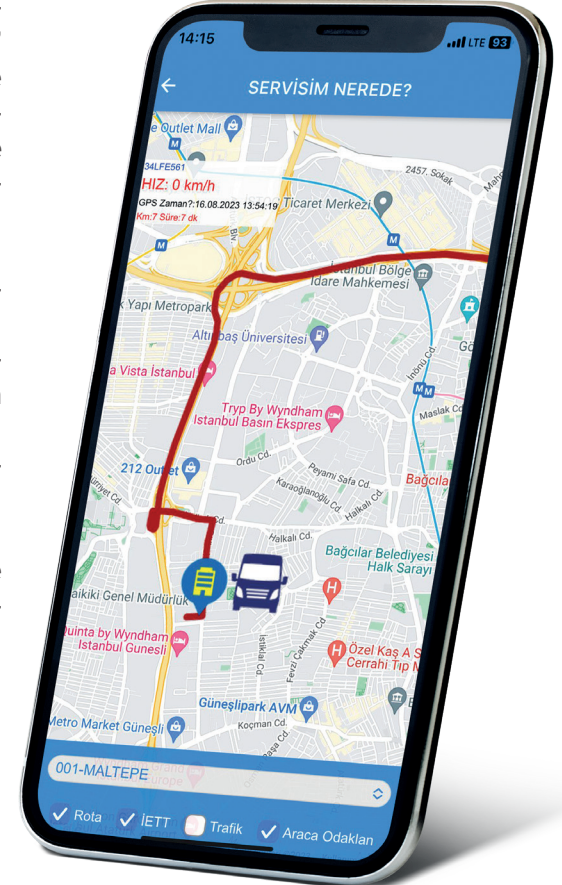
servisten indiği yerden başka bir yere gidecekse uygun toplu taşıma olanakları, trafik durumu gibi bilgileri görebilmektedir. Özellikle pandemi döneminde kurumların büyük çoğunluğunun esnek hibrid çalışma yöntemine geçmesiyle her gün değişen personel güzergahlarına göre personelin servise alınmasını sağlamak önemli bir iş yükü haline

dönüşmüştür. Gürsel Turizm olarak mevcut uygulamamız içerisinde geliştirdiğimiz rezervasyon sekmesi sayesinde personel işe gideceği günleri takvimden seçerek rezervasyon oluşturabilmektedir. Oluşturulan rezervasyona istinaden o güzergah servisi personelin konumuna göre rota belirler. Sunduğumuz hizmetinin kalitesinin yanı sıra müşteri sağlığı ve güvenliği bizim için öncelikli konularımızdır. Bu nedenle her gün servisi

kullanan personelden “Araca Binme ve Günlük Sorumluluk Beyanı” alıyoruz. Bu beyan ile personel işe giderken ve iş çıkışı oturma düzeyine göre servisi kullandığını ve emniyet kemerini taktığını bildirmektedir. Bu beyanın altına;

- Koltuk düzenlerinin eklenmesi
- Acil durum araç içi eylem planlarının eklenmesi
- Özet denetim raporunun eklenecek uygulamadan üzerinden şoförün eğitimi alıp almadığı, araç içi acil durum ekipmanlarının kontrol edilip edilmediği

başlıklarının eklenerek personel ile paylaşılması sonraki yıllar için hedef olarak belirlenmiştir.



## Ekstra İşler

**150 adet özmal araç, 50 adet taşeron aracımızla siz müşterilerimizin yanındayız!**

Gürsel Turizm olarak rutin faaliyetlerimiz olan personel ve öğrenci taşımacılığı işlerinin dışında yer alan özel transfer ve ekstra hizmetler olarak adlandırdığımız “kişiye özel tahsis transferler, gezi ve organizasyonlar, şirketlere özel sürücülü filo yönetimi” hizmetlerini 7/24 müşterilerimize ulaştırmaktayız.

Şirketlere özel sürücülü filo yönetim hizmetimiz sadece insan taşıma

desteği değil aynı zamanda firmalara idari işler desteği de sunarak müşterilerimize destek olmaya devam ediyoruz.

Müşterilerimize sunduğumuz araçsız şoför – makam şoförü desteğiyle yüksek sürücü ve personel kalitemizi müşterilerimizle buluşturuyoruz.



## Müşteri Sağlığı ve Güvenliği

Gürsel Turizm 4 farklı hizmet grubunda servis taşımacılık hizmeti sunmaktadır. Her hizmet grubu müşterisinin o hizmet grubuna has beklenti ve talepleri mevcuttur. Öncelikle; hizmet grubu fark etmeksizin Müşteri Sağlığı ve Güvenliği birincil öncelikli konumuz olup bu konuda çalışmalarımız gelişerek devam etmektedir.

- Şoförlerimize düzenli olarak;
- Güvenli ve Defansif Sürüş Eğitimleri
  - Yorgunluk ve Stresle Başa Çıkma Teknikleri
  - Müşteri İle İletişim Teknikleri
  - İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri\*
  - İlk Yardım Eğitimi
  - Acil Durum Eğitimi
  - Yolculukta 5N1K Eğitimi
  - Servis Kuralları ve Müşteri ile iletişim
  - Etkili İletişim
  - Öfke Kontrolü
  - Stres Yönetimi

Konularında eğitimler verilmektedir.

Araçlarımız faaliyete başlamadan önce Gürsel etiketlemeleri yapılarak **her bir araca GPS cihazı takılır**. Mobilist uygulaması aracılığıyla GPS'den gelen sinyaller **sürekli izlenerek takip edilir**.

Bu sistem aracılığıyla başta hız limiti vb. ihlale düşen araçlarımızı sistem üzerinden takip ederek gerekli önlemleri alıyoruz. Aynı sistem üzerinden ani frene basma, ani gaza basma gibi riskli eylemleri takip edip bu konuda şoförlerimizi izliyor ve uyarıyoruz.

Tüm şoförlerimiz araç kullanımına başlamadan günlük olarak rutin



## Yolculuk Risk Analizi ile Her Şey Yolunda

araç kontrollerini yaparlar. Bu kontrol kapsamında frenlerin kontrolü, sinyal lambaların kontrolü, lastik kontrolleri vb. yolda kaza riskini arttıracak durumlar tespit edilerek gerekli önlemler alınır.

Ayrıca proje başlangıçlarında “**yolculuk risk analizi**” çalışmaları yapılır. Yolculuk risk analizi çalışması kapsamında; güzergâh ile ilgili temel bilgiler toplanır. Bu bilgiler güzergâh boyunca popülasyon, trafik yoğunluğu, hava ve mevsimsel iklim koşulları, evcil/vahşi hayvan riskleri, genel güvenlik ve meteoroloji zemin bilgisi ve hava tahmini gibi verileri içerir. Yol boyunca hemzemin geçiş, köprü, tünel, viyadük, kontrolsüz kavşak, viraj vb varlık ve sayıları, maksimum hız sınırları da belirlenerek analiz edilir.

Düzenli olarak araçlarımızda denetim kapsamında genel kontroller yapılmaktadır. Denetim kapsamında;

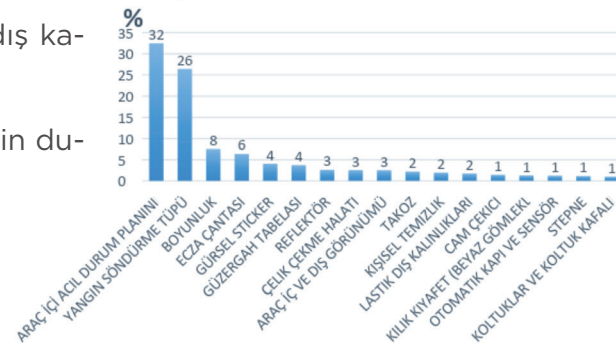
- Araç içi acil durum planlarının asılı olup olmadığı,
- Yangın söndürme tüplerinin kontrolü,
- Boyunlukların kontrolü,
- Ecza çantası varlığı ve içerik kontrolü,
- Reflektör varlığı ve sayısının kontrolü,
- Çelik çekme halatı varlığı
- Araç iç ve dış görünümü
- Koltuk ve koltuk kafalıkları
- Güzergâh tabelalarının varlığı
- Gürsel stickerlarının durumu
- Takoz varlığı
- Mevsimsel lastik ve lastik dış kalınlıkları kontrolü
- Stepne kontrolü
- Otomatik kapı ve sensörlerin durumu

Kontrol edilir. Ayrıca sürörlerimizin kılık kıyafet (beyaz gömlek, kravat ve sakal traşlı) ve kişisel temizlik kontrolleri de yapılır.

2022 yılında toplam 4041 aracımız habersiz yapılan denetimlerle kontrol edilmiştir.

2020 yılından bugüne toplam 9436 araç kontrolü yapılmış olup bu kontroller sonunda sık rastlanan eksikler saptanarak bu durumun engellenmesi için yapılabilecekler analiz edilmektedir.

### ARAÇLARDA TESPİT EDİLEN EKSİKLİKLER





## ACİL DURUM EYLEM PLANI

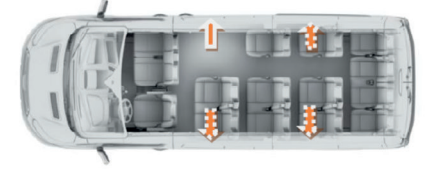
Acil Durumda Proje Lideri İrtibat Telefonu .....



### ACIL ÇAĞRILAR İÇİN TEK NUMARA



- ➔ Öncelikli Çıkış Yolu
- ➔ Alternatif Çıkış Yolu
- ➔ Yangın Tüpü
- ➔ Ecza Çantası
- ➔ Cam Kırma Çekici
- ➔ Yedek Lastik



Araç içi acil durum planlarının asılı olmaması kontrollerimizde karşılaştığımız en büyük orana sahip uygunsuzlukların başında gelmektedir. Zorunlu olarak araç içi emniyet kemerlerine uyguladığımız stickerlara karekod ekleyerek, bu karekod yardımıyla servis kullanıcıları “Araç İçi Acil Durum Eylem Planı’na” erişebilmeleri sağlanmıştır.

### ACİL DURUM SIRASINDA YAPILACAKLAR

Acil durumlarda sürücü ve yolcular kendisine bildirmiş olduğu acil durum eylem planına uymakla yükümlüdür. Müşteri tarafından beyan edilmiş bir plan yoksa aksi takdirde Gürsel Turizm’in Acil Durum Eylem Planı devreye alınır.

Sürücülere dağıtılan Servis Araçları El Kitabında da Kaza, Deprem Sel, Yangın, Terör, Sabotaj vb. acil hallerde yapılacaklar ile ilkyardım bilgileri detaylı mevcut olup sürücünün ön torpido gözünde bulunduruluyor olmalıdır.

### ARAÇTA YANGIN ANINDA YAPILMASI GEREKENLER

- Yangın’ da; duman, yanık kokusu, alev gibi anormal bir durumla karşılaşıldığında paniğe sebebiyet vermeden dörtlü flaşörleri yakılır, araç emniyet şeridinde çekilerek yolcular güvenli bir alana alınır. Yaralı olup olmadığı kontrol edilir, varsa 112 aranır.
- Kesebiliyorsa Akü Kutup Başını Çıkarılır. Yangın söndürülemezse kadar büyüğe İtfaiye aranır (112) Bölge Yöneticisine haber verilir.
- İtfaiye gelene kadar kendinizi tehlikeye atmadan yangın tüpü ile müdahale edilerek yangın söndürülmeye çalışılır.
- Yedek servis araçları ile personelin nakli gerçekleştirilir.
- Yangın güzergah üzerinde ve araca yakın bir yerdeyse itfaiye aranarak bilgilendirilir ve alternatif güzergah tercih edilir, alternatif olmadığında araç güvenli bir yere çekilerek yolcuların yedek araçla nakli gerçekleştirilir.

### KAZA ANINDA YAPILMASI GEREKENLER

- Ciddi bir kaza gerçekleşmesi durumunda Dörtlü flaşörleri yakılarak, kontak kapatılır ve yolcular emniyetli bir yere alanda toplanır. Yolcuların sağlık durumu kontrol edilir, yaralı varsa 112 ve 155 aranır.
- Farklı bir kazaya sebebiyet vermemek için aracın çnüne ve arkasına reflektör konur. Akaryakıt veya yağ sızıntısı varsa etrafı çevrilir.
- Araçta yangın varsa yangın söndürücü ile yangına müdahale edilir. İtfaiye aranır. (112)
- Sürücü Bölge yöneticisine, bölge yöneticisi de firma yetkilisine haber verir. Bölge Yöneticisine ulaşamadığında Gürsel Turizm merkezi ile ara. (0216 575 33 55)
- Yolcuların hastaneye götürülmesi gerektiğinde proje lideri yolculara nezaret eder, sürücü aracın ve yolcuların başında bulunur. Yedek araç ile personelin nakli gerçekleştirilir.

### DEPREM SIRASINDA YAPILMASI GEREKENLER

- Deprem sırasında yolda iseniz aracınızı yol kenarına çekip, binalardan, elektrik direklerinden ve ağaçlardan uzakta durulur, Tünel içindeyseniz aracın yan çeresine yatar pozisyonda (fetus) depremin geçmesi beklenir.
- Mümkün olması halinde vakit kaybetmeden Proje Liderini ve müşteri tarafından belirlenmiş toplanma yerleri varsa toplanma yerlerine gidilir. Yoksa haber kaynakları takip edilerek aksiyon alınır.

### HAYAT KURTARAN KURALLAR

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
|  | Araç içinde herkesin emniyet kemeri takılması gerektiğini unutmayın ve tüm yolcuların bu kurala uyduğundan emin olun. |  | Araç içi avadanlıklarını kontrol edin ve her zaman eksiksiz bulundurun.            |
|  | Aşırı hız yapmayın ve trafik kurallarına uyun.  |  | Belirlenmiş olan güzergaha ve hareket saatlerine bağlı kalın.                      |
|  | Sürüş sırasında cep telefonu kullanmayın.   |  | Güvenli takip mesafesini her zaman koruyun.  |
|  | Araç içinde sigara kullanmayın.   |  | Hatalı sollama yapmayın.   |
|  | Aracınızın muayenesini ve bakım kontrollerini zamanında yaptırın.   |  | Trafikte yayalara, araçta yolculara nazık ve saygılı olun.                         |
|  | Lastiklerinizin dış derinliklerini ve hava basıncınızı kontrol edin.  |  | Gürsel Servis Araç El Kitabını okuyun. Acil durumlarda proje liderine haber verin. |
|  | Kaza, arıza, gelme ve gecikme durumunda acil durum planına göre hareket edin ve hemen proje lideriyle irtibata geçin. |  | Gece ve gündüz seyir halinde farlarınızı her zaman açık tutun.                     |

## Tedarikçi Yönetimi

Müşterilerimizle yaptığımız sözleşmelerde genellikle araç yaşı, modeli, markası sürücü yaşı ve özellikleri gibi parametreler belirtilir. Biz de gerek kendi araçlarımızda gerekse ilgili proje için kullanacağımız araç ve şoför tedarikliğini planlarken sözleşmede belirtilen müşteri taleplerini baz alıyoruz.

Yeni tedarikçi bulma yoluna gitmeden önce hali hazırda bizimle çalışan mevcut tedarikçilerimiz içerisinde projenin lokasyon ve saatlerine uygun olarak bu işi de ilave olarak aktarabilecek araç ve şoför var mı incelenir. Uygun bir araç ve şoför bulunması durumunda iş bu tedarikçiye doğrudan aktarılır. Amacımız tedarikçilerimize bağlantılı işler vererek kazançlarını belli bir tatmin seviyesinde tutmaktır.

Bağlantılı iş durumu oluşturamadığımız takdirde tedarikçilerimizi değişken enflasyon koşulları karşısında koruyacak fiyatlarla tedarikçilerimizle anlaşarak projemizi başlatıyoruz.

2022 yılı itibarıyla ortalama  
**4000 sayıda araç ve şoförle**  
işimizin başındayız.

Servis araç tedarikçilerimiz en büyük iş ortaklarımız olup özellikle şoförler için onları kalifiye etmek konusunda işbirliği içerisinde çalışıyoruz. Kendi şoförlerimizi ve tedarikçilerimizi birbirinden ayırmadan mesleki gelişimlerine katkı sunacak eğitimleri planlıyoruz.







## Şirket Politika, Belge ve Sertifikalar

Gürsel Turizm olarak sahip olduğumuz belge ve sertifikalarımız ve kuruluşumuzdan bugüne belirlediğimiz politikalar doğrultusunda sahip olduğumuz değeri en iyi şekilde yöneterek üzerimize düşen her türlü yasal ve diğer gereklilikleri sağlıyoruz.

Sektörümüzdeki gelişmeler, müşterilerimizin beklentileri titizlikle takip edilerek 1993 yılında bugüne sahip olduğumuz güçlü kurum kültürü sayesinde bu beklentilere hızla cevap verilmektedir.

*Politikalara ulaşmak için tıklayınız*

<https://www.gurseltur.com.tr/surdurebilirlik>

*Sertifika ve belgelere ulaşmak için tıklayınız*

<https://www.gurseltur.com.tr/surdurebilirlik>

|                 | Politikalar   | Sertifika/Belgeler   |
|-----------------|---|--|
| <b>Çevresel</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Çevre ve Sağlık Politikası</li><li>• Enerji Politikası</li></ul>  | <b>ISO 14001:2015</b> Çevre Yönetim Sistemi  |
| <b>Sosyal</b>   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Ücretlendirme Politikası</li><li>• Fırsat Eşitliği ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası</li><li>• Emniyet, Güvenlik ve Kaza Önleme Politikası</li><li>• İş Durdurma Politikası</li><li>• Uyuşturucu ve Alkol Politikası</li><li>• Veri Saklama ve İmha Politikası</li><li>• Bilgi Güvenliği Politikası</li></ul> | <b>ISO 45001:2018</b> İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi  |
| <b>Yönetim</b>  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Bağış ve Yardım Politikası</li><li>• Bilgilendirme Politikası</li><li>• Kar Dağıtım Politikası</li><li>• Kalite Politikası</li><li>• İş Etiği ve Ahlaki Değerler Politikası</li><li>• Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası</li></ul>   | <b>ISO 9001:2015</b> Kalite Yönetim Sistemi<br><b>ISO 22301:2019</b> İş Sürekliliği Yönetim Sistemi<br><b>ISO 37001:2016</b> Yolsuzlukla Mücadele Yönetim Sistemi<br><b>ISO 39001:2012</b> Yol Güvenliği Yönetim Sistemi |

# Kurumsal Üyelikler ve Desteklenen Girişimler

## Üyelikler

İstanbul  
Taşımacılar  
Birliği Derneği



Türkiye Seyahat  
Acentaları  
Birliği



İstanbul Özel  
Halk Otobüsleri  
Kooperatifi



Ticaret Odaları

# Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız

Gürsel Turizm Servis ve Ticaret AŞ.'nin çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim alanlarında ürettiği değeri arttırarak sürdürülebilirlik stratejisini belirleme, sürdürülebilirlik alanındaki politika, hedef ve uygulamalarını yürütme, izleme ve denetleme amacıyla Yönetim Kurulu'na raporlamak üzere Sürdürülebilirlik Komitesi kurulmuştur.

Sürdürülebilirlik Komitesine Genel Müdür başkanlık etmekte olup, **komite üst düzey mertebesinde 12 üyeden oluşmaktadır. Komite; yılda en az 4 kere toplanmaktadır.**

Komite'nin aldığı kararların uygulanmasına destek olmak üzere sürdürülebilirlik konusunda bilgi sahibi olan yöneticilerin görev al-

dığı çalışma grubu oluşturulmuştur. Çalışma grubu her departmandan yöneticiler olacak şekilde oluşturulmuş olup, Komite, gerekli gördüğünde çalışma grubunun yapısında ve sayısında değişiklik yapma yetkisine sahiptir.





### Yönetim Kurulu

Yönetim Kurulu Başkan  
Yardımcısı

Yönetim Kurulu Başkan  
Yardımcısı

Yönetim Kurulu  
Üyesi

Yönetim Kurulu  
Üyesi

Bağımsız Yönetim  
Kurulu Üyesi

Bağımsız Yönetim  
Kurulu Üyesi

### Sürdürülebilirlik Komitesi

Genel Müdür

Genel Müdür  
Yardımcısı

BT Koordinatörü

Operasyon ve Müşteri  
İlişkileri Koordinatörü

İnsan Kaynakları  
Müdürü

Kalite Seç Eğitim  
Müdürü

Okul Hizmetleri  
Koordinatörü

Üniversite Hizmetleri  
Koordinatörü

Ekstra İşler  
Koordinatörü

İç Denetim  
Yöneticisi

Maliyet Kontrol  
Yöneticisi

Pazarlama ve Kontrat  
Yönetimi Müdürü

### Sürdürülebilirlik Çalışma Grubu

Yatırımcı İlişkileri Uzmanı | İK Uzman | İSG Uzmanı | Satınalma | İdari Hizmetler | İş Geliştirme Yöneticisi  
Şirket Araçları Sorumlusu | Okul Hizmetleri İletişim Takım Lideri | Üniversite Hizmetleri Sorumlusu  
Operasyon ve M.İlişkileri Anadolu Takım Lideri | BT Donanım ve Ağ Yöneticisi | Mali İşler Yöneticisi  
Pazarlama ve M.Hizmetleri Sorumlusu | Ekstra Hizmetler Sor. ve Eğitim Sorumlusundan oluşmaktadır.

## Komitenin Görev ve Sorumlulukları

Komite'nin görev ve sorumlulukları şunlardır:

- Komite, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerindeki on yedi (17) maddeye uyum sağlayıp, takip edilecekleri saptar. Sürdürülebilirliği Gürsel Turizm'in iş yapış şekline entegre etmek amacıyla çalışmalar yürütür ve bu doğrultuda projeler geliştirir.
- Sürdürülebilirlik konusunda odaklanması gereken öncelikli konuları tespit eder, sürdürülebilirlik stratejisini, kısa, orta ve uzun vadeli hedeflerini, yol haritalarını ve politikalarını oluşturur. Yönetim Kurulu kararı ile kamuoyuna açıklar.
- Çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim alanlarındaki riskleri proaktif şekilde yönetir ve sürdürülebilirlik stratejisine yön verir.
- Sürdürülebilirlik hedeflerini gerçekleştirmek üzere oluşturduğu sürdürülebilirlik yol haritasını ve

uygulamalarındaki gelişmeleri takip eder, hedefler kapsamında performans ölçütlerini belirler ve performansı denetler.

- İklim değişikliğiyle mücadele kapsamında düşük karbonlu ekonomiye geçişi destekler ve iş süreçlerinde karbon salımını azaltmaya yönelik projelerin yapılmasını sağlar.
- Sürdürülebilirlik stratejisi ve hedeflerinin başarıya ulaşmasını destekleyecek ulusal ve uluslararası üyelik ve iş birliklerine karar verir.
- Komite bünyesindeki çalışma çıktılarının sürdürülebilirlik stratejisi ve iş stratejisi ile örtüşmesini sağlar.
- Sürdürülebilirlik konularının etkin yönetimi için yürüttüğü faaliyetlere destek olması amacıyla Komite altında Çalışma Grupları kurar, onları yetkilendirir ve koordine eder.
- SPK tarafından ilan edilmiş olan Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesi'nde yer alan ilkelere uy-

mun sağlanmasına yönelik çalışmalar yapar. Sürdürülebilirlik ile ilgili olarak Sermaye Piyasası Mevzuatı'nın öngördüğü raporları hazırlar ve kamuya duyurulmak üzere Yönetim Kurulu'nun onayına sunar.



# Sürdürülebilirlik Politikamız

Gürsel Turizm olarak, sürdürülebilirlik politikamız, çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim temelinde;

- Çalışanlara, uygun bir çalışma ortamı yaratmak ve eşit fırsatlar sunmak,
  - Çalışanları aktif katılımı ile güçlü ve açık iletişim ortamı yaratmak,
  - Tabii kaynak kullanımının desteklemek, enerjiyi verimli kullanmak, çevresel dengeyi ve doğal kaynakları korumak,
  - Çalışanlarımızın beslenme ve temiz-sağlıklı su kullanımını göz önünde bulundurarak sağlıklı ve güvenilir mekânlar oluşturmak,
  - Hizmetlerimizde ve tüketimde ekolojik ayak izinin en aza indirildiği ve sera gazının kontrol altında tutulduğu yaklaşımları benimsemek
  - İleri-geri dönüşüm döngüsünün kurularak yeniden kullanım olanaklarının ele alındığı bir sistem kurgu-

- su geliştirilmesini benimsemek,
  - Paydaşların (müşteri ve tedarikçiler) iklim değişikliği konusunda farkındalığını ve toplumsal bilincini artırmak,
  - İlgili çevre mevzuatı ve standartları ile bu alandaki en iyi teknolojileri temel alan sürdürülebilir bir çevre yönetimi politikası izlemek,
  - Bilgi güvenliği ve iş sürekliliği faaliyetlerinde devamlılık sağlamak,
  - Tüm ulusal ve uluslararası yasa ve mevzuat gerekliliklerine uymak,
  - Müşteri ve tedarikçi ilişkilerini şeffaf bir biçimde ve ortak akıl ile yönetmek, müşteri ve tedarikçi memnuniyetinde sürekliliği sağlamak,
  - Tedarikçileri sürdürülebilirlik uygulamalarına yönelik olarak geliştirmek,
  - Sürdürülebilir çevre politikası uygulamalarını, şeffaf bir şekilde kamuoyuyla paylaşmak,
  - Biyolojik çeşitliliğin korunmasını sağlamak için sosyal sorumluluk projeleri geliştirmek,

- Kurumsal Sosyal sorumluluk faaliyetlerini, şirket stratejileri, hedefleri ve öncelikleri doğrultusunda müşterilere sunmak,
  - Başta etik değerler, hesap verilebilirlik, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele olmak üzere, şirketin benimsediği temel kurumsal yönetim ilkelerinin kurum kültürü olarak benimsemek prensiplerini kapsamaktadır.
  - Etki ve Riskleri etkin bir biçimde yöneterek, tüm süreçleri sürekli iyileştirmek,
  - İş sağlığı ve güvenliği yönetmeliğine, yasa ve mevzuatlara bağlı kalınarak, sıfır iş kazası ilkesiyle çalışmak,
  - Şirket performansını, hizmetin verimliliğini ve karlılığı artırmak,





# Önceliklendirme Analizi

Gürsel Turizm olarak sürdürülebilirlik yolculuğumuzu taçlandırarak raporlama yaptığımız bu ilk yılda doğru sürdürülebilirlik konularına odaklanmak ve bu odak konulara yönelik strateji ve politikalar geliştirmek kurumsal sürdürülebilirlik yolculuğumuzun en önemli göstergelerinden birisidir.

Stratejik değere sahip ve öncelikle toplum ve çevre dahil olmak üzere bütün değer zincirimiz genelinde etki yaratan konuları belirleme hedefiyle yola çıktık. Konu belirlemede çeşitli kaynaklardan da yararlanarak uzun bir konu listesi belirlemeye çalıştık. Bu noktada bize ışık tutan başta GRI standardı olmak üzere, Birleşmiş Milletler Kalkınma Amaçları ve Dünya Ekonomik Formu Küresel Riskler Raporu oldu.

Sürdürülebilirlik Çalışma Grubu ile gerçekleştirdiğimiz eğitim ve

toplantıların ardından çeşitli konu başlıkları belirlenmiş, bu konu başlıkları Sürdürülebilirlik Komitesi'ne sunulmuştur. Konu başlıkları komitede yeniden tartışılıp değerlendirilmiş, komitenin de talebiyle eklenen yeni başlıklar ile birlikte temel başlıkta 21 adetlik liste haline getirilmiştir.

Bu liste önceliklendirilmek amacıyla iç ve dış paydaşlarımızla online-anket yoluyla paylaşılmıştır.

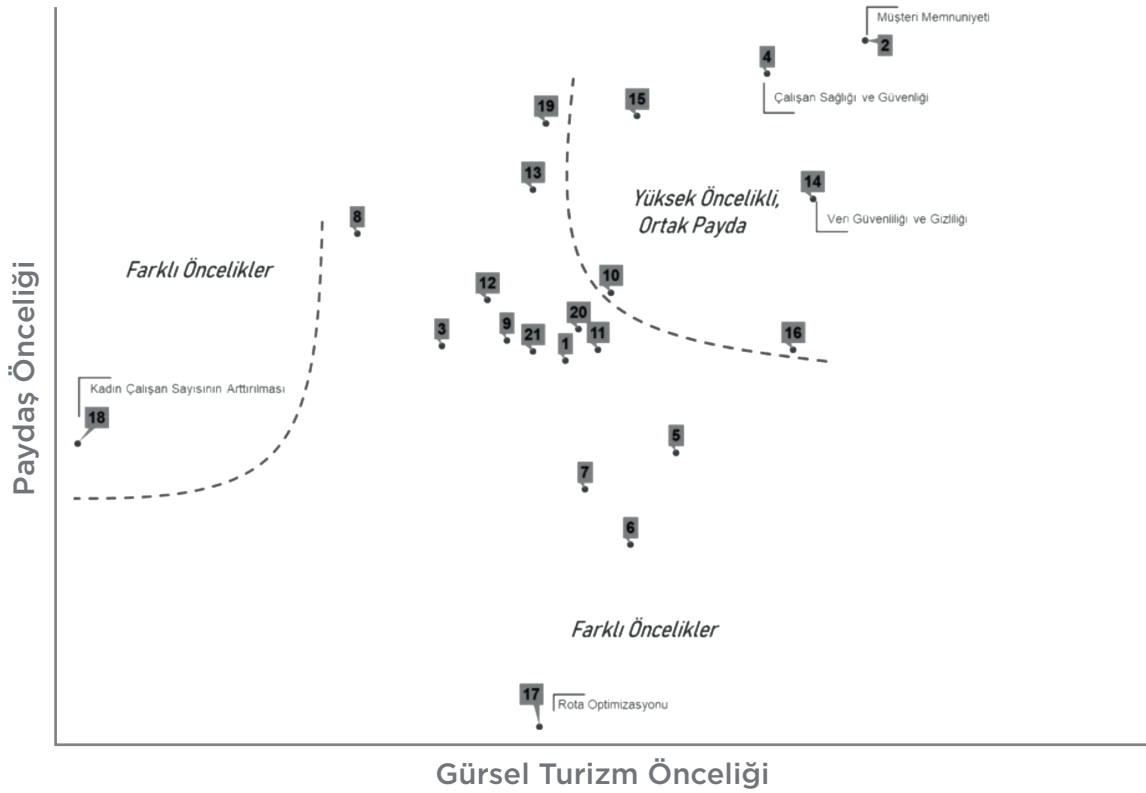
Önemlilik anketine; **220** çalışan, **521** genel araç tedarikçisi, **130** okul araç tedarikçisi, **102** Avrupa Yakası sürücüsü, **51** adet Anadolu Yakası sürücüsü ve **29** müşteri olmak üzere toplam **1053** kişi yanıt vermiştir.

## Temel Başlıklar

| Temel Başlıklar            | Konu Başlıkları  |
|----------------------------|--|
| Operasyonel Konular        | Atık Yönetimi<br>Yakıt Tüketimi<br>Rota Optimizasyonu<br>Su Kullanımı<br>Yeşil ve Verimli Taşımacılık  |
| Hizmet Odaklı Konular      | Müşteri Memnuniyeti<br>Müşteri Sağlığı ve Güvenliği<br>Çalışan ve Tedarikçi Eğitimleri<br>Sürücü Araç Ekipman Yönetimi<br>Araç Tedariği                                    |
| Yönetimsel Konular         | Kurum İçi İletişim<br>Bölgesel Fiyatlandırma - Müşteri Yönetimi<br>Veri Analizi<br>Dijitalleşme<br>Veri Güvenliği ve Gizliliği<br>Ulusal ve Uluslararası Standartlara Uyum |
| İnsan ve Toplumsal Konular | Yerel Ekonomiye Katkı ve İstihdama Katkı<br>Çalışan Sağlığı ve Güvenliği<br>Afet ve Salgınla Mücadele<br>Yolsuzlukla Mücadele<br>Kadın Çalışan Sayısının Arttırılması      |

Paydaş analizi ve masaüstü çalışmaları yoluyla toplanan tüm girdileri, güncellenen GRI 2021 standartlarına uygun olarak kullandık ve önceliklendirme matrisimizi oluşturduk. Toplamda, 21 konudan 6'sı "yüksek öncelikli"

etkili öncelikli konu kategorisine girerken 13'ü "orta" ve geri kalanı "farklı öncelikli konular" öncelik kategorisine girdi.



| Öncelikli Konu                    | İlgili SKA   |
|-----------------------------------|--|
| Müşteri Memnuniyeti               | 8 İNSAN YAKSIRIS VE EKONOMİK BÜYÜME  |
| Çalışan Sağlığı ve Güvenliği      | 3 SAĞLIK VE KALİTELİ YAŞAM<br>8 İNSAN YAKSIRIS VE EKONOMİK BÜYÜME                  |
| Araç Tedariği - Tedarikçi Arayışı | 9 SANAYİ YENİLİRCİLİK VE ALTYAP<br>12 SORUNLU ÜRETİM VE TÜKETİM<br>13 İKLİM EYLEMİ |
| Veri Güvenliği ve Gizliliği       | 8 İNSAN YAKSIRIS VE EKONOMİK BÜYÜME<br>9 SANAYİ YENİLİRCİLİK VE ALTYAP             |
| Çalışan ve Tedarikçi Eğitimleri   | 4 NİTELİKLI EĞİTİM<br>12 SORUNLU ÜRETİM VE TÜKETİM                                 |
| Yolsuzlukla Mücadele              | 16 BARİŞ, ADALET VE GÜÇLÜ KURUMLAR   |

## Paydaş İlişkileri

Faaliyetlerimizden etkilenen ve faaliyetlerimizi etkileyen, hizmeti gerçekleştirmede, hedeflere ulaşmamızda her türlü olumlu olumsuz etkisi olan kişi, kuruluş ve toplulukları paydaşlarımız olarak tanımlıyoruz.

Sürdürülebilirlik çalışmalarımıza başlarken, bu çalışmaların temelinde güçlü ve etkili paydaş ilişkilerinin yer aldığının bilincinde olarak şirket özelinde kilit paydaşlarımızı tespit ederek çalışmalara başladık. Oluşturduğumuz paydaş haritasını yardımıyla her bir paydaşımızın ihtiyaç ve beklentilerini daha sağ-

lıklı değerlendirme imkânı bulduk. Paydaşlarımızın beklentilerini anlamamıza ve bu beklentilerini karşılamamıza yardımcı olan yüksek iletişim oranlarına ulaşabilmek için çalışmalarımızı sürdürmeye devam ediyoruz.

Kilit paydaşlarımıza yönelik iletişim şeklimiz Paydaş İletişim Platformlarımız tablosunda yer almaktadır. Ayrıca sürdürülebilirlik konularında paydaşlarla iletişimimiz kurumsal internet sayfamız ve sürdürülebilirlik raporlamamız yoluyla sağlanmaktadır.



| Paydaş Grubu   | Paydaşlar   | İletişim Platformu   | İletişim Metodu                                   | İletişim Sıklığı  |
|----------------|---|--|---|-------------------|
| Çalışanlar     |   | Eğitimler<br>Çalışan toplantıları<br>Çalışan memnuniyet anketleri<br>Şirket etkinlikleri     | Eğitim<br>Mail<br>Toplantı<br>Talimat<br>Prosedür | Sürekli           |
| Tedarikçiler   | Araç tedarikçileri<br>Şoför tedarikçileri<br>Malzeme ve ekipman tedarikçileri | Eğitimler<br>Tedarikçiler ve işbirlikleri<br>Toplantıları<br>Web Sitesi                      | Eğitim<br>Mail<br>Toplantı<br>Ziyaret             | Sürekli           |
| Müşteriler     | Okul<br>Üniversite<br>Fabrika<br>Plaza  | Web Sitesi<br>Mobil Uygulamalar<br>Müşteri memnuniyet anketleri<br>Sosyal Medya Uygulamaları | Mail<br>Telefon<br>Toplantı<br>Ziyaret<br>Anket   | Sürekli           |
| Toplum         | STK<br>Basın<br>Muhtarlıklar  | Web Sitesi<br>Sosyal Medya Uygulamaları<br>Kurumsal Etkinlikler<br>Toplantılar               | Mail<br>Ziyaret<br>Toplantı                       | İhtiyaç dahilinde |
| Yasa Koyucular | Hükümet<br>Bakanlıklar<br>İl Müdürlükleri<br>Yerel Yönetimler                 | Web Sitesi<br>Kurumsal Etkinlikler<br>Toplantılar  | Mail<br>Telefon<br>Toplantı<br>Ziyaret            | İhtiyaç dahilinde |
| Yatırımcılar   |   | Web Sitesi<br>Sosyal Medya Uygulamaları  | Faaliyet Raporları<br>Sürdürülebilirlik Raporları | İhtiyaç dahilinde |





Sektörde 29 yılını geride bırakan Gürsel Turizm kurulduğu günden bugüne merkezine koyduğu insan ve çevre odaklı yaklaşımı ile gücüne güç katmaya devam etmektedir.

### ÇEVRE VE SAĞLIK POLİTİKAMIZ

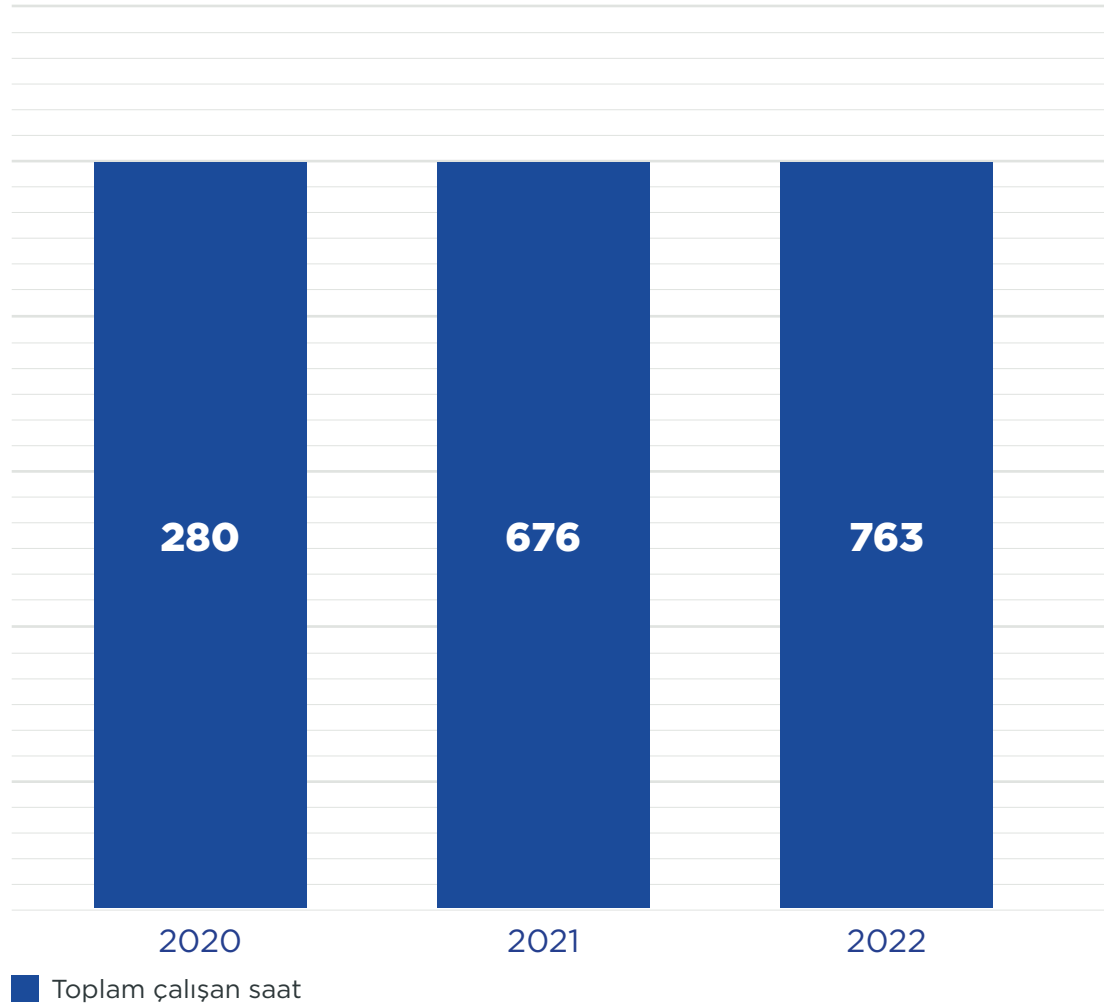
- Mevzuattan ve idari düzenlemelerden kaynaklanan şart ve yükümlülüklerle uyarak, çevre kirliliği ile ilgili yasal mevzuata, idari düzenlemelere uymak.
- Faaliyetlerimizde kullandığımız taşıt ve aksesuarlarının çevreye verdiği zararları tespit etmek, yaşanabilir ve sürdürülebilir bir çevreye katkı yapabilmek adına emisyon yükümüzü ve kirliliği katlanılabilir seviyeye indirmek veya yok etmek,
- Enerji ve su kaynaklarımızı tasarruflu kullanarak “karbon ayak izimizi” küçültmeye yönelik hedefler belirlemek,

- Faaliyetlerimizden kaynaklanan, havaya, suya, toprağa verilen çevre üzerindeki etkileri, servis araçlarını kullanan müşterilerimizin, tedarikçilerimizin, çalışanlarımızın ve ziyaretçilerimizin sağlığına yönelik oluşabilecek etki ve tehlikeleri kontrol altına alarak, atıkların kaynağında ve çevre mevzuatlarına uygun toplanmasını ve ileri-geri dönüşümlerini sağlamak,
- Özmal araç filomuzu sürekli yenileyerek doğaya saygılı, karbon emisyonu düşük, yakıt kullanımı açısından çevre duyarlı araçlarla hizmet vermek,
- Doğal kaynak tüketim bilincini tüm eğitim programlarımıza dâhil ederek, Tedarikçilerimize, sürücülerimize ve çalışanlarımıza her yıl periyodik olarak Ekonomik ve Çevreci Sürüş Teknikleri, Atık Yönetimi, Acil durum (çevresel kazalar vb.), Küresel Isınma ve İklim Değişikliği, Hijyen ve Sağlık “konularında eği-

- timler vermek,
- Sivil toplum kuruluşları ve derneklerle işbirliği içinde olmak.
- Çevre Yönetim Sistemi koşullarına uyarak, müşterilerimiz ve çalışanlarımızdan aldığımız geribildirimle Çevre Boyutu Etki ve Değerlendirme Planımız ile yönetim sistemlerimizi sürekli iyileştirmek.
- Sürdürülebilirlik Kalkınma Amaçları doğrultusunda ve önceliklendirdiğimiz konularda Çevresel konularda her yıl sürdürülebilirlik raporu hazırlamak ve kamuoyu ile paylaşmak.



## Çevre ve Sürdürülebilirlik Eğitim Toplam Çalışan Saat



# Enerji Kullanımı

Gürsel Turizm olarak gerek ofislerimizde gerekse özmal ve taşere araçlarımızda enerjinin verimli kullanılması birincil önceliklerimizdendir.

Ofis çalışanlarımıza farkındalığı arttırmak adına yılda bir kez düzenli olarak enerji tasarrufu ile ilgili eğitimler düzenliyoruz. Enerji yoğunluğumuzun büyük bir kısmını taşımacılık hizmeti kaynaklı yakıt tüketimlerimiz oluşturmaktadır. Yakıt tüketimini azaltmanın başta sera gazı miktarımızı önemli ölçüde düşüreceğinin bilincinde olarak yine periyodik olarak şoförlerimize

ket sensörlü aydınlatma cihazları kullanıyoruz,

- Kullanılmayan cihazları kapatıyor, fişlerini çekiyoruz
- Servis araçlarımızda yakıt tüketimini azaltmak için;
- Şoförlerimize “Yakıt Tasarruflu Sürüş Teknikleri” eğitimleri aldırıyoruz,
- Rota optimizasyonu yardımıyla güzergahlarımızı belirliyoruz,

Enerji kullanımımızı detaylı takip edebilmek ve enerji kullanım miktarımızı düşürmek için hedeflerimiz;

- ISO 50001:2018 Enerji Verimliliği Yönetim Sisteminin kurulması ve sertifikalandırılması,
- Elektrik tüketimimizin bir kısmını yenilenebilir enerji kaynaklarından temin etmek
- Binalarda enerji verimliliği projelerinin genişletilmesi
- Genel merkez ofisimizden başlayarak ofislerimize yeşil ofis sertifikası alınması



“Yakıt Tasarruflu Sürüş Teknikleri” eğitimleri verilmektedir.

- Elektrik tüketimini azaltmak için;
- Aydınlatmalarda led ışıklandırma tercih ediyoruz,
- Ortak alan ve koridorlarda hare-

| Gürsel Turizm               | Birim | 2020 | 2021                   | 2022                     |
|-----------------------------|-------|------|------------------------|--------------------------|
| Elektrik tüketimi (Binalar) | GJ    | -    | 897,183                | 4.522,359                |
| Doğalgaz Tüketimi (Binalar) | GJ    | -    | 240,000                | 320,000                  |
| Motorin Tüketimi            | GJ    | -    | 153,72*10 <sup>6</sup> | 3.219,23*10 <sup>6</sup> |
| Benzin Tüketimi             | GJ    | -    | 0,74*10 <sup>6</sup>   | -                        |



# Kurumsal Karbon Ayak İzi Takibi ve Yönetimi

İklim Değişikliği en büyük küresel sorunlarımızdan biridir.

Tüm dünyada iklim krizinin yıkıcı etkileri yaşanmakta ve ekonomik, çevresel ve sosyal faaliyetleri de doğrudan etkilemektedir. IPCC 6. İlerleme Raporu'na göre; eğer önümüzdeki on yıl içerisinde sera gazı emisyonlarında güçlü ve sürekli azalmalar hemen yapılırsa küresel ısınma 1,5 °C ile sınırlandırılabilir. Önümüzdeki on yıl gezegenimiz için “yap ya da bitir” dönemidir.

İklim değişikliği ile mücadele tüm insanlığın ortak amacı haline gelmiştir. Gürsel Turizm olarak biz de bu mücadelede yerimizi almaktayız.

Kurumsal Karbon Ayak İzimizi 2021 yılından beri hesaplıyor, raporluyoruz. 2021 yılında sadece Kapsam 1: Doğrudan Emisyonlarımız ve Kapsam 2: Elektrik Kullanımı Kaynaklı

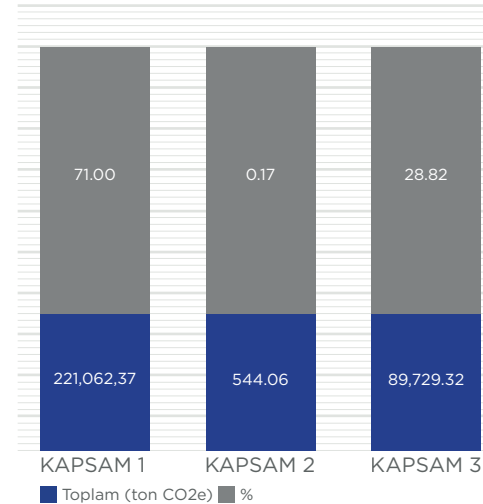
Emisyonlarımızı dahil ederek envanter oluşturmuştuk.

Taşeronlarımızdan gelen emisyonların da envanterimizde ne kadar önemli olduğunun bilincinde olarak 2022 yılında envanterimize Kapsam 3: Dolaylı Emisyonlarımızı da dahil ettiğimizi duyurmaktan mutluluk duyarız.

**“Yakıt Tasarruflu Sürüş Teknikleri eğitimleri sayesinde yakıt tüketimini azaltarak karbon emisyonlarımızı düşürüyoruz. Şoförlerimizi bu açıdan teşvik etmek için aynı mesafede yakıt tüketimleri karşılaştırılarak ilgili araç şoförüne çeyrek altın ödülü verilmektedir.**

Hedeflerimiz;

- Kurumsal Karbon Ayak İzi hesabımızın doğrulanması ve sertifikalandırılması,
- Karbon ayak izinin azaltımı amacıyla elektrik tüketiminin azaltılması (enerji tasarruf yöntemleri ile), tüketilen elektriğin yenilenebilir kaynaklardan sağlanması



| GÜRSEL TURİZM  | Birim    | 2021      | 2022       |
|--|----------|-----------|------------|
| <b>Kapsam 1:</b><br>Doğrudan Sera Gazı Emisyonları       | tCO2-eşd | 11.703,56 | 221.062,37 |
| <b>Kapsam 2:</b><br>Enerji Dolaylı Sera Gazı Emisyonları | tCO2-eşd | 103,50    | 544,06     |
| <b>Kapsam 3:</b><br>Dolaylı Sera Gazı Emisyonları        | tCO2-eşd | -         | 89.729,32  |
| <b>TOPLAM</b>  | tCO2-eşd |           | 311.336    |

## Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi

Artan yaşam standartlarına sahip ve hızla büyüyen nüfusa; sürdürülebilir bir hizmetin sağlanabilmesi için kullandığımız kaynakları doğru optimize etmek ve bunları uzun süre kullanım döngüsünün içerisinde tutmak yeni ekonomik model olan Döngüsel Ekonomi Modeli'nin önemli bir ayağıdır. Bu ekonomik model içerisinde atık yönetimi en önemli başlıklardan biri olarak yer alır.

Gürsel Turizm olarak mevsim özelliklerine göre tüm periyodik bakımlar zamanında yapılmaktadır. Bakım esnasında açığa çıkan atıklar yönetmeliklere uygun şekilde geri dönüşüm/bertaraf'a gönderilerek ekonomiye katkı sağlanır.

Operasyonlarımızdan çıkan atık miktarımızı azaltmak, kullanım boyunca çevremizi daha az kirleterek karbon emisyonlarımızı azaltmak

için filomuzdaki araçlarımızı Euro-6 standartlarına sahip araçlarla değiştiriyoruz. Filomuzda yer alan toplam 716 aracın 696 tanesini Euro 6 araçlarla değiştirmiş durumdayız. Hedefimiz tüm araç filosunun değiştirmektir.

Euro 6 standardına uygun araç kullanımı sayesinde araçlarımızın bakım aralıklarını da uzatmış oluyoruz. Bu sayede daha az yağ kullanımı, daha az filtre kullanımı söz konusu olduğundan döngüsellğe katkıda bulunarak atık minimizasyonu sağlıyoruz.

Araç bakımlarımızın büyük çoğunluğu anlaşmalı yetkili servislerde yapılmaktadır. Yetkili servislerde yapılan bakımlarda atık yağlarımız, filtreler, balatalar vb. her türlü atığımız lisanslı bertaraf tesislerine gönderilmekte raporları da tarafımızla paylaşılmaktadır.

## Rutin Bakımlarımızı Aksatmıyor Yola Güvenle Çıkıyoruz.

Araçlarımızın bütününe belirli km'de bir Adblue ilavesi yapılmaktadır. Adblue ilavesi sırasında dökülmelerin sıklıkla yaşandığı ve çevreye yayılarak kontaminasyon riskinin mevcut olduğunu gözlemledik. Gözlemlerimize dayanarak, Adblue ilavesi için Jetblue firması

ile anlaşma yapılarak tüm şoförlerimize dağıtılan anahtarlıklar yardımıyla doluların akaryakıt istasyonlarında pompa ile yapılması sağlanmıştır. Bu sayede dökülme, kontaminasyon riski önlenmiştir.

Hedeflerimiz;

- Ofis binalarımız için en etkin şekilde atık yönetim uygulamalarına geçerek "Sıfır Atık Belgesi" almak.



2022  
9554 kg

Motor yağı geri dönüşüme gönderilerek ekonomiye katkı sağlandı.

# Su Yönetimi

Su; İnsan kadar insan yaşamını var eden diğer canlıların yaşamının vazgeçilmez gereksinimlerinin başında gelmektedir. Dolayısıyla talebi sürekli ve çeşitlenerek artmaktadır. Bu nedenle kullanım değeri çok yüksektir. Yaşamın vazgeçilmez bir gereksinimi olan su; tarım ve hayvancılıkta zorunlu tamamlayıcı olmakla beraber; imalat sanayiinden inşaata, madencilikten sağlığa, taşımadan enerji üretimine kadar üretimin çeşitli safhalarında girdi olarak kullanılmaktadır.

Gerek Dünya'da gerek ise ülkemizde su kaynakları incelendiğinde; su kıtlığı problemleri ile karşı karşıya kalınması beklenen bir son olarak önümüzde durmaktadır. Birleşmiş Milletler Uluslararası Gıda Örgütüne (FAO) göre 2025 yılında 1,8 milyar insanın mutlak su kıtlığı çeken

ülke ve bölgelerde yaşıyor olacak. Ülkemizdeki kişi başına düşen yıllık kullanılabilir su miktarı ise 1.350 metreküp civarındadır. 2030 yılında nüfusun 100 milyona ulaşması tahminine göre, Türkiye'de kişi başına düşen su miktarının 1.000 metreküp civarında olacağı öngörülmektedir. Bu da Türkiye'nin su kıtlığı çeken bir ülke seviyesine geleceği anlamına gelmektedir.

Gürsel Turizm olarak; başta araç yıkama faaliyetlerimiz olmak üzere evsel tüketim ve bahçe sulama amacıyla su kullanımımız mevcuttur. Kullanılan suyun tamamı şebekeden karşılanmakta olup yüzeysel su kullanılmaktadır. Kuyu suyu vb. yer altı suyu kullanımımız bulunmamaktadır. Kullanılan suyun büyük bir kısmı araç yıkama faaliyetlerinden kay-

naklanmaktadır. Özellikle araç yıkama istasyonuna gitmeden şoförler tarafından yapılan araç yıkama işleminde ciddi oranda su harcanıldığı görülmüştür. Bunun önüne

geçmek için faaliyet yürüttüğümüz noktalarda araç yıkama istasyonları ile anlaşma yapılarak, özellikle taşeron şoförlerin bu istasyonları kullanmaları sağlanacaktır.

Hedeflerimiz;

- Araç yıkama istasyonları ile anlaşmalar sağlanarak hizmet noktalarındaki araçların yıkama çalışmaları bu istasyonlarda gerçekleştirilecektir.
- ISO 14046:2014 Standardı kapsamında su ayak izi envanterimiz hazırlanarak, belgelendirilecektir.
- Çalışanlarımızın yanı sıra başta şoförler olmak üzere tedarikçilerimize de suyun verimli kullanımı, su tasarrufu ile ilgili eğitimler verilecektir.





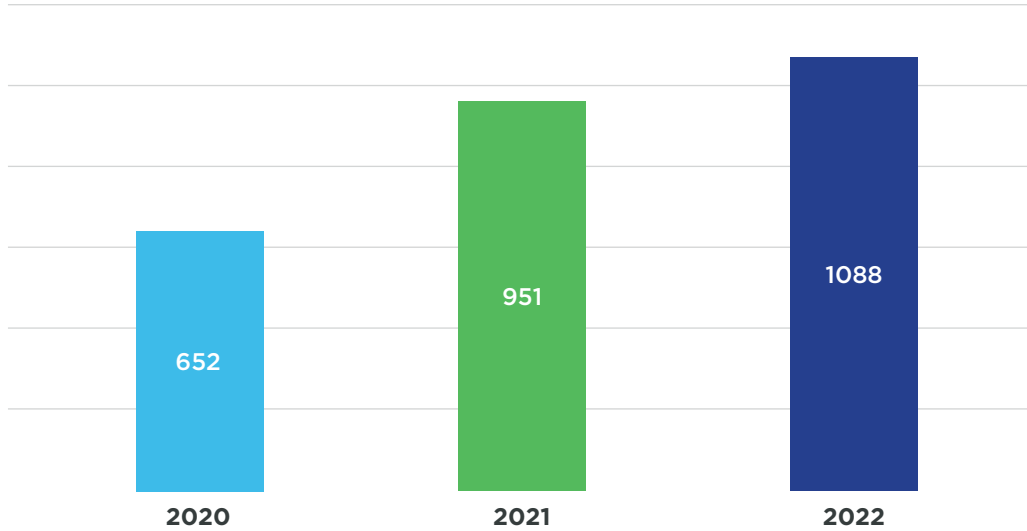
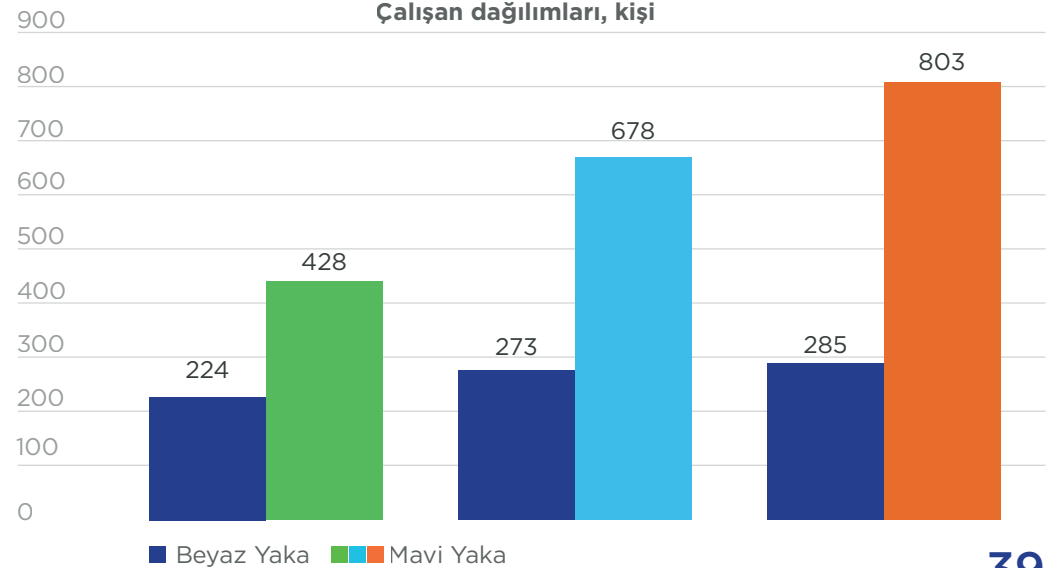
# İnsan Kaynakları

Hizmet sektöründe sürdürülebilir başarı nitelikli ve mutlu insan kaynağı ile mümkündür. İnsan odaklı iş anlayışımız ile faaliyet gösterdiğimiz tüm alanlarda çalışan ve insan haklarını gözetiyoruz. Adil, yenilikçi, şeffaf ve etkin İnsan Kaynakları süreç ve uygulamalarını geliştirmek, yaygınlaştırmak ve içselleştirmek için çalışıyoruz.

“Çalışanlarımızla geliyoruz” anlayışıyla her geçen yıl genişlettiğimiz çalışan kadromuzla

2020 yılından bu yana çalışan sayımızı **%90** artırarak **2022 yılı itibariyle 833 yeni çalışma arkadaşımızı** bünyemize katmış durumdayız.

|  | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|------|------|------|
| Yıl içinde yeni işe alınan çalışan sayısı, kişi  | 325  | 808  | 833  |
| 30 yaş altı                                      | 68   | 135  | 166  |
| 30-50 yaş arası (30 ve 50 yaş dahil olmak üzere) | 162  | 422  | 429  |
| 50 yaş üstü                                      | 95   | 251  | 238  |



# İnsan Kaynakları Politikamız

Gürsel Turizm olarak sektördeki öncü konumumuzu korumak, yereinden ulusala ve ulusaldan globale dönüşen bir marka olma yolculuğumuzda çalışanlarımızın, müşterilerimizin, tedarikçilerimizin ve tüm paydaşlarımızla birlikte toplum ve çevre için değer yaratmamız gerektiğine inanıyoruz. Bu kapsamda İnsan haklarını etik kurallarımızın bir parçası olarak kabul ediyor ve

- Çalışanlarımız arasında ırk, etnik köken, milliyet, din, cinsiyet, dil, renk, yaş, ailevi durum, sağlık durumu, fiziksel engel, cinsel tercih, mümkün ya da olası hamilelik durumu, sendikal aktiviteler, siyasi görüş, engellilik, sosyal ve kültürel farklılıklar ya da yasalarca belirlenen diğer faktörler dâhilinde ayrımcılık yapılmasına hiçbir koşulda mü-

- samaha göstermemeyi,
- Tüm çalışanlarımıza ücretlendirme ve terfide performans değerlendirmesi esas alınarak kariyer fırsatlarından eşit düzeyde faydalanma, istihdam ve benzeri konularda eşit haklar sağlamayı ve fırsat eşitliği planlarımız ile ilgili tüm gelişmeleri iç ve dış iletişim kanalları üzerinden duyurmayı,
- Kadınların iş gücüne katılımını destekleyerek kadın-erkek fırsat eşitliğini güvence altına almayı ve kadın istihdamını arttırmayı,
- Gürsel Turizm ve tüm iştirak şirketlerinde bulunan çalışanlarımızın ve iş ortaklarımızın Gürsel Turizm İnsan Hakları Politikasına uygun davranmasını sağlamayı, ulusal ve uluslararası yasa ve yönetmeliklere uymayı,
- Faaliyette bulunduğumuz bölgelerde yaşayan halkın haklarını gözetmeyi ve hak ihlallerine karşı önlem almayı,
- İnsan Hakları ile ilgili taahhütlerimizi, Türkiye'nin imzacısı olduğu Birleşmiş Milletler Evrensel İnsan Hakları Beyanname'si'ne dayandırmayı,
- Tüm yatırım faaliyetlerimiz-

- de ve bu faaliyetleri kapsayan operasyonlarımızda Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si doğrultusunda karar almayı ve faaliyetlerimizi bu doğrultuda düzenlemeyi,
- Çalışanlarımızın farklılıklarına değer vermeyi, çeşitliliği hedeflerimize ulaşmak için benimsemeyi,
- Şirketlerimizin karar mekanizmalarında toplumsal cinsiyet dengesini iyileştirmeyi ve şirketimizin yönetim kurulu ve üst yönetimlerinde kadın oranını arttırmayı,
- Faaliyetlerimizin herhangi bir aşamasında çocuk işçi sınıflandırmasına giren personel çalıştırılmasına kesinlikle izin vermemeyi, tedarikçilerimizle yapılan hizmet sözleşmelerde çocuk işçi çalıştırılmaması konusunu güvence altına almayı ve denetimlerde bu konuyu göz önünde bulundurmayı,
- Genç işçi veya stajyer çalışması durumunda kanun ve yönetmeliklerde belirtilen çalışma saatlerine uymayı, çalışanlara emeklerinin karşılığı ve iş akdinde tanınan hakları zamanında,

- eksiksiz olarak personel yönetmeliğinde belirlenmiş esaslara göre gününde ödemeyi,
- Çalışanların bireysel ve mesleki konularda eğitilmesinin yanı sıra kişisel yeteneklerinin geliştirilmesi, adil ve eşit eğitim ve destek süreçleri oluşturmayı ve çalışanlarımızın bu eğitimlere katılımlarını özel olarak teşvik etmeyi,
- Faaliyetlerimizin hiçbir aşamasında zorla ve cebren çalıştırmaya izin vermemeyi ayrıca zorla ve cebren çalıştırma uygulayan şirketlerden malzeme veya hizmet satın almamayı,
- Tüm paydaşlarımızın yaş, din, dil, cinsiyet, ırk, kültür farklılıklarını kabul ederek değer vermeyi ve eşitlikçi yaklaşımımızın tüm iş ortaklarımız ve tedarikçilerimize yayılmasını sağlamayı,
- Şirkette karı ve koca, usul ve furuğ ile üçüncü dereceye kadar (bu derece dahil) hısımların birbirleriyle ilişkili departmanlarda

çalıştırmamayı,

- Çalışanlarımızın kendisinin ya da bir başkasının adına tedarikçi olarak araç çalıştırmamayı,
- Çalışanlarımızın iş ortamında ifade özgürlüğü hakkını kullanmalarını sekteye uğratabacak her türlü durumun önüne geçmeyi ve sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliğine olanak tanımayı,
- Çalışanlarımızın toplu sözleşme hakkı ve örgütlenme özgürlüğüne saygı göstermeyi,
- Çalışanlarımıza sağlıklı, ergonomik, hijyenik, güvenli ve memnuniyetle çalışacakları çalışma koşulları sağlamayı ve sürekli iyileştirmeyi,
- İş sağlığı ve güvenliği ilkelerinin çalışanların sağlığını, güvenliğini ve/veya hayatını tehlikeye atacak derecede ihaline izin vermemeyi ve gerekli önlemleri almayı,
- Şirket itibarımızla Çalışanlarımıza sosyal olarak güvenilir bir işveren olmayı,
- Organizasyon yapısı içinde, çalışanların karar alma sürecine katılımını sağlamayı,
- Organizasyonel İletişim sürecinde çalışanların problemlerini öncelikle ilk amirlerine iletmeyi, çözüme ulaşılmadığını düşün-

düğünde insan kaynakları tarafından açık kapı politikası izlemeyi,

- Çalışma ortamı ve şartlarını oluştururken, iş-aile yaşam dengesini dikkate almayı ve çalışan ebeveynlerin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmamayı,
- İş ortamında kötü muamele, yıldırma, insanlık dışı veya aşağılayıcı muamele, psikolojik şiddet, sözlü ya da yazılı herhangi bir iletişim yoluyla taciz ve istismar gibi olaylara kesinlikle müsamaha göstermemeyi,
- İş yerlerinde ya da çalışanlarımızın özel hayatında aile içi şiddet, doğaya ve hayvanlara karşı gösterilen şiddet de dâhil olmak üzere şiddete meyilli davranışların tümüne karşı durmayı,
- Yaşanılabilir ve yeşil bir dünya için çevreye duyarlı olmayı ve tüm faaliyetlerinde doğanın korunması ilkesini öncelikli olarak göz önünde tutmayı
- Bildirgede yer alan hususların takibinin kurumumuz içerisinde en üst düzeyde temsilini sağlamayı, taahhüt edilen ve uygulanan bu politikayı tüm çalışanlarımıza duyurmayı,
- Politikamız hakkında çalışanların paylaşımlarına önem ver-

meyi, [etik@gurseltur.com.tr](mailto:etik@gurseltur.com.tr) adresine iletilen olası politika ihlallerini değerlendirmeyi, kamu ve üçüncü şahısların erişimine açık hale getirmeyi,

Politikamızın paydaşlarımızla etkili iletişimini sağlayarak takibini yapmayı, İnsan Hakları ve çalışan hakları politikası olarak kabul ediyoruz.





## Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Çeşitlilik

Kadın çalışanların iş yaşamına aktif katılımı toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusunda önemli bir yere sahiptir. Kadınların her seviyede iş hayatının içinde yer alabilmesi oldukça önemli olup Gürsel Turizm olarak 2022 yılı itibariyle %6 olan kadın çalışan oranımızı her seviye ve pozisyon için arttırmak hedeflerimiz arasındadır.

Yönetim kurulunda kadın üye bulunmamaktadır. Diğer yandan yönetici sıfatında yer alan kadın sayımız

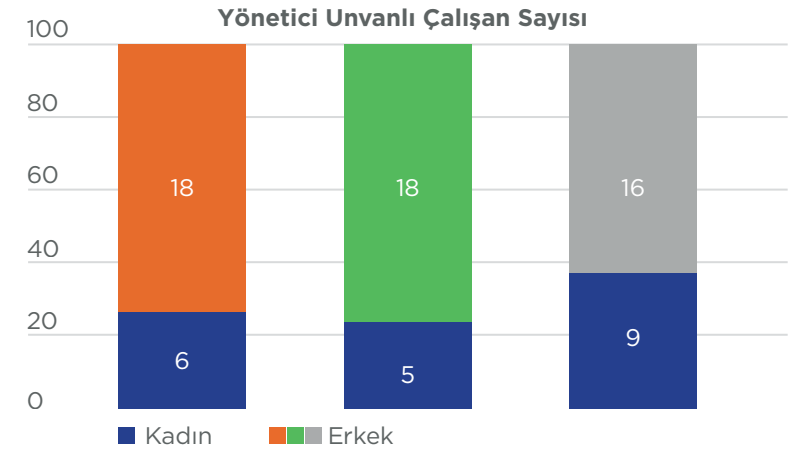
2022 yılı itibariyle 9 kişi olup, toplam yönetici içerisinde % 36'lık bir paya sahiptir.

Gürsel Turizm olarak ilgili tüm yasa ve yönetmelik hükümlerine bağlı kalmak şartıyla engelli istihdamını destekleyerek tüm çalışanlara fırsat eşitliği sunmaya devam ediy-

yoruz. 2022 yılı itibariyle 2021 yılına kıyasla engelli çalışan sayımızı %50 arttırmış olduğumuzu siz paydaşlarımızla paylaşmak isteriz.

|                                     | 2020 | 2021 | 2022 |
|-------------------------------------|------|------|------|
| Kadın Çalışan Sayısı, kişi          | 67   | 78   | 75   |
| Kadın Çalışan Oranı, %              | 10,3 | 8,2  | 6,9  |
| Beyaz Yakalı Kadın Çalışan Oranı, % | 28,6 | 26,0 | 23,5 |
| Mavi Yakalı Kadın Çalışan Oranı, %  | 0,7  | 1,0  | 1,0  |

|                                    | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------------------------|------|------|------|
| Kadın Engelli Çalışan Sayısı, kişi | 1    | 3    | 3    |
| Erkek Engelli Çalışan Sayısı, kişi | 5    | 4    | 11   |
| <b>TOPLAM</b>                      | 6    | 7    | 14   |



## Çalışan Bağlılığı



Çalışan bağlılığı; çalışanların işlerine gösterdikleri tutku ve işlerini iyi yapmak için hissettikleri motivasyon açısından işlerine yaptıkları duygusal yatırımdır. Çalışanlarımızın bağlılıkla Gürsel Turizm'de yer alıyor olması müşteri memnuniyeti başta olmak üzere önemli olan pek çok konuda etkileyici bir role sahiptir.

Çalışan devir oranlarımızın her yıl arttığı görülmektedir. Diğer yandan bu durum analiz edildiğinde beyaz yaka çalışanlarımız içerisinde işten ayrılmaların oldukça düşük olduğu görülmüştür. Hizmet verdiğimiz sektör düşünüldüğünde proje bazlı olarak şoförlerimizin proje başlangıcında SGK girişlerinin yapıldığı proje bittiğinde ise çıkışlarının yapıldığı görmekteyiz. Bu nedenle işten ayrılan çalışan sayımız oldukça yüksek görünmektedir. Diğer yandan yeni bir proje

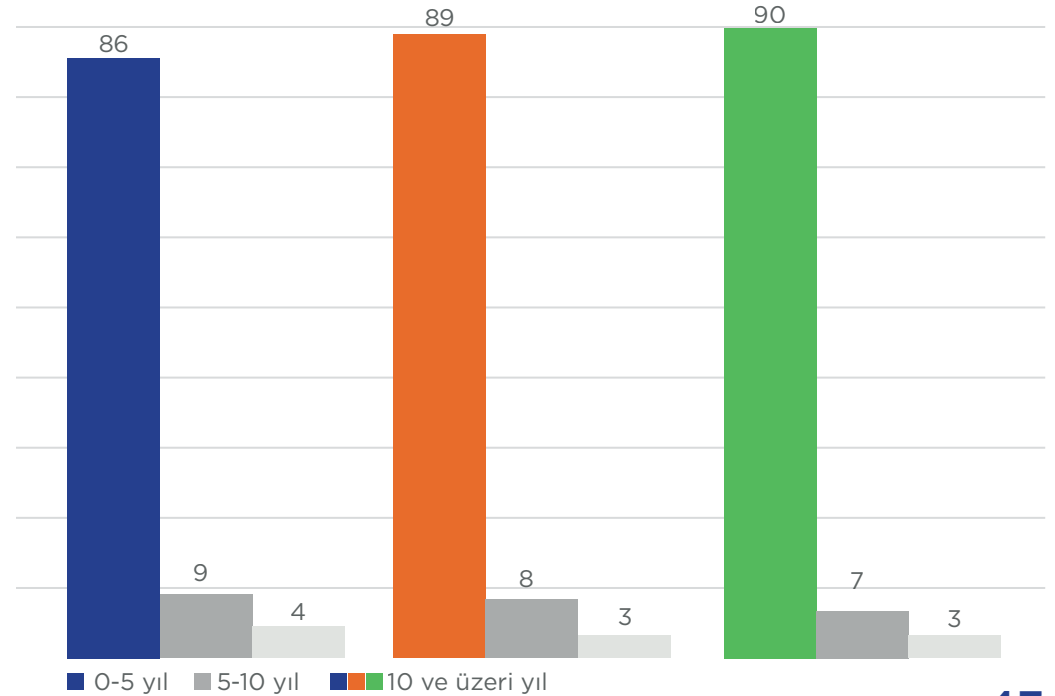
başladığında aynı şoförler yeniden işe alınmaktadır.

İlave olarak çalışan devir oranımızı azaltmak için;

- Pozitif çalışma kültürü yaratılarak çalışanlar; şirketin hedefleri, değerleri, şirketin ilerleyişi hakkında düzenli olarak bilgilendirilecektir. Bu bilgilendirmelerde çalışanların desteği konusu vurgulanacak.
- Çalışanların öğrenme ve gelişimlerine fırsatlar sunularak yeteneklerine uygun eğitimler almaları sağlanacak, eğitimler çeşitlendirilecek.
- Ödül uygulamaları, prim sistemi, bunun tanımlanması net hedefler konularak izlenip belirlenmesi
- Periyodik olarak çalışan bağlılığı anketleri yapılması ve aylık ya da 3 aylık çalışanlarla yapılan birebir görüşmeler.

| GÜRSEL TURİZM          | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------------|------|------|------|
| Çalışan Devir Oranı, % | %16  | %31  | %32  |

Yıllara Göre Çalışan Dağılımı %



# Eğitimler

**Eğitim seviyesi arttıkça toplumda yeniliklerin ve teknolojinin benimsenme hızı da paralel olarak artmaktadır. Gürsel Turizm olarak bunun farkındayız ve kurmuş olduğumuz Gürsel Akademi ile eğitimde kalitenin çitasını sürekli arttırmaktayız.**

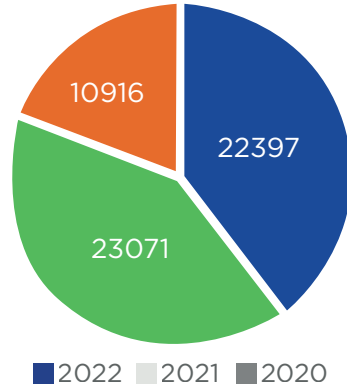
Gürsel Turizm olarak personel ve öğrenci taşımacılığında müşteri odaklı çalışmak, müşterinin istek ve beklentilerini önceden fark edebilmek, gelen talepleri zamanında karşılamak temel felsefemizdir.

Servis Taşımacılığında müşteri memnuniyet unsurlarına baktığımızda; sürücünün güvenli sürüş kurallarına riayet etmesi, trafik kurallarına ve güzergâhlara uygun hareket etmesi, araç iç ve dış temizliklerinin günlük olarak yapılması, müşteri ile düzgün iletişim kurması servis hizmetinde kalitenin temelini oluşturmaktadır.

Gürsel Akademi 2005 yılında ku-

rulmuş olup alanlarında uzman ve yetkin eğitmenleriyle iç ve dış müşterilerine eğitimler vermektedir.

Toplam Eğitim (Adam Saat)



**Genel eğitim başlıklarımız şu şekildedir;**

- Genel Kurallar ve Sorumluluklar Eğitimi / İşbaşı Oryantasyon
- Güvenli ve Defansif Sürüş Eğitimleri
- Yorgunluk ve Stresle Başa Çıkma Teknikleri
- Müşteri İle İletişim Teknikleri
- İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri\*

- İlk Yardım Eğitimi
- Vaka Analizi ve Problem Çözme Teknikleri
- Acil Durum Eğitimi
- Yolculukta 5N1K Eğitimi
- Servis Kuralları ve Müşteri ile İletişim
- Bilgi Güvenliği Kvk Farkındalık
- Sağlıklı Yaşam ve Gıda Güvenliği
- Etkili İletişim
- Öfke Kontrolü
- Stres Yönetimi
- SAP Portal Eğitimi

Eğitim konu başlıklarımızı belirlerken müşterilerimizin beklentileri analiz edilmektedir. Ayrıca çalışanlarımız en iyi şekilde gözlemlenerek ihtiyaçları belirlenmekte yine çalışanlarımızdan gelen taleplerle bir arada değerlendirilerek gerekli eğitim başlıkları belirlenmektedir.

**Eğitimlerimizin genel amaçlarını şu şekilde özetleyebiliriz;**

- Hizmet seviyesini, yetkinliği ve etkinliği arttırmak suretiyle Kalite

ve Sürekli Gelişim

- Sürücülerin genel sürüş becerilerini arttırarak sağlanacak Sürüş Güvenliği

- Özellikle teknolojinin optimum kullanımını öğretmek, hem iç ve dış müşterilere Üstün Değer Hizmeti Sunmak

- Eylemlerimizin sonuçlarının şirketimize ve bize katma değer getireceğini göstererek Başarı'yı teşvik etmek

- Ulaşımın bir parçası olarak, her düzeyde müşteri ile etkin yönetimi ve bağlantıları kurmak için bireysel davranmak yerine daha geniş bir ekibin bir parçası olarak daha güçlü ve etkili olduğunu kabul ettirecek eğitimlerle Takım Ruhunu

- Sadece görev zamanı değil, görev dışındaki hayatımızın da organizasyonumuzun başarısını etkileyeceğinin farkındalığını sağlayarak Doğruluk ve Dürüstlük



# İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

Yürüttüğümüz her bir faaliyetin her adımında önceliğimiz çalışanlarımızın sağlığı ve güvenliğidir. Bu doğrultuda çalışanlarımıza periyodik olarak iş güvenliği eğitimleri veriyoruz. Her personelimize işe alımında detaylı sağlık taramalarından geçirerek periyodik olarak bu sağlık taramalarını tekrar ediyoruz.

Uzaktan eğitim portalımız sayesinde şoförlerimize her yerde ulaşarak bu eğitimleri almasını takip etmesini sağlıyoruz. Yılda bir kere şoförlerimize güvenli sürüş eğitimi verilmektedir.

Çalışanlarımıza yaptığımız standart sağlık taramalarına ek olarak çalışanlarımızı uyuşturucu ve alkol bağımlılığı, kalp krizi, şeker, diyabet vb. riskler ile ilgili de sağlık taramasına tabi tutulmaktadır.

## Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Politikası

- Kanun, yönetmelik, mevzuattan ve idari düzenlemelerden kaynaklanan şart ve yükümlülüklerle uyarak faaliyetlerimizden oluşabilecek iş kazası, meslek hastalıkları, iş sağlığı ve güvenliği risklerini azaltmak için gerekli tedbirleri almak,
- Yol güvenliği için; Trafikte risk analiz çalışmaları yaparak kritik noktalarla ilgili çalışanlarımızı, sürücülerimizi, araç tedarikçilerimizi ve müşterilerimizi bilgilendirmek, gerekli tedbirler alınması için yetkili kuruluşlarla irtibat içinde olmak,
- Sürücülerimize, araç tedarikçilerimize ve çalışanlarımıza güvenli bir sürüş için;

servis Kuralları, Acil durumlar, trafik kuralları ve güvenli sürüş, yorgunlukla mücadele eğitimlerini sürekli vermek.

| KAZALAR                         | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------------------|------|------|------|
| Gürsel Turizm kaza sayısı, kişi | 2    | 17   | 17   |
| Taşeron kaza sayısı, kişi       | 4    | 10   | 14   |
| <b>TOPLAM</b>                   | 6    | 7    | 14   |

## **EKLER**

**Ek - 1 : FİNANSAL, SOSYAL VE ÇEVRESEL PERFORMANS GÖSTERGELERİMİZ**

**Ek-2 : GRI İÇERİK ENDEKSİ**

# Ek-1

## Finansal Performans Göstergeleri

|                           | 2020        | 2021        | 2022          |
|---------------------------|-------------|-------------|---------------|
| Dönen Varlıklar           | 150.067.930 | 242.321.067 | 771.301.406   |
| Duran Varlıklar           | 100.820.871 | 560.476.381 | 1.844.281.528 |
| Toplam Varlıklar          | 250.888.802 | 802.797.448 | 2.615.582.934 |
| Kısa Vadeli Yükümlülükler | 106.606.681 | 283.064.141 | 656.675.898   |
| Uzun Vadeli Yükümlülükler | 60.237.433  | 145.163.754 | 407.890.596   |
| Özkaynaklar               | 85.044.686  | 374.569.553 | 1.551.016.440 |
| Toplam Kaynaklar          | 250.888.802 | 802.797.448 | 2.615.582.934 |
| Toplam Gelir              | 441.363.403 | 633.490.056 | 1.704.888.168 |
| Brüt Kar                  | 60.488.171  | 100.478.554 | 288.179.269   |
| Esas Faaliyet Karı        | 49.944.209  | 73.622.746  | 245.179.611   |
| Dönem Karı                | 46.989.356  | 76.604.370  | 250.141.371   |



# Sosyal Performans Göstergeleri

| Çalışan Demografisi                   | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------------------------|------|------|------|
| Toplam İşgücü Sayısı                  | 652  | 951  | 1088 |
| Kadın                                 | 67   | 78   | 75   |
| Erkek                                 | 585  | 873  | 1013 |
| Kategori Bazında Toplam İşgücü (Sayı) | 652  | 951  | 1088 |
| Mavi Yaka                             | 428  | 678  | 803  |
| Kadın                                 | 3    | 7    | 8    |
| Erkek                                 | 425  | 671  | 795  |
| Beyaz Yaka                            | 224  | 273  | 285  |
| Kadın                                 | 64   | 71   | 67   |
| Erkek                                 | 160  | 202  | 218  |
| Yaş Grubuna Göre Toplam İşgücü (Sayı) | 652  | 951  | 1088 |
| 30 yaş altı                           | 102  | 147  | 163  |
| 30-50 yaş                             | 299  | 465  | 676  |
| 50 yaş üstü                           | 251  | 252  | 187  |
| Çalışan Kıdemi                        | 652  | 951  | 1088 |
| Kadın çalışan 0-5 yıl                 | 52   | 57   | 52   |
| Kadın çalışan 5-10 yıl                | 6    | 13   | 15   |
| Kadın çalışan 10 yıl ve üzeri         | 9    | 8    | 7    |
| Erkek çalışan 0-5 yıl                 | 511  | 787  | 927  |
| Erkek çalışan 5-10 yıl                | 55   | 66   | 61   |
| Erkek çalışan 10 yıl ve üzeri         | 19   | 17   | 25   |

| Çalışan Demografisi                       | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|------|------|------|
| Devir Hızı %                              | 16   | 31   | 32   |
| İşe yeni alınan çalışanlar                | 325  | 808  | 833  |
| Cinsiyet bazında                          | 325  | 808  | 833  |
| Kadın                                     | 1    | 25   | 31   |
| Erkek                                     | 324  | 783  | 802  |
| Yaş bazında                               | 325  | 808  | 833  |
| 30 yaş altı                               | 68   | 135  | 166  |
| 30-50 yaş                                 | 162  | 422  | 429  |
| 50 yaş üstü                               | 95   | 251  | 238  |
| İşten ayrılan çalışanlar                  | 181  | 514  | 697  |
| Cinsiyet bazında                          |      |      |      |
| Kadın                                     | 8    | 15   | 34   |
| Erkek                                     | 173  | 499  | 663  |
| Yaş bazında                               | 181  | 514  | 697  |
| 30 yaş altı                               | 45   | 82   | 137  |
| 30-50 yaş                                 | 84   | 266  | 366  |
| 50 yaş üstü                               | 52   | 166  | 194  |
| Kendi isteği ile işten ayrılan çalışanlar | 148  | 454  | 578  |
| Kadın                                     | 6    | 14   | 21   |
| Erkek                                     | 142  | 440  | 557  |
| Gönülsüz ayrılan çalışanlar               | 33   | 60   | 119  |
| Kadın                                     | 2    | 1    | 13   |
| Erkek                                     | 31   | 59   | 106  |

| <b>Fırsat Eşitliği</b>        | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> |
|-------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Yönetici Kadrosu</b>       | 24          | 23          | 25          |
| Cinsiyet Bazında              |             |             |             |
| Kadın                         | 6           | 5           | 9           |
| Erkek                         | 18          | 18          | 16          |
| Yaş Grubuna Göre              |             |             |             |
| 30 yaş altı                   | -           | -           | 2           |
| 30-50 yaş                     | 22          | 20          | 18          |
| 50 yaş üstü                   | 2           | 3           | 5           |
| <b>Engelli Çalışan Sayısı</b> | 6           | 7           | 14          |
| Kadın                         | 1           | 3           | 3           |
| Erkek                         | 5           | 4           | 11          |

| <b>Kazalar</b>                  | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Gürsel Turizm kaza sayısı, kişi | 2           | 17          | 17          |
| Taşeron kaza sayısı, kişi       | 4           | 10          | 14          |

| <b>Eğitim</b>   | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Çalışanlara sunulan çevre eğitimleri<br>Toplam Saat (kişi.saat) | 280         | 676         | 763         |
| Çalışanlara sunulan İSG eğitimleri<br>Toplam Saat (kişi.saat)   | 3.468       | 11.809      | 9.581       |
| Taşeronlara sunulan toplam eğitim (sa)                          | 4.305       | 4.836       | 5.675       |

# Çevresel Performans Göstergeleri

| Karbon Ayak İzi                 | 2020 | 2021      | 2022       |
|---------------------------------|------|-----------|------------|
| Kapsam 1 emisyonları (ton CO2e) | -    | 11.703,56 | 211.062,37 |
| Kapsam 2 emisyonları (ton CO2e) | -    | 103,50    | 544,06     |
| Kapsam 3 emisyonları (ton CO2e) | -    | -         | 89.729,32  |



## Ek-2

## GRI İçerik Endeksi

| GRI STANDARDI                              | AÇIKLAMA   | BÖLÜM  |
|--|--|--|
| GRI 2: Genel Açıklamalar 2021              | 2-1 Kuruluşa ait detaylar  | Gürsel Turizm Hakkında Syf: 4-9                            |
|  | 2-2 Sürdürülebilirlik raporlamasına dahil edilen kuruluşlar                              | Gürsel Turizm Hakkında Syf: 4-9                            |
|  | 2-3 Raporlama periyodu, sıklığı ve irtibat bilgisi                                       | Rapor Hakkında Syf:1                                       |
|  | 2-4 Bilgilerin yeniden ifade edilmesi  | Bu rapor Gürsel Turizm'in ilk sürdürülebilirlik raporudur. |
|  | 2-5 Dış denetim  | Herhangi bir dış denetim yapılmamıştır                     |
|  | 2-6 Faaliyetler, değer zinciri ve iş ilişkileri  | Hizmetlerimiz Syf:16                                       |
|  | 2-7 Çalışanlar   | İnsan Kaynakları Syf: 39                                   |
|  | 2-8 Çalışan olmayan işçiler  | İnsan Kaynakları Syf: 39                                   |
|  | 2-9 Yönetim yapısı ve bileşimi   | Gürsel Turizm'de Kurumsal Yönetim Syf:10                   |
|  | 2-10 En yüksek yönetim organının adaylığı ve seçimi                                      | Komitenin Görev ve Sorumlulukları Syf:28                   |
|  | 2-11 En yüksek yönetim organının başkanı   | Gürsel Turizm'de Kurumsal Yönetim Syf:10                   |
|  | 2-12 Etkilerin yönetimini denetlemede en yüksek yönetim organının rolü                   | Gürsel Turizm'de Kurumsal Yönetim Syf:10                   |
|  | 2-13 Etkileri yönetmek için sorumluluk delegasyonu                                       | Gürsel Turizm'de Kurumsal Yönetim Syf:10                   |
|  | 2-14 Sürdürülebilirlik raporlamasında en yüksek yönetim organının rolü                   | Komitenin Görev ve Sorumlulukları Syf:28                   |
|  | 2-15 Çıkar çatışması   | İş Etiği ve Ahlaki Değerler Syf:11                         |
|  | 2-16 Kritik endişelerin iletilmesi   | Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Syf:11-12                   |
|  | 2-17 En yüksek yönetim organının toplu bilgisi   | Gürsel Turizm'de Kurumsal Yönetim Syf:10                   |
|  | 2-18 En yüksek yönetim organının performansının değerlendirilmesi                        | Gürsel Turizm'de Kurumsal Yönetim Syf:10                   |
|  | 2-22 Sürdürülebilir kalkınma stratejisine dair açıklama                                  | Sürdürülebilir Politikamız Syf:26                          |
|  | 2-23 Politika taahhütler   | Şirket politika, belge ve sertifikalar Syf:24              |
| 2-24 Politika taahhütlerinin uygulanması   | Sürdürülebilir Politikamız Syf:26<br>Çevre Syf:33<br>İnsan Kaynakları Politikamız Syf:40 |  |
| 2-25 Olumsuz etkileri iyileştirme süreçler | İş Etiği ve Ahlaki Değerler Syf:11   |  |
| 2-28 Üyelikler                             | Kurumsal Üyelikler ve Desteklenen Girişimler Syf:25                                      |  |
| 2-29 Paydaş katılımı ve yaklaşımı          | Paydaş İlişkileri Syf:32   |  |



## ÖNCELİKLİ KONULAR

|                               |   |                                   |
|-------------------------------|---|-----------------------------------|
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021 | 3-1 Öncelikli konuların belirlenme süreci | Önceliklendirme Analizi<br>Syf:30 |
|                               | 3-2 Öncelikli konu listesi                |                                   |
|                               | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi          |                                   |

## EKONOMİK PERFORMANS

|                              |                                  |                                |
|------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|
| GRI 201: Ekonomik Performans | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi | Önceliklendirme Analizi Syf:30 |
|                              | 3-2 Öncelikli konu listesi       | Finansal Göstergeler Syf:47    |

## PİYASA VARLIĞI

|                       |                                    |                                |
|-----------------------|------------------------------------|--------------------------------|
| GRI 202:Pazar Varlığı | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi   | Önceliklendirme Analizi Syf:30 |
|                       | 202-2Üst yönetimin yerel istihdamı | Tedarikçi Yönetimi Syf:23      |

## YOLSUZLUKLA MÜCADELE

|                               |   |  |
|-------------------------------|---|--|
| GRI 205: Yolsuzlukla Mücadele | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi  | Önceliklendirme Analizi Syf:30           |
|                               | 205-1 Yolsuzlukla ilgili risklerin değerlendirilmesi  | Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Syf:11-12 |
|                               | 205-2 Yolsuzlukla mücadele politika ve prosedürleri ile ilgili iletişim uygulamaları ve eğitimler | Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Syf:11-12 |
|                               | 205-3 Yolsuzlukla ilgili belirlenen vakalar ve bunlara karşı alınan önlemler                      | Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Syf:11-12 |

## REKABETE AYKIRI DAVRANIŞLAR

|                                     |   |                                   |
|-------------------------------------|---|-----------------------------------|
| GRI 206:Rekabete Aykırı Davranışlar | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi  | Önceliklendirme Analizi Syf:30    |
|                                     | 206-1 Rekabete aykırı davranışlar, anti-tröst ve tekel uygulamaları için yasal işlemler | İş Etiği ve Ahlak Değerler Syf:11 |

## ENERJİ

|                 |  |                                |
|-----------------|--|--------------------------------|
| GRI 302: Enerji | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi                           | Önceliklendirme Analizi Syf:30 |
|                 | 302-1 Kuruluşun enerji tüketimi                            | Enerji Kullanımı Syf:35        |
|                 | 302-3 Enerji Yoğunluğu                                     |                                |
|                 | 302-4 Enerji tüketiminin azaltılması                       |                                |
|                 | 302-5 Ürün ve hizmetlerin enerji ihtiyaçlarında azaltımlar |                                |

## SU VE ATIKSULAR

|                          |  |                                |
|--------------------------|--|--------------------------------|
| GRI 303: Su ve Atıksular | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi                   | Önceliklendirme Analizi Syf:30 |
|                          | 303-1 Kuruluşun Su Politikası ve Yönetim Yaklaşımı | Su Yönetimi Syf:38             |
|                          | 303-2 Su Deşarjı ile ilgili Etkilerin Yönetilmesi  |                                |
|                          | 303-3 Su çekim                                     |                                |
|                          | 303-4 Su deşarjı                                   |                                |
|                          | 303-5 Toplam su tüketimi                           |                                |

## EMİSYONLAR

|                     |  |   |
|---------------------|--|---|
| GRI 305: Emisyonlar | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi                     | Önceliklendirme Analizi Syf:30                        |
|                     | 305-1 Doğrudan (Kapsam 1) sera gazı emisyonları      | Kurumsal Karbon Ayak İzi Takibi ve Yönetimi<br>Syf:36 |
|                     | 305-2 Dolaylı (Kapsam 2) sera gazı emisyonları       |   |
|                     | 305-3 Diğer dolaylı (Kapsam 3) sera gazı emisyonları |   |
|                     | 305-4 Sera gazı emisyon yoğunluğu                    |   |
|                     | 305-5 Sera gazı emisyonlarının azaltılması           |   |

## ATIKLAR

|                  |  |   |
|------------------|--|---|
| GRI 306: Atıklar | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi                     | Önceliklendirme Analizi Syf:30              |
|                  | 306-1 Atık oluşumu ve atıkla ilgili belirgin etkiler | Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi<br>Syf:37 |
|                  | 306-2 Atıkla ilgili belirgin etkilerin yönetimi      |   |
|                  | 306-3 Üretilen atık                                  |   |
|                  | 306-4 Bertaraf edilen atıklar                        |   |
|                  | 306-5 Bertarafa yönlendirilen atık                   |   |

## İSTİHDAM

|                   |   |  |
|-------------------|---|--|
| GRI 401: İstihdam | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi              | Önceliklendirme Analizi Syf:30           |
|                   | 401-1 Yeni işe alımlar ve işten ayrılmalar    | Sosyal Performans Göstergeleri<br>Syf:48 |
|                   | 401-2 Tam zamanlı çalışanlara sağlanan haklar |  |
|                   | 401-3 Doğum ve Babalık izni                   |  |

## İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

|                          |   |  |
|--------------------------|---|--|
| GRI 303: Su ve Atıksular | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi  | Önceliklendirme Analizi Syf:30                 |
|                          | 403-1 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi   | İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları<br>Syf:45 |
|                          | 403-3 İş sağlığı hizmetleri   |  |
|                          | 403-4 İş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi katılımı, danışma ve iletişim                              |  |
|                          | 403-5 Çalışanlara verilen İSG eğitimleri  |  |
|                          | 403-6 İşçi sağlığının teşviki   |  |
|                          | 403-7 İş ilişkileriyle doğrudan bağlantılı iş sağlığı ve güvenliği etkilerinin önlenmesi ve azaltılması |  |
|                          | 403-8 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi kapsamındaki işçiler                                      |  |
|                          | 403-9 İşle ilgili yaralanmalar  |  |

## EĞİTİM VE ÖĞRETİM

|                           |   |                                |
|---------------------------|---|--------------------------------|
| GRI 404:Eğitim ve Öğretim | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi  | Önceliklendirme Analizi Syf:30 |
|                           | 404-1 Yıllık çalışan başına düşen eğitim saati                                      | Eğitimler<br>Syf:44            |
|                           | 404-2 Yetenek yönetimi ve yaşamboyu öğrenim programları                             |                                |
|                           | 404-3 Düzenli performans ve kariyer gelişimi incelemeleri alan çalışanların yüzdesi |                                |

## ÇEŞİTLİLİK VE FIRSAT EŞİTLİĞİ

|   |  |  |
|---|--|--|
| GRI 405:Çeşitlik ve Fırsat<br>Çeşitliği | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi                         | Önceliklendirme Analizi Syf:30   |
|   | 405-1 Yönetişim organlarının ve çalışanların çeşitliliği | Gürsel Turizm'de Kurumsal Yönetim Syf:10<br>Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Çeşitlilik Syf:42 |

## MÜŞTERİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

|   |   |  |
|---|---|--|
| GRI 416:Müşteri Sağlığı ve<br>Güvenliği | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi  | Önceliklendirme Analizi Syf:30         |
|   | 416-1 Ürün ve hizmet kategorilerinin sağlık ve güvenlik etkilerinin değerlendirilmesi | Müşteri Sağlığı ve Güvenliği<br>Syf:20 |
|   | 416-2 Ürün ve hizmetlerin sağlık ve güvenlik etkilerine ilişkin uyumsuzluk vakaları   |  |

## MÜŞTERİ GİZLİLİĞİ

|                           |   |                                    |
|---------------------------|---|------------------------------------|
| GRI 418:Müşteri Gizliliği | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi  | Önceliklendirme Analizi Syf:30     |
|                           | 418-1 Müşteri gizliliğinin ihlali ve müşteri verilerinin kaybıyla ilgili doğrulanmış şikayetler | Kişisel Verilerin Korunması Syf:13 |

## İçerik ve Raporlama

Hayat Çevre Sürdürülebilirlik  
Danışmanlığı

+90 535 057 88 81

info@hayatcevre.com  
www.hayatcevre.com

## Konsept ve Tasarım Uygulama

Medya Baba



