

aselsan

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU 2017

İÇİNDEKİLER

1. GENEL MÜDÜR'ÜN ÖNSÖZÜ 2

2. GİRİŞ....4

3. SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ 6

1. TEKNOLOJİ VE STRATEJİ YÖNETİMİ....6
2. KURUMSAL YÖNETİM 8
3. ETİK İLKELER....9
4. İÇ DENETİM....10
5. RÜŞVET & YOLSUZLUK 12
6. RİSK YÖNETİMİ 13
7. MENFAAT SAHİPLERİ İLE İLETİŞİM 14

4. SÜRDÜRÜLEBİLİR FAALİYETLER....19

1. TEDARİK ZİNCİRİ 19
2. BİLGİ SİSTEMLERİ 22
3. TESİS YÖNETİMİ 23

5. ÇALIŞAN GELİŞİMİ 26

1. SOSYAL ÇEŞİTLİLİK VE EŞİT FIRSATLAR....26
2. İŞE ALIM....27
3. PERFORMANS DEĞERLENDİRME SİSTEMİ....28
4. ÇALIŞANLARA SUNULAN ÖĞRENME VE GELİŞİM İMKANLARI 28
5. ASELSAN AKADEMİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM PROGRAMI 34
6. KARİYER YÖNETİMİ 34
7. ÜCRETLENDİRME VE YAN HAKLAR 35
8. ÇALIŞAN PROFİLİ 37
9. İÇ İLETİŞİM 39
10. SOSYAL PERFORMANS 41
11. İŞ HAYATI – ÖZEL HAYAT DENGESİ 42
12. İNSAN HAKLARI....42

6. ENTEGRE YÖNETİM SİSTEMİ 44

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ....45
2. ÇEVRE YÖNETİMİ 48
3. İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ VE KARBON YÖNETİMİ....51

GENEL MÜDÜR'ÜN ÖNSÖZÜ

Saygıdeğer Paydaşlarımız,



ASELSAN, tam 42 yıldır tüm menfaat sahiplerinin çıkarlarını korumaya azami özen göstererek büyümesini ve ilerlemesini sürdürmektedir. "*Küresel pazarda yarattığı değerler ile sürdürülebilir büyümesini koruyan, rekabet gücü ile tercih edilen, stratejik bir ortak gibi güven duyulan, çevreye ve insana duyarlı, bir milli teknoloji firması olmak*" vizyonumuz doğrultusunda bu ilerlemeyi sürdürmekte kararlıyız.

Şirketimizin istikrarlı, kârlı ve uzun vadeli büyümesinin, yalnızca ekonomik ve kurumsal değil, aynı zamanda toplumsal ve çevresel alanlarda da etkimizin ve sorumluluklarımızın bilincinde olarak elde edilebileceğine inanıyoruz ve tüm faaliyetlerimizi bu çerçeve içinde yürütmek için azami çaba sarf ediyoruz.

Ülkemizde savunma sektörünün lideri ve en tecrübeli kurumu konumunda olan ASELSAN, milli teknolojik çözümlere odaklı olmasının yanı sıra küresel arenada da gücünü kanıtlamaya devam edecektir. Bunun bir gerekliliği olarak hem yurtiçinde hem de yurtdışında içinde yer aldığımız sistemi ilgilendiren sorunların çözülmesine katkıda bulunacak iş modelleri oluşturmaya gayret ediyoruz. Şirketimizin faaliyete başladığı ilk yıllardan bu yana kurum kültürümüzün bir parçası haline gelen huzurlu iş ortamının sürekliliğini sağlamak için özen gösteriyoruz. Çalışanlarımız için keyifli, ayrımcılıktan uzak, kişisel gelişimlerine odaklı, güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı yaratmak ve bu ortamın bu şekilde kalmasını sağlamak önceliklerimiz arasındadır. Ayrıca iş ortaklarımızı ve tedarikçilerimizi de kalite, insan hakları, kurumsal yönetim, güvenli çalışma ortamı ve çevre performansı gibi temel sürdürülebilirlik alanlarında bizlere uyum sağlamaları ve yenilikçi uygulamalara adapte olmaları konusunda teşvik ediyoruz. Bu alanlardaki beklentilerimizi tedarik zincirimizde yer alan kurumlarla olan yazılı anlaşmalarımıza dahil ederek, düzenli kontrollerle bu uygulamaların devamlılığından ve sürdürülebilirliğinden emin olmaktayız.

BİST Sürdürülebilirlik Endeksinin başlatılmasıyla bizler de hali hazırda uzun yıllardır yürütmekte olduğumuz ve her geçen yıl iyileştirmeyi hedeflediğimiz sürdürülebilirlik çalışmalarını 2014 yılından itibaren raporlamaya başladık. Ülkemizde pek çok alanda olduğu gibi sürdürülebilirlik raporlaması konusunda da öncü ve tek savunma sanayi firması olmanın haklı gururunu yaşıyoruz.

Borsa İstanbul'da işlem gören ve başlatıldığı günden bu yana BİST-Sürdürülebilirlik Endeksinde yer alan Şirketimiz, aynı zamanda 2012 yılından bu yana Carbon Disclosure Project içinde de yer almakta ve karbon ayak izi ölçümleri yaparak raporlamaktadır. ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi ve OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Entegre Yönetim Sistemi uygulamaları ise artık tüm tesislerimiz için rutin halini almış durumdadır. Bu alanda da her geçen gün ulusal ve uluslararası uygulamalarda kendimizi geliştirmek için süreçlerimizi yenilemeye devam edeceğiz.

Halkımızın katkıları ile kurulduğunda yalnızca birkaç çalışanı olan ve tek bir ürüne odaklanan ufak bir şirketten dünyaca tanınan bir milli teknoloji devi olma yolunda paydaşlarımızdan aldığımız desteğin ve topluma ve çevremize karşı sorumluluklarımızın da bilincindeyiz. Sürdürülebilirlik alanında yürüttüğümüz 2017 yılı çalışmalarını içeren beşinci raporumuz olan bu dokümanı beğeniyle okumanızı umar, siz değerli paydaşlarımıza destekleriniz ve güveniniz için ASELSAN adına teşekkürlerimi sunarım.

Saygılarımla,
Prof.Dr. Haluk GÖRGÜN
Yönetim Kurulu Başkanı ve Genel Müdür



GİRİŞ

Menfaat sahipleri ve çevreye verilen önem, sağlıklı bir geleceğin anahtarıdır.



ASELSAN yukarıdaki görselde görüldüğü üzere, faaliyet alanlarında menfaat sahipleri için değer yaratırken, yasal şartlara tam uyum sağlayarak sürdürülebilirlik için gereken çalışmaları yürütmektedir. Bir dünya şirketi olarak ASELSAN;

- ✓ Başta müşterileri ve pay sahipleri olmak üzere menfaat sahiplerine olan taahhütlerini eksiksiz ve dengeli bir şekilde yerine getirmeye,
- ✓ Müşteri ve pazar çeşitliliği yaratmaya,
- ✓ Uzun vadeli ve nitelikli katma değer yaratmaya,
- ✓ Kârlılığını arttırmaya,
- ✓ Sürekli iyileştirme ve geliştirmeye,
- ✓ Teknolojik üstünlüğe sahip yeni çözümler geliştirmeye,
- ✓ Müşteri algısını ölçmeye,
- ✓ Çalışanların sağlığını ve güvenliğini sağlamaya,
- ✓ Çalışanların gelişimi için eğitim olanakları sağlamaya,
- ✓ Topluma değer katmaya ve
- ✓ Çevreyi korumaya

odaklıdır.

ASELSAN, bu hedeflerini gerçekleştirdiği sürece sürdürülebilir, kârlı ve sorumlu bir şirket olmaya devam edecektir.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ

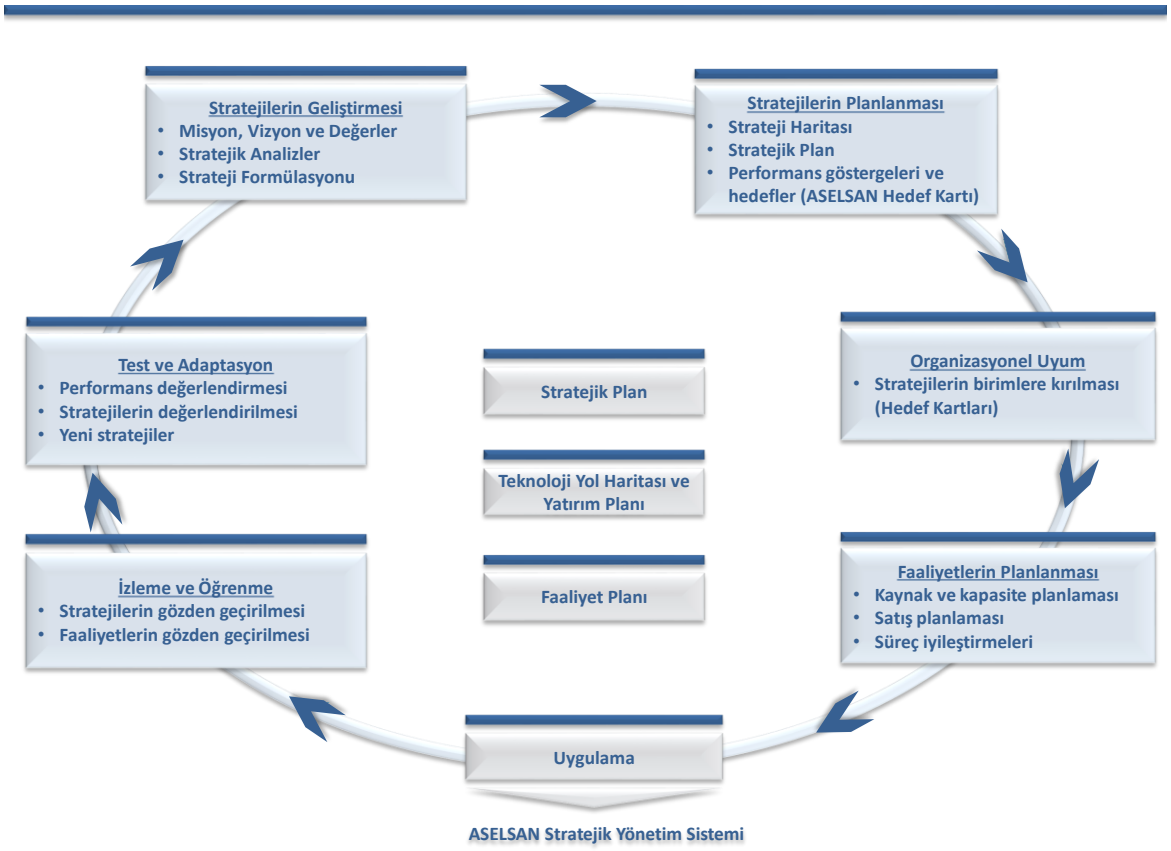


SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ

1. TEKNOLOJİ ve STRATEJİ YÖNETİMİ

Stratejik yönetim süreci, kurumsal yönetimin bir parçası olup, Strateji Yönetimi Direktörlüğü koordinasyonunda hazırlanan ASELSAN Stratejik Planının Yönetim Kurulu tarafından onaylanmasını müteakip, Yönetim Kurulu adına Genel Müdür kontrolünde hazırlanan ASELSAN Stratejik Plan Özeti'ne www.aselsan.com.tr adresinden ulaşılabilmektedir.

ASELSAN'ın vizyonu, kuruluşundaki milli amacın gereklerini yerine getirerek; küresel pazarda paydaşları için yarattığı değerler ile sürdürülebilir büyümesini koruyan, rekabet gücü ile tercih edilen, çevreye ve insana duyarlı bir teknoloji firması olmaktır. Bu vizyon doğrultusunda, her yıl güncellenen beş yıllık stratejik plan ile faaliyet planları ve üç yıllık bütçe hazırlanmaktadır. Bu yöntemle Şirketin uzun dönem hedefleri göz önünde tutularak kısa ve orta vadeli hedefler belirlenmekte ve bu hedeflere ulaşılması için gerekli kaynak planlaması, süreç iyileştirme ve geliştirme çalışmaları yapılmaktadır. Bu hedefler doğrultusunda yürütülmesi gereken faaliyetler Genel Müdür Yardımcılıkları tarafından icra edilmekte ve dünyada yaygın olarak kullanılmakta olan Hedef Kartı (Balanced Scorecard) yöntemi ile performans değerlendirmesi yapılmaktadır. Çalışanların bireysel performans değerlendirmelerine, ASELSAN ve bağlı bulunulan Genel Müdür Yardımcılıklarının performans değerlendirmeleri de etki etmektedir. ASELSAN Stratejik Yönetim Sistemi şeması aşağıda yer almaktadır:



ASELSAN'ın stratejilerinin belirlenmesi neticesinde ilgili teknolojik hedeflere ulaşılması ASELSAN Teknoloji Yol Haritası ve Yatırım Planı hazırlanarak koordine edilmektedir. Bu doküman 5 yıllık dönemde ASELSAN'ın odaklanacağı teknoloji alanlarında gerçekleştirilecek yatırımları, özkaynaklarla finanse edilecek Ar-Ge çalışmalarını ve ilgili tez konularını içermekte olup her yıl güncellenmektedir. Stratejik hedefler doğrultusunda teknolojik hedeflere ulaşımın yönetilmesi aşağıdaki şemada özetlenmektedir:



ASELSAN Akademi Lisansüstü Eğitim Programı, ASELSAN'ın ihtiyaç duyduğu kaliteli ve konusunda uzmanlaşmış personel sayısının artırılması ve şirket personelinin ASELSAN Teknoloji Yol Haritası'ndaki konularda tez çalışmaları yaparak bilgi birikiminin geliştirilmesi amacıyla 1 Ağustos 2017 tarihinde YÖK himayelerinde hayata geçirilmiştir.

ASELSAN Akademi, Gazi Üniversitesi, Gebze Teknik Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi ile birlikte Bilgisayar, Elektrik-Elektronik, Makine ve Malzeme Mühendisliği yüksek lisans ve doktora programlarını başlatmıştır.

ASELSAN, Türkiye'de ilk defa uygulanan 4. nesil üniversite modeli ile bir yandan program dâhilindeki personeline, çalışmakta olduğu projelere uygun tez çalışması yaparak rekabet üstünlüğünü artıran yenilikçi çözümlere ulaşılmasını hedeflerken diğer yandan da program dâhilindeki üniversitelerin akademisyenlerine sahip olduğu uygulamalı teknolojik altyapılarda çalışma imkânı sunmaktadır.

2. KURUMSAL YÖNETİM

Kanun, düzenleme ve kurumsal yönetim ilkelerine tam uyum, sürdürülebilir performansımız için bir güç kaynağı, etik ve adil rekabet için bir çerçeve ve menfaat sahiplerimizin çıkarlarını korumak ve dengelemek için bir araçtır. Kurumsal yönetim tüm faaliyetlerimizin merkezinde yer almaktadır. ASELSAN, Sermaye Piyasası Kurulu'nun (SPK) Kurumsal Yönetim İlkelerini (KYİ) 2004 yılında benimsemiş ve o tarihten itibaren faaliyet raporunda ve Şirket internet sitesinde Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporu'nu yayınlamaya başlamıştır. ASELSAN'ın kurumsal yönetim anlayışını tanımlayan ilkeler adillik, şeffaflık, sorumluluk ve hesap verebilirliktir. Şirketimiz bu ilkeleri tüm yönetim faaliyetlerinde ve kararlarında uygulamaktadır.



ASELSAN yıllık olarak Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporu hazırlamaktadır. Bu rapor azınlık hakları da dâhil olmak üzere pay sahipliği hakları ve genel kurul toplantıları; kâr dağıtımı politikası, bilgilendirme politikası, insan kaynakları ve etik ilkeler; menfaat sahipleriyle ilişkiler; Yönetim Kurulu'nun yapısı, oluşumu, faaliyet esasları ve komiteleri; risk yönetimi ve iç denetim konularını detaylı olarak kapsamaktadır. Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporları ASELSAN'ın kurumsal web sitesi www.aselsan.com.tr adresinde ve yıllık faaliyet raporlarında yayınlanmaktadır.

Kurumsal yönetim anlayışını ilke olarak benimseyen ASELSAN, 2012 yılında SAHA Kurumsal Yönetim ve Kredi Derecelendirme A.Ş.'nin (SAHA) gerçekleştirdiği Kurumsal Derecelendirme Çalışmaları sonucunda 10 üzerinden 8,77 notuyla derecelendirilmiş ve Borsa İstanbul Kurumsal Yönetim Endeksi'ne dâhil edilmiştir. Şirketimizin SPK'nın kurumsal yönetim ilkelerine verdiği önem, bunu sürekli ve dinamik bir süreç olarak yürütmekteki istekliliği ve bu doğrultuda gerçekleştirmiş olduğu iyileştirmeler sonucunda 2016 yılında 9,15 olan Kurumsal Yönetim Derecelendirme notu, SAHA tarafından 12.12.2017 tarihinde yayınlanan rapora göre 9,20 olarak güncellenmiştir.

ASELSAN'ın yönetim yapısı Genel Kurul tarafından seçilen bir Yönetim Kurulu'nun bulunduğu tek kademeli bir sistemdir. 9 üyeden oluşan Yönetim Kurulu'nun 3 üyesi bağımsız üyelerdir. Şirketin Esas Sözleşmesi ve yönergelerinde yer alan düzenlemelere göre Yönetim Kurulunca alınan kararların icrası ASELSAN Genel Müdürü tarafından yerine getirilir. ASELSAN Yönetim Kurulu görev ve sorumluluklarını sağlıklı bir şekilde yerine getirmek için üç komite oluşturmuştur:

Denetimden Sorumlu Komite: Komite üç bağımsız Yönetim Kurulu üyesinden oluşmaktadır. Komitenin başlıca görevleri; finansal bilgilerin kamuya açıklanmasını sağlamak, ASELSAN'ın muhasebe sisteminin, bağımsız denetiminin, iç denetiminin ve iç kontrol sisteminin işleyişini ve etkinliğini gözetmektir. İç Denetim Başkanlığı doğrudan Denetimden Sorumlu Komite'ye ve Yönetim Kurulu'na raporlama yapmaktadır. Denetimden Sorumlu Komite yılda en az dört defa toplanmaktadır.

Kurumsal Yönetim Komitesi: Komite üç Yönetim Kurulu üyesi ve Sermaye Piyasası Kurulu düzenlemeleri gereğince Yatırımcı İlişkileri Bölümü Yöneticisinden oluşmaktadır. Komite başkanı bağımsız Yönetim Kurulu üyesidir. Komite, kurumsal yönetim ilkelerine uyumun, iyileştirme çalışmalarının gerçekleştirilmesi için Yönetim Kurulu'na öneriler sunmaktadır. Komite ayrıca Yatırımcı İlişkileri Müdürlüğü'nün faaliyetlerini de gözetmektedir. Komite yılda en az dört defa toplanmaktadır.

Riskin Erken Saptanması ve Yönetimi Komitesi: Komite iki Yönetim Kurulu üyesinden oluşmaktadır. Komite başkanı bağımsız Yönetim Kurulu üyesidir. Komite, Şirketin operasyonel, stratejik, finansal ve diğer risklerini belirlemek ve bu riskleri Şirketin kurumsal risk alma profiline uyumlu olarak yönetilmesini gözetmektedir. Komite yılda en az altı defa toplanmaktadır.

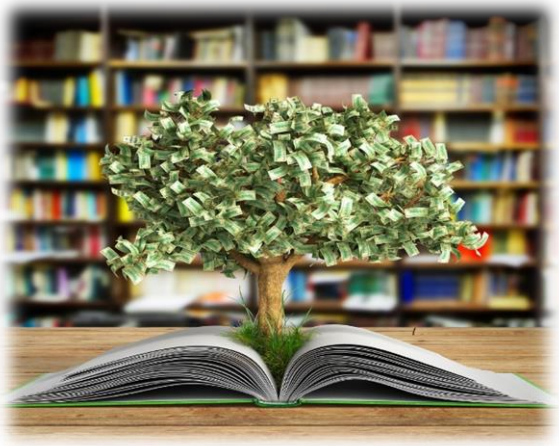
Komitelerin oluşturulması, çalışma, toplanma ve raporlama esaslarına ilişkin ilkeler Yönetim Kurulu tarafından belirlenmektedir. ASELSAN'ın kurumsal yönetim yapısı, Yönetim Kurulu üyeleri ve komitelerine ilişkin detaylı bilgiye www.aselsan.com.tr adresinden ulaşılabilmektedir.

3. ETİK İLKELER

ASELSAN ailesi ve faaliyet gösterdiği coğrafya genişledikçe; ortak değerlerin ve etik ilkelerin uygulamalarla bütünleştirilmesine, etik ilkelerine uygun çalışma ortamlarının oluşturularak etik olmayan davranışları önlemek amacıyla farkındalığın sağlanmasına yönelik olarak ASELSAN Etik İlke, Değer ve Davranış Kuralları da düzenli olarak gözden geçirilerek güncellenmektedir.

ASELSAN Etik İlkeleri'nin temelinde dürüstlük, doğruluk ve iş disiplini yer almaktadır. Bu temel, ASELSAN çalışanlarının; nezaket, içtenlik, hoşgörü ile birbirine saygılı davrandığı, herkesin açık fikirlilikle görüşlerini paylaştığı bir çalışma ortamının yaratılmasına olanak sağlamaktadır.

Kişilerin sorumluluk bilinciyle hareket ederek; sadece birey olarak kendi çıkarlarının değil, parçası oldukları toplumun, çalıştıkları şirketin ve bu şirketin paydaşlarının uzun vadeli çıkarlarını gözetme özelliğinin, yazılan en iyi kurallarla bile sağlanamadığı durumlar oluşabilmektedir. Bu nedenle aramıza yeni katılacak çalışma arkadaşlarımızın; ASELSAN'ın temel değerleri ve etik ilkeleri doğrultusunda hareket etme eğiliminde profil sergileyen adaylar arasından belirlenmesine özellikle dikkat edilmektedir.



ASELSAN ailesine yeni katılan her çalışan, ASELSAN Etik İlke, Değer ve Davranış Kuralları ile ASELSAN Etik İlkeleri Yönergesi hakkında kapsamlı bir eğitim sürecinden geçtikleri oryantasyon programına dahil olur. Etik Kurallar ile ilgili bilgilendirme süreci sadece ilk işe girişte başlayıp bitmez. Tüm ASELSANlıların bu ilkeleri içselleştirip uygulayabilmeleri için, günlük iş hayatının içerisinde etik ilkeleri vurgulayan ve etik davranışları cesaretlendiren bir ortam mevcuttur.

ASELSAN'ın kurumsal yapısı ve yönetim sistemi kapsamında; etik olmayan davranışların önlenmesi ve bu konuda farkındalığın arttırılması amacıyla ASELSAN genelinde üyelerinin ikisi çalışanlarımızca belirlenen ASELSAN Etik İlkeleri Kurulu oluşturulmuştur. Tüm ASELSAN çalışanları bu kuruldan bilgi alabilmekte ve etik ilkelere aykırı olduğunu düşündükleri davranışları ASELSAN Etik İlkeleri Kurulu'na iletebilmektedir.

Etik ilkelere aykırı davranışlar, ASELSAN Etik İlkeleri Kurulu tarafından derhal değerlendirmeye alınmakta ve ilgili tedbirler üst yönetimin de bilgi ve katkısı dâhilinde zaman geçirmeden uygulamaya konmaktadır.

4. İÇ DENETİM

ASELSAN'da Uluslararası İç Denetim Standartları çerçevesinde yürütülen iç denetim faaliyetleri ile kurumsal yönetim, risk yönetimi ve iç kontrol süreçlerinin etkinliğinin geliştirilmesi ve değerlendirilmesi sağlanmaktadır. İç denetim faaliyetlerinin en önemli rolü, Denetimden Sorumlu Komite ve Yönetim Kurulu'na risklerin etkili bir şekilde yönetildiği konusunda güvence sağlamaktır.



Yıllık denetim plan ve çalışma programları risk esaslı hazırlanmakta olup, denetim sonuçları periyodik olarak Denetimden Sorumlu Komite ve Yönetim Kurulu'na raporlanmaktadır. İç denetim birimi tarafından, yasal ve Şirket düzenlemelerine uyum, etik ilkelerinin uygulanma durumu ve riskleri bertaraf etmek üzere oluşturulan kontrollerin yeterliliği değerlendirilmektedir. İç denetçiler, Uluslararası İç Denetim Enstitüsü'nün Etik Kodları'na uygun olarak çalışmayı kabul etmektedirler.

Diğer yandan, iç denetim sürecinde, ASELSAN faaliyetlerinin ekonomik, çevresel ve sosyal etkilerinin göz önünde bulundurulmasının yanısıra kaynakların etkin ve verimli bir şekilde kullanımına katkı sağlanması hedeflenmektedir. İç denetim metodolojisi, tedarik zinciri yönetimiyle maliyet düşürme ve yeşil teknoloji kullanımı gibi uzun dönem sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşılmasına katkı sağlamak için süreçlerimizdeki iç kontrollerin geliştirilmesine odaklanmaktadır.

Kurumsal Risk Yönetimi ve İç Kontrol Müdürlüğü İç kontrol sisteminin etkinliğini sağlamak ve mevcuttaki süreçler ve fonksiyonlar bazındaki kontrol faaliyetlerini sistematik hale getirmek için COSO modelini rehber almıştır. Kurumların sağlıklı bir iç kontrol sistemi için gerekli olan unsurları COSO 2013 yılı İç Kontrol- Bütünleşik Çerçeve Raporu 5 bileşen (Kontrol ortamı, Risk değerlendirmesi, Kontrol faaliyetleri, Bilgi ve iletişim, İzleme) ile ortaya koymaktadır. Bu ilkeler temelinde risk odaklı yaklaşımla raporlar hazırlanmaktadır. Hazırlanan raporlar yöneticilere sunulmakta ve ilgili kontrol faaliyetleri yürütülmektedir.

İçinde bulunduğumuz endüstri devriminde dijital ortamdaki faaliyetlerin gösterdiği gelişim bu alandaki sürdürülebilirlik risklerini gündeme getirmiştir. Söz konusu risklerin yönetiminde bilgi güvenliği uygulamalarının önemi giderek artmıştır. İç denetim faaliyetleri kapsamında 2017 yılında bilgi güvenliği alanında denetimler gerçekleştirilmiştir. Ayrıca ilgili birimlerin koordinasyonunda personel farkındalığını artırmak üzere elektronik ortamda Bilgi Güvenliği Farkındalık Eğitimi gerçekleştirilmiştir.

5. RÜŞVET & YOLSUZLUK

Şirket kültürümüzü oluşturan değerlerin temelinde çıkar çatışmalarını önlemek, paydaşlarımızla ilişkilerimizi profesyonel bir şekilde yönetmek ve tüm yasal yükümlülüklerimizi yerine getirmek bulunmaktadır. Rüşvet ve yolsuzluk, toplumumuzun önündeki en tehlikeli ahlaki tehdit unsurlarıdır. Bu sebeple, müşterilerimiz ile olan ilişkilerimiz açık bir şekilde tanımlanmakta ve onlarla nasıl iletişim kurduğumuz, şartlarımız ve davranış kurallarımız yönergelerimizde ve kurumsal internet sitemizde paylaşılmaktadır. Müşteri memnuniyetini sağlamak, yapılan her işte mümkün olan en iyi kaliteyi yakalamak ve bunu yaparken de toplumun, çevrenin ve insan haklarının korunmasına özen göstermek ana ilkelerimizdir.



Tüm iç denetçilerimiz hileyle mücadele konusunda eğitim almaktadır. Yönergelerimizde iç kontrol sistemi kapsamında oluşturulan önleyici düzenlemelerle birlikte, rüşvet ve yolsuzluk riskleri iç denetim birimi tarafından sistematik olarak gözden geçirilmektedir. ASELSAN Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası, Türkçe ve İngilizce olarak ASELSAN internet sitesinde (www.aselsan.com.tr) bulunmaktadır.

Politika, ASELSAN Yönetim Kurulu Üyeleri ve yöneticileri ile diğer ASELSAN çalışanlarını, pay sahipleri, ASELSAN'a hizmet veren alt yüklenici/tedarikçi firmalar ile ASELSAN'a danışmanlık ve denetim hizmeti veren şirketleri, ASELSAN'ın ticari ve sosyal ilişki içerisinde olduğu diğer tüm menfaat sahipleri ile ASELSAN'ın doğrudan veya dolaylı olarak %50'den daha çok hisse veya oy hakkına sahip olduğu bütün şirketleri, ortak girişimleri ve ortaklıkları kapsamaktadır. ASELSAN'ın %50'den daha çok hisse veya oy hakkına sahip olduğu bütün şirketlerle ASELSAN Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politika dokümanı paylaşılmıştır. Bu doğrultuda, %50'den daha çok hisse veya oy hakkına sahip olduğumuz bütün şirketler ASELSAN Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikasının uygulanmasına ilişkin gerekli önlemleri almış olup, kendi şirket politikalarına adapte etmişlerdir.

Politikada taahhüt edildiği üzere, ASELSAN çalışanlarının rüşvet ve yolsuzluk karşıtlığı konusunda bilinçlendirilmesi amacıyla İç Denetim Başkanlığı tarafından hazırlanan eğitim seti esas alınmak suretiyle bütün ASELSAN çalışanlarına ASELSAN Akademi Direktörlüğü tarafından eğitim verilmiştir.

Anlaşma yapılacak kuruluşlar, bayiler, iş ortakları ve tedarikçileri belirleme sürecinde, rüşvet veya yolsuzlukla ilgili olumsuz istihbaratı olan kişi ve kuruluşlar, değerlendirme dışı bırakılmaktadır. İhalelere hile, vaat, tehdit, nüfuz kullanma, çıkar sağlama, anlaşma, irtikâp,

rüşvet suretiyle veya başka yollarla fesat karıştırdığı tespit edilen firmalar yasaklı firma listesine alınmaktadır. Ayrıca ASELSAN'ın yurtdışı pazarlama ve iş geliştirme faaliyetleri kapsamında temsilci seçimi, ücretin belirlenmesi ve onay sürecine ilişkin yöntemler, Yurtdışı Temsilcilerin Belirlenmesi ve Yönetimi İzleci'nde tanımlanmıştır.

Çalışanlar ile üçüncü kişiler, rüşvet ve yolsuzluk eylemlerine ilişkin bildirimlerini ASELSAN Etik İlkeleri Yönergesine uygun olarak herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın ASELSAN Etik İlkeleri Kuruluna yapabilirler.

ASELSAN Etik İlke, Değer ve Davranış Kuralları; üçüncü taraflar ile ilişkiler, hediye alma ve verme, ASELSAN kaynaklarının şahsi kullanımı ve gizliliği hususlarındaki yaklaşımımızı açıkça tanımlamaktadır. Yönetim Kurulu üyeleri dâhil olmak üzere tüm çalışanlarımızın ve birinci derece yakınlarının üçüncü taraflardan ASELSAN'ın tercih ve kararlarına etki edecek nitelikteki hediye, kişisel hizmet veya desteği kabul etmesi yasaklanmıştır. Benzer şekilde, tedarikçilerimiz de her yıl internet sitesinde yayınlanan bir mesaj ile bu konuda bilgilendirilmektedirler. Bu mesajda, ASELSAN çalışanlarının herhangi bir sebeple hediye kabul etmediği ifade edilmektedir.

Bağış ve Yardım Politikamız oluşturulmuş ve kamu ile paylaşılmıştır. Her yıl Genel Kurul toplantılarında tüm pay sahipleri bir önceki mali yıl içinde yapılan bağışlar hakkında bilgilendirilmektedirler. Bir yıl içerisinde yapılabilecek bağışların üst sınırı Genel Kurul toplantılarında belirlenmektedir. Herhangi bir bağışın yapılabilmesi için Yönetim Kurulu kararı gerekmektedir. Bağış ve Yardım Politikamıza göre;

- ✓ Bilimsel araştırma ve geliştirme faaliyetlerinde bulunan kurum, kuruluş, vakıf ve derneklere,
- ✓ Sosyal amaçlı kurulmuş olan kurum ve benzeri kuruluşlara,
- ✓ Kamu yararı niteliği taşıyan okul, sağlık tesisi, vb. inşasına ve
- ✓ Şirket tarafından yararlı görülebilecek diğer işlere

nakdi bağış ve yardım yapılabilir.

6. RİSK YÖNETİMİ

Kurumsal risk yönetimi, sürdürülebilir başarı ve kurumsal yönetimin yapı taşlarından birisidir. ASELSAN; ülkemizde risk yönetimiyle ilgili düzenlemelerin gereklerini eksiksiz yerine getirmektedir. Risk yönetim faaliyetleri kurumsal risk yönetim prensipleri esas alınarak sürdürülmekte, bütünsel ve proaktif bir yaklaşımla ele alınmaktadır. ASELSAN Kurumsal Risk Yönetim Sistemi dünyaca kabul görmüş standartlara göre kurulmuş ve işletilmektedir. Şirketin uzun ve orta vadeli hedeflerine ulaşmasına engel olabilecek riskler "aşağıdan yukarı" ve "yukarıdan aşağı" yöntemler kullanılarak tanımlanmakta ve değerlendirilmektedir. Stratejik, dış etkenlerden kaynaklı, finansal ve operasyonel olmak üzere 4 ana kategoride tanımlanan riskler,

iş süreçleri ve kurumsal yönetimin bir parçası olarak karar mekanizmalarına entegre edilerek yönetilmekte, tespit edilen risklerin etki ya da olasılıklarının azaltılmasına yönelik önleyici tedbirler alınmakta, şirketin mevcut değerleri korunurken paydaşlar için yeni değerler yaratılmaktadır.



ASELSAN'ın Kurumsal Risk Yönetimi Politikası; Şirket'in kurumsal varlığını tehdit eden tüm belirsizliklere karşı, uygun risk tepkisinin verilmesi ve Şirket'in kurumsal kimliğinin ve paydaşlarının çıkarlarının korunmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda ASELSAN'ı etkileyebilecek potansiyel risklerin önceden tespit edilerek tanımlanması ve Şirket'in risk alma yaklaşımına uygun olarak bu risklerin yönetilmesinin sağlanması amacıyla 2012 yılında Riskin Erken Saptanması ve Yönetimi Komitesi oluşturulmuştur. Komite, risklerin erken tespiti, değerlendirilmesi, olası etkilerinin belirlenmesi, raporlanması ve gerekli önlemlerin alınmasıhususlarında Yönetim Kurulu'na tavsiye ve önerilerde bulunur. Ayrıca, farklı düzeylerdeki riskleri tanımlamak ve bu riskleri yönetmek için faaliyetlerde bulunmak üzere Risk Kurulu ve Risk Çalışma Ekipleri oluşturulmuştur.

Önceliklendirilmiş riskler ve bu risklere yönelik tedbirler Riskin Erken Saptanması ve Yönetimi Komitesi tarafından periyodik raporlarla Yönetim Kurulu'na sunulmaktadır. Ayrıca, iklim değişikliği konusunda Yönetim Kurulu seviyesinde farkındalık artırıcı faaliyetlerde bulunulmuştur.

7. MENFAAT SAHİPLERİ İLE İLETİŞİM

ASELSAN, iletişimde olduğu tüm bireylerin, kurumların ve şirketlerin doğrudan veya dolaylı olarak ASELSAN faaliyetlerini etkiledikleri veya ASELSAN'ın faaliyetlerinden etkilendiği inancındadır. Bu kapsamda menfaat sahiplerimiz; müşteriler, çalışanlar, pay sahipleri, tedarikçiler/alt yükleniciler, sektör ve sivil toplum kuruluşları, kamu kuruluşları, üniversiteler ve toplum olarak belirlenmiştir.



Müşteriler

Müşterilerimizin taleplerini karşılayabilmek yegâne önceliğimizdir. Müşterilerimize karşı temel sorumluluğumuz, Araştırma & Geliştirme faaliyetleri ve inovasyon ile katma değer

yaratarak, en uygun çözümleri sunarken tüm sözleşmesel yükümlülüklerimizi zamanında ve eksiksiz yerine getirerek fark yaratmaktır.

Çalışanlar

Çalışanlarımıza karşı temel sorumluluklarımız; çağdaş istihdam ve çalışma koşulları oluşturmak, kişisel gelişimlerini çeşitli eğitim programlarıyla desteklemek, kariyer planlaması kapsamında kişisel ilerlemeyi teşvik etmek ve iş hayatını düzenleyen her türlü kanun ve mevzuata tam uyumu sürdürmektir. Çalışanlarımız için vazgeçilmez bir ASELSAN markası yaratmak amacıyla;

- ✓ Uluslararası standartlara dayanan insan kaynakları yönetim anlayışı benimsenmektedir.
- ✓ Nitelikli insan kaynağı işe alınmasına azami özen gösterilmektedir.
- ✓ Çalışanlarımızın gelişimine yatırım yapılmaktadır.
- ✓ Rekabetçi ücret politikası oluşturulmaktadır.
- ✓ Çalışanlarımızın memnuniyeti düzenli olarak ölçülmekte ve iyileştirmeler yapılmaktadır.
- ✓ Çalışanlarımızın motivasyonunu ve bağlılığını arttırmaya yönelik çaba sarf edilmektedir.
- ✓ Sürdürülebilir performans politikaları desteklenmektedir.

Pay Sahipleri

Pay sahiplerimize karşı en temel sorumluluklarımız ASELSAN'ın; vizyonu doğrultusunda, yasal düzenlemeler ile tam uyum içerisinde çalışmasını, stratejik yatırım ve büyüme hedeflerine ulaşmasını ve yalnızca Şirket içinde değil, Şirket dışında da katma değer yaratmasını sağlamaktır. Genel Kurul toplantıları, yatırımcılarımız ve diğer menfaat sahipleriyle aramızdaki en temel iletişim kanalıdır. Azınlık pay sahiplerimiz de, Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) düzenlemelerine uygun olarak Yönetim Kurulu'nda yer alan 3 bağımsız üye aracılığıyla Şirket yönetiminde temsil edilmektedir. Yasalarla belirlenen çerçeve içerisinde tüm pay sahipleri fikirlerini beyan etme ve bilgi edinme hakkına sahiptir. Pay sahiplerimiz ile ayrıca; faaliyet raporları, özel durum açıklamaları, analist toplantıları, road show organizasyonları, (telekonferans görüşmeleri ve ASELSAN'da yapılan toplantılar da dâhil olmak üzere) yatırımcı toplantıları ve yatırımcı sunumları aracılığıyla iletişim kurulmaktadır.

Tedarikçiler / Alt Yükleniciler

ASELSAN, benimsediği kurumsal sürdürülebilirlik kavramı gereği, paydaşlarından olan tedarikçileri ile güçlü ilişkiler içinde olmaya ve işbirliğini artırmaya önem vermektedir. Ekonomik istikrar, çevrenin korunması ve sosyal adalet gibi ortak hedeflerin bilinciyle, tedarikçilerimizin, sistemin faydalarına inanarak ASELSAN'la beraber hareket etmelerinin sağlanması amaçlanmaktadır. Bu amaç, tedarikçi eğitimleri ve ASELSAN ihtiyaçlarının anlaşılır kılındığı iş başı faaliyetleri ile desteklenmekte, sistemin işleyişinin takibi ise şeffaf bir yapı ve sürekli iletişim ile sağlanmaktadır.

ASELSAN birlikte çalıştığı yan sanayi firmalarını ve alt yüklenicilerini sektördeki iş ortakları olarak görmekte olup; 2017 yılında iş ortaklığı yapılan bu firmaların %85'ini Küçük ve Orta Boylu İşletmeler (KOBİ) oluşturmuştur. KOBİ ve yurtiçi alt yüklenicilerimizdeki yıllara sari açık siparişlerin karşılığı 2017 yılında 3,8 Milyar Türk Lirasına ulaşmış olup; yıl içerisinde 1,8 milyar Türk Lirası toplam ödeme yapılmıştır.

Sektör ve Sivil Toplum Kuruluşları:

ASELSAN'ın, aşağıdaki tabloda görülen kuruluşlarda üyeliği bulunmakta ve ASELSAN yöneticileri, çalışanları yerel kuruluşların sektörel ve sosyal çalışmalarına, projelerine ve ayrıca yönetim kurullarına katılım sağlamaktadır.

Yerli
ATO (Ankara Ticaret Odası)
ASO (Ankara Sanayii Odası)
OAİB (Orta Anadolu İhracatçılar Birliği)
İMMİB (İstanbul Kimya, Maden ve Mamul İhracatçıları Birliği)
TAŞINABİLİR PİL ÜRETİCİLERİ VE İTHALATÇILARI DERNEĞİ
TÜM AKÜ İTHALATÇILARI VE ÜRETİCİLERİ BİRLİĞİ
Savunma Sanayi İhracatçıları Birliği (OAİB Bünyesinde Faaliyet Gösteren)
SASAD (Savunma ve Havacılık Sanayii İmalatçılar Derneği)
TESİD (Türk Elektronik Sanayicileri Derneği)
TESİD-ESİM Vakfı (Elektronik Sanayi İhtisas Merkezi Vakfı)
KALDER (Türkiye Kalite Derneği)
Türkiye Bilişim Derneği (TBD)
Bilgi Güvenliği Derneği (BGD)
TÜTED (Tüm Telekomünikasyon İş Adamları Derneği) Kurumsal Üyeliği
RAYDER(Raylı Ulaşım Sistemleri ve Sanayicileri Derneği)
ARUS (Anadolu Raylı Ulaşım Sistemleri Kümelenmesi Derneği)

Uluslararası
AFCEA (Armed Forces Communication and Electronics Association - Silahlı Kuvvetler Elektronik Haberleşme Birliği)
ETSI (European Telecommunications Standards Institute - Avrupa Telekomünikasyon Standartları Enstitüsü)
AOC (The Association of Old Crows - Yaşlı Kargalar Birliği -Askeri terminolojide karga muhabere alanında çalışanlara verilen isim)
TIA ADVANCING GLOBAL COMMUNICATIONS (Dünya Telekomünikasyon Endüstrileri Birliği)
IPC (Association of Connecting Electronics Industries - Elektronik İletişim Endüstrileri Birliği)
SPIE (Society of Photo-Optical Instrumentation Engineers - Foto Optik Ürünleri Mühendisleri Topluluğu)
IEEE (ULUSLARARASI ELEKTRİK VE ELEKTRONİK MÜHENDİSLERİ ENSTİTÜSÜ - INSTITUTE OF ELECTRICAL AND ELEKTRONICS ENGINEERS)
Optical Society of America (OSA)
PCI-SIG (Peripheral Component Interconnect - Special Interest Group)
RTCA (Radio Technical Commission for Aeronautics)
DMR (Digital Mobile Radio) Association
EENA(European Emergency Number Association)
Wisconsin Electrical Machines and Power Electronics Consortium (WEMPEC)
TETRA
VMEBus International Trade Association (VITA)
Society for Information Display (SID)
Open Network Video Interface Forum (ONVIF)
International Railway Standart (IRIS)
EUROCAE (European Organization for Civil Avionics Equipment)

Kamu Kuruluşları

ASELSAN, kamu kuruluşlarının sosyal alanda ve sektöre yönelik yürüttüğü projeleri ve girişimleri desteklemenin yanı sıra kamu kuruluşlarının Şirket faaliyetlerine ve sektöre yönelik bilgi ve görüş taleplerini de karşılamaktadır.

Üniversiteler

Üniversitelerimiz, ana sermayesi nitelikli insan kaynağı olan savunma sanayi kuruluşlarının en önemli paydaşlarındandır. Üniversitelerimiz, yetişmiş insan gücü ve eğitim imkânları sağlamasının yanında, sanayinin teknoloji geliştirme faaliyetlerine giderek artan oranda katkı sağlamaktadır. 2017 yılsonu itibariyle ASELSAN, toplam 46 üniversite ile 117 projede 150,5 Milyon ABD Doları tutarında işbirliği sağlamıştır.

Toplum

ASELSAN olarak topluma karşı en temel sorumluluğumuz; toplumun sosyal, çevresel, ekonomik ve kültürel yönden gelişmesine katkı sağlamaktır.

Bu kapsamda şirketimiz; TSK Rehabilitasyon ve Bakım Merkezi Başkanlığı Engelliler Spor Kulübünün 2017 yılı sportif faaliyetlerine ve Jandarma Genel Komutanlığı'nın 19 Mayıs Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramı'nda gerçekleştirdiği "Bir yazarın kitap dinletisine en fazla sayıda okur katılımı" organizasyonuna sponsor olarak destek sağlamıştır.

ASELSAN Dergisi ve Sosyal Medya Hesapları

ASELSAN Dergisi, şirketin faaliyetlerini ve savunma sektörüne sağladığı ürün, hizmetlerin iç ve dış paydaşlar ile paylaşılmasında etkin bir araç olarak kullanılmaktadır. Aselsan dergisi yılda iki kez, basılı olarak ve internette yayınlanmaktadır.

ASELSAN, şirketimizdeki gelişmelerden kamuoyunu anlık olarak haberdar etmek için sosyal medya hesaplarını etkin olarak kullanmaktadır.

SÜRDÜRÜLEBİLİR FAALİYETLER



SÜRDÜRÜLEBİLİR FAALİYETLER

1. TEDARİK ZİNCİRİ

ASELSAN, günümüzde, binlerce kayıtlı tedarikçisi ve küresel tedarik zinciri ile faaliyet göstermekte olup bu bağlamda, sürdürülebilirlik anlayışı ile hedeflenen ekonomik, çevresel ve sosyal kazanımların geniş bir platforma yayılmasını mümkün kılabilecek ölçekte bir kuruluş olduğunun bilincindedir.



Global savunma sanayi şirketleri içerisinde, sivil ve askeri faaliyet alanlarında, ileri teknoloji ürün ailesi ile üst sıralarda yer almayı hedeflemiş olan ve Türkiye'nin ekonomik ve sosyal gelişim hedeflerine ulaşmasında da ciddi bir rol üstlenen ASELSAN, sürdürülebilir büyüme anlayışını şirket vizyonu olarak benimsemiştir. ASELSAN'ın sürdürülebilirlik anlayışı, yaygın tedarik zinciri üzerinden, zincire dâhil olan her paydaşın, kendi düzeyinde, bu anlayış ve ilgili uygulamaları ile tanışmasına ve ortak sürdürülebilirlik anlayışının benimsenmesine imkân vermektedir. Dolayısıyla ASELSAN, verimlilik, büyüme ve istikrar gibi ekonomik hedeflerini paydaşlarıyla beraber hayata geçirirken, tüm kaynakların saygılı ve ölçülü kullanıldığı bir çevre bilincinin yaygınlaşmasını sağlamakta, ayrıca, sürdürülebilirlik misyonunun istihdam, eşitlik, güvenlik, eğitim, sağlık gibi önemli sosyal hedeflerini de paydaşlar yardımıyla topluma taşıma imkânı bulmaktadır. Tedarik zincirindeki tüm bu ilişkilerde; yasalarla uyum, insan hakları ve ASELSAN'ın tanımlı kurumsal etik kuralları esas alınmaktadır. Bu şekilde, çok yönlü ve tarafsız bir değerlendirme süreci ile başlayan tedarikçi ilişkileri, şeffaf ve sürekli iletişim ile sürdürülebilir kılınmaktadır. Sürdürülebilirlik prensibinin ASELSAN tedarik zinciri uygulamalarına aktarımı ve konu ile ilgili iyi uygulamaların paylaşımı için, Yönetim Kurulunun onayı ile, ülkemiz iş dünyasında önemli yere sahip bir sivil toplum kuruluşu olan Tedarik Zinciri Yönetimi Derneği'ne (TEDAR) üyelik başvurusunda bulunulmuştur.

Hangi ölçekte olursa olsun, her firmanın risk yönetim planında yer alan tedarik zinciri riskleri, ASELSAN'da da detaylı olarak ele alınmaktadır. Sektörün dinamiklerinden kaynaklanan, tedarikçi, müşteri veya üretim faaliyetleri kaynaklı risklerin yanı sıra ön görülmesi zor olabilecek küresel krizler, doğal afetler, terör vb. riskler de ilgili birimler tarafından belirlenmektedir. Bu risklerden

kritik görülenler ise izlenip ölçülerek, kısa ve orta vadeli stratejiler geliştirilmekte, risklerin azaltılması için gereken uygulamalar hayata geçirilmektedir.

2017 yılı içerisinde 5.100'ün üzerindeki tedarikçimize 47.000'e yakın sipariş verilmiştir. Bu durum, ürünün sahip olduğu değerin önemli bir kısmının tedarikçiler tarafından yaratılması sonucunu doğurmaktadır. Milli teknoloji firması olan ASELSAN'ın sürdürülebilir büyümesinde yurt içi tedarikçilerin payı arttıkça, yerel ekonomiye destek artmakta, ülkedeki çevre bilincine çok yönlü katkı da sağlanmaktadır. KOBİ niteliğindeki tedarikçilere verilen eğitimlerle, ASELSAN'ın yüksek üretim standartlarının anlaşılması, savunma sanayi isterlerinin öğrenilmesi ve bu şekilde kaliteli üretim için amaç birliği sağlanmaktadır. 2017 yılında verilen 3974 saatlik eğitimin yanı sıra, tedarikçi firmalarımız, 55 kez finansman desteğinden yararlanmıştır. Muhtelif üretim faaliyetleri için tedarikçilerimize 310'dan fazla donanım aktarılmıştır. KOSGEB (Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı) ile imzalanan işbirliği protokolü ile tedarikçilerimize özgün ürün imalatı ve yerlileştirme konularında destek olunması amaçlanmaktadır. Ayrıca, Teknik Üretim ve İhracatı Destekleme Platformu (TÜDEP), Bursa Uzay Havacılık Savunma Kümelenmesi (BASDEC), OSTİM Savunma ve Havacılık Kümelenmesi (OSSA), İstanbul Savunma, Havacılık ve Uzay Kümelenmesi (SAHA), ODTÜ Teknokent Savunma Sanayi Kümelenmesi (TSSK), İzmir Havacılık ve Uzay Kümelenmesi (HUKD), Eskişehir Havacılık Kümelenmesi (ESAC) gibi sektörel kümelenmeler ile işbirliği yapılarak, yurt içi tedarikçi payı ve yerli teknoloji üretimi artırılmaya çalışılmaktadır.

Mevcut onaylı tedarikçilerimiz arasından, ASELSAN açısından kritik bir alanda faaliyet göstererek katma değerli üretimler/tasarımlar yapan, bu alanda yüksek performans gösteren ve ASELSAN'ın büyüme hedeflerine paralel bir potansiyele sahip olan firmalar belirlenerek, bu firmalar ile Stratejik İşbirliği Anlaşması imzalanmaktadır. Çalıştıkları faaliyet alanında ASELSAN'ın öncelikli tedarikçisi olan bu firmalar aynı zamanda ASELSAN tarafından sağlanan desteklerden öncelikli faydalanabilmektedir. Mevcut stratejik işbirliği ortaklarımızın performanslarının izlenmesi ve potansiyel yeni ortakların belirlenmesi faaliyetleri, oluşturulan bir komisyon aracılığı ile her yıl düzenli olarak yürütülmektedir. Halen 23 firmamız stratejik ortak konumunda olup, son 5 yılda bu firmalara 392 Milyon USD sipariş verilmiştir.

ASELSAN'ın tedarikçi firma seçme ve değerlendirme senaryoları, kalite ve çevre standartlarının yanı sıra, iş sağlığı ve güvenliği koşulları da sorgulanacak şekilde belirlenmektedir. Şirket faaliyetlerinde, ulusal standartların yanı sıra ISO, AS 9100 Kalite Sistemi Standardı, AQAP ve CMMI gibi uluslararası standartların da benimsenmesi, tedarikçi seçim ve denetim aşamalarında ortak bir dilin kullanımını mümkün hale getirmektedir. Bu süreçte, ölçme ve değerlendirme amacıyla kullanılan ve ASELSAN tedarik zinciri politikalarına ve/veya uluslararası standartlara göre sorgulanan temel hususlar ise şunlardır:

a) Teknolojik altyapı

b) Kalifiye personel

c) İşleyen kapsamlı bir kalite sistemi

d) Güçlü finansal yapı

e) ASELSAN hedef ve politikalarına, Çevre Yönetimi, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi standartlarına, iş yasalarına uyum:

- ✓ Sosyal güvenlik mali kayıtları,
- ✓ İş Sağlığı ve Güvenliği (OHSAS 18001) ve Çevre Yönetim Sistemi (ISO 14001) sertifikaları,
- ✓ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda belirtilen şartlara uygunluk (Çalışanların sağlık kontrollerinin yaptırılması, İSG Kurulu, İSG uzmanı ve işyeri hekimi istihdamı vs.),
- ✓ İş sağlığı ve güvenliği risklerinin belirlenip belirlenmediği, risk azaltıcı önlemler,
- ✓ İş sağlığı ve güvenliği şartlarının, kişisel koruyucu donanımların, iş yeri ortam koşullarının uygunluğunun kontrolü,
- ✓ Acil durum planı,
- ✓ Genel yangın güvenliği,
- ✓ Çevre İzin Belgesi, çevresel riskleri azaltıcı önlemler, çevre konusunda yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi,
- ✓ 16 yaşından küçük işçi çalıştırılmaması, sigortasız işçi çalıştırılmaması, çalışma saatleri.

ASELSAN onaylı tedarikçisi olabilmek için başvurular kurumsal internet sitesi üzerinde tedarikçilere ayrılmış olan kısımdan yapılabilmektedir.

Tedarikçi iletişim ve işbirliğinin sağlanması tedarik zincirinin sürdürülebilirliğinin önemli bir unsuru olarak görülmektedir. Bu süreci daha etkin yönetebilmek için bir tedarikçi portali geliştirilmiştir. Portal üzerinden teklif alma, sipariş yönetimi, kalite süreçleri yönetimi, tedarikçi teslimat yönetimi, tedarikçi başvuru yönetimi, tedarikçi ana veri yönetimi ve tedarikçi performans yönetimi faaliyetleri yürütülmektedir. Geliştirilen bu Portal ile tüm paydaşların faaliyetlerini hızlı, güvenilir, izlenebilir ve ölçülebilir bir platform üzerinden sağlaması amaçlanmaktadır. Geçen süre içerisinde, portal üzerinden 1299 firma başvurusu alınmış, 672 Düzeltici Önleyici Faaliyet başlatılmış, 12 yan sanayi firmasından 145 kişiye mesleki eğitim organize edilmiştir. Portale kayıtlı firma sayısı 398 olup 306'sı KOBİ niteliğindedir. Bu firmalarla yürütülen teklif çalışmalarına yönelik olarak portal üzerinden 4701 ihale açılmıştır. Satın alma süreçlerinin portale taşınmasıyla, sürecin güvenilirliği üst seviyeye çıkarılmıştır.

Ayrıca, paydaşlarımız ve tedarikçilerimiz, internet sitemiz üzerinden ASELSAN tedarik politikalarına, bununla ve işleyişle ilgili duyurulara, satın alma genel hüküm ve şartlarına da ulaşabilmektedirler.

2. BİLGİ SİSTEMLERİ

Bilgi sistemleri yönetimi; bilgi güvenliği, iş sürekliliği ve iş süreçlerinde verimlilik hedefleri doğrultusunda yürütülmektedir.

Teknoloji odaklı hizmetler, kullanıcılara ve süreçlere yönelik bilgi sistemleri ile desteklenmektedir. Bilgi sistemleri yönetiminde ITIL, COBIT, ISO 20000 ve ISO 9000 serisi; bilgi güvenliği yönetiminde ise ISO 27000 serisi gereklilikleri temel alınarak standartlara dayalı yönetim sistemleri oluşturulmuştur. ISO 27001 sertifikası alınarak bilgi güvenliği sürekliliğinin sağlanması konusunda önemli bir adım atılmıştır. Bilgi sistemleri risk yönetimi süreci ile bilgi sistemleri riskleri sürekli olarak gözden geçirilmekte ve gerek görülen alanlarda önlemlerin alınması sağlanmaktadır.



Bilgi güvenliğinin sağlanabilmesi amacıyla veri iletişim arayüzleri güncel güvenlik teknolojileri kullanılarak sürekli olarak kontrol edilmektedir. Uç nokta güvenliği, taşınabilir cihaz kullanımı ve uzaktan çalışma ile ilgili konulara önem verilerek bu alanlarda güvenli çözümler üretilmektedir. Bilgi güvenliği farkındalığının artırılabilmesi amacıyla kapsamlı eğitim programları verilmekte ve kullanıcılar güncel bilgi güvenliği olayları hakkında bilgilendirilmektedir.

Kurumsal verilerin güvenliğinin sağlanması kurum kültürü olarak benimsenmiş ve iş sürekliliğinin bir parçası olarak ele alınması sağlanmıştır. Bu amaçla kurumsal veriler güvenli olarak farklı yerleşkelerde yer alan güvenilir veri merkezlerinde tutulmakta ve sürekli olarak yedeklenmektedir. Bunun yanında 2017 yılında devreye alınan BT Talep Yönetim Sistemi ile müşteri ihtiyaçlarının en verimli şekilde çözüme dönüştürülmesi hedeflenerek sistem verimliliği ve sürdürülebilirliliği artırılmıştır. Kritik kurumsal verilerin felaket kurtarma merkezlerine eş zamanlı olarak kopyalanmasıyla kritik Bilgi Teknolojileri (BT) servislerini istenilen zamanda devreye alabilme kabiliyeti kazanılmıştır.

Kurumsal Kaynak Planlama Sistemi (KKPS) ve raporlama sistemleri gibi iş uygulamalarına kolay erişim amacıyla bu sistemlerle bütünleşik kurumsal bir portal kullanılmaktadır.

BT donanım alımlarında doğa dostu sistemler tercih edilmekte, veri merkezi tasarımında Yeşil BT kriterlerine önem verilerek daha düşük enerji tüketimi sağlanmaktadır. Bu konuda devam eden önemli projelerden biri olan Veri Merkezi Projesi, Aselsan veri merkezlerinde uluslararası TIER-3 standardında, %99,982 kesintisizlik oranına ulaşmayı hedeflemektedir. Bu projenin en büyük çıktılarından biri de ölçülebilir ve yönetilebilir veri merkezlerine sahip olmaktır. Böylelikle, büyük oranda enerji tasarrufu sağlanması ve karbon ayak izi seviyesinin düşürülmesi ile Yeşil BT kriterlerine uyum sağlanacaktır. Sanal sistemlerin getirdiği, kaynakların esnek kullanımı ve yüksek erişilebilirlik olanakları ile BT kaynakları verimli şekilde kullanılmaktadır. Daha verimli BT sistemlerinin devreye alınması ve aktif kullanılmayan sistemlerin otomatik olarak kapatılması çalışmaları ile enerji tüketimi azaltılmıştır. Elektronik Doküman ve İş Akışı Sistemleri'ne aktarılan yeni iş süreçleriyle şirket içinde kâğıt kullanımının önemli ölçüde azaltılması sağlanmaktadır. Bu konuda yapılan en son çalışma ise Kâğıt Faturaların Elektronik Ortama Aktarılması uygulamasıdır. Bu uygulama ile ASELSAN'daki kâğıt faturaların takibi iş akışı platformu üzerinde hazırlanan bir sürece uygun olarak yürütülmektedir.

Elektronik Belge Yönetim Sistemi (EBYS) ile birlikte belge yönetim süreçlerinin standartlaştırılması, ölçülmesi ve buna bağlı olarak süreçlerin iyileştirilmesi sağlanmıştır. Elektronik ortamda arama kolaylığı ve belgelerin doğru şekilde arşivlenmesi sayesinde kullanıcılar belgelere daha hızlı erişirken kurum içi ve kurumlar arası belge iletişiminin de daha kolay yapılması sağlanmıştır. Tüm bu fonksiyonlar sayesinde kağıt, yazıcı, toner ve posta maliyetlerinden önemli ölçüde tasarruf edilmiştir.

3. TESİS YÖNETİMİ

ASELSAN'da Tesis Yönetiminin temel amacı; çalışanları, mekanları, süreçleri ve teknolojiyi birbirleri ile entegre ederek, tesislerin ihtiyaç duyduğu/duyacağı altyapı ve destek hizmetlerinin; zamanında, kesintisiz ve maliyet etkin olarak karşılanmasını sağlamaktır.

Tesis yönetiminin temel hedeflerinden biri de tüm çalışmalarda Enerji Verimliliğini gözetmektir. Bu doğrultuda Tesis Mühendislik Direktörlükleri'nde Enerji Yöneticileri görev almaktadır. Yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımına yönelik GES, Isı pompası vb. konularda projeler geliştirilmekte ve hayata geçirilmesi hedeflenmektedir.

Enerjinin sürdürülebilir bir şekilde verimli kullanılması amacına uygun olarak ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi prensipleri, kurumsal kültür haline getirilmiştir.

Tesis işletme ve üretim süreçlerine yönelik; HVAC, endüstriyel gazlar, proses suları ve arıtma, vakum ve basınçlı hava vb. altyapı sistemlerine hitap eden makine ve cihazlar ile ilgili bakım, revizyon ve tadilat çalışmaları yapılmaktadır. İklimlendirme sistemlerinde kullanılan cihazlar hava karışımlı seçilerek, hem çalışma ortam havası standartlara uygun bir şekilde ayarlanmakta hem

de cihazların daha verimli kullanılması sağlanmaktadır. Tüm bu sistemler BMS (Bina Yönetim Sistemi) otomasyonu üzerinden yönetilmektedir.

Temiz Odalar ISO 14644-1 ve Server Odaları ISO 27001 standartları doğrultusunda işletilmekte ve altyapıya yönelik gereksinimler karşılanmaktadır.

LED'li armatürler, hareket sensörleri, sensörlü musluklar ve bölgesel aydınlatma teknikleri kullanılması, trafo merkezlerinde merkezi kompanzasyon yapılması, bina yalıtım çalışmaları gibi faaliyetler, enerjinin gereksiz kullanımını engellemektedir.

Entegre Veri Tabanlı Kontrol ve Gözetleme Sistemi ile trafo, jeneratör ve kesintisiz güç kaynaklarının tüketim değerleri sürekli izlenmektedir.

İtfaiye hizmetleri kapsamında; yangın algılama, gazlı ve sulu söndürme sistemleri otomasyon üzerinden işletilmektedir.

Tüm faaliyetlerde "Kestirimci Bakım" teknikleri kullanılarak arızalar tespit edilmekte ve erken müdahalelerle işletme sürekliliği sağlanmaktadır. Bu kapsamda, termal kamera, sıcaklık, nem, iletkenlik, pH, titreşim vb. ölçüm ve analiz cihazları enstrüman olarak kullanılmaktadır.

Yeni yatırımlarda, cihaz seçimleri ve sistem kurulumları titizlikle yapılmaktadır. Enerji tüketimleri düşük, verimliliği yüksek, otomatik kontrollü cihazlar tercih edilerek insan hata faktörü en aza indirilmektedir.

Tesislerin inşaat altyapı/üstyapı ihtiyaçlarını karşılamak üzere yapılan tamirat ve tadilat çalışmalarının yanı sıra, yurt içi ve yurt dışında üretim tesisleri kurulmasına yönelik teknolojik altyapı mühendisliği çalışmaları da yürütülmektedir.

Elektronik Belge Yönetim Sistemi ile tüm yazışma süreçleri elektronik olarak yürütülür. Bu sayede; zaman parametresi daha etkin kullanılmakta, süreçlerin izlenebilirliği sağlanmakta ve şirket içi verimliliğe katkı sağlanmaktadır.

İdari hizmetler, güncel gelişmeler takip edilerek, ihtiyaçlara uygun ve zamanında cevap verilmesi esasına göre yürütülmektedir. Tesis ve Sanayi Güvenliği, sağlık hizmetleri, temizlik ve çevre düzenlemesi, hijyen faaliyetleri, kreş, spor etkinlikleri, genel evrak ve kargo, taşıma, ulaştırma ve servis hizmetleri, mutfaktan sofraya personel yemekleri, heyet-misafir ağırlama-ikram vb. konularda üstün hizmet sunulmaktadır.

Bilgi Teknolojileri konusunda, Dünya'daki en üst sertifikasyon koşullarını sağlayan ve en son gelişmeler baz alınarak tesis edilen veri merkezleri ile izlenebilir, yönetilebilir, verimliliği ölçülebilir, çevre dostu alt yapılarla çalışılmaktadır.

ÇALIŞAN GELİŞİMİ



ÇALIŞAN GELİŞİMİ

ASELSAN, ulusal savunma sanayisinde koruduğu kritik pozisyonunu ve uluslararası alanda her geçen gün artan rekabet gücünü, yarattığı katma değeri önemseyen ve sahip olduğu entelektüel birikimi bu bilinçle ortaya koyan insan kaynağına borçludur. Bu inançtan hareketle sürdürülebilir İnsan Kaynakları (İK) Yönetimine yönelik stratejik çalışmalar 2017'de hız kazanmıştır.

ASELSAN'da kullanılmakta olan tüm insan kaynakları sistemleri yüksek performansı destekleyecek şekilde tasarlanmıştır. Çalışanların iş sonuçları ve yetkinlikleri baz alınarak yürütülen performans değerlendirme sistemi sonuçları bireysel kariyer yönetimi ve yetenek yönetimi süreçlerinin temelini oluşturmaktadır. Rekabetçi ücretlendirme sistemi ve sektöründe örnek alınan kapsamlı yan hak paketi, ücret araştırmaları ile güncel tutulmaktadır.

İnsan Kaynakları Yönetimi, uygulamalarını çağın gereksinimleri ve ilerlemeler ile paralel olarak güncellemek üzere yoğun bir şekilde çalışmalarına devam etmektedir.

1. SOSYAL ÇEŞİTLİLİK VE EŞİT FIRSATLAR

ASELSAN için tüm çalışanlar ve katkıları çok değerlidir. Fırsat eşitliği sağlanması ve ayrımcılığa tolerans gösterilmemesi ASELSAN'ın çalışanları için vermiş olduğu uzun vadeli taahhütlerden birisidir. Din, dil, ırk, cinsiyet, etnik köken, yaş, engellilik, cinsel tercih ve siyasi görüşler konusunda ayrımcılık gözetilmemesi ayrıca kanun ile de engellenmiş durumdadır.

ASELSAN kanunlarla belirlenmiş işçi çalıştırma kurallarına uyar ve herhangi bir pozisyon için 18 yaşın altındakiler işe alım süreçlerinde değerlendirmeye alınmaz. Bu konudaki düzenlemelerimiz Uluslararası Çalışma Örgütü standartları ile uyumluluk göstermektedir.



2. İŞE ALIM

ASELSAN Yetenek Yönetimi Müdürlüğü, ASELSAN için yeni çalışanların seçilip yerleştirilmesinden sorumludur. İşe alım sürecinde kullanılan araçlar işe en uygun adayı, en adil şekilde belirlemek üzere tasarlanmakta; yenilikler ve gelişmeler doğrultusunda sürekli güncellenmektedir.

Başvuruların incelenmesinin ardından, kısa listeye kalan adaylar, kişilik testi (16 Kişilik Faktörü), yetkinlik bazlı mülakatlar, gerek görüldüğü takdirde sunumlar, teknik yetenek ve bilgi sınavları ile iş başı değerlendirmeleri gibi araçların kombinasyon halinde kullanılması yoluyla açık pozisyonlar için değerlendirilmektedir.



Gençlerin gözünde ASELSAN'ın marka değeri her geçen gün artmaktadır. Bu değerin gereklerini yerine getirmek ve yetenek havuzumuzu yüksek potansiyel sahibi, genç yetenekler ile beslemek önem arz etmektedir. Bu nedenle liseler, üniversiteler ve öğrenci toplulukları ile işbirliklerine önem verilir. Liseli gençlere ASELSAN'ın faaliyet alanları hakkında ve ASELSAN ailesinin bir parçası olmak için önlerinde uzanan eğitim hayatını şekillendirmek üzere tanıtım yapılır, danışmanlık verilir. Üniversitelerin düzenledikleri kariyer fuarlarına, öğrenci topluluklarının düzenledikleri seminer ve panellere katılarak hem ASELSAN'ı tanıtacak hem de teknolojik gelişimin endüstriyel yansımalarını gençlerle paylaşma fırsatı yaratacak ortamlar oluşturulmaktadır.

Akademik başarısı yüksek gençlere kariyer danışmanlığı yapılarak ve öğrencilere yerleşkemizde okul gezileri düzenlenerek teknoloji ve yeniliklerin hayata geçirilmesini ilk elden görme fırsatı sunulmaktadır. Stajyerlik ve aday mühendislik programları ile son sınıf mühendislik öğrencilerine konularında uzman profesyonellerle çalışma imkanı yaratılmaktadır. Türkiye'de sınırlı sayıda şirkette görülebilecek ölçekteki projelerin hayata geçirilmesini gözlemlemek öğrenciler için çok iyi bir fırsat olmaktadır.

Kurumumuzun internet sitesinde bulunan iş başvuru formunu dolduran herkes aday olabilmekte, başvuru formu üzerinden yapılan değerlendirmeler neticesinde adaylara başvurularına ilişkin geribildirim mümkün olan en kısa sürede sağlanmaktadır. Adaylarımız, istedikleri zaman, İnsan Kaynakları Direktörlüğü ile e-posta ve/veya telefon ile irtibata geçerek başvuruları hakkında detaylı bilgi alabilmektedirler.

3. PERFORMANS DEĞERLENDİRME SİSTEMİ



Değişen iş ve piyasa koşullarına adapte edilebilen ve faaliyet alanımızdaki gelişmeler doğrultusunda ortaya çıkan ihtiyaçlara göre güncellediğimiz bir bireysel performans yönetim sistemimiz (BPYS) bulunmaktadır. BPYS modeli ile şirketimizde yüksek performans kültürünün tüm çalışanlar tarafından benimsenmesini sağlamak temel amacımızdır. Çalışanlarımızın unvanları ve görev tanımlarına göre belirlenmiş olan yetkinlik setleri ile ASELSAN Kurumsal Karnesi'nden gelen bireysel iş sonuçları BPYS modelimizin ana girdilerini oluşturmaktadır. BPYS modelinde değerlendirilen yetkinlikler eğitim ve gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesinde kullanılırken, çalışanların iş sonuçlarının değerlendirilmesi ödüllendirme ve ücretlendirme süreçlerinde etkili olmaktadır. Ayrıca yöneticilerimizin yetkinlikleri 360 derece değerlendirme yöntemi ile değerlendirilmekte ve performans geribildirim süreci de farklı kişilik envanterleri ile desteklenmektedir.

BPYS modeli sonuçları kariyer yönetimi, ücretlendirme ve ödüllendirme sistemlerimizin temelini oluşturmaktadır. Değerlendirme sonuçları doğrultusunda yüksek potansiyele sahip çalışanlar belirlenmekte ve çalışanlar için öngörülebilir bir kariyer planlaması yapılması mümkün olmaktadır. Düşük performans gösteren çalışanlarımızın ise iş sonuçları ve yetkinlik seviyelerinin iyileştirilmesi için eğitim ve gelişim programları hazırlanmaktadır.

4. ÇALIŞANLARA SUNULAN ÖĞRENME ve GELİŞİM İMKANLARI

Öğrenme ve Kurumsal Gelişim Direktörlüğü ASELSAN'daki çalışanların sürekli yetkin olması misyonuyla gerçekleştirdiği faaliyetler ile ASELSAN'da çalışan bireylerin ve takımların kurumsal olarak birbirine entegre bir şekilde gelişmesini hedeflemektedir. Bu hedef doğrultusunda, Öğrenme ve Kurumsal Gelişim Direktörlüğü'nün vizyonu, ASELSAN'daki tüm öğrenme ve gelişim faaliyetlerinin, ASELSAN stratejileri ve iş planları ile hizalanmasını, ölçülmesini ve iyileştirilmesini sağlayacak bir sistem ile yürütülmesini sağlamaktır.

Öğrenme ve Kurumsal Gelişim Direktörlüğü tarafından ASELSAN'ın kurumsal hedeflerini ve stratejilerini desteklemeye, bireysel ve kurumsal öğrenme ve gelişimi sağlamaya, çalışanların yetkinlik ve performans düzeyini artırmaya, bilgi paylaşımını yaygınlaştırarak kurumsal hafıza oluşturmaya katkı sağlayacak faaliyetler gerçekleştirilmektedir.

Nitelikli ve sürdürülebilir entelektüel sermaye, ASELSAN'da artı değer yaratan tasarım ve geliştirme faaliyetleri için temel oluşturmaktadır. Şirketimizin entelektüel sermayesini artırmak için çalışanlarımızın öğrenme ve gelişimine yapılan yatırım, aynı zamanda ASELSAN'da verimlilik,

inovasyon ve çalışan memnuniyetinin artırılmasına katkı sağlamakta; şirkete bağlı, ASELSAN kültürünü benimsemiş, motivasyonu yüksek bir çalışan profili yaratmaktadır. Öğrenme ve Kurumsal Gelişim Direktörlüğü, çalışanlarımızın hayat boyu eğitimi ile sadece kişisel gelişimi değil kurumsal gelişimi de hedeflemektedir. Öğrenme ve gelişim faaliyetlerinin iş sonuçlarında yarattığı etkinin ölçümü ve raporlanması ile sürekli iyileştirilen bir öğrenme ve gelişim sistemi kurulmaktadır. Yetkinlik modelleri tanımlanmakta, çalışanlarımızın kariyer yolları boyunca almaları gereken eğitimlerin belirlendiği bir öğrenme ve gelişim programları kataloğu oluşturulmaktadır.

Öğrenme ve Kurumsal Gelişim Direktörlüğü ASELSAN çalışanlarının gelişimlerini ve öğrenme gereksinimlerini karşılayabilecek süreçleri geliştirerek mevcut sistemi ASELSAN'a özgü, etkili, yenilikçi, esnek, dinamik, öngörülü ve sürdürülebilir bir sisteme dönüştürmek üzere çalışmaktadır. Bu kapsamda, şirket içerisinde öğrenme ve gelişim faaliyetlerinin sürdürülmesinde yetkinlik bazlı uygulamalara geçilmesi için ASELSAN görev tanımları, süreç ve stratejileri, çalışanların kariyer yolları ile uyumlu, ASELSAN'ın kurumsal hedeflerini karşılayacak ASELSAN'a özgü bir Yetkinlik Modeli geliştirilmektedir.

Yetkinlik Modeli kullanılarak, her bir çalışanın sahip olduğu yetkinlikler ve iş tanımı gereği sahip olması gereken yetkinlikler arasındaki fark analiz edilecektir. Öğrenme ve Kurumsal Gelişim Direktörlüğü'nün temel amaçlarından biri, analiz sonucunda elde edilen yetkinlik ihtiyaçlarını kullanarak öğrenme ve gelişim ihtiyaçlarını belirlemek ve bu ihtiyaçları karşılayacak öğrenme ve gelişim programlarını oluşturmaktır. Böylece, ASELSAN stratejileri ile hizalanmış şekilde gerçekleştirilen öğrenme ve gelişim programları ile ASELSAN çalışanlarına, gelişen teknolojiler ve yeni iş alanları ile ilgili bilgi ve beceriler proaktif bir planlama sonucunda kazandırılacaktır.

ASELSAN Yetkinlik Modeli aynı zamanda, şirketin sahip olduğu entelektüel sermayenin ölçülmesi, yetkinlik bazlı iş ve proje planlarının yapılması, bölümlerin yetkinlik gereksinimlerine göre çalışan ihtiyaçlarının belirlenmesi, kritik pozisyonlar için yedekleme ve kariyer planlamalarının yapılmasının da dahil olduğu kritik insan kaynakları ve kaynak planlama fonksiyonlarının iyileştirilmesi için alt yapı oluşturmaktadır. Yetkinlik Modeli, hem çalışan performansına hem de şirket performansına olumlu etki sağlayacak, ASELSAN'ın entelektüel sermayesini sürekli geliştirecek ve insan kaynağının sürekli yetkin olmasını sağlayacak stratejik bir araçtır. ASELSAN Yetkinlik Modeli çalışmaları kapsamında ASELSAN'da çalışan tüm tasarım mühendislerinin sahip olmaları gereken teknik yetkinliklerin belirlenmesi ile ilgili çalışma Öğrenme ve Kurumsal Gelişim Direktörlüğü tarafından yürütülmekte olup çalışmanın büyük bir kısmı tamamlanmıştır. Bu çalışma kapsamında, öncelikli olarak şirket yapısına, görev tanımlarına hakim ve alanında uzman ASELSAN çalışanlarından çalışma ekipleri oluşturulmuştur. Çalışma sonucunda elde edilen bilgiler, ASELSAN içerisinde yürütülecek olan insan kaynakları ve organizasyonel gelişim faaliyetlerinin sürekli iyileştirilmesi için kullanılmaktadır.

Öğrenme ve Kurumsal Gelişim Direktörlüğü, ASELSAN'da mesleki bilgi paylaşımının yaygınlaştırılmasını, kurumsal hafızanın korunmasını, edinilen derslerin ve en iyi uygulama örneklerinin etkin bir şekilde paylaşılmasını sağlayarak Sektör Başkanlıkları ve Genel Müdür Yardımcılıkları arasındaki sinerjiye katkıda bulunulmasını amaçlamaktadır. Bu kapsamda, özellikle Sektör Başkanlıklarından gelen bilgi paylaşımı talepleri değerlendirilmekte, talep eden bölümlerdeki temsilcilerle ilgili alanlarda üniversiteler ve ilgili kurum/kuruluşlar ile ASELSAN Sektör Başkanlıkları arasında bilgi günleri, çalıştay, seminer gibi bilgi paylaşım faaliyetleri düzenlenmektedir. 2017'de ODTÜ Endüstri Mühendisliği Bölümü ile gerçekleştirilen "Savunma Sistemleri Yönetiminde Karar Destek Sistemleri" çalıştayına 11 öğretim üyesi ve 83 ASELSAN çalışanı ile birlikte yaklaşık 94 kişi katılmış; çalıştayda Endüstri Mühendisliği Bölümü öğretim üyeleri tarafından dört bilgilendirme sunumu yapılmıştır. ASELSAN Teknoloji Transfer Müdürlüğünden Sn. Alper Gerçek'in anlatımıyla düzenlenen "Endüstri 4.0 Bilgi Günü"ne 402 ASELSAN çalışanı katılmıştır. Boğaziçi Üniversitesi Bilgisayar Mühendisliği Bölümü'nde doktora yapmakta olan ASELSAN Doktora Bursiyeri Arda Çelebi'nin doktora çalışmalarını anlattığı seminere 21 ve Doktora Sonrası Araştırma Bursiyeri Cevahir Çığla'nın NASA/Caltech Jet İtki Laboratuvarında (JPL) gerçekleştirdiği bir yıllık çalışmalarını anlattığı seminere 121 ASELSAN çalışanı katılmıştır.

Öğrenme ve Kurumsal Gelişim Direktörlüğü, her yıl sınıfiçi eğitimler için yıllık eğitim planlarını yayınlamakta ve her iki ayda bir revize etmektedir. Şirket yerleşkelerimizde çalışanlarımıza çeşitli eğitimlerin verildiği sınıflar bulunmaktadır. ASELSAN iç eğiticileri tarafından verilen sınıf eğitimleri, Öğrenme ve Kurumsal Gelişim Direktörlüğü tarafından düzenlenen ve danışmanlık firmaları veya akademisyenler tarafından verilen sınıf eğitimleri ve çalışanlarımızın çeşitli firmalarda veya üniversitelerde katıldığı münferit eğitimler ASELSAN çalışanlarına sunulan başlıca eğitim faaliyetleridir.

Sınıfiçi eğitimlerin yanında, ASELSAN çalışanlarına çeşitli alanlarda Öğrenme ve Kurumsal Gelişim Direktörlüğü koordinatörlüğünde uzaktan eğitimler verilmiştir. Kurumsallaşma anlayışını tüm çalışanlara daha etkin bir şekilde yaymak, çalışanların gelişimini sağlamak için sürdürülebilirliliğin göstergelerinden olan ASELSAN politikalarını içeren Rüşvet ve Yolsuzluk ile Mücadele ve Etik İlke, Değer ve Davranış Kuralları gibi uzaktan eğitimlere ek olarak İç Kontrol Farkındalık Eğitimi ve Temel Çevre Bilinci Eğitimi gibi eğitimler ASELSAN'da ilgili bölümlerce tasarlanmış ve ASELSAN çalışanlarının kullanıma açılmıştır.

2017 yılında çalışan başına ortalama 14 saat eğitim gerçekleşmiş olup, çalışanlar toplam 75.748 saat eğitim almıştır. Bunlara ek olarak, yasal zorunluluk olarak alınan İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimleri 39.649 saattir. Öğrenme ve Kurumsal Gelişim Direktörlüğü tarafından çalışanlara sağlanan tüm eğitimlere ilişkin bilgiler Kurumsal Kaynak Planlama (KKP) Sistemine kaydedilmektedir.

ASELSAN stratejik hedeflerinin her bir birim ve çalışana indirgenmesi ve ASELSAN stratejileri ile uyumlu ve ölçülebilen hedefler içeren bireysel hedef kartları oluşturulması amacı ile bireysel hedef belirleme çalışmaları 2017 yılında başlatılmıştır. 2017 yılında Sektör Başkanı'na doğrudan bağlı olan birimlerin yöneticilerinin katılımı ile gerçekleştirilen toplantılar sonunda, bu birimlerin hedef kartlarında yer alacak kritik performans göstergeleri tanımlanmıştır. 2018 yılında tüm bölümlerin hedef kartları oluşturulacaktır.

Öğrenme ve Kurumsal Gelişim Direktörlüğü'nün misyonu ve vizyonu doğrultusunda faaliyetlerinin belirli standartlara uygun olarak gerçekleştirilmesi, ölçülmesi ve sürekli iyileştirilmesi için gerekli süreçler tanımlanmış, tanımlanan süreçlerin dokümanları oluşturulmuştur. Mevcut süreç dokümanları gözden geçirilerek dokümanlarda gerekli güncellemeler ve sürekli iyileştirmeler yapılmaktadır. Süreç olgunlaştırma çalışmaları hızla devam etmektedir.

Tüm öğrenme ve gelişim faaliyetlerinin sonuçlarının yapılan işe ve çalışana olan katkısının ölçülmesi, ölçümlere göre iyileştirme yapılması ve Öğrenme ve Kurumsal Gelişim Direktörlüğü'nün ihtiyaçları doğrultusunda doğru planlama, tasarım, bütçeleme ve raporlama yapılabilmesi, öğrenme ve gelişim süreçlerinin entegre olarak yürütülebilmesi için bilişim altyapısının etkin kullanımı şarttır. Bu kapsamda, öğrenme sürecinin her aşamasını ele alabilen, yetkinlik bazlı öğrenme ve gelişim süreçlerini karşılayacak, yetkinlik analizi yapabilen; veri toplama, eğitim içerikleri ve öğrenme sürecini yönetebilen, dokümantasyon, izleme, raporlama ve e-öğrenme hizmetlerini sağlayabilen yazılımlar ve bilişim altyapılarının iyileştirilmesi konusunda çalışmalar devam etmektedir. Yürütülen çalışmalar dahilinde ASELSAN'ın ihtiyaç duyduğu bilişim altyapısı için fonksiyonel analizler yapılmış ve kullanıcı tarafındaki sistem gereksinim özellikleri belirlenmiştir. Aynı zamanda şirket içi altyapılar ve mevcut kaynakların da iyileştirilmesi sağlanarak faaliyetlerin etkin bir şekilde yürütülmesi esas alınmaktadır.

ASELSAN ayrıca koleksiyonunun büyük bir kısmı savunma sanayi, mühendislik, teknoloji ve ve bilgi sistemleri kitapları, dergileri ve elektronik veri tabanlarından oluşan çok gelişmiş bir kütüphaneye sahiptir. Kütüphanede; 17.350 basılı kitap vb. materyal, 805 CD/DVD koleksiyonu, 51 periyodik dergi aboneliği, 223.400 elektronik kitap, 4.100 elektronik dergi, 940.000 elektronik doküman/konferans tutanakları ile 160.000 elektronik standart bulunmaktadır. Çalışanlarımız eğitim materyallerine de kütüphane kataloğundan erişebilmektedir.

ÜNİVERSİTE SANAYİ İŞBİRLİĞİ

Doktora, Bütünleşik Doktora ve Araştırma Bursları

ASELSAN burs programlarının amacı, ASELSAN için stratejik önemi olan alanlarla ilgilenen öğrencileri ve çalışanlarımızı destekleyerek, yeni teknolojilere yönelik bilgi seviyemizi artırmak üzere uzun vadede insan gücümüzü geliştirmektir. Bu programlar kapsamında, ASELSAN

personeli yurt dışında yüksek lisans, doktora, bütünleşik doktora ve araştırma programları için desteklenmektedir. Ek olarak, Türk akademisyenlerinin yurt içi ve yurt dışında doktora/bütünleşik doktora, yurt dışında araştırma veya ASELSAN'da araştırma yapma konularında desteklendiği burs programı mevcuttur.

ASELSAN yurt içi doktora burs programı 2008 yılında başlamış olup, diğer burs programları 2015 yılında yürürlüğe girmiştir. Şu ana kadar 24 öğrenci doktora ve araştırma burslarından faydalanmıştır. 2017 yılında burslarımız ile desteklediğimiz 3 öğrenci, 2008 yılından bu yana toplamda 13 öğrenci doktora/araştırma çalışmalarını tamamlamıştır. 2017 yılında 5 doktora öğrencisi daha ASELSAN yurtiçi doktora bursu ile desteklenmektedir. Doktora bursu azami 4 yıl, bütünleşik doktora bursu azami 5 yıl, araştırma bursu ise azami 1 yıl süre ile verilmektedir.

Staj

Staj ASELSAN'da önemli bir süreç olup her yıl Haziran-Eylül ayları arasında, yaklaşık 900 yükseköğretim öğrencisi ASELSAN'da yaz stajı yapmaktadır. Staj süresince bölümler öğrencileri gözlemlemekte ve onları gelecekteki olası çalışanlar olarak değerlendirmektedir. Stajları sona erince, İnsan Kaynakları Direktörlüğü uygun olan öğrencilerle mülakatlar yapmakta ve onları aday mühendis olarak işe almaktadır. Aday mühendislik ASELSAN tarafından uygulanan özel bir programdır. Bu programda öğrenciler, lisans eğitimlerinin son yılında haftada 3 yarım gün ücretli olarak ASELSAN'da çalışmaktadır. Mezun oldukları zaman ise işe alınabilmektedirler.

Ayrıca, Meslek Lisesi, Meslek Yüksekokulu ve Teknoloji Fakültesi öğrencilerine Eylül-Haziran ayları arasında mesleki eğitim imkânı tanınmaktadır. Her sene 300'den fazla öğrenci mesleki eğitimlerini ASELSAN'da yapmaktadır. Bu program 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu gereği yürütülmektedir.

5. ASELSAN AKADEMİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM PROGRAMI

ASELSAN Akademi Lisansüstü Eğitim Programı, ASELSAN'ın ihtiyaç duyduğu kaliteli ve konusunda uzmanlaşmış personel sayısının artırılması ve şirket personelinin ASELSAN Teknoloji Yol Haritası'ndaki konularda tez çalışmaları yaparak bilgi birikiminin geliştirilmesi amacıyla hayata geçirilmiştir.

1 Ağustos 2017 tarihinde Yükseköğretim Kurulu Başkanlığında YÖK ile ASELSAN arasında ASELSAN Akademi Lisansüstü Eğitim Programı işbirliği protokolü imzalanmıştır. ASELSAN Akademi, Türkiye'de ve hatta dünyada bu anlamda uygulanan ilk model olma özelliğini taşımaktadır. YÖK koordinasyonunda birden çok üniversitenin bir araya getirilip tek bir program kapsamında iş birliği modeline dâhil olması ve hatta üniversiteler arası işbirliğinin oluşturulması ASELSAN Akademi modelinde sağlanmıştır.

ASELSAN Akademi, Gazi Üniversitesi, Gebze Teknik Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi ile birlikte Bilgisayar, Elektrik-Elektronik, Makine ve Malzeme

Mühendisliği yüksek lisans ve doktora programlarını başlatmıştır. ASELSAN, Türkiye'de ilk defa uygulanan 4. nesil üniversite modeli ile bir yandan program dâhilindeki personeline, çalışmakta olduğu projelere uygun tez çalışması yaparak rekabet üstünlüğünü artıran yenilikçi çözümlere ulaşılmasını hedeflerken diğer yandan da program dâhilindeki üniversitelerin akademisyenlerine sahip olduğu uygulamalı teknolojik altyapılarda çalışma imkânı sunmaktadır.



Bu modelde ilk defa bir sanayi kuruluşu (ASELSAN), birden fazla üniversitenin dış kampüsü olma niteliğini kazanmıştır. Bu sayede ASELSAN çalışanları, ASELSAN'dan ayrılmadan lisansüstü eğitimlerine çalıştıkları alanlarda devam etme imkânına kavuşmuşlardır. Programa dâhil olan üniversitelerin Fen Bilimleri Enstitüleri tarafından belirlenen Lisansüstü Eğitim Yönetmelikleri ve kurallarına (öğrenci kabul şartları, zorunlu dersler, program kısıtları vb.) göre program yürütülmekte ve öğrenci ilgili üniversiteden yüksek lisans ya da doktora diplomasını almaktadır.

Programın temel amacı, ASELSAN personelinin ASELSAN'da çalıştığı projeler ile ilgili konularda dersler alıp lisansüstü tez çalışmalarını yapabilmesidir. Akademik bakış açısına sahip personelin Ar-Ge projelerinde görevlendirilmesi ile savunma sanayi alanında yenilikçi teknolojilerin geliştirilmesi ve kritik teknolojilerin millileştirilmesi ivme kazanacaktır. Personelin ASELSAN'ın misyon ve vizyonuna uygun olarak savunma sanayi alanında yüksek lisans/doktora tez ve araştırma konularında eğitim alması sağlanacaktır.

Programın bir diğer amacı da üniversite - sanayi işbirliğini arttırıp üniversitelerle sanayinin birlikte projeler yapabileceği ortamı sağlamasıdır.

ASELSAN personelinin şirketin faaliyet alanı içindeki bilgi birikimlerinin geliştirilmesi ve ülkemizde faaliyet gösteren diğer paydaşların (üniversiteler, Ar-Ge merkezleri, enstitüler, alt yükleniciler vb.)

uygulamalı akademik gelişimlerine katkı sağlanması misyonu ile hayata geçirilen ASELSAN Akademi, Türkiye için önemli ve beklentilerin çok yüksek olduğu yeni ve yenilikçi bir model olmuştur.

ASELSAN Akademi Modeli, lisansüstü programa başvuran ve gerekli koşulları sağlayan adayın (ASELSAN çalışanı) yer aldığı/alacağı projelere uygun dersler almasını ve tez çalışması yapmasını sağlamaktadır. Böylece aday, amaç odaklı çalışmayı görevinin bir parçası olarak gerçekleştirmektedir. ASELSAN da konusunda uzman elemanlar yetiştirmekte, tez çalışmasında ortaya çıkacak sonuçları projelerinde kullanabilmekte ve rekabet üstünlüğünü artıran yenilikçi çözümlere daha kolay ulaşabilmektedir. Personelimizin yüksek lisans ve doktora tezlerinin projelerimize ölçülebilir katkı sağlayacak şekilde ilerlemesinin sağlanması öncelikli hedefimizdir.

Akademi programının sürdürülebilirliğini sağlamak için çalışmalarımızın ayrı bir Akademi binasında devam etmesi hedeflenmektedir.



6. KARİYER YÖNETİMİ

Çalışanlarımızın gelişimini desteklemek amacı ile tasarlanmış bir kariyer yönetim sistemimiz bulunmaktadır. Kariyer yönetim sistemi, terfiler ile yüksek potansiyel ve performansa sahip çalışanların ödüllendirilmesini ve şirket içinde farklı iş alanları arası geçişler ile tüm çalışanların yetkinlik düzeylerinin geliştirilmesini desteklemektedir.

Çalışanlarımız oluşturulan kariyer haritalarına, şirket içindeki açık pozisyonlara ve iştiraklerimizdeki kariyer fırsatlarına dair bilgilere "İntranet Portalı'ndan" erişebilmektedir. Yöneticilerimiz ekiplerinde yer alan çalışanlarının bilgilerine kendilerine özel olarak hazırlanan yönetim raporları ile ulaşabilmektedir. Kariyer yönetim süreçlerinde yöneticilerimize ve çalışanlarımıza ASELSAN'ın kariyer uygulama prensipleri hakkında bilgi verebilmek için İnsan Kaynakları çalışanları görevlendirilmiştir. Ayrıca İnsan Kaynakları Yardım Masası aracılığıyla da tüm çalışanlarımız İnsan Kaynakları çalışanları ile her an iletişime geçebilmektedir.

ASELSAN'ın global bir teknoloji şirketi olma vizyonu doğrultusunda büyüyen yurtdışı operasyonları ve uluslararası proje ortaklıkları çalışanlarımıza yurtdışında kariyer imkanı sunulmasına olanak sağlamaktadır. Yetenek havuzlarında yer alan ve kariyer gelişimleri yakından takip edilen çalışanlarımız yeni fırsatları değerlendirmeye hazır olduklarında farklı ülkelerde bulunan iştiraklerimizdeki pozisyonlar için değerlendirmeye alınmaktadır. Yurtdışı iştiraklerde

görevlendirilen çalışanlar, en az 3 yıl olmak üzere burada çalışmakta ve görevin sona ermesi ile kazanmış olduğu deneyim doğrultusunda ASELSAN'a geri dönerek yeni bir pozisyona yerleştirilebilmektedir. Bunun yanı sıra uluslararası proje ortaklıklarında görevlendirilen çalışanlarımız farklı ülkelerden araştırmacıların yer aldığı gruplarda ileri teknoloji ürünlerinin geliştirilmesine katkıda bulunma fırsatı yakalamaktadır.

7. ÜCRETLENDİRME VE YAN HAKLAR



Şirketimizde yüksek performansı destekleyen, adil, objektif ve anlaşılır bir ücretlendirme sistemi uygulanmaktadır. Rekabetçi ücret yapımızın yanı sıra çalışanlarımıza sunulan olanakların bir kısmı şu şekildedir:

- ✓ **Özel Sağlık Sigortası:** Tüm çalışanlarımıza (talep etmeleri halinde grup poliçemiz üzerinden indirimli olarak eş ve çocuklarına da) farklı plan alternatifleri ile çok geniş kapsamlı özel sağlık sigortası poliçesi sunulmaktadır.
- ✓ **Yemek:** Öğle yemekleri çalışanlarımıza yerleşkelerimizde yer alan yemekhanelerde sunulmakta veya yemek hizmeti verilemeyen işyerlerimizde yemek fişi verilmektedir. Ayrıca fazla mesaiye kalacak çalışanlarımıza talep etmeleri halinde sandviç hazırlanmaktadır.
- ✓ **Ulaşım:** Tüm yerleşkelerimizde sadece merkezi noktalara değil; semtlere kadar uzanan geniş servis / ulaşım imkânımız bulunmaktadır. Ayrıca, fazla mesaiye kalan çalışanlarımız için de belirli saatlerde servis imkânı sağlanmaktadır. Bu uygulama ile çalışanlarımızın binek araçlarını kullanma oranı azaldığından çevre kirliliğini önlemeye katkı sağladığımız değerlendirilmektedir.
- ✓ **Sosyal Etkinlik Bütçesi:** Tüm çalışanlarımız için her yıl yenilenen, çalışanların bölümleri ile birlikte gerçekleştirebilecekleri ve şirketimiz tarafından finanse edilen sosyal etkinlikler

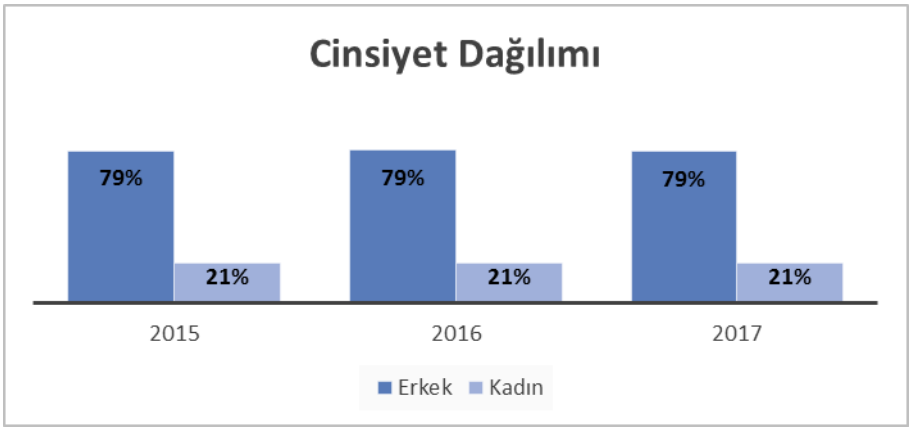
bulunmaktadır. Böylece çalışanlarımızın iş dışında da bir araya gelerek birbirleri ile daha yakın ilişkiler kurmalarına olanak sağlanmaktadır.

- ✓ **Lisansüstü Eğitim Olanakları:** Tüm çalışanlarımız için görev tanımları ile uyumlu alanlarda yapacakları yüksek lisans ve doktora eğitimi kapsamında kullanılabilecek ücretli okul izni olanağı bulunmaktadır. Lisansüstü çalışanlarımızın üniversitelere gidiş-gelişlerini kolaylaştırmak amacıyla eğitim yılı boyunca okullara servisler ile ulaşımları sağlanmaktadır.
- ✓ **Kütüphane Hizmeti:** Tüm yerleşkelerimize hizmet veren ve bünyesinde elektronik yayınlardan, süreli yayınlara kadar uzanan geniş kaynak yelpazesine sahip kütüphanemiz bulunmaktadır.
- ✓ **Spor Alanı:** Çalışanlarımızın pek çok spor dalında yararlanabileceği spor alanlarımız mevcuttur. Sağlıklı yaşamı desteklemek üzere diyetisyenlerimizin yardımıyla kilo verme programları yürütülmektedir.
- ✓ **Revir Hizmeti:** Çalışanlarımıza hizmet veren doktorlarımız ve hemşirelerimiz bulunmaktadır.
- ✓ **Kreş:** Çalışanlarımızın 0-6 yaş arasındaki çocukları için kreş hizmeti bulunmaktadır. Kreşimiz bünyesindeki emzirme odaları tüm ASELSANlı annelere hizmet vermektedir.
- ✓ **Doğum İzni:** Hamile çalışanlarımız için yasa ile uyumlu olarak doğum öncesi ve sonrası kullanılmak üzere toplam on altı haftalık ücretli izin hakkı mevcuttur. Doğum yapan çalışanlarımız ayrıca altı aya kadar ücretsiz izin kullanma hakkına sahiptir. Bir yaşın altında bebeği bulunan çalışanlarımızın gün içinde kullanabilecekleri 1,5 saat emzirme izinleri vardır. Hamileliğin ilk ayından itibaren çalışanlarımız günde 1 saat hamilelik izni kullanabilirler. Hamile çalışanlarımız İnsan Kaynakları ile iletişime geçtiklerinde, kendilerine hamilelikleri boyunca ve doğum ile doğum sonrasında ihtiyaç duyacakları bilgileri içeren bir dosya sunulmaktadır.
- ✓ **Babalık İzni:** Eşleri doğum yapan çalışanlarımız için 5 işgünü babalık izni verilmektedir.
- ✓ **Yıllık İzin:** Deneyimli olarak işe alınan çalışanlarımızın yıllık ücretli izin süreleri, geçmiş hizmetleri de göz önünde bulundurularak hesaplanır.
- ✓ **Tatil Organizasyonları:** Turizm şirketleri/acenteleri ile yapılan sözleşmelere istinaden çalışanların özel tatil konaklamalarında indirimli fiyatlar alınabilmektedir.

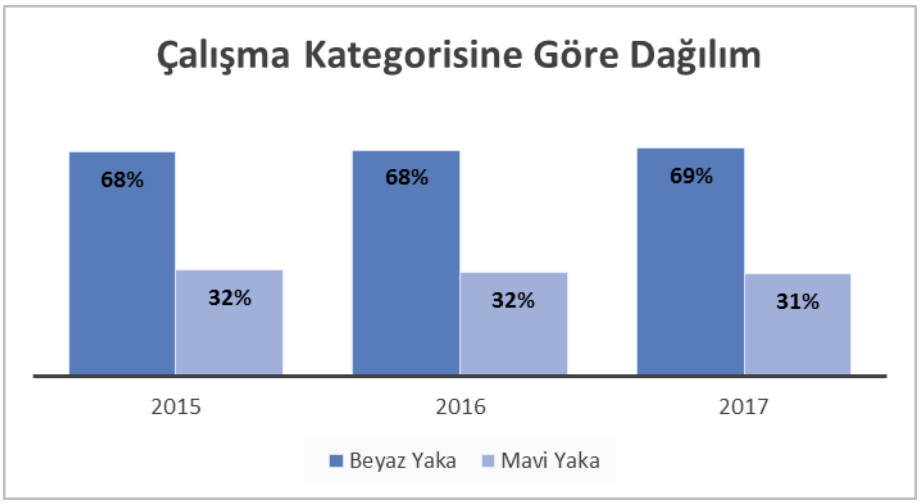
8. ÇALIŞAN PROFİLİ

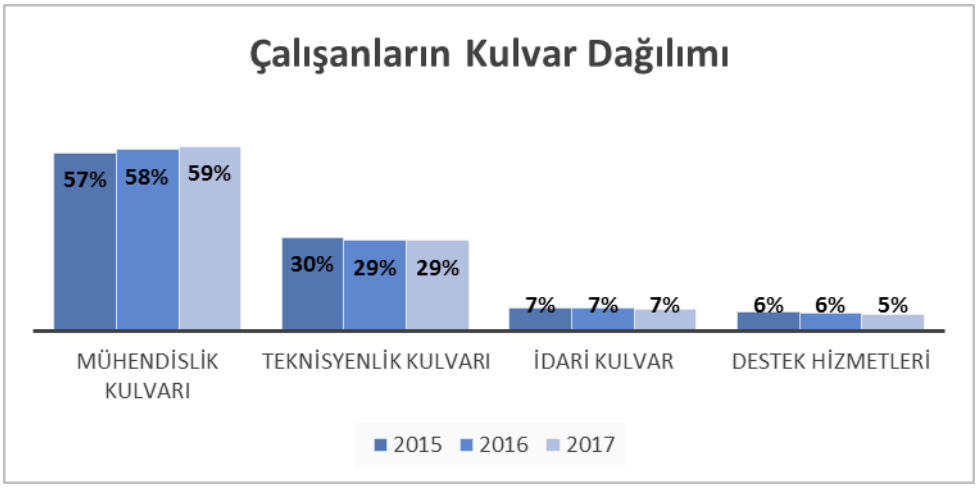
ASELSAN'ın işgücü kapasitesi 2017 yılında % 10'luk artış göstermiştir. Son üç yılda yıllık ortalama 645 yeni çalışan ASELSAN bünyesine katılmıştır.

Bu süreçte çalışanların kadın ve erkek dağılımı aynı kalmıştır.



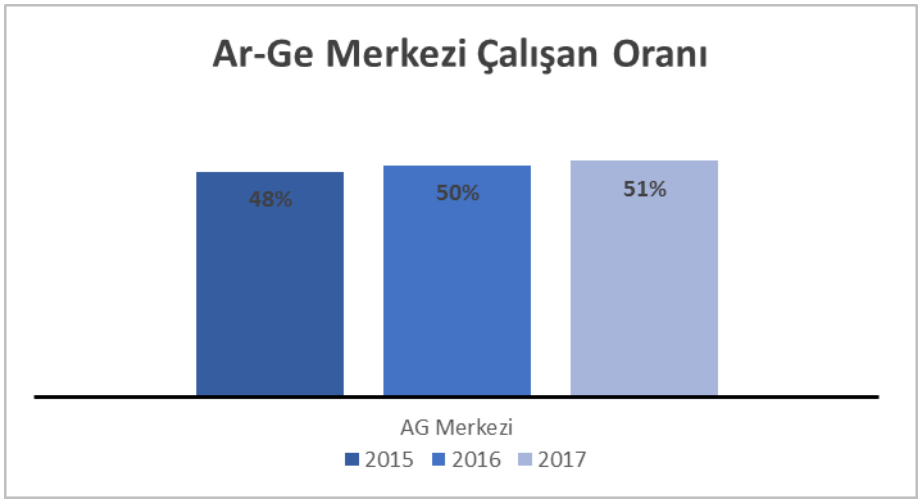
2017 sonu itibariyle mühendislik, idari ve bazı destek kadrolarını ifade eden beyaz yakalı çalışanlar tüm ASELSAN çalışanlarının %69'unu, teknisyen ve diğer destek kadrolarından oluşan mavi yakalı çalışanlar ise %31'ini oluşturmaktadır. Geçtiğimiz üç yılda beyaz yakalı çalışan oranı %1 artacak şekilde değişmiştir.





Yukarıda yer alan grafik verilerinden de anlaşıldığı gibi, mühendislik kulvarı, ASELSAN'ın çalışan dağılımında en yüksek yüzdeye sahiptir. ASELSAN'da çalışan mühendislerin oranında son üç yılda %2'lik bir artış yaşandığı gözlenmektedir.

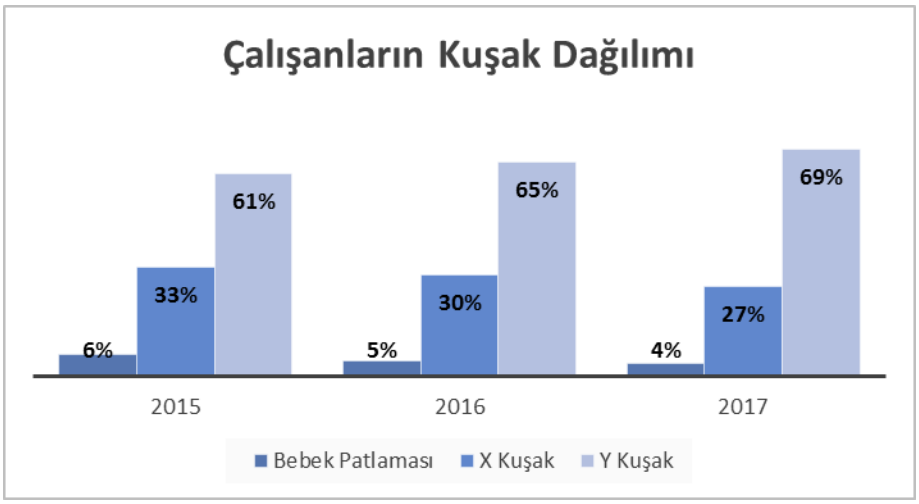
Bir diğer önemli veri ise ASELSAN bünyesinde yer alan Ar-Ge çalışanlarının yüzdesidir. Ar-Ge merkezlerinde görev alan çalışanlarımız, toplam çalışanlarımızın yarısını oluşturmakta ve Şirket içerisindeki sayıları yıllar içerisinde artmaktadır.



2017 yılı sonu itibariyle ASELSAN çalışanlarının yaş ortalaması 34 olup mezuniyet durumu lisans ve üzeri olan çalışan oranı %69'dur.

Eğitim Durumu	2015	2016	2017
Diğer	5%	4%	4%
Meslek Lisesi/Teknik Lise	15%	15%	13%
Önlisans/Meslek Yüksek Okulu	12%	12%	14%
Lisans	32%	33%	35%
Yüksek Lisans	33%	33%	31%
Doktora ve Üstü	3%	3%	3%

Şirketimizde jenerasyon dağılımına bakıldığında Y kuşağı payının hızla arttığı, bebek patlaması ve X kuşak olarak adlandırılan jenerasyonların temsilcilerinin oranının ise azaldığı gözlenmektedir. Bu nedenle artan Y kuşağına yönelik, takdir ve ödül bazlı uygulamalar geliştirilmesinin yanı sıra her kuşağa en iyi şekilde uyacak yaklaşımların iyileştirilmesi Şirketimizin önem verdiği konular arasındadır.



Son 3 yıl verileri incelendiğinde ortalama gönüllü ayrılış oranı %2,3 olarak hesaplanmıştır.

9. İÇ İLETİŞİM

ASELSAN çalışanlarının sahip olduğu en önemli yetkinliklerden biri olan "İletişim"i, çalışanlar ve bölümler arasında artırmak için Şirketimiz bünyesinde elektronik ortamda bilgi paylaşım platformu olarak intranet kullanılmaktadır. Yönetsel kararlar, Şirket içi düzenlemeler, bölüm faaliyetleri, Şirket haberleri ve diğer birçok duyuru intranet aracılığıyla çalışanlarla günlük olarak paylaşılmakta, böylece çalışanların her konuda bilgi sahibi olmaları sağlanmaktadır.

Çalışanlarla ve çalışanlar arası iletişimi güçlendirmek için ayrıca;

- ✓ Yönetim Kurulu üyeleri ve Genel Müdür dâhil olmak üzere tüm ASELSAN yöneticilerinin uygulamakta olduğu "açık kapı yöneticiliği" sayesinde çalışanlar her konudaki görüşlerini ve problemlerini yöneticilerle birlikte değerlendirme imkânı bulmaktadırlar.
- ✓ Çalışanların beklentilerine cevap verebilmek, sorunları ilk ağızdan dinleyebilmek ve karar alma süreçlerine çalışanları da dâhil edebilmek amacını taşıyan ve personelin seçimle kendi temsilcisini belirlediği bir "Personel Temsilciliği" bulunmaktadır. Genel Müdür belirli aralıklarla Personel Temsilcileriyle toplantıda ve/veya öğle yemeğinde bir araya gelerek personelin sorunlarını ve önerilerini dinleme ve Şirket hakkındaki bazı bilgileri paylaşma imkanı bulmaktadır. Ayrıca, Personel Temsilciliği Yönetimi yılda bir kez Yönetim Kurulu Toplantısına katılmaktadır.



- ✓ Bunların yanı sıra çalışanların beklentilerini, fikirlerini ve önerilerini üst yönetim ile paylaşabildiği ve ASELSAN Paylaşım Portalı altında yer alan ve "Dilekler" olarak adlandırılan bir bölüm bulunmaktadır. Bu platformun amacı;
  - o Personelin beklentilerinin ve problemlerinin üst yönetime iletilmesini sağlamak,
  - o Kendilerini ilgilendiren kararların zamanında ve doğru olarak paylaşımını gerçekleştirmek,
  - o Karar alma süreçlerine katılımlarını sağlamak,
  - o Şirket yönetimiyle arasındaki iletişimi artırmak ve

  bu sayede; motivasyon ve aidiyet duygusunun artırılmasına katkı sağlamaktır. Aynı portal üzerinde ayrıca teknik konularda bilgi paylaşımı olanağı sunulmaktadır.

- ✓ ASELHOT Türk Halk Dansları Kulübü aracılığı ile çalışanlarımız geleneksel dansları deneyim etme şansı bulmaktadırlar.
- ✓ ASELSAN Türk Halk Müziği ve Türk Sanat Müziği Korolarının verdiği ücretsiz yıllık konserlerde çalışanlar ve aileleri bir araya gelme imkânı bulmaktadırlar.

- ✓ Çalışanlar arasında futbol, voleybol, tenis, masa tenisi ve bowling turnuvaları düzenlenmektedir.
- ✓ Üst yönetimin desteği ile çalışanlar tiyatro ve konserler için kolayca bilet bulabilmektedirler.
- ✓ ASELSAN'ın kuruluş yıldönümü olan 14 Kasım tarihinde Ulu Önder Atatürk'ün kabri ziyaret edilmekte ve Anıtkabir'de çekilen hatıra fotoğrafı yıl içerisinde muhtelif yerleşkelerimizde sergilenmektedir.
- ✓ ASELSAN'ın faaliyet alanı ile ilgili stratejik/teknolojik hedefleri paralelindeki konularda ileriye dönük eleman yetişmesini sağlamak amacıyla personelin lisansüstü eğitim ve doktora programlarına katılmasında gerekli kolaylıklar sağlanmaktadır.
- ✓ Personele özel sağlık sigortası hizmeti sunulmaktadır.
- ✓ ASELSAN personelinin vefat etmesi durumunda, cenazeye ASELSAN adına çelenk gönderilip, basında 'Vefat İlanı' yayınlatılarak ailesine vefat yardımı ödenmektedir.
- ✓ ASELSAN personelinin evlenmesi durumunda, nikâh salonuna/eve ASELSAN adına çiçek sepeti gönderilmekte, ayrıca maddi yardımda bulunulmaktadır. Benzer şekilde, çocuğu olan personele de çeşitli hediyeler verilmektedir.

10. SOSYAL PERFORMANS



- ✓ ASELSAN çalışanları her yıl Kızılay tarafından düzenlenen "Kan Bağışı" kampanyasına katılmakta ve Kızılay'ın kan açığını kapatmasına yardımcı olmaktadırlar.
- ✓ ASELSAN çalışanları üniversitelerde ders vermenin yanı sıra devlet kurum ve kuruluşları için bilirkişilik yaparak deneyimlerini paylaşmaktadırlar.
- ✓ ASELSAN Türkiye'nin ilk ve en geniş teknoloji tabanlı girişimcilik yarışması olan "Yeni İşler ve Yeni Fikirler"'i desteklemekte ve Savunma Sanayi Kategorisi Özel Ödülü'nü vermektedir.
- ✓ Çalışanlarımız güncel sağlık konularında bilgilendirilmekte ve işyeri stresi, sigara bırakma, kalp hastalıkları ve emzirme başlıklarında düzenlenen seminerlere katılabilmektedirler.
- ✓ ASELSAN'da engelli vatandaşlarımız için istihdam olanağı yaratmak ve engelli çalışanlarımızın şirket bünyesinde çalışma koşullarını mümkün olan en iyi seviyeye ulaştırmak için her türlü kaynak kullanılmaktadır.

11. İŞ HAYATI – ÖZEL HAYAT DENGESİ



İş hayatı ve özel yaşam arasında dengeyi bulabilmek günümüzde tüm çalışanların karşı karşıya kaldıkları en önemli zorluklardan bir tanesidir. Bu dengenin sağlanamaması halinde sadece çalışanlar değil aile ve yakın çevreleri de çeşitli zorluklar yaşamaktadır. İş hayatı-özel yaşam dengesini tutturmada iş yerinde geçirilen zaman son derece önemlidir çünkü uzun çalışma saatleri çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atarak, stres düzeylerinin yükselmesine sebep olabilmektedir. ASELSAN çalışanları haftada 42,5 saat çalışmakta olup mesai saati sabah 7.30'da başlar ve akşamüzeri 16.35'te sona erer. Bu yolla çalışanlarımızın sabah ve akşam saatlerinde yoğun trafiği yaşamalarının da önüne geçilmektedir. Akşam mesai saatimizin erken bitmesi çalışanlarımıza kendileri ve/veya aileleri için zaman ayırabilme imkânı tanımaktadır. ASELSAN çalışanları ayrıca esnek mesai yapabilmektedirler; bu da çalışma saatlerini günlük zorunlulukları çerçevesinde planlamalarına olanak sağlamaktadır.

12. İNSAN HAKLARI



İnsan türünün en önemli misyonu insan haklarına ve temel özgürlüklere saygı duyulmasını ve bu saygının yayılarak devamını sağlamaktır. Şirketimiz bünyesinde, biz de, bu hakların anlaşılıp saygı ile korunmasının bilincindeyiz. ASELSAN çatısı altında her birey, dil, din, ırk, cinsiyet, politik ve diğer görüşler ile ulusal ve sosyal kökeninden bağımsız olarak eşittir. Her ASELSAN çalışanının, başkalarının hak ve özgürlüklerine duyarlı olmak ve bu hak ve özgürlükleri tehdit etmemek şartıyla istek ve ihtiyaçlarını dile getirme hakkı mevcuttur. Herkes, yaşamını, hürriyetini ve kişisel güvenliğini devam ettirme özgürlüğüne sahiptir. Bu kapsamda çalışanlarımızın herhangi bir tür işkenceye (fiziksel veya psikolojik) maruz kalmadığı, kaba, insanlık dışı ve/veya onur kırıcı davranış veya cezaya tabi tutulmadığı, aksi söz konusu olduğunda bu mağduriyetin giderilmesi için tüm yasal ve anayasal haklara sahip olduğunun güvencesi çalışanlarımıza verilmektedir.



ENTEGRE YÖNETİM SİSTEMİ

ASELSAN'da, ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi ve OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Yönetim Sisteminin şartlarını karşılamak üzere kurulan Entegre Yönetim Sisteminin (EYS) amacı; sistemin uygun şekilde uygulanması, geliştirilmesi ve etkinliğinin sürekli olarak iyileştirilmesi için gerekli olan faaliyetleri sürdürmektir. 2017 yılında, ISO 14001:2007 standardından ISO 14001:2015 standardına geçiş için çalışmalar yapılmıştır. Uluslararası belgelendirme yetkisine sahip dış denetim firması tarafından Macunköy, Gölbaşı ve Akyurt yerleşkelerinde gerçekleştirilen ISO 14001:2015 Çevre Yönetim Sistemi ve OHSAS 18001:2007 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi denetimi sonucunda, ASELSAN yönetim sistemleri tek sertifika altında birleştirilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile Çevre konusunda gerçekleştirilen tüm çalışmalar Genel Müdür tarafından imzalanmış olan ASELSAN EYS Politikası çerçevesinde yürütülmektedir.

EYS Politikası çalışanlarla; İSG panoları, İSG televizyonları, intranet sistemi ve eğitimler gibi iç iletişim araçları vasıtasıyla paylaşılmaktadır. Aynı zamanda internet sitesi üzerinden de diğer paydaşların bilgisine sunulmaktadır.

EYS kapsamında; sistemin ara kontrolü, yılda bir defa Genel Müdür tarafından yetkilendirilen Yönetim Temsilcileri tarafından gerçekleştirilen iç tetkiklerle sağlanmaktadır. Bu tetkik; test, periyodik muayene vb. faaliyetlerin belirlenmiş kriterlere (yasal mevzuat, standartlar, kurum politikası ve hedefleri) uygunluğunu tespit etmek için yapılır.

Tüm yerleşkelerde yılda bir defa üst yönetimin katılımı ile Yönetim Gözden Geçirme (YGG) Toplantıları gerçekleştirilmektedir. Toplantılarda; Çevre ve İSG Politikası, her yıl için belirlenen amaç, hedef, yönetim programı, iç ve dış tetkik sonuçları, düzeltici ve önleyici faaliyetlerin durumu, Çevre ve İSG konularında şikâyet ve öneriler, çevre ve iş kazaları, yasal ve diğer şartlara uygunluğun değerlendirilmesi, izleme ve ölçme sonuçları, iyileştirme faaliyetleri ve önceki YGG toplantılarında alınan kararların izlenmesi konuları görüşülerek; OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Standardı ile ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemleri gözden geçirilmektedir.

Sistemin sürekli iyileştirilmesine yönelik olarak yapılan tetkik ve toplantılar sonucunda hazırlanan raporlar, tesis sorumlusuna sunulmakta ve tesis bünyesinde muhafaza edilmeleri sağlanmaktadır.

Bağımsız kuruluşlar tarafından yapılan denetimlerin yanı sıra düzenli aralıklarla gerçekleştirilen kuruluş içi sistem denetimleri ile de yönetim sistemlerinin etkinliği ve sürekliliği garanti altına alınmaktadır.

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

ASELSAN'da iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri yasal yükümlülüklerin ötesinde, iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturmak amacıyla tasarlanmaktadır.

Tüm çalışmalar, üst yönetim tarafından belirlenen politika çerçevesinde yürütülmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Politikası ile ASELSAN;

- ✓ İş sağlığı ve güvenliği konusunda yasal ve diğer şartların gerekliliklerini yerine getirerek, sürekli iyileştirme için standartların ötesinde başarılı bir performans sergilemeyi,
- ✓ İş kazaları ile meslek hastalıklarına neden olabilecek tehlikeleri belirlemeyi, azaltmayı ve ortadan kaldırmayı,
- ✓ Eğitim ve diğer faaliyetler ile çalışanların, iyi bir iş sağlığı ve güvenliği bilincine sahip olmasını ve tüm personel tarafından ortak sorumluluk olarak benimsenmesini,
- ✓ Sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturarak iş sağlığı ve güvenliğini en üst düzeye çekmeyi,
- ✓ Tüm çalışanlarla beraber stajyer, ziyaretçi ve alt yüklenici firma personelinin uygulama ve gelişimine katkı sağladığı, güçlü bir iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturmayı,
- ✓ İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hedeflerin belirlendiği yönetim gözden geçirme çalışmaları ile iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi performansının sürekliliğini sağlamayı

taahhüt eder.



Belirlenen politika çerçevesinde yürütülen çalışmaların amacı; işyeri ortamında muhtelif sebeplerden dolayı ortaya çıkabilecek tehlikeleri bertaraf ederek riskleri minimize etmek, böylece

çalışanların ve iş ortamının güvenliğinin yanı sıra işyeri çevresinin de güvenli alanlar olarak kalmasını sağlamaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda farkındalığı artırmak için yapılan tüm çalışmalar, alınan kararlar ve İş Sağlığı ve Güvenliği yönetimine yönelik operasyonel sorumluluk; şirketin en üst yönetim seviyesinde temsil edilmektedir. ASELSAN'da İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarının koordinasyonu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları (İSGK) tarafından sağlanmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları düzenli aralıklar ile toplantı yaparak, çalışmalar konusunda değerlendirmede bulunmakta ve İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili kararlar almaktadır. 2017 yılında 36 adet İş Sağlığı ve Güvenliği Kurul Toplantısı gerçekleştirilmiştir.

Kurul tarafından; meydana gelebilecek acil durumlara hazırlıklı olmak, acil durum tedbirlerini gözden geçirmek, personelin acil durum hareket tarzlarını öğrenmesini sağlamak ve acil durum ekiplerinin olaya müdahale etme becerilerini geliştirmek maksatlarıyla her yıl planlı yangın, deprem ve bina boşaltma tatbikatları icra edilmektedir.

İSGK tarafından, tüm personele yaptığı işe uygun olan İSG eğitimlerinin her ay verilmesi sağlanmaktadır. 2017 yılında 8.313 personele farklı konularda İSG Genel Eğitimi, 1.183 stajyer öğrenciye İSG Temel Eğitimi ve 273 personele İlkyardım Eğitimi olmak üzere, farklı konularda (ergonomi, yüksekte çalışma, fiziksel ve kimyasal risk etmenleri, yasal mevzuat vb.) toplam 51.816 saatlik İSG eğitimi verilmiştir.

İSGK tarafından gerekli görülen alanlarda ortam ölçümleri (toz, gaz, gürültü, termal konfor, aydınlatma vb.) yapılarak, uygun olmayan çalışma ortamları standartlara uygun hale getirilmektedir. İçme suları her ay düzenli olarak analiz ettirilmektedir.

Üretim alanları, tamirat/tadilat/inşaat alanları, test yapılan alanlar (ASELSAN içi ve dışı) vb. gibi alanlarda ortam kontrolleri gerçekleştirilerek meydana gelmesi muhtemel iş kazalarının önüne geçilmeye çalışılmaktadır. Meydana gelen bütün iş kazalarının temel nedenleri İSGK tarafından irdelenmekte ve alınabilecek önlemler tespit edilmektedir. Kazalarla ilgili olarak Kaza İnsidans Oranı (KİO) hesaplamaları yapılarak kazaların aylık takibi sağlanmaktadır. Ayrıca; herhangi bir yaralanma veya mal hasarı gibi bir zarara neden olmayan olaylar (ramak kala) da kayıt altına alınarak, ileride ortaya çıkabilecek iş kazalarının önüne geçilmeye çalışılmaktadır.

İSGK üyelerinin katılımı ile ASELSAN'da her alanda risk analizi çalışmaları yapılmaktadır. Risk analizi çalışmaları sayesinde; ilgili birimlerle işbirliği yapılarak, yapılan işe ve tesisin özelliğine göre, öncelikli olarak tehlikeleri kaynağında yok etme prensibine uygun şekilde İSG tedbirlerinin alınması sağlanmaktadır. Ayrıca; emek gücünün yoğun olarak kullanıldığı bölümlerde ise ergonomik risk analizi çalışmaları gerçekleştirilmektedir.

ASELSAN, hijyen şartlarının gerekliliklerini yerine getirerek sürekli iyileştirme sağlamayı, hijyen bilincinin tüm personel ve ilgili tedarikçiler tarafından ortak sorumluluk olarak benimsenmesini

ve hijyen faaliyetlerini en üst düzeye çekmeyi amaçlamaktadır. Tüm personelin ortak bilinci ile sürdürülebilirliği sağlanabilecek hijyen çalışmalarının desteklenmesi için, her yerleşkede Sağlık Merkezi Birimi önderliğinde Hijyen Kurulu oluşturulmuştur. Kurulun amacı, personelin ortak kullanım alanlarında ve ilgili bazı tedarikçilerde hijyen tetkiki gerçekleştirerek, hijyen uygulamaları için gerekli düzeltici faaliyetleri önermek ve tedbirler konusunda yol göstermektir.

İş Sağlığı ve Güvenliği talimatlarına uymak, her türlü iş kazası, riskli durum ve ramak kala durumlarını bildirmek; tüm çalışanların öncelikli görevidir. Hedeflere ulaşmadaki en önemli araçlar ise sistemli saha denetimleri, bildirilen ramak kalaların analizleri, İSG yardım masası çalışmaları ve çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği kurallarını içselleştirmesi için hayata geçirilen İş Sağlığı ve Güvenliği programlarıdır.

Entegre Yönetim Sistemleri faaliyetleri hakkındaki iletişimin artırılması için 2017 yılında İSG Televizyonları kullanılmaya başlanmıştır. Yerleşkenin en çok çalışan sirkülasyonunun olduğu alanlarda konumlandırılan monitörler ile; İSG ile ilgili haberler, önemli duyurular, dikkat edilmesi gereken hususlar vb. bilgiler çalışanlar ve ziyaretçiler ile paylaşılmaktadır. Ayrıca, 2017 yılında EYSM intranet sayfası güncellenerek; daha etkin iletişimin sağlanabileceği bir sayfa oluşturulmuştur.

İş Sağlığı ve Güvenliği konusundaki farkındalığı artırmak için geliştirilen projeler, uygulamalar ve sürekli eğitim programları ile de çalışanlarının bu konuda bilinçlenmeleri sağlanmaya çalışılmakta ve sürdürülebilir bir İş Sağlığı ve Güvenliği kültürü oluşturulmasına gayret gösterilmektedir. Bu maksatla; 2017 yılında Entegre Yönetim Sistemleri etkinlik faaliyet planı hazırlanmıştır. Hazırlanan ve üst yönetim tarafından desteklenen bu plan doğrultusunda aylık olarak çalışmalar yürütülmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda personelin ilgisini çekmek ve bilinçlendirmek amacı ile “Slogan Yarışması” düzenlenmiştir. Yarışmada dereceye giren ilk 3 slogan sahibine çeşitli ödüller verilmiştir. Birinci seçilen slogan tesiste uygun alanlara asılmıştır. İSG farkındalığını artırmak maksadıyla iç iletişim ağı etkin olarak kullanılmaktadır.

Çalışanların, risk farkındalığını artırmak için “Riski Gidermek Elinde” yarışması 2017 yılında düzenlenmiştir. Değerlendirme Komitesi tarafından ilk 3’e seçilen katılımcılara ödülleri verilmiştir.

İSG farkındalığını artırmak ve Kişisel Koruyucu Donanım kullanımının önemini vurgulamak için ise özçekim etkinliği düzenlenmiştir. Çalışma hayatı ile iş sağlığı ve güvenliğini entegre edebilmek adına, tüm yerleşkelerde İSG temalı bardaklar kullanılmaktadır.

Çalışanların moral, motivasyon ve iyilik hallerinin devamının sağlanması amacıyla sene içerisinde konu hakkında tanınmış kişiler ile söyleşiler gerçekleştirilmektedir. ASELSAN’a gelen ziyaretçi, altyüklenici ve taşeron personelinin, ASELSAN’da bulunduğu süre içerisindeki çalışmaları esnasında uymaları gereken; İş Sağlığı Güvenliği (İSG) ve Çevre kapsamındaki kurallar ve yerleşkenin riskleri hakkındaki gerekli bilgiler tesis girişinde görsel video ve broşür ile kendilerine

aktarılmaktadır. ASELSAN yetkilileri tarafından, ilgili kişinin belge ve bilgileri kontrol edildikten sonra tesise girişe müsaade edilmektedir.

Çalışanları bilgilendirmek amacı ile İş Sağlığı ve Güvenliğinin farklı konularında el broşürleri hazırlanarak personele dağıtılmaktadır.

Yönetim sistemlerinin gereği olarak sadece ASELSAN Yerleşkelerinde değil; çalışılan alt yüklenicilerin ve tedarikçilerin de yasal ve diğer şartlara uygun çalışmalar yürütmesi önem taşımaktadır. Bu kapsamda üst yönetimin de desteği ve talebi ile; ASELSAN ana tedarikçisi olan firmalara yıl içerisinde Entegre Yönetim Sistemleri Müdürlüğü tarafından firma ziyaretleri gerçekleştirilmektedir. Firmalarda tespit edilen bulgular ve öneriler, firma yetkililerine ve ASELSAN yönetimine iletilmektedir.

İSGK, her yılsonunda o yılki çalışmaları değerlendirmek ve elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları belirlemek maksadıyla bir rapor hazırlayarak üst yönetimin bilgisine sunmaktadır.

2. ÇEVRE YÖNETİMİ



Çevreyi değerli bir hazine olarak gören ASELSAN, gelecek nesiller için çevrenin en iyi şekilde korunması gerektiği inancı ile; çalışmalarını üst yönetim tarafından belirlenmiş Çevre Yönetim Sistemi Politikası çerçevesinde yürütmektedir. Çevre yönetim anlayışının temelini oluşturan Politika, iç ve dış paydaşlarla iç iletişim araçları ve internet sitesi üzerinden paylaşılmaktadır.

ASELSAN Çevre Yönetim Sistemi Politikamız;

- ✓ Faaliyetlerimizin, ürün ve hizmetlerimizin çevre boyutlarını ve etkilerini dikkate alarak çevresel riskleri belirlemede ve yönetmede yasal ve diğer şartlara uymayı,
- ✓ Kuruluşun amacı ve bağlamı kapsamındaki hususlara uyum sağlamayı,
- ✓ Küresel iklim değişikliğinin etkilerini azaltmak için sera gazı emisyonlarını izlemeyi ve şeffaf bir biçimde raporlamayı,
- ✓ Doğal kaynakların verimli kullanılmasını ve atıkların azaltılmasını sağlamayı,

- ✓ Çevreyle ilgili ulusal ve uluslararası alanda geliştirilen sürdürülebilirlik programlarını dikkatle izlemeyi ve sürdürülebilirlik katma değerini en üst düzeyde oluşturmayı,
- ✓ Tüm çalışanlarla beraber stajyer, ziyaretçi ve alt yüklenici firma personelinin uygulama ve gelişimine katkı sağladığı güçlü bir çevre bilinci oluşturmayı,
- ✓ Çevreyi gelecek nesillere aktarılacak bir emanet olarak görmeyi,
- ✓ Doğal çevremizi korumaya ve kirliliği önlemeye odaklanarak, her düzeyde çalışanın katkısıyla çevre performansını sürekli iyileştirmeyi ve geliştirmeyi taahhüt ederiz

olarak belirlenmiştir.

ASELSAN iş süreçlerinde; enerji, sera gazı ve hava emisyonları konularının yanı sıra doğal kaynak tüketimi ve atık yönetimi gibi konuların çevresel olumsuz etkilerinin azaltılmasını hedeflemektedir.

Çevre politikası ve yönetim sistemi doğrultusunda üretim süreçleri sonucunda oluşan atıkların bertaraf edilmeden önce en aza indirgenmesi ve kaynağında ayrıştırılarak maksimum düzeyde geri kazanılmasını öngörülmektedir.

ASELSAN'da çevre güvenliği ile ilgili olarak alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulamadan doğan sorunların değerlendirilmesi amacıyla Çevre Güvenliği Kurulu (ÇGK) çalışmalarını yürütmektedir. Çevresel konulardaki tüm çalışmalarda takip ve kontrol görevi Çevre Görevlisi tarafından yerine getirilmektedir. ÇGK, çevre güvenliği önlemlerinin uygulanmasını kontrol ederek; devamlılığın sağlanmasını, kolaylaştırıcı yöndeki önerilerin saptanmasını, uygulamanın kalitesinin ve verimliliğinin artmasını sağlamaktadır. Yılda bir defadan az olmamak üzere ÇGK toplantıları icra edilmektedir. Ayrıca; her yıl iç tetkik gerçekleştirilmektedir. Çevre konusunda tesis içinde uygulanmak üzere el kitabı hazırlanarak, personelin kullanımına sunulmaktadır.

ASELSAN çalışanlarına her yıl düzenli olarak Çevre Eğitimleri verilmektedir. 2017 yılında çevrenin korunmasına ilişkin olarak toplam 2.514 çalışana eğitim verilmiştir. Bununla birlikte; ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi Standardı ve yasal mevzuat gereğince, olası bir kimyasal sızıntı-döküntü durumunda yapılması gerekenleri ortaya koymak ve bu tür çevresel kaza durumlarına personelin önceden hazırlıklı olmasını sağlamak maksadıyla tatbikatlar gerçekleştirilmektedir. Yapılan çalışmalar neticesinde; 2017 yılında herhangi bir çevresel kaza yaşanmamıştır.

Tesis/faaliyet için çevresel konularda gerekli olan izin, lisans ve belgelerin alınma, güncellenme ve yenilenme çalışmaları Çevre Görevlisi tarafından yürütülmektedir. Tüm operasyonlarda çevresel etki değerlendirmesi düzenli olarak yapılmaktadır. Tedarikçi seçimlerinde de çevresel performanslara dikkat edilmektedir.

Tehlikeli Maddelerin Uluslararası Karayollarında Taşınması Sözleşmesi (ADR) ve Tehlikeli Maddelerin Karayoluyla Taşınması Hakkında Yönetmelikte yer alan sorumlulukların yerine getirilmesi için Tehlikeli Madde Güvenlik Danışmanlığı alınmaktadır. Çalışmalardaki verimliliği

artırmak amacıyla 2017 yılında Tehlikeli Madde Güvenliği Yazılımının sisteme entegre edilme çalışmaları başlatılmıştır.

Çevre Görevlisi tarafından ayrıca; Aylık Değerlendirme Tutanağı hazırlanarak, tesisin çevre kapsamındaki durumu aylık olarak tesis/faaliyet sahibine/sorumlusunaraporlanmaktadır. Aynı zamanda her yılsonunda bir önceki yıla ait çalışmalar ile ilgili Çevre Performans Raporu hazırlanarak üst yönetime sunulmaktadır.

Çevreyi gelecek nesillere aktarılacak bir emanet olarak gören ASELSAN; 2017 Dünya Çevre Gününde orta okul öğrencileri arasında Çevre Resim Yarışması düzenlenmiş ve dereceye giren öğrencilere ödülleri tören ile takdim edilmiştir.

Atık Yönetimi

ASELSAN, temiz ve sağlıklı bir çevrenin gelecek nesillere aktarılması için; çevre etkilerini kontrol altına alarak kaynak kullanımını azaltmaya yönelik çevre amaç ve hedeflerini belirleyip çevresel performansını düzenli olarak takip etmektedir.

Çevre boyutlarının önemli çevresel sorunlar oluşturmaması için, her atık malzemenin çeşidine göre tasnif edilmesi, T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından yetkilendirilen lisanslı atık toplama kuruluşlarına teslim edilmesi ve kayıtlarının tutulması hem standartların hem de yasal mevzuatın gereklerindendir. Bu nedenle; açığa çıkan katı atıkların cinslerine göre tasnif edilerek geçici depolanmaları Çevre ve İş Sağlığı ve Güvenliği açısından zarar oluşturmayacak şekilde yapılmaktadır. Yasal mevzuat gereğince belirlenen periyodik ölçümler akredite olmuş kuruluşlar tarafından yapılmaktadır.

- ✓ Her türlü kimyasal maddelerle çalışılan ve uygun koşullarda bertarafı sağlanabilen atık sular; asit, alkali, kompleks ve yıkama suyu şeklinde tasnif edilir. Daha sonra faaliyet alanlarından kapalı sistem içinde yarı otomatik çalışan kimyasal arıtma tesisine ayrı hatlarla gönderilerek; buradaki arıtma işleminden sonra, yasal mevzuata uygun bir şekilde kanalizasyon sistemine verilmektedir.
- ✓ Proses kaynaklı ve ısınma amaçlı ortaya çıkan emisyon için; ilgili mevzuat kapsamında belirli periyotlarla gerekli ölçümler yaptırılarak, yasal mevzuat gereklilikleri yerine getirilmektedir.
- ✓ Evsel atıklar, ambalaj atıkları, tehlikesiz hurdalar, tehlikeli atıklar, elektronik atıklar ve özel atıklar (ömrünü tamamlamış lastik ve tıbbi atık) olarak ayrılır. İlgili yönetmelikler kapsamında her bir atık türü için ilgili bertaraf yöntemi izlenmektedir.
- ✓ Faaliyetler sonucu ortaya çıkan atık piller, atık aküler, atık kimyasallar, kimyasal ambalajları, kimyasallar ile kontamine olmuş her türlü malzeme, atık yağlar, yağlı talaşlar, elektronik atıklar, atık floresanlar ve atık filtreler tehlikeli atık kapsamında değerlendirilmektedir. Tehlikeli atıklar Geçici Depolama Alanında depolanmaktadır. Tehlikeli atıklar T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından Çevre İzni verilmiş firmalara

ve lisanslı taşıma araçlarına mevzuata uygun şekilde teslim edilmekte ve kayıtları tutularak ilgili mevzuat kapsamında atık beyanları yapılmaktadır.

- ✓ Madeni atık yağlar ve bitkisel atık yağlar ayrı ayrı depolanarak Çevre Görevlisi tarafından lisanslı toplayıcılara teslim edilmektedir.
- ✓ Sağlık Merkezi kaynaklı tıbbi atıklar ilgili yönetmelik kapsamında tanımlanan; sızdırmaz, kapaklı, üzerinde tıbbi atık tanımı ve biyolojik tehlike işareti bulunan kaplarda biriktirilerek yetkili mercilere teslim edilmektedir.

3. İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ VE KARBON YÖNETİMİ

Karbon Saydamlık Projesi (Carbon Disclosure Project – CDP) İklim Değişikliği Programı kapsamında; 2009 yılından beri ASELSAN'ın bu alandaki uygulamaları şeffaf bir şekilde raporlanmaktadır.



Şirketlerin iklim performansını değerlendirirken, iklim değişikliği, çevresel risk yönetimi ve karbon salınımını azaltma çabalarını dikkate alan CDP; ASELSAN'ın önem verdiği projelerden biridir.

ASELSAN'da, ISO 14064 Sera Gazı Raporlama Standardı çerçevesinde sera gazı envanteri hesaplanmakta ve yönetilmektedir. Bu çalışma kapsamında belgelendirme süreci her yıl tekrarlanmaktadır.

Üst yönetim tarafından Çevre Yönetim Sistemi Politikasına "Küresel iklim değişikliğinin etkilerini azaltmak için sera gazı emisyonlarını izlemeyi ve şeffaf bir biçimde raporlamayı taahhüt ederiz" hususu dâhil edilerek, bu konuda da kararlılık gösterilmiştir.

ASELSAN'ın karbon konusundaki hedefleri üst yönetim tarafından stratejik hedefler çerçevesinde belirlenmektedir. Hedeflerin gerçekleşmesi için Sera Gazı Yönetim Planı hazırlanarak uygulamaya alınmaktadır. Uygulamaların periyodik olarak gözden geçirilmesi ÇGK tarafından gerçekleştirilmektedir. 2022 yılına kadar karbon salınımında azalma hedeflenmiştir.

2017 yılında, Entegre Yönetim Sistemleri Müdürlüğü tarafından yapılan "Kurumsal Karbon Ayak İzi" raporlaması sonucu ASELSAN, B kategorisinde yer almıştır.

ASELSAN, icra edilen tüm faaliyetlerde karbon emisyonuna dikkat etmektedir. Personele bu konuda eğitimler verilerek bilinçlendirme çalışmaları yürütülmektedir. İklim değişikliği ve emisyon takibi konusunda Çevre Görevlisi görev yapmaktadır.

Fosil yakıtlar içerisinde çevreyi kirletmeyen ve daha az CO_2 oluşturan doğalgaz kullanılmakta olup kazan verimliliği %93-94 civarında gerçekleşmektedir. Bacalara filtre takılması suretiyle de karbon salınımı azaltılmaya çalışılmıştır. Ayrıca; kazan bacalarının ısısını geri dönüşümde kullanma amaçlı; enerjinin nasıl dönüştürüleceği ve nerede kullanılacağı ile ilgili çalışmalar devam etmektedir.

Emisyon ve Enerji

ASELSAN'da; enerji tüketimleri aylık bazda sürekli olarak takip edilmektedir. Meydana gelen artışların ve azalmaların nedenleri incelenerek, artışlar için önlemler alınmaktadır.

2017 yılında ASELSAN'ın ürettiği sera gazı emisyonlarını azaltmak için çeşitli çalışmalar gerçekleştirilmiştir:

- ✓ Degazörden atmosfere atılan çürük buharın ısısından faydalanmak amacıyla, geri kazanım eşanjör sistemi kurulmuştur.
- ✓ Test kulelerindeki VRF soğutma sistemlerinin flex kanalları izolasyonlu kanallarla değiştirilmiştir.
- ✓ Merkezi yumuşatma sistemi ve 500 tonluk yumuşak su deposu faaliyete geçirilerek, soğutma kulelerinde yumuşak su kullanımına geçilmiştir. Böylece, depozit oluşum hızı düşürülerek kulelerin daha verimli çalışması sağlanmış ve blöf miktarı azaltılarak, su ve kimyasal sarfiyatı düşürülmüştür.
- ✓ 2.000 adet 18W floresan ampul, 8W gücündeki led tube ampul ile değiştirilmiştir.

ASELSAN'ın 2015 ve 2016 yıllarında ürettiği emisyon değerleri karşılaştırmalı olarak aşağıdaki tabloda verilmiştir. 2017 yılı verilerinin raporlama çalışması 2018 yılında devam ettirilmektedir.

	2015	2016
Karbon Emisyon Oranı (t Co_2e)	46.676	50.650
1000 TL Ciro Başına Düşen Birim Emisyon Değeri (t Co_2e)	0,016	0,014
Isıtma (Doğalgaz) (m3)	3.766.828	4.156.372
Isıtma (Doğalgaz) Kaynaklı Emisyon (t Co_2e)	7.957	8.451
Yedek Güç Üretimi Jeneratör (Motorin)	99.799	92.345
Jeneratör (Motorin) Kaynaklı Emisyon (t Co_2e)	269	250
Üretim-Ofis Faaliyetleri Elektrik (kWh)	55.307.168	50.197.162
Üretim-Ofis Faaliyetleri Elektrik Kaynaklı Emisyon (t Co_2e)	29.714	28.543