

40 Yıl
aselsan

Sürdürülebilirlik Raporu 2014



İÇİNDEKİLER

GİRİŞ.....	2
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ	4
1. STRATEJİK YÖNETİM	4
2. KURUMSAL YÖNETİM	5
3. ETİK İLKELER.....	7
4. İÇ DENETİM.....	8
5. RÜŞVET & YOLSUZLUK	9
6. RİSK YÖNETİMİ	10
7. MENFAAT SAHİPLERİ İLE İLETİŞİM	11
SÜRDÜRÜLEBİLİR FAALİYETLER.....	16
1. TEDARİK ZİNCİRİ	16
2. BİLGİ SİSTEMLERİ	18
3. TESİS YÖNETİMİ	19
ÇALIŞAN GELİŞİMİ	22
1. SOSYAL ÇEŞİTLİLİK VE EŞİT FIRSATLAR.....	22
2. İŞE ALIM.....	23
3. PERFORMANS DEĞERLENDİRME SİSTEMİ.....	24
4. ÇALIŞANLARA SUNULAN EĞİTİM İMKANLARI	24
5. KARIYER YÖNETİMİ	27
6. ÜCRETLENDİRME VE YAN HAKLAR	28
7. ÇALIŞAN PROFİLİ	29
8. İÇ İLETİŞİM	35
9. SOSYAL PERFORMANS	37
10. İŞ HAYATI – ÖZEL HAYAT DENGESİ	38
11. İNSAN HAKLARI.....	38
12. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	39
ÇEVRE	42
1. ENTEGRE YÖNETİM SİSTEMİ (EYS)	42
2. ÇEVRE YÖNETİMİ	43
3. İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ VE KARBON YÖNETİMİ	45

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,
- Uzun vadeli, nitelikli, katma değer yaratmaya,
- Karlılığını geliştirmeye,
- Çalışanların sağlığını, güvenliğini sağlamaya,
- Çalışanların gelişimi için temel eğitimlerini sağlamaya,
- Topluma değer katmaya,
- Çevreyi korumaya

odaklıdır.

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



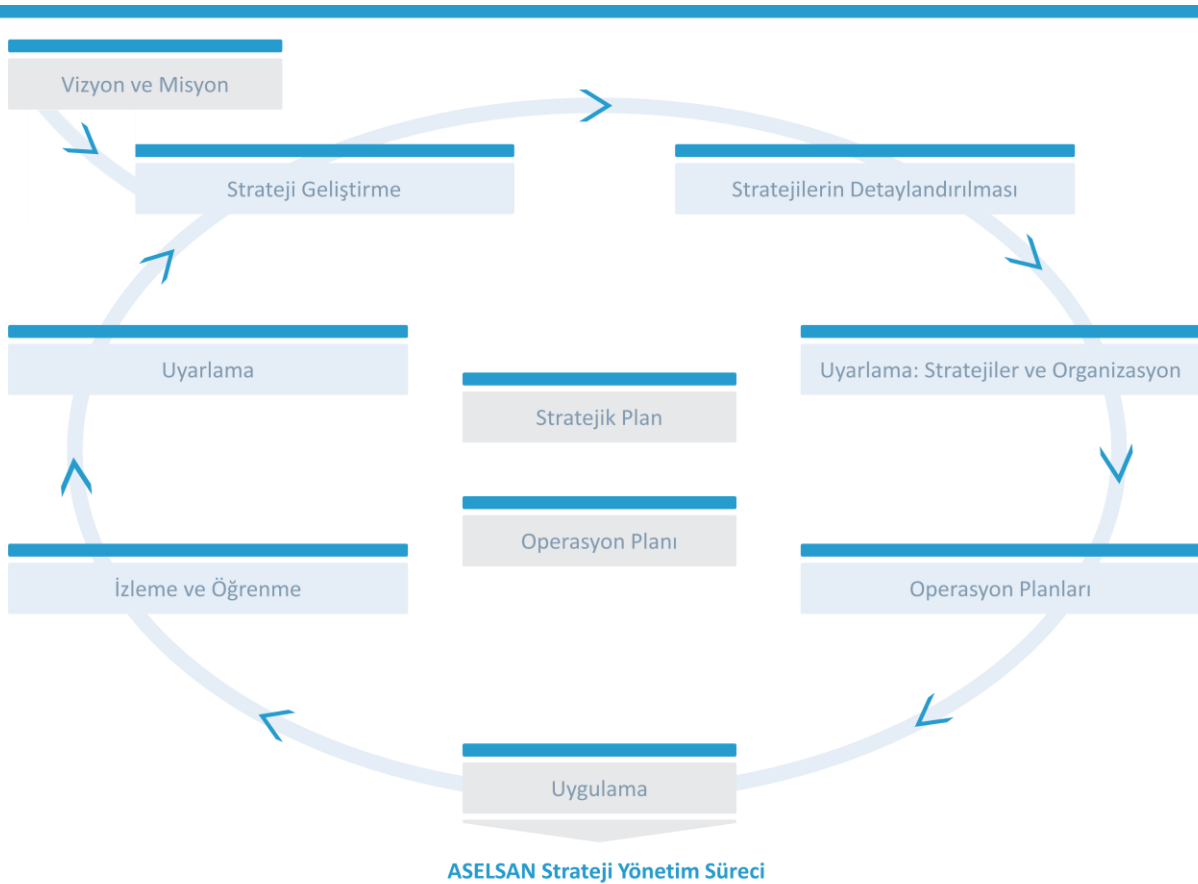
| SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ

1. STRATEJİK YÖNETİM

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 tarafından yönetilir.

ASELSAN, dünyadaki en büyük 50 savunma sanayi firmasından biri olmayı ve bu pozisyonunu güçlenerek, iyileştirmeyi hedeflemektedir. Bu hedef doğrultusunda, her yıl güncellenen beş yıllık stratejik plan ile iş planları ve üç yıllık bütçe hazırlanmaktadır. Bu yöntemle şirketin uzun dönem hedefleri göz önünde tutularak kısa ve orta vadeli hedefler belirlenmektedir. Bu hedefler doğrultusunda yürütülmesi gereken faaliyetler Sektör Başkanlıkları tarafından icra edilmekte ve dünyada yaygın olarak kullanılmakta olan Dengeli Kurumsal Karne (Balanced Scorecard) yöntemi ile performans değerlendirmesi yapılmaktadır.



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 dağıtım 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 faaliyet raporlarında yayınlanmaktadır.

Organizasyonumuzu ve faaliyetlerimizi sürekli olarak kurumsal yönetim ilkelerinin ışığında geliştirmekteyiz ve böylelikle kurumsal yönetim performansımızı artırmaktayız. Kurumsal yönetime verdiğimiz önemi göstermek adına 2012 yılında ilk kurumsal yönetim derecelendirme notumuzu 10 üzerinden 8.77 olarak aldık. ASELSAN, aldığı ilk notla derecelendirme yaptırmış 42 şirket arasına 22. sıradan girerek ve Türkiye'deki en iyi ikinci başlangıç notunu alarak önemli bir başarıya imza atmıştır. Kurumsal yönetimdeki ilerlememizin en önemli göstergesi 2014 yılında kurumsal yönetim notumuzun 10 üzerinden 9.09 seviyesine yükselmesidir. ASELSAN ayrıca ilk kurumsal yönetim notunu aldığı tarihten itibaren Borsa İstanbul'un Kurumsal Yönetim Endeksi'nde yer almaktadır.

ASELSAN'ın yönetim yapısı Genel Kurul tarafından seçilen bir Yönetim Kurulu'nun bulunduğu tek kademeli bir sistemdir. Yönetim Kurulu'nda icrada görevli üye bulunmamaktadır. Diğer bir deyişle, Yönetim Kurulu Başkanı'nın ve Genel Müdür'ün rolleri ayrıştırılmıştır. 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 ve İştirakler Müdürlüğü'nün faaliyetlerini de gözetmektedir. Komite yılda en az dört defa toplanmaktadır.

Riskin Erken Saptanması ve Yönetimi Komitesi: Şirketin operasyonel, stratejik, finansal ve diğer risklerini belirlemek ve şirketin kurumsal risk alma profiline uyumlu olarak yönetmek üzere üç Yönetim Kurulu üyesinin katılımıyla bu komite 2012 yılında kurulmuştur. 2014 yılı Nisan ayından itibaren üç Yönetim Kurulu üyesi ile çalışmalarına devam etmektedir. Komite başkanı bağımsız Yönetim Kurulu üyesidir. 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 İlkeleri 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 herkesin birbirine saygılı davrandığı, 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 gözetmesini sağlamak, yazılan en iyi kurullarla bile sağlanamayabilmektedir. 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 İlkeleri ve Davranış Kuralları hakkında kapsamlı bir eğitim sürecinden geçtikleri oryantasyon programına dahil olur. Etik Kurallar ile ilgili bilgilendirme süreci sadece ilk işe girişte başlayıp bitmez. Tüm ASELSAN'lıların 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 artırılması amacıyla Sektör Başkanlıkları ve Genel Müdür Yardımcılıkları tarafından bu alanda sorumlu çalışanlar belirlenmiştir. Tüm ASELSAN çalışanları bu sorumlulardan bilgi alabilmekte ve onlar vasıtasıyla etik ilkelere aykırı olduğunu düşündükleri davranışları ASELSAN Etik İlkeleri Kurulu'na iletebilmektedirler.

Etik ilkelere aykırı davranışlar, Etik İlkeleri Kurulu tarafından derhal değerlendirmeye alınmakta ve ilgili tedbirler üst yönetimin de bilgi ve katkısı dahilinde 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 sağlanır. İç denetim faaliyetlerinin en önemli rolü, Denetimden Sorumlu Komite ve Yönetim Kurulu'na risklerin etkili bir şekilde yönetildiği konusunda güvence sağlanmasıdır. 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.

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 Etik İlkeleri 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. Yasalara tam olarak uymaya, şeffaflığa ve hesap verilebilirliğe büyük önem veren ASELSAN; ülkemizde son dönemde risk yönetimi alanında uygulamaya sokulan yeni düzenlemelerin gereklerini eksiksiz yerine getirmiş bulunmaktadır. Bu süreçte risk yönetimi fonksiyonları, ASELSAN içinde etkin olarak yeniden yapılandırılmış ve güçlendirilmiştir.

ASELSAN'ın Kurumsal Risk Yönetimi politikası; maruz kalabileceği potansiyel riskleri öngörebilmek ve yönetmek amacıyla etkin ve verimli yöntem ve sistemler geliştirmek ve uygulamaktır. Bu kapsamda ASELSAN'ı etkileyebilecek potansiyel risklerin önceden tespit edilerek tanımlanması ve şirketin risk alma yaklaşımına uygun olarak bu risklerin yönetilmesinin sağlanması amacıyla Yönetim Kurulu üyelerinin de katılımıyla 2012 yılında Riskin Erken Saptanması ve Yönetimi Komitesi oluşturulmuştur.

ASELSAN'ın uzun vadeli hedeflerine ulaşmasına etki edebilecek stratejik, operasyonel, finansal, dış etkenler başlıkları altında riskler sınıflandırılmakta ve bu risklere yönelik tedbirler Kurumsal Risk Yönetim Komitesi tarafından periyodik raporlarla Yönetim Kurulu'na sunulmaktadır.

ASELSAN'da atık azaltma, dönüştürme ve tehlikeli atıkların atılması çevre açısından riskleri minimize edilecek şekilde yürütülmektedir.

7. MENFAAT SAHIPLERİ 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 anlayışını benimsedik.
- Nitelikli insan kaynağı işe alıyoruz.
- Çalışanlarımızın gelişimine yatırım yapıyoruz.
- Rekabetçi ücret politikamızı koruyoruz.
- Çalışanlarımızın motivasyonunu ve bağlılığını arttırıyoruz.
- Sürdürülebilir performans politikalarını destekliyoruz.

Pay Sahipleri

Pay sahiplerimize karşı en temel sorumluluklarımız ASELSAN'ın; hedefi doğrultusunda dünyadaki en büyük 50 savunma sanayii firması arasında yer almasını, 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 çerçevede 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 dahil 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 arttırmaya 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, çoğunluğu Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ) niteliğinde firmalardan oluşan yan sanayi ve alt yüklenici firmalarını sektördeki iş ortakları olarak görmektedir. 2014 yılında 420 adet yurtiçi altyüklenicimize yapılan ödemelerin ABD Doları karşılığı 293 Milyondur. Bu altyüklenicilerin 342'si KOBİ niteliğindedir.

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	Uluslararası
ATO (Ankara Ticaret Odası)	Armed Forces Communication and Electronics Association
ASO (Ankara Sanayii Odası)	European Telecommunications Standards Institute
OAİB (Orta Anadolu İhracatçılar Birliği)	The Association of Old Crow s
İMMİB (İstanbul Kimya, Maden ve Mamul İhracatçılar Birliği)	Advancing Global Communications
Taşınabilir Pİ Üreticileri ve İthalatçıları Derneği	Association of Connecting Electronics Industries
Tüm Akü İthalatçıları ve Üreticileri Birliği	Society of Photo-Optical Instrumentation Engineers
Ege Bölgesi Sanayi Odası	Institute of Electrical and Electronics Engineers
Savunma Sanayi İhracatçıları Birliği (OAİB Bünyesinde)	Optical Society of America
SASAD (Savunma ve Havacılık Sanayii İmalatçılar Derneği)	Peripheral Component Interconnect - Special Interest Group
TESİD (Türk Elektronik Sanayicileri Derneği)	Radio Technical Commission for Aeronautics
KALDER (Türkiye Kalite Derneği)	Digital Mobile Radio Association
Türkiye Bilişim Derneği (TBD)	National Defense Industry Association
Bilgi Güvenliği Derneği (BGD)	European Emergency Number Association
TÜTED (Tüm Telekomünikasyon İş Adamları Derneği)	Wisconsin Electrical Machines and Power Electronics Consortium
	TETRA

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 imkanları sağlamasının yanında, sanayinin teknoloji geliştirme faaliyetlerine giderek artan oranda katkı sağlamaktadır. ASELSAN, 2009 yılından bu yana 24 üniversite ile 262 projede 133 milyon ABD Doları tutarında işbirliği sağlamıştır.

Toplum

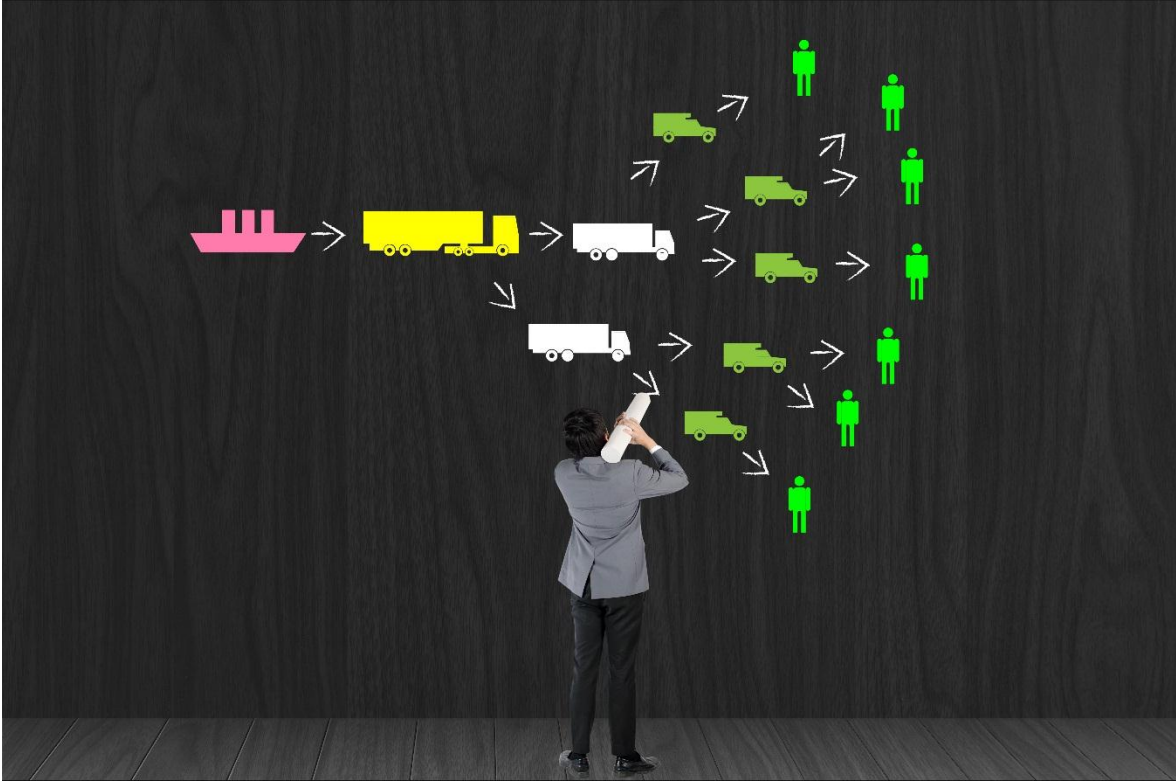
ASELSAN olarak topluma karşı en temel sorumluluğumuz; başta eğitim olmak üzere toplumun sosyal, çevresel ve ekonomik kaygılarının giderilmesine katkı sağlamayı faaliyetlerimizin bir parçası olarak görmektir. Kurumsal sosyal sorumluluk projelerimiz çalışanlarımızda aidiyet duygusunun gelişmesini sağlamaktadır. Çalışanlarımızın sosyal gelişime olan katkısının, yalnızca şirketimiz için değil toplumumuz için de katma değer yarattığı değerlendirilmektedir. 2012 yılında Van deprem bölgesinde ASELSAN tarafından yaptırılan okul, şirketimizin topluma karşı duyduğu sorumluluk duygusunu yansıtan pek çok örnekten biridir.



SÜRDÜRÜLEBİLİR FAALİYETLER

SÜRDÜRÜLEBİLİR FAALİYETLER

1. TEDARİK ZİNCİRİ



ASELSAN, günümüzde, yaklaşık 16.000 kayıtlı tedarikçisi ve 80 farklı ülkeye yayılmış küresel tedarik zinciri ile faaliyet göstermekte olup bu bağlamda, sürdürülebilirlik anlayışı ile hedeflenen ekonomik, çevresel ve sosyal kazanımların geniş bir platforma yayılmasını mümkün kılacak ölçekte bir kuruluş olduğunun bilincindedir. 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.

Sivil ve askeri faaliyet alanlarında, ileri teknoloji ürün ailesi ile üst sıralarda var olmayı amaç edinen ASELSAN, rekabet gücünü artırabilmek için, anahtar üretim yeteneklerini geliştirmekte, bunların haricindeki tüm işlerini dış kaynaklara aktarmaktadır. 2014 yılı içerisinde 3.700'ün üzerindeki tedarikçimize 29.000'e yakın sipariş verilmiştir. Bu durum, ürünün sahip olduğu

değerin önemli bir kısmının tedarikçiler tarafından yaratılması sonucunu doğurmaktadır. Bununla beraber, “tedarik zinciri” kavramının, hammadde temininden ürünün nihai müşteriye teslimine kadarki tüm süreci tanımlıyor olması, bu süreçte ortaya çıkan ya da paylaşılan bilgi, malzeme ve sermaye dikkate alındığında, sürdürülebilirlik çalışmalarının geniş kapsamlı ele alınmasını zorunlu kılmaktadır.

Dünyada ilk 50 savunma sanayi şirketi içerisinde yer almayı hedeflemiş olan ASELSAN, Türkiye'nin ekonomik ve sosyal gelişim hedeflerine ulaşmasında da ciddi bir rol üstlenmektedir. Ana müşterisi Türk Silahlı Kuvvetleri olan ve tedarikçi portföyünde Küçük ve Orta Ölçekli İşletme (KOBİ) sayısı önemli yer tutan ASELSAN'ın, misyonunda yer alan “milli kaynakların etkin kullanılması” ve “varlık ve kaynaklarının değerini sürekli artırma” ifadeleri de, sürdürülebilirlik anlayışının ülke içi ilkelerini özetlemektedir. Milli kaynakların etkin kullanımı, yurt içi tedarikçilerin gelişiminin hedeflenmesi ile mümkündür. Bunun da, sürdürülebilirlik anlayışıyla bir arada ele alınması zaruridir. 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. Bu eğitimlerin yanı sıra, tedarikçi firmalarımız, çeşitli iş başı faaliyetlerinden, finansman ve donanım desteklerinden de yararlanmaktadır.

Sürdürülebilir bir tedarik zinciri yönetimi ile tüm tedarikçilerin dâhil olduğu bir paydaş ağında güvenli ve sağlıklı iş ortamı yaratılmaya çalışılmakta, sıfır iş kazası ideali ile hareket edilmektedir. ASELSAN'ın tedarikçi firma seçme ve değerlendirme senaryoları oluşturulurken bu idealler dikkate alınmakta ve firma tetkik kriterleri, kalite ve çevre standartlarının yanı sıra, iş sağlığı ve güvenliği koşulları da sorgulanacak şekilde belirlenmektedir. ASELSAN'ın beklentisi, kendisi gibi sorumluluk bilinciyle faaliyet gösteren, ekonomik kazanımların yanı sıra, sosyal ve çevresel katkıyı da hedefleyecek tedarikçiler ile çalışmak olup, tedarikçi seçme ve değerlendirme süreci de buna uygun olarak şekillendirilmekte ve geliştirilmektedir. Bu süreçte, ölçme ve değerlendirme amacıyla kullanılan ve ASELSAN tedarik zinciri politikalarına ve/veya uluslararası standartlara göre oluşturulmuş temel hususlar ise şunlardır:

- Teknolojik altyapı,
- Kalifiye personel,
- İşleyen kapsamlı bir kalite sistemi,
- Güçlü finansal yapı,
- ASELSAN hedef ve politikalarına, Çevre Yönetimi, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi standartlarına, iş yasalarına uyum,

Seçilerek onaylanan tedarikçilerin performansları, her bir sevkiyat için ayrı ayrı olmak üzere, zamanında teslim ve kalite bazında da ölçülmektedir. Performans puanları, onaylı tedarikçilerin tetkik sıklıklarını belirlemede ve yıllık olarak belirlenen başarılı firmaların seçiminde kullanılmaktadır. Düşük performans puanlı tedarikçiler, yüksek performans puanlı tedarikçilere göre daha sık tetkik edilirlerken, başarılı tedarikçilere sertifika verilir ve ASELSAN kurumsal internet sitesinde duyurulur. Onaylanan firmalara uygulanan ara tetkiklerde, tedarikçilerin yukarıda belirtilen hususlara uyumluluğu tekrar değerlendirilir ve ASELSAN değerlendirme kriterlerine uyumluluğunu sürdürmediği tespit edilen tedarikçiler, tedarik zincirinden çıkarılır. Performans değerlendirme ve tetkik sonuçlarının, tedarik zincirinin sürdürülebilirliğinin takibini sağlayacak en önemli göstergelerden biri olduğu değerlendirilmektedir.

ASELSAN'ın sahip olduğu ölçekte bir tedarik zinciri, çıtayı biraz daha yükseltmekte, hedefleri küresel seviyeye de taşımaktadır. 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. 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.

2. BİLGİ SİSTEMLERİ



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

Teknoloji odaklı önlemler, kullanıcılara ve süreçlere yönelik bilgi sistemleri kullanım kuralları ile desteklenmektedir. Bilgi sistemleri yönetim sürecinde ITIL; bilgi güvenliği yönetiminde ise ISO 27000 serisi gereklilikleri temel alınmaktadır.

Bilgi güvenliğinin sağlanabilmesi için bilgi giriş çıkış noktaları; güvenlik duvarı, sızma tespit/engelleme, e-posta filtre ve İnternet vekil sistemleri ile kontrol edilmekte, taşınabilir cihazların kullanımı sınırlandırılmakta, kripto ve anti-virüs kontrolleri uygulanmaktadır.

Bilgi kayıplarının önlenmesi amacıyla tüm kurum bilgisi yedeklenmekte ve yedekler güvenliği sağlanmış farklı alanlarda saklanmaktadır. Alınan yedekler yanında iş sürekliliğini etkileyecek

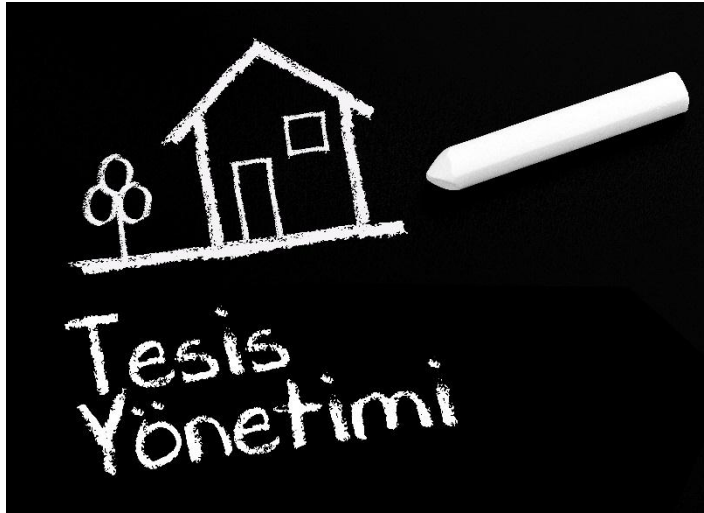
kurumsal kaynak planlama sistemleri ile proje bilgileri felaket kurtarma merkezlerine eş zamanlı olarak kopyalanmaktadır.

İş uygulamalarına kolay erişim amacıyla, Kurumsal Kaynak Planlama Sistemi ve raporlama sistemlerine entegre kurumsal portal aracılığıyla erişim sağlanmaktadır.

BT donanımları alımlarında ve veri merkezleri tasarımında Yeşil BT kriterlerine önem verilerek daha düşük enerji tüketimi ve karbon salınımı sağlanmaktadır. Sanal sistemlerin getirdiği kaynakların esnek kullanımı ve yüksek erişilebilirlik olanakları ile BT kaynaklarının etkin kullanımı sağlanmaktadır. Gerçekleştirilmiş olan sunucu sistemlerinin yenilenmesi, disk sistemleri konsolidasyonu ve kullanılmayan bilgisayarların otomatik olarak kapatılması çalışmaları ile enerji tüketimi azaltılmıştır. Devam etmekte olan Elektronik Doküman Yönetimi projesi ile şirket içinde kâğıt kullanımının en aza indirilmesi amaçlanmıştır.

Bilgi sistemleri risk yönetimi süreci ile bilgi sistemleri riskleri sürekli olarak gözden geçirilmekte ve gerek görülen alanlarda önlemlerin alınması sağlanmaktadır.

3. TESİS YÖNETİMİ



Tesis Yönetimi kapsamında; tüm birimlerin ihtiyaç duyduğu/duyacağı altyapı ve destek hizmetlerinin, süreklilik arz edecek bir şekilde; zamanında, kesintisiz ve ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi ve OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi standartlarına uygun olarak karşılanması sağlanmaktadır.

Enerjinin verimli kullanılmasını sağlamak, Tesis Yönetiminin temel hedeflerinden biridir. Gerçekleştirilen çalışmalar Enerji Yöneticisi tarafından takip ve kontrol edilmektedir. Kapsamlı ve Entegre Veri Tabanlı Kontrol ve Gözetleme Sistemi ile; trafo, jeneratör ve UPS'lere ait elektriksel değerler sürekli izlenmekte ve geçmiş raporlar incelenebilmektedir. Bu sayede enerji daha verimli bir şekilde kullanılabilir.

Merkezi iklimlendirme sistemlerinin kontrolünde bina otomasyonu sistemi kullanılmaktadır. Çalışma ortamlarında uygun koşullar sağlanmakta, işletmeye yönelik çıkabilecek sorunlara anında müdahale edilmektedir. Bu sistemlerde kullanılan cihazlar karışım havalı seçilerek, hem çalışma ortamlarında olması gereken hava miktarları standartlara uygun bir şekilde

ayarlanmakta hem de cihazların daha verimli kullanılması sağlanmaktadır. Bu sayede yazın soğutulan hacimlerden emilen soğuk hava, kışın da ısıtılan hacimlerden emilen sıcak hava, dış hava ile karıştırılarak soğutmada ve ısıtmada geri kazanım sağlanmaktadır.

Pek çok alanın aydınlatmasında hareket sensörü, uygun yerlerde zaman saati kullanılması, trafo merkezlerinde merkezi kompanzasyon yapılması, sensörlü musluk kullanımı, bina yalıtım çalışmaları, LED’li armatürler kullanılması gibi pek çok çalışma, enerjinin gereksiz kullanımının önüne geçilmesi amacıyla yürütülmektedir.

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

Geniş alanlarda aydınlatma kontrolü mümkün olduğunca bölgelere ayrılarak yapılmaktadır. Bu sayede farklı çalışma alanlarının aydınlatma üniteleri bağımsız olarak kontrol edilebilmekte ve gerektiğinde yalnızca kullanılan alanlar aydınlatılabilmektedir.

Kurumsal Kaynak Planlama Sistemi (KKPS) “Yeni Donanımlara Göç Projesi” kapsamında tüm donanımların toplam 5 yıllık sahip olma değerleri incelenmiştir. Buna göre KKPS’nin eski donanımlarda kalması durumunda oluşacak elektrik maliyeti ile yeni donanımların ilk alım, 5 yıllık bakım, göç maliyetleri ve 5 yıllık elektrik tüketim maliyetleri tamamıyla karşılanmış olup, üzerine de yeni donanımların +2 yıllık bakım bedelleri tutarı ASELSAN’a kazandırılmıştır. KKPS’nin eski donanımlarda kalması durumunda oluşacak 5 yıllık elektrik tüketim maliyeti, yeni donanımların 5 yıllık elektrik tüketim maliyetinin 13 katıdır.



| ÇALIŞAN GELİŞİMİ

ÇALIŞAN GELİŞİMİ

ASELSAN kurulduğu günden bugüne kadar yarattığı katma değeri her geçen gün artan entelektüel sermayesine borçlu olduğunun farkında olarak insan odaklı bir yönetim anlayışını benimsemiştir. Bu anlayışın doğal bir sonucu olarak ASELSAN çalışanlarına yaptığı yatırımı ve insan kaynağının gelişimi için tüm paydaşları ile olan işbirliğini, stratejik hedeflerine ulaşmak için vazgeçilmez unsurlar olarak görmektedir.

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. Yukarıda belirtilen konularda ASELSAN'a bugüne kadar açılmış bir dava bulunmamaktadır.



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 değerini 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 Performans Değerlendirme Sistemimiz (PDS) bulunmaktadır. PDS modeli ile şirketimizde yüksek performans kültürünün tüm çalışanlar tarafından benimsenmesi temel amacımızdır. Çalışanlarımızın unvanları ve görev tanımlarına göre belirlenmiş olan yetkinlik setleri ile ASELSAN Kurumsal Karnesinden gelen bireysel iş sonuçları PDS modelimizin ana girdilerini oluşturmaktadır. Yöneticilerimizin yetkinlikleri 360 derece değerlendirme yöntemi ile değerlendirilmekte ve performans geribildirim süreci farklı kişilik testleri ile desteklenmektedir.

PDS modeli sonuçları kariyer yönetimi, ücretlendirme ve ödüllendirme sistemlerimizin temelini oluşturmaktadır. Değerlendirme sonuçları doğrultusunda yüksek potansiyele sahip çalışanlar belirlenmekte, şirketimizin geleceğini şekillendirecek yönetici adayları ve teknik liderler yetenek havuzlarına alınarak kariyer planları oluşturulmaktadır. Düşük performans gösteren çalışanlarımızın iş sonuçları ve yetkinlik seviyelerinin iyileştirilmesi için eğitim ve gelişim programları hazırlanmaktadır.

4. ÇALIŞANLARA SUNULAN EĞİTİM İMKANLARI

Kurumsal akademiler, kurum stratejilerine destek olmak amacı ile bireysel ve örgütsel gelişimi, bilgi birikimini ve kurumsal hafızayı oluşturmayı sağlayan stratejik gelişim araçları olarak tanımlanır¹. ASELSAN'ın kurumsal akademisi olan ASELSAN Akademi 2014 yılında kurulmuştur. ASELSAN Akademi, bireysel ve kurumsal öğrenmeyi sağlamak, bilgi/bilgelik düzeyini artırmak, kurum kültürünü yaygınlaştırmak, kurumsal hafıza oluşturmak ve korumak suretiyle ASELSAN'ın kurumsal hedeflerini ve stratejilerini desteklemeyi amaçlamaktadır. ASELSAN Akademi, öğrenme amaçları ile ASELSAN stratejik hedeflerini birbirleri ile ilişkilendirerek öğrenme ve gelişimin kurumsal stratejiler ile hizalanmasını sağlayacaktır. Yeni hedeflere ve teknolojik ihtiyaçlara yönelik tüm bilgi ve pratiğin ASELSAN Akademi aracılığıyla birey ve takımlara kazandırılması amaçlanmaktadır. ASELSAN Akademi klasik sınıf içi eğitimler, uzaktan öğrenme ve e-öğrenme gibi yöntemlerle desteklenecektir. Alınan eğitimlerin iş sonuçlarına yansımalarının ölçümü ve etkin bir şekilde raporlanması sağlanacak ve kurumsal performansa ölçülebilir düzeyde katkı sağlanacaktır. ASELSAN Akademisinin kurumsal akademi çalışmalarında öncü olması ve uluslararası sertifikalandırılması hedeflenmektedir.

ASELSAN, her seviyedeki çalışanları için eğitimin önemini ve gerekliliğinin üstünde durmaktadır. Çalışanlara sunulan eğitimler Eğitim Müdürlüğü'nün koordinasyonu ve tüm

¹ Kaynak: Allen, The Corporate University Handbook (2002), p. 9.

bölmelerin işbirliğiyle planlanmaktadır. Eğitim ihtiyaçları bölümler tarafından belirlenmekte ve Eğitim Müdürlüğüne bildirilmektedir. Eğitim ihtiyaçları ASELSAN Stratejik Planı'na göre belirlenen stratejiler ve hedefler, yeni teknolojilere yönelik ihtiyaçlar, kalite standartları, yasal zorunluluklar ve tüm personel için belirlenmiş zorunlu kariyer eğitimlerinin tanımlandığı Kariyer Eğitimleri İzleci'ne göre belirlenmektedir. Kariyer eğitimleri çalışanların mevcut ve gelecekteki olası görevlerine göre belirlenmektedir. Çalışanlara sunulan eğitimlerin amaçları kişilerin görevlerine göre çeşitlilik göstermektedir. Çalışanlar kendi ihtiyaçları doğrultusunda, oryantasyon eğitimleri, kendi kişisel ve mesleki gelişimleriyle ilgili eğitimler, teknik ve operasyonel bilgi içerikli eğitimler ve yönetsel eğitimlere katılmaktadır.



Eğitim Müdürlüğü, her yıl yıllık eğitim planlarını yayınlamakta ve her iki ayda bir revize etmektedir. Şirket merkezimizde çalışanlarımıza çeşitli eğitimlerin verildiği sınıflar bulunmaktadır. Eğitimler 3 ana kategoride sunulmaktadır; ASELSAN eğitimcileri tarafından verilen sınıf eğitimleri, Eğitim Müdürlüğü tarafından koordine edilen ve danışmanlık firmaları veya akademisyenler tarafından verilen sınıf eğitimleri ve çalışanlarımızın çeşitli firmalarda veya üniversitelerde katıldığı münferit eğitimler.

Yukarıda bahsedilen tüm eğitimlere ilişkin bilgiler Kurumsal Kaynak Planlama sistemine kaydedilmektedir.

2014 yılında çalışan başına ortalama 21 saat eğitim gerçekleşmiş olup, çalışanlar toplam 97.325 saat eğitim almıştır.

ASELSAN ayrıca koleksiyonunun büyük bir kısmı savunma sanayi, mühendislik ve bilgi sistemleri kitapları, dergileri ve elektronik veri tabanlarından oluşan çok gelişmiş bir kütüphaneye sahiptir. Kütüphanede; 13.000 basılı kitap, 900 CD/DVD koleksiyonu, 70 periyodik dergi aboneliği, 100.000 elektronik kitap, 2.500 elektronik dergi, 300.000 elektronik rapor ve doküman ile 170.000 elektronik standart bulunmaktadır. Çalışanlarımız eğitim materyallerine kütüphane veritabanından erişebilmektedir.

ÜNİVERSİTE SANAYİ İŞBİRLİĞİ

Doktora Bursu

ASELSAN üniversitelerde akademik görevi olan doktora öğrencileri için bir burs programı yürütmektedir. Bursun amacı, ASELSAN için stratejik önemi olan alanlarla ilgilenen öğrencileri cesaretlendirmek ve desteklemek ve böylece öğrencileri bu alanlara yönlendirerek ilgili konularda yetişen akademisyen sayısını arttırmaktır. Program 2008 yılında başlamış olup, şu ana kadar 13 öğrenci burstan faydalanmıştır. 6 öğrenci burs programından mezun olmuş, 7 öğrenci ise halen devam etmektedir. Burs azami 4 yıl süre ile verilmektedir.

Doktora ve Yüksek Lisans Çalışmaları

ASELSAN çalışanları kendilerine verilen görevlerle ilgili eğitimlere katıldığı gibi kişisel gelişim hedefleriyle ilgili olarak gelişim fırsatlarını da değerlendirebilmektedir. Çalışanlar kendi işleriyle veya gelecek kariyer imkânlarıyla ilgili olarak üniversitelerdeki doktora ve yüksek lisans programlarına devam etmektedir. Şu anda 690 çalışmamız üniversitelerdeki yüksek lisans ve doktora çalışmalarına devam etmektedir.

Staj

Staj ASELSAN'da önemli bir süreç olup her yıl Haziran-Eylül ayları arasında, 800 ila 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 öğrencileri ile Meslek Yüksek Okulu öğrencilerine Eylül-Haziran ayları arasında mesleki eğitim imkânı tanınmaktadır. Her sene 250 ila 300 öğrenci mesleki eğitimlerini

ASELSAN'da yapmaktadır. Bu program 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu gereği yürütülmektedir.

5. KARIYER YÖNETİMİ

Çalışan gelişimini desteklemek amacı temel alınarak 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 geliştirmelerini desteklemektedir.

Çalışanlarımız oluşturulan kariyer haritalarına, şirket içindeki açık pozisyonlara ve iştiraklerimizdeki kariyer fırsatlarına dair bilgilere İtranet Portalında 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 uluslar arası 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 yerleştirilmektedir. Bunun yanı sıra uluslar arası proje ortaklıklarında görevlendirilen çalışanlarımız farklı ülkelerden araştırmacıların yer aldığı gruplarda ileri teknoloji ürünlerinin geliştirilmesine katkıda bulunma fırsatı yakalamaktadır.

6. 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:

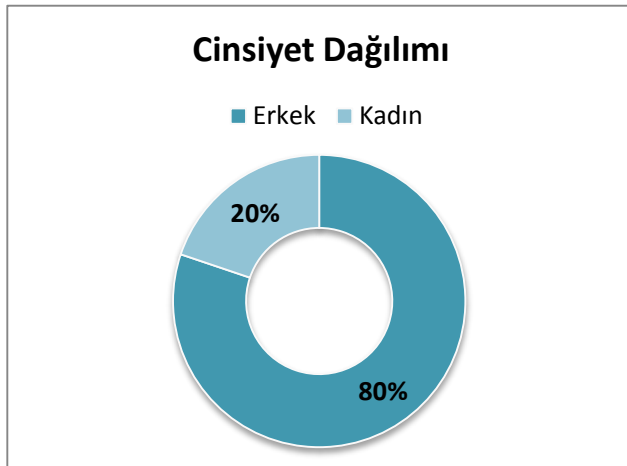
- **Özel Sağlık Sigortası:** Tüm çalışanlarımıza (talep etmeleri halinde grup poliçemiz üzerinden indirimli olarak eş ve çocuklarına da) farklı plan alternatifleri ile çok geniş kapsamlı özel sağlık sigortası poliçesi sunulmaktadır.
- **Yemek:** Öğle yemekleri çalışanlarımıza yerleşkelerimizde yer alan 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. 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 kullanılacak ücretli okul izin

olanağı bulunmaktadır. Lisansüstü çalışanlarımızın üniversitelere gidiş-gelişlerini kolaylaştırmak amacıyla eğitim yılı boyunca okullara servisler ile ulaşmaları 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 ASELSAN'lı 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.

7. ÇALIŞAN PROFİLİ

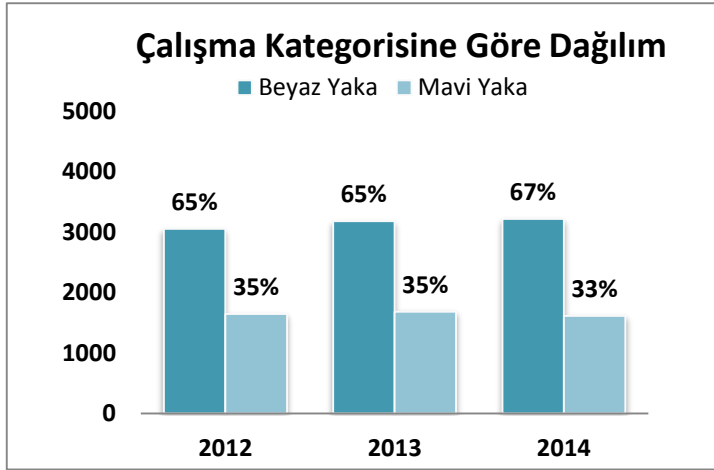
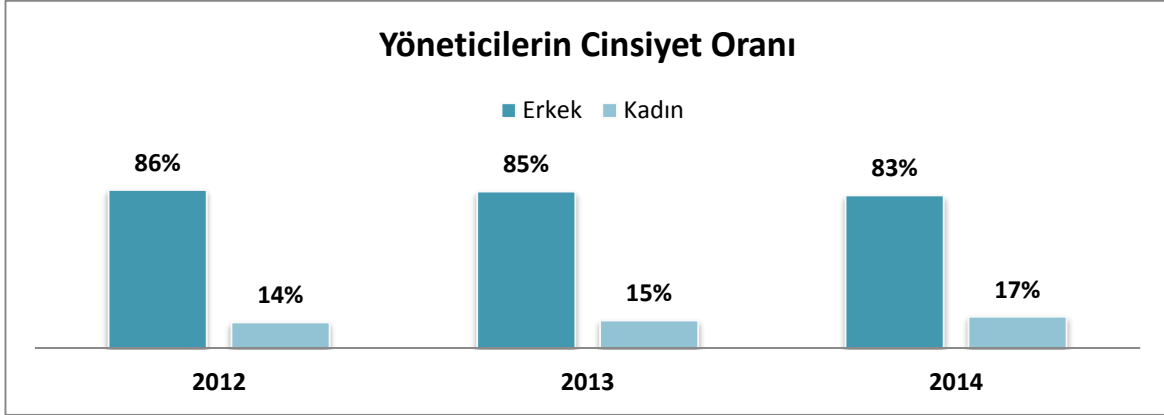
ASELSAN'ın işgücü kapasitesi 2013 yılında %3,5, 2014 yılında ise %1 olmak üzere son iki yılda %4,5'a yakın bir artış göstermiş olup son üç yılda ortalama 287 yeni çalışan ASELSAN bünyesine katılmıştır.



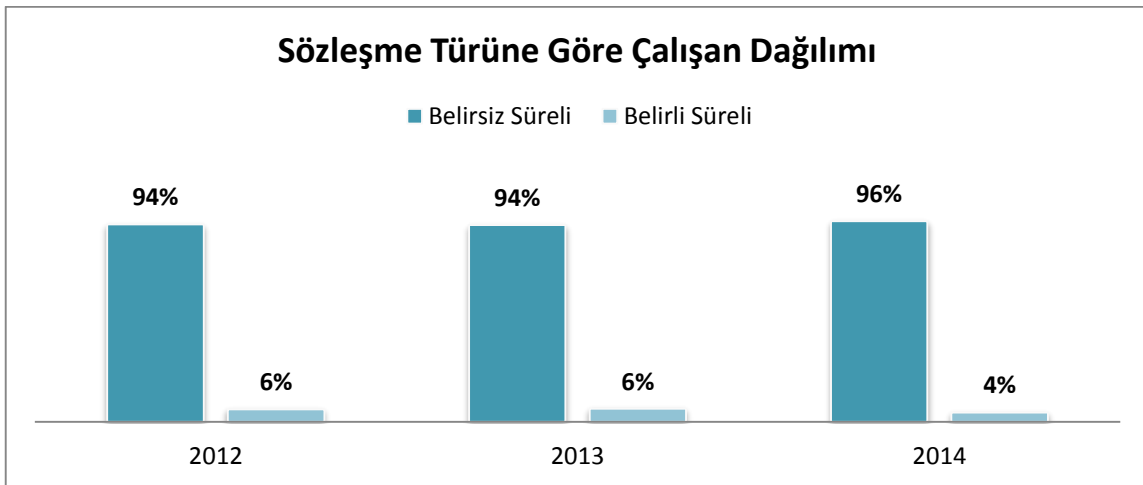
Kadın ve erkek dağılımı yüzdesel olarak yıllar içerisinde bir değişim göstermemiştir. Kadın çalışanlarımızın, tüm çalışanlarımızın yaklaşık %20'sini oluşturduğu görülmektedir. Bu durumun ASELSAN'ın hizmet sağladığı endüstriyel alandan kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Kadın çalışanlarımızın oranı, endüstriyel sektördeki kadın çalışan oranından yüksektir².

² TÜİK 2014 – Hanehalkı işgücü istatistikleri

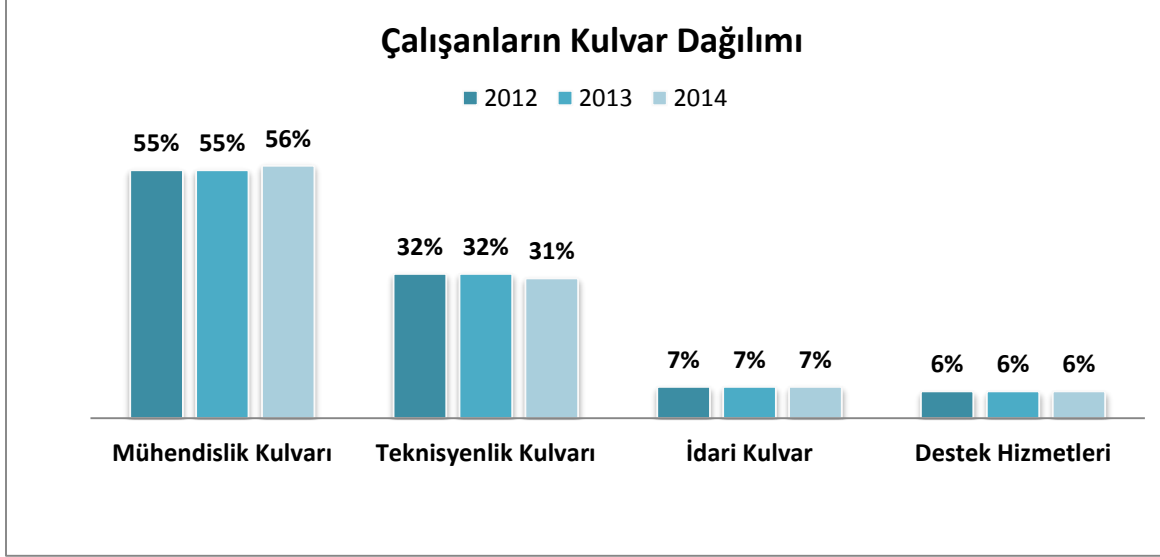
Buna ek olarak kadın yönetici oranı son 3 yılda her geçen yıla göre artış göstermiştir.



Çalışma kategorisine göre beyaz ve mavi yakalı olarak adlandırılan çalışanların toplam personel içerisindeki yüzdesi uzun yıllardır değişmezken, 2014 yılında beyaz yakalı çalışan oranı %2 artarak %67'ye ulaşmıştır. Buna göre mavi yakalı çalışanlar tüm ASELSAN çalışanlarının %33'ünü, beyaz yakalı çalışanlar ise %67'sini oluşturmaktadır.

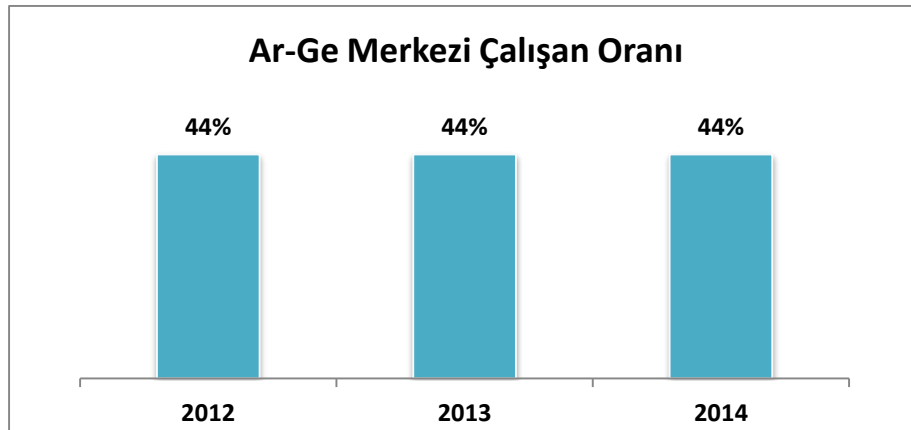


Başka bir dağılım ise çalışanların sözleşme tipine göre yapılmış olup yukarıda yer alan grafikten görüleceği üzere, çalışanlarımızın %96'sı belirsiz süreli sözleşme ile şirketimizde çalışmaktadır ve bu oran 2012 yılından bu yana sadece %2'lik bir değişiklik göstermiştir.

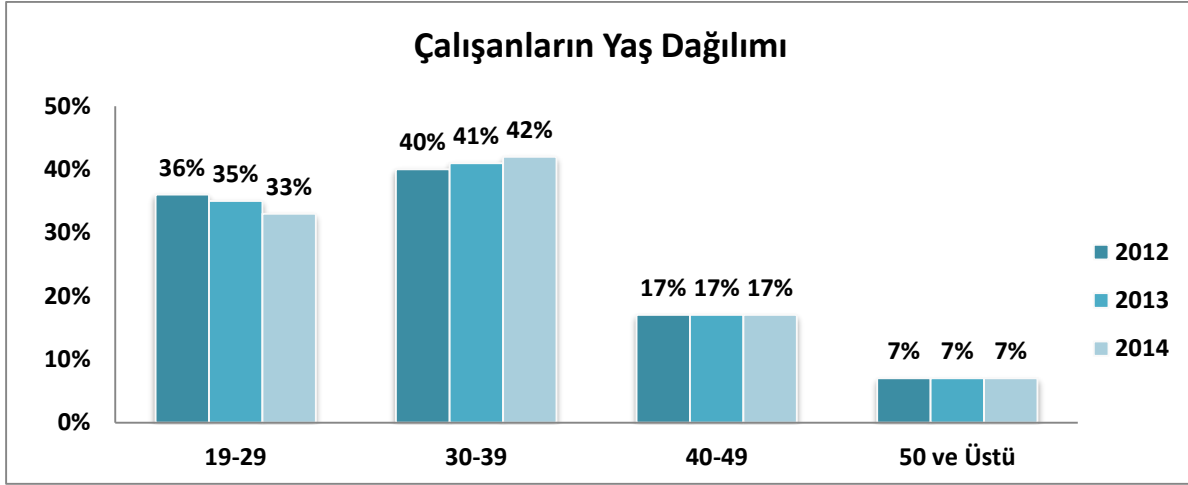


Yukarıda yer alan grafik verilerinden de anlaşıldığı gibi, Mühendislik Kulvarı, ASELSAN'ın çalışan dağılımında en yüksek yüzdeye sahiptir. ASELSAN'da çalışan Mühendislerin oranında 2014 yılında %1'lik bir artış yaşanırken, Teknisyenlik Kulvarının genel toplam içerisindeki payının azaldığı gözlenmektedir.

Bir diğer önemli veri ise ASELSAN bünyesinde yer alan Ar-Ge çalışanlarının yüzdesidir. Ar-Ge merkezlerinde görev alan çalışanlarımız, toplam çalışanlarımızın yarısına yakın bir yüzdeyi oluşturmaktadır.



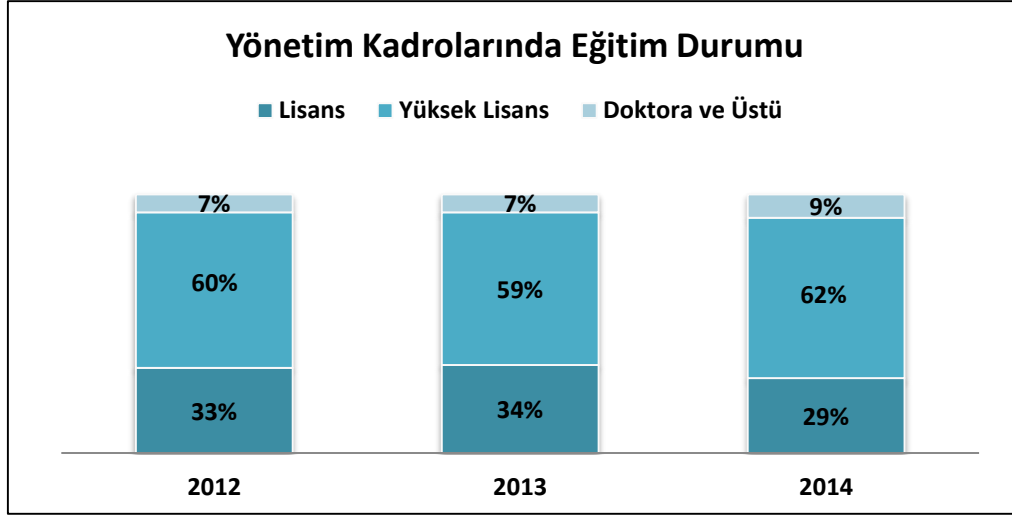
2014 yılı sonu itibariyle ASELSAN çalışanlarının yaş ortalaması 34'dür. Bir gruplama yapıldığında çalışanlarımızın büyük oranda 30-39 ve 18-29 arası yaş gruplarında yer aldığı görülmektedir.



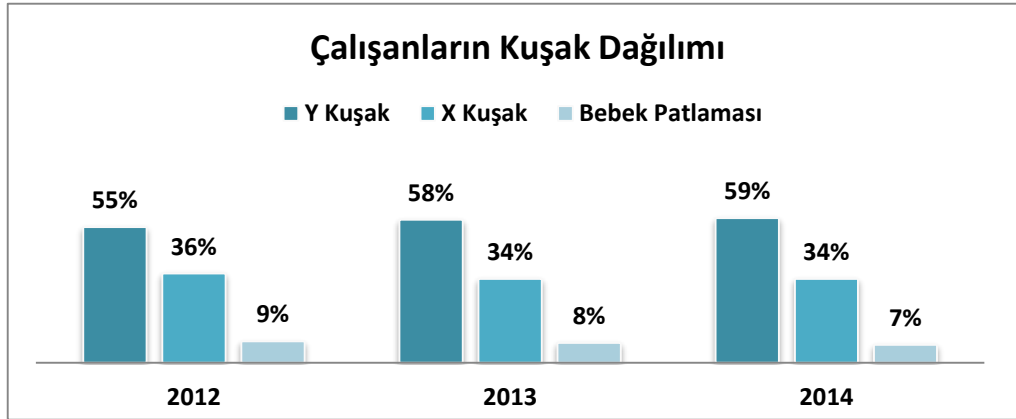
ASELSAN çalışanlarının eğitim düzeyi oldukça yüksek olup, yıllık yaklaşık %1'lik bir artış gösteren lisans ve lisansüstü mezun oranı 2014 yılında %4 artarak %67'ye ulaşmıştır.

Eğitim Durumu	2012	2013	2014
İlk/Orta Okul	2%	2%	2%
Lise	5%	5%	3%
Meslek Lisesi	19%	18%	16%
Önlisans	12%	12%	12%
Lisans	30%	31%	31%
Yüksek Lisans	29%	29%	33%
Doktora ve Üstü	3%	3%	3%

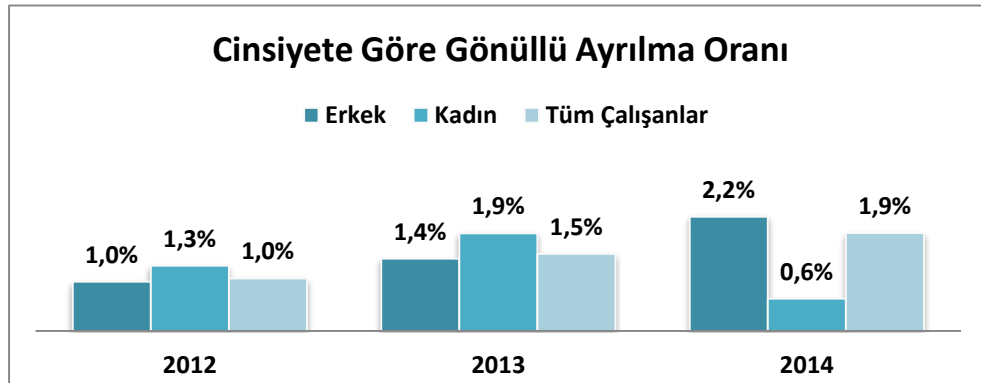
Eğitim düzeyi özellikle yönetim kadrolarında oldukça yüksektir. Aşağıdaki grafiklerden anlaşılacağı gibi, 2012 ve 2013 yılında yönetim kadrolarımızın %65'den fazlası lisansüstü eğitim derecesine sahipken bu oran 2014 yılında %71'e ulaşmıştır.

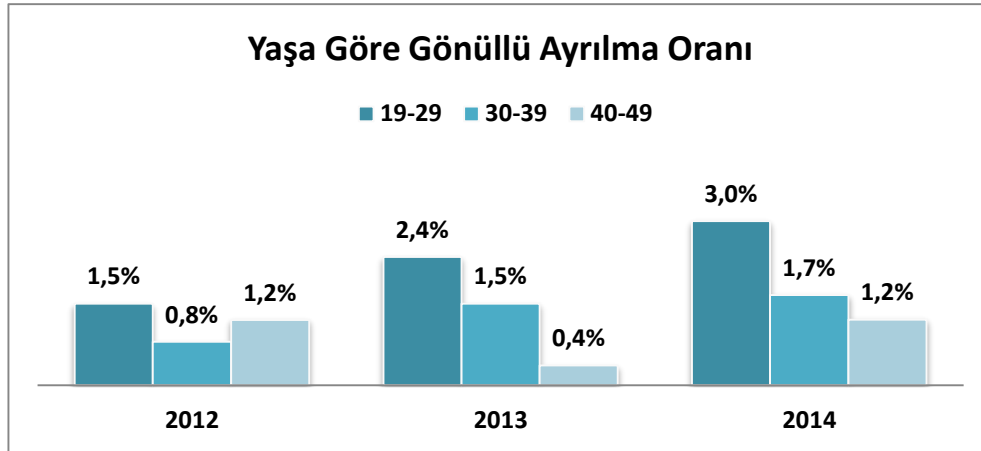


Şirketimizde jenerasyon dağılımına bakıldığında Y kuşağı payının hızla arttığı, bebek patlaması ve X kuşak olarak adlandırılan jenerasyonların temsilcilerinin oranının ise azaldığı gözlenmektedir. Bu nedenle artan Y kuşağına yönelik, takdir ve ödül bazlı uygulamalar geliştirilmesinin yanı sıra her kuşağa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



Son 3 yıl verileri incelendiğinde ortalama gönüllü ayrılış oranı %1,4 olarak hesaplanmıştır. Buna ek olarak cinsiyete ve yaşa göre gönüllü işten ayrılma oranlarının yıllar bazında dağılımı aşağıdaki grafiklerde detaylandırılmıştır.





Çalışanlarımızın cinsiyet, ortalama yaş, ortalama kıdem ve mavi/beyaz yaka kategorileri gibi genel kırılımları gösteren özet tablo ise aşağıda yer almaktadır.

	Cinsiyet	Ortalama Yaş	Ortalama Kıdem	Mavi Yakalı Çalışan	Beyaz Yakalı Çalışan
2012	Erkek	34	9	88%	76%
	Kadın	34	8	12%	24%
	Tüm Çalışanlar	34	8	35%	65%
2013	Erkek	34	10	88%	76%
	Kadın	34	8	12%	24%
	Tüm Çalışanlar	34	9	35%	65%
2014	Erkek	34	9	88%	76%
	Kadın	34	10	12%	24%
	Tüm Çalışanlar	34	9	33%	67%

8. İÇ İLETİŞİM

ASELSAN çalışanlarının sahip olduğu en önemli yetkinliklerden biri olan “İletişim”i, çalışanlar ve bölümler arasında artırmak için Şirketimiz bünyesinde çeşitli platformlar oluşturulmuştur. Bunlardan en sık kullanılanı intranet ve e-posta sistemidir ki bu sayede ciddi oranda kâğıt ve zaman tasarrufu sağlanmaktadır. Yönetimsel kararlar, şirket içi düzenlemeler, bölüm faaliyetleri ve şirket haberleri 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 dahil olmak üzere tüm ASELSAN yöneticilerinin uygulamakta olduğu “açık kapı yöneticiliği” sayesinde çalışanlar her konudaki görüşlerini ve problemlerini yöneticilerle birlikte değerlendirme imkânı bulmaktadırlar.
- Üst yönetim tarafından yapılan aylık toplantılar aracılığı ile çalışanların karar destek sistemlerine dahil olmaları sağlanmaktadır.
- Çalışanların görüşlerini iletebileceği ve üst yönetim tarafından takip edilen diğer bir platform da “Bireysel Öneri Sistemi”dir. Bunların yanı sıra çalışanların beklentilerini, fikirlerini ve önerilerini üst yönetim ile paylaşabildiği ve “Dilekler” olarak adlandırılan bir e-posta sistemi de bulunmaktadır.



- Fotoğrafçılığa adım atanlar için üye sayısı sürekli artan ASELFOT Fotoğrafçılık Kulübü aracılığı ile seminerler ve turlar düzenlenmektedir.
- ASELHOT Türk Halk Dansları Kulübü aracılığı ile çalışanlarımız geleneksel dansları deneyim etme şansı bulmaktadırlar.
- ASELDOST Doğa Sporları Kulübü sayesinde çalışanlarımız Türkiye'nin herhangi bir yerinde yürüyüş ve tırmanış için bir araya gelmektedirler.
- ASELSAN Türk Halk Müziği Korosunun verdiği ücretsiz yıllık konserlerde çalışanlar ve aileleri bir araya gelme imkânı bulmaktadırlar.
- Çalışanlar arasında futbol, voleybol, tenis, masa tenisi ve bowling turnuvaları düzenlenmektedir.
- Çalışanların kaynaşması ve samimiyetin artırılması amacı ile düzenlenen yemek, piknik vb. etkinlikler için her yıl kişi başına sabit bir ödenek tahsis edilmektedir.
- Üst yönetimin desteği ile çalışanlar tiyatro ve konserler için kolayca bilet bulabilmektedirler.
- Her iki haftada bir ASELSAN çalışanlarının ailelerinin tesislerimizi gezebilmeleri için organizasyonlar yapılmaktadır.
- Her yıl ASELSAN'a bağlılığını göstererek 15-20-25-30 ve 35 yılını doldurmuş çalışanlarımız için Hizmet Ödül Törenleri düzenlenmektedir.
- 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.
- Her türlü alanda faaliyet gösteren firmalarla görüşülerek ASELSAN çalışan ve/veya emekli personeline indirim ve kolaylık sağlayacak imkânlar sunulmaktadır.
- 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, nikah salonuna/eve ASELSAN adına çiçek sepeti gönderilerek, evlenme yardımında bulunmaktadır. Benzer şekilde, çocuğu olan personele de çeşitli hediyeler verilmektedir.

9. SOSYAL PERFORMANS



- ASELSAN Mühendislik ve Bilgi Teknolojileri alanında ülke çapında en çok çalışılmak istenen firma olarak seçilmiştir
- ASELSAN çalışanları her yıl Kızılay tarafından düzenlenen “Kan Bağışı” kampanyasına katılmakta ve Kızılay’ın kan açığını kapatmasına yardımcı olmaktadır.
- 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.

10.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 yaşamaktadırlar. Özellikle kadınların annelik ve ev hanımlığı rollerinin öne çıktığı Türk toplumuna

benzer kültürlerde, kadın çalışanların; yemek pişirmek, temizlik yapmak gibi işlere de zaman ayırmak durumunda kaldığı düşünüldüğünde, bu dengeyi sağlayabilmesinin oldukça güç olduğu gözlenmektedir. 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 16:30'da sona erer. Bu yolla çalışanlarımızın sabah ve akşam yoğun trafiğini 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.

11.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.

12.İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ



ASELSAN’da, sürdürülebilirliğin temel unsurlarından olan insan sağlığı ve çevre her zaman ön planda tutulmakta, çalışmalarımız bu prensip doğrultusunda sürdürülmektedir. Bu konuda sorumluluk, en üst kademedен en alt kademeye kadar tüm çalışanlar tarafından paylaşılmaktadır. Tüm çalışmalar, üst yönetim tarafından belirlenen politika çerçevesinde yürütülmektedir.

Macunköy Yerleşkesi için İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Politikamız;

“ASELSAN, Savunma Sektöründe hizmet verirken en üst düzey yöneticiden başlayarak yasal ve diğer şartların gerekliliklerini yerine getirerek, sürekli iyileştirme için standartların ötesinde başarılı bir performans sergilemeyi, iş sağlığı ve güvenliği iyileştirme etkinliklerinin tüm personel tarafından ortak sorumluluk olarak benimsenmesini, izlenmesini ve gözden geçirilmesini, iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturmak için eğitim ve diğer faaliyetleri gerçekleştirmeyi, çalışanlarımızla beraber stajyer, ziyaretçi ve alt yüklenici firma personelinin iş sağlığı ve güvenliğini en üst düzeye çekmeyi ilke edinmiştir” olarak belirlenmiştir.

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.

ASELSAN’da İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarının koordinasyonu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu (İSGK) tarafından sağlanmaktadır.

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, yılda 2 defa tüm personele yaptığı işe uygun olan İSG eğitimlerinin verilmesi sağlanmaktadır. 2014 yılında personele 14 konu başlığında (ergonomi, yüksekte çalışma, fiziksel ve kimyasal risk etmenleri, yasal mevzuat eğitimi vb.) toplam 43.904 saatlik İSG eğitimi verilmiştir. Ayrıca, ASELSAN'a gelen tüm stajyer öğrencilere, tedarikçi ve alt yüklenici firmalara da gerekli eğitimler aktarılmıştır.

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/dışı), vb. 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 Sıklık Oranı (KSO) ve Kaza Ağırlık Oranı (KAO) hesaplamaları yapılarak kazaların aylık takibi sağlanmaktadır. 2014 yılı KSO ve KAO oranları, 2013 yılına oranla yaklaşık olarak %17 azalmıştır. Ayrıca; herhangi bir yaralanma veya mal hasarı gibi bir zarara neden olmayan olaylar (ramakkala) 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.

İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda personelin ilgisini çekmek ve bilinçlendirmek amacı ile her yıl "Slogan Yarışması" düzenlenmektedir. Yarışmada dereceye giren ilk 3 slogan sahibine çeşitli ödüller verilmekte, sloganlar ise tesiste uygun alanlara asılmaktadır.

Çalışanları bilgilendirmek amacı ile İş Sağlığı ve Güvenliği konularında El Broşürleri hazırlanarak personele dağıtılmaktadır.

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.



ÇEVRE

ÇEVRE

1. ENTEGRE YÖNETİM SİSTEMİ (EYS)



ASELSAN'da 2009 yılından beri, BSI (British Standards Institute) tarafından yayınlanmış olan ve bu alanda en önemli ve en çok kabul gören uluslararası standart olan OHSAS 18001:2007 İş Sağlığı ve Güvenliği ve ISO 14001:2004 Çevre Yönetim Sistemi sertifikaları bulunmaktadır. Her iki yönetim sistemi birbirleriyle entegre olarak yürütülmektedir.

Gerçekleştirilen tüm çalışmalarda, her iki standarda ve yasal mevzuata uyum sağlanmaktadır. Sistemin denetimi BSI Group Eurasia tarafından yapılmaktadır.

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, kurum politikası ve hedefleri, standartlar) uygunluğunu tespit etmek için yapılır.

Ayrıca, yılda bir defa üst yönetimin katılımı ile Yönetimin Gözden Geçirme (YGG) Toplantısı gerçekleştirilmektedir. Toplantıda; Çevre ve İSG Politikası, her yıl için belirlenen amaç, hedef, yönetim programı, iç ve dış tetkik sonuçları, düzeltici/önleyici faaliyetlerin durumu, Çevre-İSG konularında şikayet ve öneriler, çevre ve iş kazaları, yasal ve diğer şartlara uygunluğun değerlendirilmesi, izleme-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/faaliyet bünyesinde muhafaza edilmeleri sağlanmaktadır.

2. ÇEVRE YÖNETİMİ



ASELSAN, sürdürülebilir yaşam sorumluluğunun bilinci ile çevreyi ve doğal kaynakları korumayı öncelikli görevi kabul ederek çalışmalarını üst yönetim tarafından belirlenmiş politikası çerçevesinde yürütmektedir. Politika, iç ve dış paydaşlarla internet üzerinden paylaşılmaktadır.

Macunköy Yerleşkesi için Çevre Yönetim Sistemi Politikamız;

“Gelecek nesillere daha temiz ve sürdürülebilir bir çevre bırakmak için, faaliyetlerimizin çevre boyutlarını ve etkilerini dikkate alarak, çevresel riskleri belirlemede ve yönetmede yasal ve diğer şartlara uymayı, atıkların kaynağında minimize edilmesini, iklim değişikliği etkilerini en aza indirmek için doğal kaynakların en verimli şekilde kullanılmasını, her düzeyde çalışanın katkısıyla çevre performansının sürekli iyileştirilmesini, geliştirilmesini ve gözden geçirilmesini taahhüt ederiz” olarak belirlenmiştir.

ASELSAN/Macunköy Yerleşkesi’nde 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 sağlanması, kolaylaştırıcı yöndeki önerilerin saptanması, uygulamanın kalitesinin ve verimin artmasını sağlamaktadır. Kurul, çevre güvenliğini denetime yetkili kurum personelinin işyerlerinde yapacakları çalışmalarını kolaylaştırmayı amaçlamaktadır. Çevresel tehlikeyi kaynağında yok etmeye yönelik her türlü öneri ve önlemler risklerin azaltılması hiyerarşisine göre değerlendirilmektedir.

ASELSAN'da, çevre yönetimi faaliyetlerinin mevzuata uygun bir şekilde yürütülmesi sağlanmaktadır. Yürütülen çalışmalarını düzenli aralıklarla izleyerek ilgili mevzuatta belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilip getirilmediği Kurul tarafından kontrol edilmektedir. Yılda bir defadan az olmamak üzere ÇGK toplantıları icra edilmekte. Ayrıca; her yıl mutlaka iç tetkik gerçekleştirilmektedir. Çevre konusunda tesis içinde uygulanmak üzere el kitabı hazırlanarak, personelin kullanımına sunulmaktadır.

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

- Her türlü kimyasal maddelerle çalışılan ve uygun koşullarda bertarafı sağlanabilen atık sular; asit, alkali, kompleks ve yıkama suyu şeklinde tasnif edilerek faaliyet alanlarından kapalı sistem içinde yarı otomatik çalışan kimyasal arıtma tesisine ayrı hatlarla gönderilerek 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, özel atıklar (ömrünü tamamlamış lastik, tıbbi atık) olarak alt başlıklara ayrılır. İlgili yönetmelikler kapsamında her bir atık türü için ilgili bertaraf yöntemi izlenmektedir.
- Faaliyetler sonucu ortaya çıkan atık pil ve aküler, atık kimyasallar, kimyasal ambalajları, kimyasallar ile kontamine olmuş her türlü malzeme, atık yağ, yağlı talaşlar, elektronik atıklar, atık floresan, atık filtreler tehlikeli atık kapsamında değerlendirilmektedir. Tehlikeli atıklar Geçici Depolama Alanında depolanmaktadır. Tehlikeli atıklar 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.

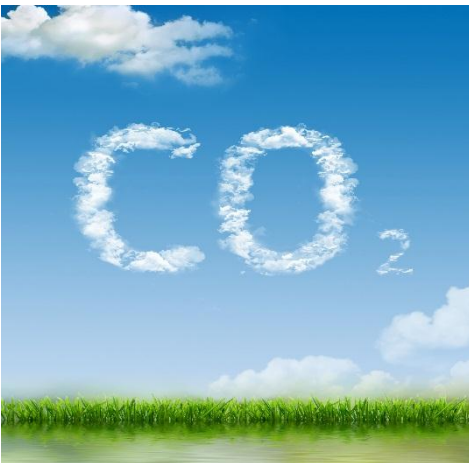
- Madeni atık yağlar ve bitkisel atık yağlar ayrı ayrı depolanarak Çevre Görevlisi tarafından lisanslı toplayıcılara teslim edilmektedir.
- Revir kaynaklı tıbbi atıklar ilgili Yönetmelik kapsamında tanımlanan sızdırmaz, kapaklı, üzerinde tıbbi atık tanımı ve biyolojik tehlike işareti bulunan kaplarda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

ASELSAN çalışanlarına her yıl düzenli olarak Çevre Eğitimleri verilmektedir. Bununla birlikte; ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi Standardı ve yasal mevzuat gereğince çalışanlara, olası bir kimyasal sızıntı-döküntü durumunda yapılması gerekenleri ortaya koymak ve bu tür çevresel kaza durumlarına personelin önceden hazırlıklı olmasını sağlamak amacıyla tatbikatlar ve çevre konulu eğitimler verilmektedir. Yapılan çalışmalar neticesinde; 2014 yılında herhangi bir çevresel kaza yaşanmamıştır.

Tesisin/faaliyetin çevresel konularda alması gerekli izin, lisans ve belgelerin alınması, güncelleme ve/veya yenileme çalışmaları Çevre Görevlisi tarafından yürütülmektedir. Tüm operasyonlarda çevresel etki değerlendirmesi düzenli olarak yapılmaktadır. Tedarikçi seçimlerinde de çevresel performanslara dikkat edilmektedir.

Çevre Görevlisi tarafından ayrıca; Aylık Değerlendirme Tutanağı hazırlanarak, tesisin çevre kapsamındaki durumu aylık olarak tesis ve/veya faaliyet sahibine/sorumlusuna sunularak aylık olarak raporlanması sağlanmaktadır. Aynı zamanda her yılsonunda bir önceki yıla ait çalışmalar ile ilgili Çevre Performans Raporu hazırlanarak muhafaza edilmektedir. 2014 yılı Çevre Performans Raporu, tarafsız bir firma tarafından hazırlanarak onaylanmıştır.

3. İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ VE KARBON YÖNETİMİ



ASELSAN Sürdürülebilirlik Ekibi, yerleşkenin yıllık olarak ISO 14064 Sera Gazı Hesaplama ve Doğrulama Yönetim Sistemi Standardına uygun olarak karbon ayak izi değerinin hesaplanmasını sağlayarak, ulusal/uluslararası inisiyatiflere gerekli bildirimlerde bulunmaktadır. Bu çerçevede ASELSAN 2012 yılında dünyanın en kapsamlı çevre girişimi olarak nitelendirilen Karbon Saydamlık Projesine (Carbon Disclosure Project - CDP) Türkiye'de Savunma Sanayii

sektöründen dahil olan ilk ve tek şirket olarak sektöründeki öncü pozisyonunu pekiştirmiştir.

ASELSAN Üst Yönetimi tarafından Çevre Yönetim Sistemi Politikasına “İklim değişikliği etkilerini en aza indirmek için doğal kaynakların en verimli şekilde kullanılması” hususu dahil edilerek, bu konuda da kararlılığını göstermiştir.

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. 2015 yılında karbon salınımında azalma hedeflenmiştir.

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 CO₂ oluşturan doğalgaz kullanılmakta olup kazan verimleri %93-94 civarında gerçekleşmektedir. Bacalara filtre takılması suretiyle de karbon salınımı azaltılmaya çalışılmıştır. Ayrıca; kazan bacalarının ısısını geri dönüşümde kullanma amaçlı, enerjinin nasıl dönüştürüleceği, nerede kullanılacağı ile ilgili çalışmalar devam etmektedir.

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