

aselsan

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU 2015



İÇİNDEKİLER

GENEL MÜDÜR'ÜN ÖNSÖZÜ	2
GİRİŞ.....	4
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ	6
1. STRATEJİK YÖNETİM	6
2. KURUMSAL YÖNETİM	7
3. ETİK İLKELER.....	9
4. İÇ DENETİM.....	10
5. RÜŞVET & YOLSUZLUK	10
6. RİSK YÖNETİMİ	12
7. MENFAAT SAHİPLERİ İLE İLETİŞİM	12
SÜRDÜRÜLEBİLİR FAALİYETLER.....	17
1. TEDARİK ZİNCİRİ	17
2. BİLGİ SİSTEMLERİ	19
3. TESİS YÖNETİMİ	20
ÇALIŞAN GELİŞİMİ	24
1. SOSYAL ÇEŞİTLİLİK VE EŞİT FIRSATLAR.....	24
2. İŞE ALIM.....	25
3. PERFORMANS DEĞERLENDİRME SİSTEMİ.....	26
4. ÇALIŞANLARA SUNULAN ÖĞRENME VE GELİŞİM İMKANLARI	26
5. KARIYER YÖNETİMİ	30
6. ÜCRETLENDİRME VE YAN HAKLAR	31
7. ÇALIŞAN PROFİLİ	32
8. İÇ İLETİŞİM	36
9. SOSYAL PERFORMANS	38
10. İŞ HAYATI – ÖZEL HAYAT DENGESİ	39
11. İNSAN HAKLARI.....	39
12. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	40
ÇEVRE	43
1. ENTEGRE YÖNETİM SİSTEMİ (EYS)	43
2. ÇEVRE YÖNETİMİ	44
3. İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ VE KARBON YÖNETİMİ	46

GENEL MÜDÜR'ÜN ÖNSÖZÜ

ASELSAN, halkımızın bağışlarıyla kurulduğu yıl olan 1975'ten bu yana ülkemizin savunma sanayi ve teknoloji alanında dışa bağımlılığını azaltma misyonu ile kararlı adımlarla ilerlemekte ve büyümektedir. Uzun vadeli büyüme stratejisi olan her kurumda olması gerektiği gibi Şirketimiz de, ürün kalitesi ve maliyet bilincini bulunduğu topluma ve çevreye katkı sağlamak hedefiyle harmanlamak için azami çaba sarf etmektedir.

“ASELSAN”, yalnızca ülkemizin ve yurtdışı müşterilerin ihtiyaç duyduğu savunma sistemlerini üretmekle kalmayıp, aynı zamanda üniversitelerle ortak projeler yürütmekte, bilimsel araştırmaların ve teknolojinin derinleşmesini sağlamakta, finansman desteği ve teknik eğitimlerle savunma sanayi alanında faaliyet gösteren KOBİ'lerimizin büyümesine ve daha etkin bir savunma sanayi ağı yaratılmasına yardımcı olmakta, hem çalışanlarına hem de maddi olanakları yetersiz olan başarılı öğrencilere sağladığı doktora ve yüksek lisans imkânları ve bursları ile akademik gelişimi desteklemekte ve daha pek çok projeye içinde yer aldığı sistemin dinamiklerine katkı yapmaktadır. Tüm bu faaliyetleri yürütürken, gelecek nesillere bırakacağımız dünyanın daha iyi bir yer olması için gerekli azami gayret ve özeni göstermeye çalışıyoruz.

Türkiye'de hisse senetleri borsada işlem gören tek savunma sanayi şirketi olan ASELSAN, bu sektörde sürdürülebilir büyümeye verdiği önemi siz değerli paydaşlarla da paylaşan ilk ve tek firma olmanın gururunu yaşamaktadır. Sürdürülebilirlik kavramı kapsamında yıllardır hep bir adım daha ileriye taşıyarak yürüttüğümüz faaliyetlerin bir sonucu olarak, Şirketimiz Borsa İstanbul'un 2014 yılında başlattığı Sürdürülebilirlik Endeksine giren ilk 15 şirketten biri olmuş ve endeksin başlatıldığı tarihten bu yana endekste ki yerini korumuştur.

Şirketimiz ilk defa 2012 yılında dünyanın en kapsamlı çevre girişimi olarak nitelendirilen Carbon Disclosure Project (CDP) içinde yer almıştır. ASELSAN, bu projede almış olduğu derece ile “En Yüksek” kategoriye girme başarısını göstermiştir. Bu kapsamda Şirketimiz, Türkiye'deki savunma sanayi şirketleri arasında CDP anketine katılarak en yüksek başlangıç skorunu alan ilk ve öncü şirket özelliğini taşımaktadır. 2012 yılından bu yana CDP raporlaması yapan ve sera gazı salımı ve iklim değişikliği stratejilerini kamuoyuna açıklayan ASELSAN, 2015 yılında da, 35'i Borsa İstanbul'da işlem gören büyük şirketleri değerlendiren araştırma sonucuna göre üretim süreçlerinde iklim değişikliği risklerini en iyi yöneten ve sera gazı emisyon performansı en yüksek olan şirketler sıralamasında 6. sırada yer almıştır. Bu alanda da diğer alanlarda olduğu gibi hedeflerimizi daha da yükseğe koyarak her geçen yıl iyileşme sağlamayı hedefliyoruz.

Şirketimizde ayrıca ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi ve OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Entegre Yönetim Sistemi belgeleri bulunmakta olup çevreye ve çalışanlarına karşı da, ulusal ve uluslararası boyutlarda hayata geçirilen inisiyatiflerde öncü uygulamaları ile yer almaya devam edeceğiz.

Bugüne dek sürdürülebilirlik alanında yürüttüğümüz faaliyetleri içeren 3. raporumuz olan bu dokümanı okuduğunuzda, umuyoruz ki Şirketimizin uzun vadeli ve istikrarlı büyümesi devam ederken, topluma ve çevreye de katkı sağlama çabalarımızı takdir edecek ve ASELSAN ile bu konuda da gurur duyacaksınız. 40 yıldır süren ve daha nice yıllar sürecek olan yolculuğumuza güvenli adımlarla devam ederken, siz değerli paydaşlarımızın desteği ile daha da güçlenecek bir ASELSAN adına teşekkürlerimizi sunuyoruz.



Dr. Faik EKEN
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, nitelikli, katma değer yaratmaya,
- ✓ Kârlılığını geliştirmeye,
- ✓ Sürekli iyileştirme ve geliştirmeye,
- ✓ Teknolojik üstünlüğe sahip yeni çözümler geliştirmeye,
- ✓ Müşteri algısını ölçmeye,
- ✓ Çalışanların sağlığını, 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

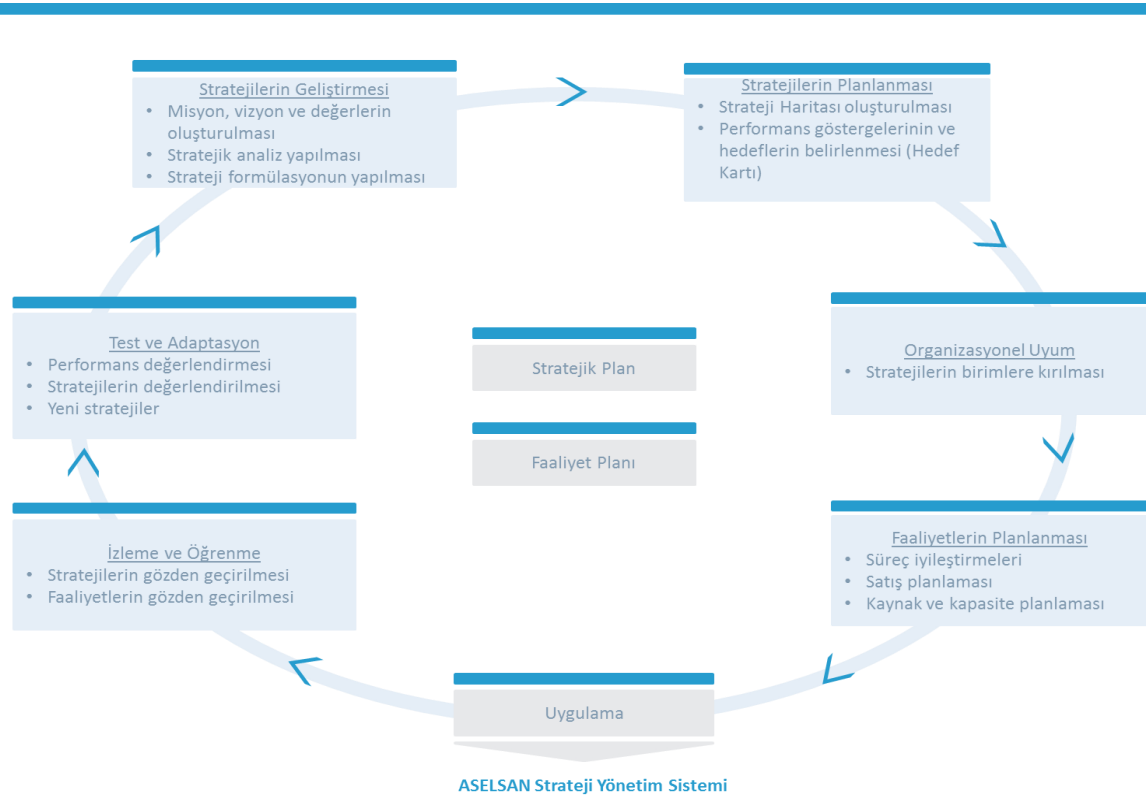


SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ

1. 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 kontrolünde hazırlanan ASELSAN Stratejik Plan Özeti'ne www.aselsan.com.tr adresinden ulaşılabilmektedir.

ASELSAN'ın vizyonu, 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 savunma sanayi firması olmaktadır. 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 Strateji Yönetim Sistemi şeması aşağıda yer almaktadır:



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 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 2014 yılında 9,09 olan Kurumsal Yönetim Derecelendirme notu, SAHA tarafından 11.12.2015 tarihinde yayınlanan rapora göre 9,13 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 üç 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 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 ile ASELSAN Etik İlkeleri Yönergesi hakkında kapsamlı bir eğitim sürecinden geçtikleri oryantasyon programına dahil olur. Etik Kurallar ile ilgili bilgilendirme süreci sadece ilk iş 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 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 iletebilmektedirler.

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 sağlamaktadır.

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 kontrollerin geliştirilmesine odaklanmaktadır.

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 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 son dönemde risk yönetimiyle ilgili yeni düzenlemelerin gereklerini eksiksiz yerine getirmiş ve ASELSAN’da risk yönetimi kurumsal yönetimin bir parçası haline getirilerek karar mekanizmalarına entegre edilmiştir.

ASELSAN’ın Kurumsal Risk Yönetimi Politikası; Şirket’in kurumsal varlığını tehdit eden tüm belirsizliklere karşı risk kriterleri ışığında, 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 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.

Şirketin uzun ve orta vadede hedeflerine ulaşmasına engel olabilecek riskler ve bu risklere yönelik tedbirler Kurumsal Risk Yönetim Komitesi tarafından periyodik raporlarla Yönetim Kurulu’na sunulmaktadır.

ASELSAN Kurumsal Risk Yönetim Sistemi, standartlara ve literatüre uygun olarak kurulmuş ve işletilmektedir. 2017 yılının ilk yarısında sistemin ISO 31000 Risk Yönetim Sistemi Standardı’na uygunluğunun belgelendirilmesi hedeflenmektedir.

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 memnuniyetini düzenli olarak ölçüyor ve iyileştirmeler yapıyoruz.
- ✓ Çalışanlarımızın motivasyonunu ve bağlılığını artırıyoruz.
- ✓ Sürdürülebilir performans politikalarını destekliyoruz.

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 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 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, çoğunluğu Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ) niteliğinde firmalardan oluşan yan sanayi ve alt yüklenici firmalarını sektördeki iş ortakları olarak görmektedir. 2015 yılında yurtiçi altyüklenicilerimize açılan siparişlerin karşılığı 364 Milyon ABD Doları olup bu tutarın %52’si KOBİ niteliğindeki altyüklenicilere verilen siparişlere karşılık gelmektedir.

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)	AFCEA (Armed Forces Communication and Electronics Association - Silahlı Kuvvetler Elektronik Haberleşme Birliği)
ASO (Ankara Sanayii Odası)	ETSI (European Telecommunications Standards Institute - Avrupa Telekomünikasyon Standartları Enstitüsü)
OAİB (Orta Anadolu İhracatçılar Birliği)	AOC (The Association of Old Crows - Yaşlı Kargalar Birliği -Askeri terminolojide karga muhabere alanında çalışanlara verilen isim)
İMMİB (İstanbul Kimya, Maden ve Mamul İhracatçıları Birliği)	TIA ADVANCING GLOBAL COMMUNICATIONS (Dünya Telekomünikasyon Endüstrileri Birliği)
TAŞINABİLİR PİL ÜRETİCİLERİ VE İTHALATÇILARI DERNEĞİ	IPC (Association of Connecting Electronics Industries - Elektronik İletişim Endüstrileri Birliği)
TÜM AKÜ İTHALATÇILARI VE ÜRETİCİLERİ BİRLİĞİ	SPIE (Society of Photo-Optical Instrumentation Engineers - Foto Optik Ürünleri Mühendisleri Topluluğu)
Savunma Sanayi İhracatçıları Birliği (OAİB Bünyesinde Faaliyet Gösteren)	IEEE (ULUSLARARASI ELEKTRİK VE ELEKTRONİK MÜHENDİSLERİ ENSTİTÜSÜ - INSTITUTE OF ELECTRICAL AND ELECTRONICS ENGINEERS)
SASAD (Savunma ve Havaçılık Sanayii İmalatçılar Derneği)	Optical Society of America (OSA)
TESİD (Türk Elektronik Sanayicileri Derneği)	PCI-SIG (Peripheral Component Interconnect - Special Interest Group)
TESİD-ESİM Vakfı (Elektronik Sanayi İhtisas Merkezi Vakfı)	RTCA (Radio Technical Commission for Aeronautics)
KALDER (Türkiye Kalite Derneği)	ATC (Amerikan Türk Konseyi)
TÜSİAD	DMR (Digital Mobile Radio) Association
Türkiye Bilişim Derneği (TBD)	NDIA (National Defense Industry Association) ABD Ulusal Savunma Sanayi Derneği
Bilgi Güvenliği Derneği (BGD)	EENA(European Emergency Number Association)
TÜTED (Tüm Telekomünikasyon İş Adamları Derneği) Kurumsal Üyeliği	Wisconsin Electrical Machines and Power Electronics Consortium (WEMPEC)
RAYDER(Raylı Ulaşım Sistemleri ve Sanayicileri Derneği)	TETRA
ARUS (Anadolu Raylı Ulaşım Sistemleri Kümelenmesi Derneği)	VMEBus International Trade Association (VITA)
TTGV (Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı)	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 sağlamanın yanında, sanayinin teknoloji geliştirme faaliyetlerine giderek artan oranda katkı sağlamaktadır. 2015 yılında ASELSAN, toplam 36 üniversite ile 172 projede 137,5 milyon ABD Doları tutarında işbirliği sağlamıştır.

Toplum

ASELSAN olarak topluma karşı en temel sorumluluğumuz; başta eğitim olmak üzere toplumun sosyal, çevresel, ekonomik ve kültürel yönden gelişmesine katkı sağlamaktır. Kurumsal sosyal sorumluluk projelerimiz, çalışanlarımızın aidiyet duygusunu pekiştirmekte ve bu projelerimiz yalnızca Şirketimiz için değil toplumumuz için de önemli bir katma değer yaratmaktadır. Bu kapsamda kuruluşumuz 2015 yılında; Kastamonu/Seydiler İlçesi İstiklal Yolu üzerinde inşa edilen Şehit Şerife Bacı ve Şehitler Anıtı'nın yapımına ve Bingöl Şehitler Anıtı ve 33. Er Anıtının yapımına bağış yapmak yoluyla destek sağlamıştır. Ayrıca, TSK Rehabilitasyon ve Bakım Merkezi Engelliler Spor Kulübü'nün 2015 yılı sportif faaliyetlerine ve Anıtkabir Komutanlığı Sergi Salonu'nun tefriş edilmesinde sponsor olarak destek sağlanmıştır.

SÜRDÜRÜLEBİLİR FAALİYETLER



SÜRDÜRÜLEBİLİR FAALİYETLER

1. TEDARİK ZİNCİRİ



ASELSAN, günümüzde, yaklaşık 17.500 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. 2015 yılı içerisinde 4.200'ün üzerindeki tedarikçimize 33.000'e yakın sipariş verilmiştir. Bu durum, ürünün sahip olduğu değer 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 ve Türkiye'nin ekonomik ve sosyal gelişim hedeflerine ulaşmasında da ciddi bir rol üstlenen ASELSAN, sürdürülebilir büyüme anlayışını şirket vizyonu olarak benimsemiştir. Sürdürülebilir büyüme yolunda 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.

Tedarikçi onayında ve periyodik tetkiklerinde, çevre yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği yönetimi standartlarına, iş yasalarına uyum konularında aşağıdaki detaylar sorgulanmaktadır:

- ✓ 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,

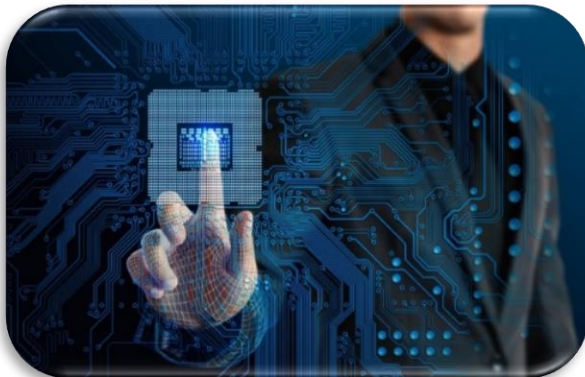
- ✓ Genel yangın güvenliği,
- ✓ Çevre İzin Belgesi, çevresel riskleri azaltıcı önlemler, çevre konusunda yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi,
- ✓ 16 yaşından küçük işçi çalıştırılmaması, sigortasız işçi çalıştırılmaması, çalışma saatleri.

ASELSAN onaylı tedarikçisi olabilmek için başvurular kurumsal internet sitesi üzerinde tedarikçilere ayrılmış olan kısımdan yapılabilmektedir. Ayrıca tedarikçilerimiz, internet sitemiz üzerinden ASELSAN tedarik politikalarına, bununla ve işleyle ilgili duyurulara, satın alma genel hüküm ve şartlarına da ulaşabilmektedirler. Tedarikçi iletişim ve işbirliğinin sağlanması tedarik zincirinin sürdürülebilirliğinin önemli bir unsuru olarak görüldüğünden, tüm bilgi paylaşım ihtiyacının tek bir platformdan yönetilmesi amacıyla elektronik portal kullanılması hedeflenmektedir.

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 hizmetler, kullanıcılara ve süreçlere yönelik bilgi sistemleri ile

desteklenmektedir. Bilgi sistemleri yönetiminde ITIL; bilgi güvenliği yönetiminde ise ISO 27000 serisi gereklilikleri temel alınarak standartlara dayalı yönetim sistemleri oluşturulmuştur. 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 hazırlanmakta 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 kritik kurumsal verilerin felaket kurtarma merkezlerine eş zamanlı olarak kopyalanmasıyla kritik Bilgi Teknolojileri (BT) servislerini istenilen zamanda devreye alabilme imkânı kazanılmıştır.

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

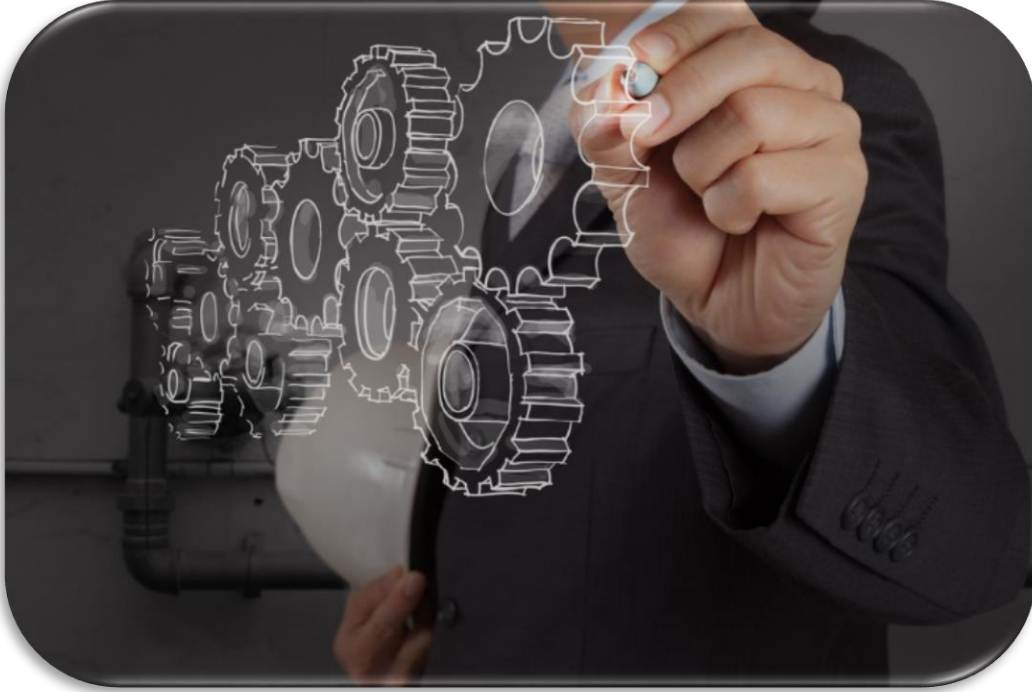
BT donanım alımlarında doğa dostu sistemler tercih edilmekte, veri merkezi tasarımında Yeşil BT kriterlerine önem verilerek daha düşük enerji tüketimi sağlanmaktadır. Sanal sistemlerin getirdiği kaynakların esnek kullanımı ve yüksek erişilebilirlik olanakları ile BT kaynakları verimli şekilde kullanılmaktadır. Gerçekleştirilmiş olan sunucu sistemlerinin yenilenmesi, disk sistemleri konsolidasyonu ve aktif kullanılmayan sistemlerin otomatik olarak kapatılması çalışmaları ile enerji tüketimi azaltılmıştır. Devreye alınan Elektronik Doküman Yönetim Sistemi ile şirket içinde kâğıt kullanımının önemli ölçüde azaltılması sağlanmıştır.

3. TESİS YÖNETİMİ

ASELSAN'da tesis yönetiminin temel amacı; çalışanları, mekanları, süreçleri ve teknolojiyi birbirleri ile entegre etmek suretiyle, tesislerin ihtiyaç duyduğu/duyacağı altyapı ve destek hizmetlerinin, süreklilik arz edecek bir şekilde; zamanında ve kesintisiz olarak karşılanmasını sağlamaktır. Enerjinin verimli kullanılmasını sağlamak da, 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 kesintisiz güç kaynaklarına ait elektriksel değerler sürekli izlenmekte ve enerji daha verimli bir şekilde kullanılmaktadır.

Tüketilen enerjinin sürdürülebilir bir şekilde verimli kullanılması esasına uygun olarak ISO 50001 Enerji Yönetimi altyapısı oluşturulmuştur. Bu sistem kapsamında enerji tasarruf noktaları belirlenecek ve aksiyon planları hayata geçirilmeye başlanacaktır.

Merkezi iklimlendirme sistemlerinin kontrolünde bina otomasyonu sistemi kullanılmaktadır. Çalışma ortamlarında uygun koşullar sağlanmakta, işletmeye yönelik çıkabilecek sorunlara anında müdahale edilmektedir. Bu sistemlerde kullanılan cihazlar hava karışımı 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.



Kestirimci bakım teknikleri ile arızalar tespit ve müdahale edilmekte, böylece; cihazların sürekliliği 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.

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

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.

ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi ve OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi standartlarına uygun olarak çalışılmaktadır.

Her türlü atık, lisanslı firmalara bertaraf/geri kazanım/geri dönüşüm amaçlı teslim edilerek ekolojik dengeye önem verilmektedir. Gerçekleştirilen çalışmaların sürekliliği ve konu hakkındaki bilinçlendirme çalışmaları kapsamında personele eğitimler verilmektedir.

Elektronik Belge Yönetim Sistemi ile tüm yazışma süreçleri elektronik olarak yürütülür. Bu sayede; en değerli parametre “zaman” daha etkin kullanılmakta, süreçlerin izlenebilirliği sağlanmakta, ASELSAN’ın çevre dostu kimliği tescillenmekte ve içi verimliliğe katkı sağlanmaktadır.

İdari hizmetler, güncel gelişmeler takip edilerek ihtiyaçlara uygun ve zamanında cevap verilmesi esasına göre yürütülmektedir. Tesis Güvenliği, sağlık hizmeti, hijyenik temizlik faaliyetleri, ulaştırma ve servis hizmeti, tesis güvenliği konuları, mutfaktan sofraya personel yemek hizmeti, itfaiye teşkilatı kapsamında yangın algılama ve söndürme sistemleri otomasyonu gibi 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, sürekliliği yüksek, uzun ömürlü, az enerji harcayan çevre dostu alt yapılarla çalışılmaktadır.

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 değerın 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 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 Karnesi'nden gelen bireysel iş sonuçları PDS modelimizin ana girdilerini oluşturmaktadır. Yöneticilerimizin yetkinlikleri 360 derece değerlendirme yöntemi ile değerlendirilmekte ve performans geribildirim süreci farklı kişilik envanterleri 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 ÖĞRENME VE GELİŞİM İMKANLARI

ASELSAN Akademi, ASELSAN bünyesinde yer alan faaliyetlerin, bireylerin ve takımların kurumsal olarak entegre bir şekilde gelişmesini; bireysel ve kurumsal öğrenmeyi sağlamak, bilgi/bilgelik düzeyini artırmak ve kurumsal hafıza oluşturmak suretiyle gerçekleştirerek ASELSAN'ın kurumsal hedeflerini ve stratejilerini desteklemeyi amaçlamaktadır.

ASELSAN Akademi, öğrenme gereksinimleri ve ASELSAN stratejik hedeflerini ilişkilendirerek oluşturulan yeni, esnek ve dinamik yöntemlerle çalışanların performansının artmasını, öğrenme ve gelişimin kurumsal stratejiler ile hizalanmasını sağlayacaktır. Öğrenme ve gelişim faaliyetlerinin yetkinlik bazlı olarak ASELSAN stratejilerine ve iş planlarına hizalanmış şekilde tanımlanabilmesi amacıyla, ASELSAN Yetkinlik Modelinin (iş tanımları kapsamında gerekli yetkinlikler ve seviyeleri) geliştirilmesi ve çalışanların yetkinliklerinin değerlendirilmesi çalışmaları ASELSAN Akademi tarafından yapılmaktadır. Yetkinlik, bir çalışanın öğrenim veya hayat boyu eğitim sürecinde edinebileceği bilgi, çalışma hayatı boyunca deneyimleri ile edinebileceği / arttırabileceği beceri ile bu bilgi ve beceriyi yapılan iş / izlenen süreç içinde uygulayabilme kabiliyetinin bir bütünü olarak tanımlanabilir. Çalışanların yetkinlikleri geliştirilerek süreç kabiliyetleri, dolayısı ile Şirket performansı artırılabilir, yeni hedeflere ve teknolojik ihtiyaçlara yönelik tüm bilgi ve pratiğin ASELSAN Akademi aracılığıyla birey ve takımlara kazandırılması sağlanacaktır. Yetkinlik modellerinin oluşturulması ile yetkinlik bazlı insan kaynakları yönetimine geçiş sağlanacaktır.



ASELSAN Akademi, ASELSAN’da mesleki bilgi paylaşımının yaygınlaştırılmasını, edinilen derslerin ve en iyi uygulama örneklerinin etkin bir şekilde paylaşılmasını sağlayarak Sektör Başkanlıkları ve Genel Müdür Yardımcılıkları arasında sinerji yaratılmasını amaçlamaktadır. Mesleki bilgi paylaşımının artırılması ile zımnî bilginin ve bilginin kişilere bağımlılığının en aza indirilmesi hedeflenmektedir. Bu kapsamda, Sektör Başkanlıklarının ve Genel Müdür Yardımcılıklarının eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi kapsamında toplantılar düzenlenmekte ve bu toplantılarda konu ile ilgili bilgi paylaşımı yapılmasını sağlamaktadır. Aynı zamanda seminer ve çalıştaylarla bilgi paylaşımını desteklemektedir. 2015 yılında ASELSAN Akademi tarafından Sektör Başkanlıkları, üniversiteler, araştırma ve devlet kuruluşları ile ilgili firmaların katılımı ile de 4 adet çalıştay koordine edilmiş, bu çalıştaylara 41 üniversite ve 11 devlet kuruluşundan 250 kişi ve yaklaşık 300 ASELSAN çalışanı katılmış; çalıştaylarda 40 bildiri ve 22 poster sunumu yapılmıştır. Bu çalıştaylar ile çalışanlarımızın ve üniversitelerin işbirliği fırsatlarını görmeleri sağlanarak, üniversite-sanayi işbirliğini destekleyici sonuçlar elde edilmiştir.

Nitelikli ve sürdürülebilir entelektüel sermaye, ASELSAN’da artı değer yaratan tasarım ve geliştirme faaliyetlerinin performansı 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 sağlayacak; Şirkete bağlı, ASELSAN kültürünü benimsemiş, motivasyonu yüksek bir çalışan profili yaratacaktır. ASELSAN Akademi, 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 eğitim sistemi kurulması için çalışmalar devam etmektedir. Yetkinlik modeli referans alınarak çalışanlarımızın kariyer yolları boyunca almaları gereken eğitimlerin belirlenmesi ve bir eğitim programları kataloğu oluşturulması sağlanması için çalışılmaktadır. Bu kapsamda, sınıf içi eğitimlerin yanı sıra koçluk, mentorluk, rotasyon gibi farklı öğrenme teknikleri, e-öğrenme ve uzaktan erişimli sınıflar gibi farklı eğitim teknolojilerinin kullanımına başlanacaktır. 2015 yılında çalışanlarımıza ASELSAN çalışanı koçlar tarafından koçluk verilmeye başlanmıştır. Bu kapsamda, yaklaşık 60 kişiye koçluk verilmiştir. Teknik olmayan yetkinliklerin ölçülmesi ve bu yetkinlikler bazında çalışanlarımızın gelişim alanlarının belirlenmesi için Gelişim ve Değerlendirme Merkezi uygulamaları konusunda çalışmalar yapılmaktadır.

ASELSAN Akademi, her yıl yıllık eğitim planlarını yayınlamakta ve her iki ayda bir revize etmektedir. Şirket merkezimizde çalışanlarımıza çeşitli eğitimlerin verildiği sınıflar bulunmaktadır. Eğitimler, ASELSAN eğitimcileri tarafından verilen sınıf eğitimleri, ASELSAN Akademi tarafından koordine edilen ve danışmanlık firmaları veya akademisyenler tarafından verilen sınıf eğitimleri ve çalışanlarımızın çeşitli firmalarda veya üniversitelerde katıldığı münferit eğitimler olmak üzere üç ana kategoride sunulmaktadır. Bu eğitimlere ilişkin bilgiler Kurumsal Kaynak Planlama Sistemine kaydedilmektedir.

2015 yılında çalışan başına ortalama 13 saat eğitim gerçekleşmiş olup, çalışanlar toplam 65.418 saat eğitim almıştır. Bunlara ek olarak, yasal zorunluluk olarak alınan İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimleri 22.212 saattir.

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; 15.000 basılı kitap, 800 CD/DVD koleksiyonu, 40 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 veri tabanından erişebilmektedir.

ÜNİVERSİTE SANAYİ İŞBİRLİĞİ

Doktora, Bütünleşik Doktora ve Araştırma Bursları

ASELSAN, kendi personelini yurt dışında yüksek lisans, doktora, bütünleşik doktora ve araştırma programları için desteklemektedir. ASELSAN aynı zamanda Türk akademisyenleri yurt içi ve yurt dışında doktora/bütünleşik doktora, yurt dışında araştırma veya ASELSAN'da araştırma yapma konularında verdiği burslar ile desteklemektedir. 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 geliştirmektedir.

ASELSAN yurt içi doktora burs programı 2008 yılında başlamış olup, diğer burs programları 2015 yılında yürürlüğe girmiştir. Şu ana kadar 14 öğrenci doktora ve araştırma burslarından faydalanmıştır. Burslarımız ile desteklediğimiz 7 öğrenci doktora çalışmalarını tamamlamış olup 7 doktora öğrencisi ve araştırmacı çalışmalarına ASELSAN burs desteğinden faydalanarak devam etmektedir. Doktora bursu azami 4 yıl, bütünlük doktora bursu azami 5 yıl, araştırma bursu ise azami 1 yıl süre ile verilmektedir.

ASELSAN Personeli 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 783 çalışmamız üniversitelerdeki yüksek lisans ve doktora çalışmalarına devam etmektedir.

Doktora ve Yüksek Lisans Çalışmaları için Destek Programları

Doktora ve yüksek lisans çalışmalarının yürütülmesinde çeşitli kurumlar tarafından sağlanan destek programlarından yararlanılmaktadır. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından desteklenen Sanayi Tezleri (SanTez) Programı ve SSM tarafından desteklenen Savunma Sanayi Araştırmacı Yetiştirme Programı (SAYP) bu programlardan en çok kullanılanlarıdır. SANTEZ kapsamında, 2015 sonu itibarıyla 30 ASELSAN çalışanı programdan yararlanmış, 12 kişi programı başarıyla tamamlamıştır. ASELSAN, ODTÜ, Kara Harp Okulu, Gazi Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Bilkent Üniversitesi, TOBB ve Gebze Teknik Üniversitesi ile SAYP protokolleri imzalamıştır. Bugüne kadar SST ve HBT Sektör Başkanlıklarında SAYP kapsamında projeler yürütülmüştür. 2016 yılında da çeşitli üniversitelerle protokol imzalanması ve ASELSAN'da bu programın uygulanabilirliğinin artırılması hedeflenmektedir. ASELSAN Akademi, Ar-Ge İşbirlikleri Müdürlüğü ile koordineli çalışarak bu programların ASELSAN içinde tanıtılması, yaygınlaştırılması ve üniversiteler ile yapılan çalışmaların yürütülmesine katkı sağlamaktadır. Aynı zamanda, önümüzdeki dönemde bu programların etki analizinin yapılması için gerekli çalışmaları sürdürmektedir.

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, Meslek Yüksekokulu ve Teknoloji Fakültesi 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 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.

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.

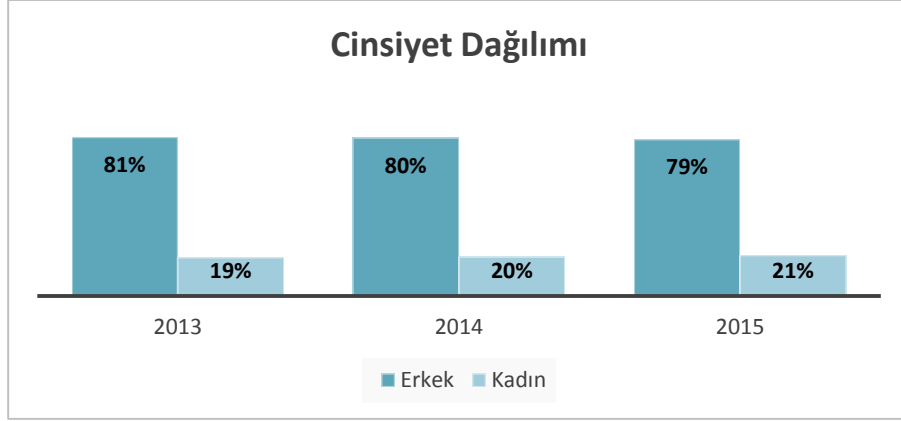
- ✓ **Lisansüstü Eğitim Olanakları:** Tüm çalışanlarımız için görev tanımları ile uyumlu alanlarda yapacakları yüksek lisans ve doktora eğitimi kapsamında kullanılabilecek ücretli okul izin olanağı bulunmaktadır. Lisansüstü çalışanlarımızın üniversitelere gidiş-gelişlerini kolaylaştırmak amacıyla eğitim yılı boyunca okullara servisler ile ulaşımını 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.
- ✓ **Babalık İzni:** Eşleri doğum yapan çalışanlarımız için 5 işgünü babalık izni verilmektedir.

7. ÇALIŞAN PROFİLİ

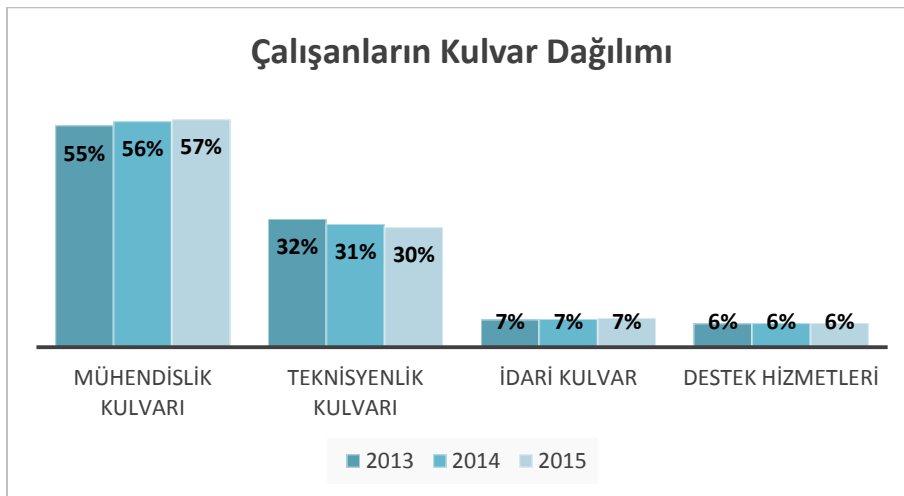
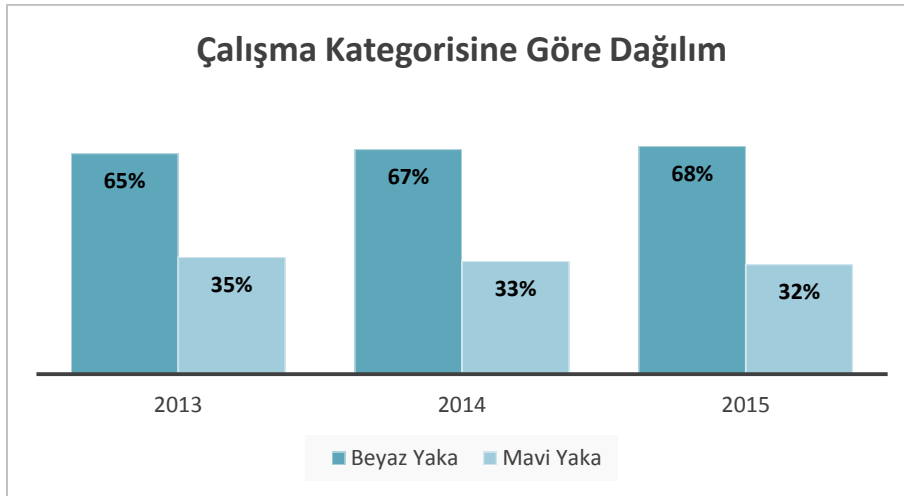
ASELSAN'ın işgücü kapasitesi 2015 yılında % 9'luk artış göstermiştir. 2015 yılındaki bu büyük artışta MİKES, ASELSAN birleşmesinin büyük payı vardır. MİKES'ten devrolan çalışanlar hariç tutulduğunda 2015 yılındaki büyüme % 3,5 olarak hesaplanmaktadır. Yine MİKES birleşmesinden bağımsız olarak son üç yılda yıllık ortalama 311 yeni çalışan ASELSAN bünyesine katılmıştır.

Kadın ve erkek dağılımının, kadın çalışan oranı artacak şekilde yıllık % 1 oranında değiştiği görülmektedir. Kadın çalışanlarımızın oranı, Türkiye genelinde sanayi sektöründeki kadın işgücü oranından (% 16) yüksektir¹.

¹ TÜİK 2014 – Hanehalkı İşgücü İstatistikleri

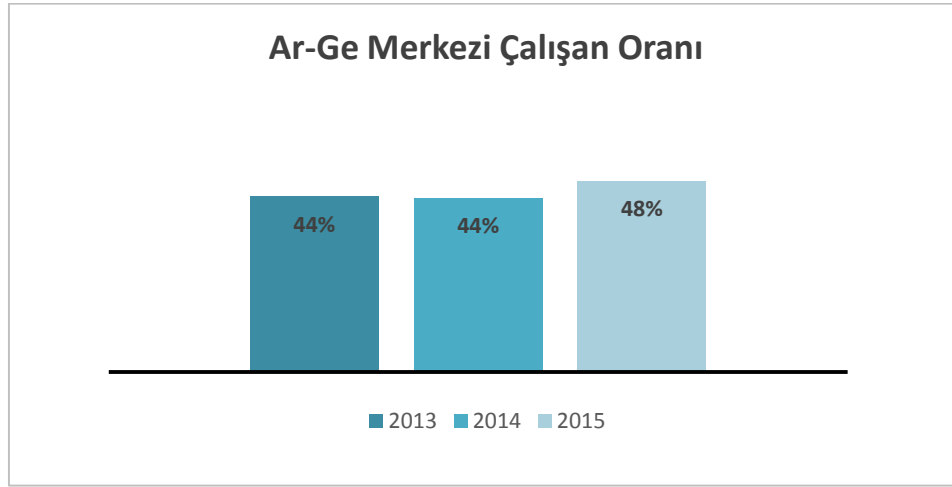


2015 sonu itibariyle mühendislik, idari ve bazı destek kadrolarını ifade eden beyaz yakalı çalışanlar tüm ASELSAN çalışanlarının %68'ini, teknisyen ve diğer destek kadrolarından oluşan mavi yakalı çalışanlar ise %32'sini oluşturmaktadır. Geçtiğimiz üç yılda beyaz yakalı çalışan oranı %3 artacak şekilde 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 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 yüzdesini oluşturmakta ve Şirket içerisindeki sayıları yıllar içerisinde artmaktadır.



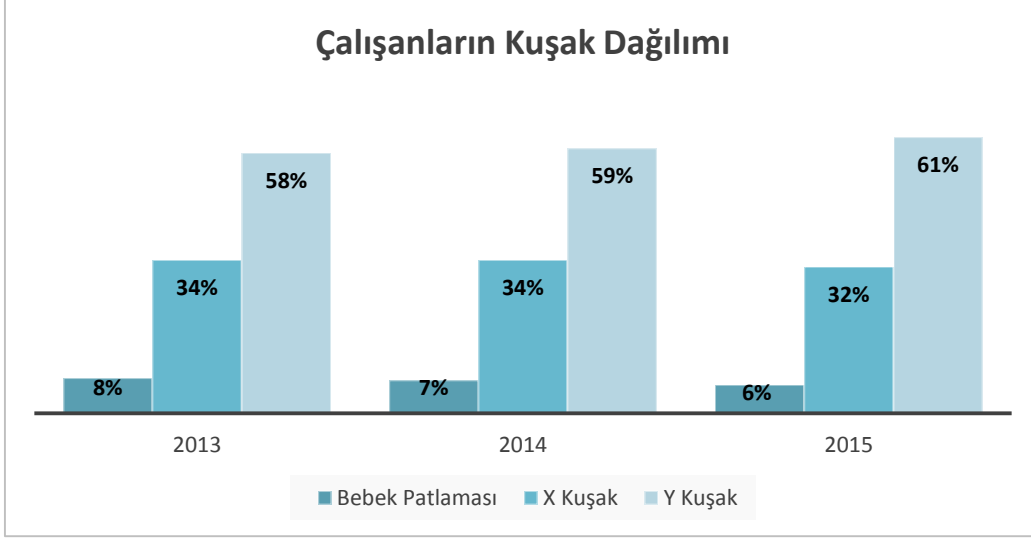
2015 yılı sonu itibariyle ASELSAN çalışanlarının yaş ortalaması 34'tür.

ASELSAN çalışanlarının eğitim düzeyi oldukça yüksek olup, her geçen yıl artan lisans ve üzeri mezun oranı 2015 yılında da artarak %68'e ulaşmıştır.

Eğitim Durumu	2013	2014	2015
Diğer	7%	5%	5%
Meslek Lisesi/Teknik Lise	18%	16%	15%
Önlisans/Meslek Yüksek Okulu	12%	12%	12%
Lisans	31%	31%	32%
Yüksek Lisans	29%	33%	33%
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 %1,8 olarak hesaplanmıştır.

8. 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. Yönetimsel 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.
- ✓ Genel Müdür belirli aralıklarla, çalışan gruplarıyla öğle yemeğinde bir araya gelerek onların sorunlarını ve önerilerini dinleme ve Şirket hakkındaki bazı bilgileri paylaşma imkânı bulmaktadır.
- ✓ Çalışanların beklentilerine cevap verebilmek, sorunları ilk ağızdan dinleyebilmek ve karar alma süreçlerine çalışanları da dâhil edebilmek amacını taşıyan ve personelin seçimine kendi temsilcisini belirlediği bir “Personel Temsilciliği” bulunmaktadır.



- ✓ Çalışanların fikirlerini iletebileceği bir “Bireysel Öneri Sistemi” platformu bulunmaktadır.
- ✓ 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;
 - Personelin beklentilerinin ve problemlerinin üst yönetime iletilmesini sağlamak,
 - Kendilerini ilgilendiren kararların zamanında ve doğru olarak paylaşımını gerçekleştirmek,
 - Karar alma süreçlerine katılımlarını sağlamak,
 - Şirket yönetimiyle arasındaki iletişimi artırmak vebu sayede; motivasyon ve aidiyet duygusunun artırılmasına katkı sağlamaktır. Aynı portal üzerinde ayrıca teknik konularda bilgi paylaşımı olanağı sunulmaktadır.
- ✓ 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 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.
- ✓ 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.
- ✓ ASELSAN’ın kuruluş yıldönümü olan 14 Kasım tarihinde her yıl tüm çalışanlar ile Ulu Önder Atatürk’ün kabri ziyaret edilmekte ve Anıtkabir’de çekilen hatıra fotoğrafı yıl içerisinde muhtelif yerleşkelerimizde sergilenmektedir.
- ✓ 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, nikâh salonuna/eve ASELSAN adına çiçek sepeti gönderilmekte, ayrıca maddi yardımda bulunmaktadır. Benzer şekilde, çocuğu olan personele de çeşitli hediyeler verilmektedir.

9. SOSYAL PERFORMANS



- ✓ 2014 yılında olduğu gibi ASELSAN, 2015 yılında da 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.
- ✓ 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.

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. 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 yükseltmesine 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 iş 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. 2015 yılında personele 26 konu başlığında (ergonomi, yüksekte çalışma, fiziksel ve kimyasal risk etmenleri, yasal mevzuat eğitimi vb.) toplam 22.211,5 saatlik İSG ve Çevre

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. 2015 yılı KSO ve KAO oranları, 2014 yılına oranla yaklaşık olarak %10 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. 2016 yılında yangın risk analizi çalışmalarının gerçekleştirilmesi planlanmaktadır.

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.

Çalışanlar arasında iş sağlığı ve güvenliği kültürünün artırılmasını/tanıtilmesini amacıyla "İş Sağlığı ve Güvenliği Tiyatro Gösterisi" gerçekleştirilmiştir.

İSGK, her yılsonunda o yılki çalışmaları değerlendirmek ve elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları belirlemek amacıyla 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 Yönetim 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 şikâyet 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 çalışmaları 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 çalışmaları düzenli aralıklarla izleyerek ilgili mevzuatta belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilip getirilmediği Kurul tarafından kontrol edilmektedir. Yılda bir defadan az olmamak üzere ÇGK toplantıları icra edilmektedir. 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 maksadıyla tatbikatlar ve çevre konulu eğitimler verilmektedir. Yapılan çalışmalar neticesinde; 2015 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. 2015 yılı Çevre Performans Raporu, tarafsız bir firma tarafından hazırlanarak onaylanmıştır.

2015 Dünya Çevre Gününde ayrıca, ÇGK tarafından ağaç dikme etkinliği gerçekleştirilmiştir.

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 inisiyatlara 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 dâhil 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 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. 2019 yılına kadar karbon salınımlarında azalma hedeflenmiştir.

2015 yılında, Entegre Yönetim Sistemleri Müdürlüğü tarafından, Macunköy’le birlikte Akyurt, Teknokent ve İstanbul Yerleşkeleri de hesaplama dâhil edilerek ilk defa “Kurumsal Karbon Ayakizi” raporlanmıştır. 2015 yılı skoru 95B olmuş ve ASELSAN Türkiye’deki en yüksek skora sahip 6’ncı firma olmuştur.

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.