

İLERLEME BİLDİRİMİ COMMUNICATION ON PROGRESS (COP) 2016

An-El Anahtar ve Elektrikli Ev Aletleri Sanayi A. Ş.
Velibaba Mah. Ankara Cad. No: 188 Dolayoba Pendik 34896 İstanbul Türkiye
Telefon/Phone: +90 (216) 307 74 01 pbx Faks/Fax: +90 (216) 307 74 04
info@an-el.com.tr <http://www.an-el.com.tr>

27 Ocak 2017, İstanbul

January 27, 2017, İstanbul

İçindekiler

Rapor Hakkında	1
Genel Müdür'ün Mesajı	2
An-El İş Etiği Kuralları	3
Şirket Profili	5
Paydaşlarla Diyalog	13
Finansal Performans	15
Çalışanlar	16
Entegre Yönetim Sistemi	20
BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin 10 İlkesi	31
GRI Göstergeleri Tablosu	32
2017 Takvimi	33
İletişim Bilgileri	Arka Kapak İçi

Contents

About the Report	1
Message from General Manager	2
An-El Code of Conduct	3
Company Profile	5
Dialog with Stakeholders	13
Financial Performance	15
Employees	16
Integrated Management System	20
10 Principles of UN Global Compact	31
GRI Indicators Table	32
2017 Calendar	33
Contact Information	Inside Back Cover

Rapor Hakkında

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesinin gereği olarak hazırladığımız altıncı İlerleme Bildirimini sözleşmenin “10 İlkesi” ve “An-El İş Etiği Kuralları”nı dikkate alarak oluşturduk.

Hedefimiz Küresel Raporlama Girişimi’nin (Global Reporting Initiative - GRI) Sürdürülebilirlik Raporlaması İlkelerine temel seviyede uyumlu bir rapor sunabilmektir. G4 göstergeleri ile ilgili tablo raporun sonunda verilmiştir. Raporumuzda 01.01.2016 ile 31.12.2016 tarihleri arasındaki verileri önceki dönemlerle karşılaştırmalı olarak sunuyoruz.

AN-EL Anahtar ve Elektrikli Ev Aletleri Sanayi A. Ş.’nin yıllık olarak yayınladığı İlerleme Bildirimlerine hem şirket web sayfasından, hem de Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler sayfasından ulaşabilirsiniz. Bir önceki raporumuz 04.01.2016 tarihinde yayınlanmıştır.

<https://www.unglobalcompact.org/participants/search>

About the Report

We have considered “10 Principles” of United Nations Global Compact when preparing our sixth Communication on Progress.

Our goal is to present a basic level compatible report which is in accordance with Sustainability Reporting Principles of Global Reporting Initiative (GRI) to provide an appropriate measure of activity. Table related to the G4 indicators are given at the end of the report. In our report, we are presenting data from the period between 01.01.2016 and 31.12.2016 in comparison with the previous periods.

The annual Communication on Progress Report published by AN-EL Anahtar ve Elektrikli Ev Aletleri Sanayi A. Ş. is available on company’s website, as well as on the United Nations Global Compact’s page. Our previous report was published on 04.01.2016.

<https://www.unglobalcompact.org/participants/search>

Genel Müdür'ün Mesajı

Değerli Paydaşlarımız,

6 yıldır hazırladığımız İlerleme Bildirimi Raporlamasını bu yılda da sizlerle paylaştığımız için mutluyuz ve gururluyuz. 2016 yılı ulusal ve küresel anlamda birçok zorlukla karşılaştığımız bir yıl oldu. Beklenmedik birçok sosyal ve ekonomik olumsuz gelişmelere rağmen AN-EL olarak yurt içinde ve yurt dışında güçlü iş ortaklarımız sayesinde pazar payımızı arttırmış bulunuyoruz.

Geride bıraktığımız 44 yılın getirdiği deneyim ile anlamlı, ulaşılabilir hedefler belirleyerek büyümeye devam ediyoruz. Başta çalışanlarımızın katılımı ve tüm değerli tedarikçi paydaşlarımızın desteği ile bunu başardığımızın farkındayız. Bu güç ve destek ile daha iyisini başarma gayreti içindeyiz.

2016 yılında en önemli değişimi, ilkel olarak Yalın Dönüşüm Stratejisi ile ilgili adımlarımızla sağladık. Bu yıl üretim organizasyonlarımızın dönüşümü için gereken danışmanlık ve eğitim faaliyetlerinde bizlere değerli akademisyenler destek oldular. Daha az kayıp, daha az stok, daha verimli üretim gerçekleştirme amacımıza yönelik Kaizen (iyileştirme) faaliyetlerini üretti çalışanlarımız. Yalın odaklı düşünme ve hareket etme becerisi kazandık. Bunu kurum felsefesi haline getirmeye kararlıyız.

Endüstri 4.0 çalışmalarının alt yapısı için uygun prosesler geliştirme amacıyla ARGE birimimizi bu yönde daha güçlü hale getirdik. Birçok müşterimizin projesine tasarım desteği verdik. Tasarımlarımız ile müşteri beklentilerine çözüm sağladık.

Markamızı, AB ve Uzakdoğu ülkeleri dâhil 41 ülkede tescil ettirerek Uluslararası anlamda koruma altına aldık ve değer kattık.

Çalışan sayımız %10 oranında artarken kadın çalışan sayımızın artışı %15 olarak gerçekleşmiştir. Çalışanlarımızın Çevre ve İş Güvenliği konularındaki bilgi ve duyarlılığını arttırmak için eğitim ve bilinçlendirme faaliyetlerimiz sürmektedir.

Yurtdışı ve yurt içi tedarikçilerimiz ile yürüttüğümüz iş ilişkilerinde planlı ve güven sağlayacak bir sistemi yürütmeyi amaçladık. Bu şekilde müşterilerimiz için sağlayacağımız en iyi koşulların kazanımlarını birlikte paylaşmak ve sürdürmek arzusundayız.

2017 yılında hedeflerimiz doğrultusunda değerli paydaşlarımızın tamamı ile iyi ilişkiler yürütmek ve geliştirmek isteğimizdir. Bizi bu yönde motive eden, sizlerin bu faaliyetlerimize desteği ve katılımıdır.

Küresel Vatandaşlık bilincimiz, Dünyamız için yapmamız gerekenlerin sorumluluğunu bize yüklemektedir. Geleceğimizi tüketmeden, tasarruf ederek kaynak kullanımı sağlayacak anlayış içindeki tüm paydaşlarımızın katılımına teşekkür ederiz.

Saygılarımızla

İnanç Erdoğan
Genel Müdür

Message from General Manager

Valued Stakeholders,

We are pleased and proud to share with you Communication on Progress for this year too as we did since the last 6 years. 2016 was a year in which we came across with many difficulties nationally and globally. In spite of many unexpected social and economic negative developments, as AN-EL we have increased our market share owing to our strong domestic and international business associates.

With 44 years of experience, we continue to grow by determining meaningful, achievable goals. We are aware that we have accomplished this with mainly the participation of our employees and the support of all our valuable supplier stakeholders. We are in an endeavour to achieve better results with this power and support.

We provided the most important change in 2016 through our steps, in principle regarding the Lean Transformation Strategy. Valuable academics have supported us in consultancy and training activities needed for the transformation of our production organization. Our employees generated Kaizen (Improvement) activities regarding our goal for less loss, less stock and more efficient production. We achieved lean focused thinking and acting skill. We intend to make this a corporate culture.

We strengthened our R&D unit in order to develop appropriate processes for infrastructure of Industry 4.0 studies in this respect. We gave design support to many of our customers' projects. We provided solutions to customer expectations with our designs.

We protected and added value to our brand internationally by registering in 41 countries, including EU and East Asia countries.

Number of our female employees increased by 15%, while the number of employees increased by 10%. Training and awareness activities are ongoing in order to increase the knowledge and sensitivity of our employees on Environment and Occupational Safety issues.

We aimed to implement a system that will provide planned and trustworthy business relations with our foreign and domestic suppliers. By this way, we are willing to share and sustain the achievements of the best conditions we will provide for our customers.

In 2017, we want to carry out and develop good relations with all of our valuable stakeholders in line with our targets. It is your support and participation to these activities that motivate us in this direction.

Our global citizenship awareness gives us the responsibility for what we have to do for our Earth. We would like to thank all of our stakeholders for their understanding of saving resources while using resources without consuming our future.

Sincerely yours,

İnanç ERDOĞAN
General Manager

An-El İş Etiği Kuralları

An-El, sorumluluk sahibi bir işveren ve iyi bir kurum olarak insan hayatını tehlikeye atmayan, elektrikli cihazların fonksiyonlarını gerçekleştirecek ürünleri geliştirip üretme konusunda çaba göstermektedir. Tüm faaliyetlerimiz hem insan hakları, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili hükümlere hem de çevreyle ilgili hükümlere uygun bir şekilde “sürdürülebilirlik” ana fikri ile yürütülmelidir.

İş Etiği Kurallarına uyulmasını sağlamak tüm çalışanların ve yönetimin sorumluluğu altındadır. Uyumsuzluk hallerinde, söz konusu uyumsuzluğu ilgili birimdeki sorumlu kişilere rapor etmesi için çalışanlar özendirilir ve bunu yapmaları kendilerinden beklenir. Ayrıca, hiçbir misilleme ya da başka aksi tesirler olmayacağı konusunda güvence verilir.

Bu İş Etiği Kuralları tüm faaliyet alanlarındaki çalışanlarımızı ve başta tedarikçilerimiz olmak üzere diğer paydaşlarımız için uyulması zorunlu kurallardır.

Yasalar ve yönetmelikler

An-El ve tedarikçileri, faaliyet ve istihdama ilişkin yasa ve yönetmelikler ile tam bir uygunluk içinde hareket edecektir. Tedarikçiler de bu kurallara uymayı kabul edecektir.

Çocuk işçiliği

Çocuk işçi hiçbir biçimde çalıştırılmaz. Uygun işlerde (yaz dönemi çalışması – staj vb.) genç işçi (16 yaşından gün almış) çalıştırılabilir. Reşit olmamış kişiler için, ilgili yasalara göre çalışma şartları, çalışma saatleri ve yaşına uygun maaşı sağlamak yönetim sorumludur.

Zorla çalıştırma

Zorla ya da gönülsüz çalıştırma hiçbir biçimde hoş görülmez. Bir kişinin kendi isteği ya da seçimi dışındaki her türlü çalıştırma şekli buna dâhildir. Çalışan kendi iş sözleşmesinde belirtilen işleri yerine getirmekle yükümlüdür.

İş sağlığı ve güvenliği

Tüm çalışanlara güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sunulacaktır. İşveren, iş kazaları ya da meslek hastalıklarını önlemek için uygun tedbirleri almalıdır. Çalışan kendi sağlığını korumak ve çalışma sürekliliğini önemsemekle yükümlüdür.

Eşit muamele

An-El kültürel farklılıkları kabul eder ve saygı duyar. Tüm çalışanlar, işe alınma, terfi, maaş, sosyal haklar, eğitim, işten çıkarılma ve iş akdinin feshi de dâhil her türlü istihdam kararlarında eşit muamele görürler.

Taciz ve kötü muamele

Hiçbir çalışan fiziksel cezalandırmaya veya fiziksel cinsel, psikolojik ya da sözlü taciz veya kötü muameleye maruz bırakılmayacaktır.

Çalışma saatleri

An-El, tüm çalışanlar için çalışma saatlerini; günde 8 saat çalışma zamanı ile günde 1 saat dinleme zamanı olacak şekilde düzenler. Yıllık 270 saat fazla mesai haricinde, haftada 45 saatten fazla çalışma talep edilmeyecektir. Olağanüstü haller dışında, tüm işçilere, her yedi günlük zaman diliminde en az bir gün tatil hakkı verilecektir.

An-El Code of Conduct

An-El, as a responsible employer and a good corporation strives to produce products performing the functions of electrical devices and to develop them without endangering human lives. All activities are in accordance with relevant directives for human rights, occupational health and safety as well as the directives on the environment should be carried out with the main idea of sustainability.

Ensuring the compliance with the Code of Business Ethics is the responsibility of all employees and management. In case of incompatibility, the employees are encouraged to report it to the responsible persons and it is expected from them to do so too. In addition, it should be assured that there would be no retaliation or other negative consequences.

This Code of Business Ethics at all fields of activity is particularly the mandatory rules for our employees, suppliers and other stakeholders.

Laws and regulations

An-El and its suppliers will act in full conformity with laws and regulations related to the activity and employment. Suppliers will also agree to comply with these rules.

Child labor

Child labor is not tolerated in any form. Young labor (age 16) can be employed for appropriate works (summer work – internship etc.). For authorized minors, management is responsible for providing working conditions, hours of work and wage appropriate for his or her age and in compliance with applicable local law as a minimum.

Forced labor

Forced or involuntary labor is not tolerated in any form. This includes prison, indentured and bonded labor, and other forms of working against one's own will or choice. Employee is obligated to perform works written in their employment contract.

Health & Safety

All employees shall be provided with a safe and healthy working environment. The employer should take appropriate action to prevent workplace accidents or illnesses. Employee is obligated to protect their health and care about work continuity.

Non-discrimination

An-El recognizes and respects cultural differences. Nevertheless, all employees shall be treated strictly according to his or her abilities and qualifications in any employment decisions, including but not limited to hiring, advancement, compensation, benefits, training, layoffs and termination.

Harassment and abuse

No employee shall be subject to corporal punishment or to physical, sexual, psychological or verbal harassment or abuse.

Working Hours

An-El regulates working hours for all employees with a time of 8 hours per day and 1 hour resting time per day. Total working time of more than 45 hours per week (excluding 270 hours overtime per year) will not be requested. Except in extraordinary business circumstances, all workers shall be entitled to at least one day off in every seven-day period.

Ödeme

Maaş ve fazla mesai ücretleri, ilgili mevzuatın öngördüğü asgari düzeye eşit olacak ya da bunu aşacaktır.

Çevresel uyum

Çevresel sorunlar, An-El çalışanları için öncelikli ve önemlidir. Üretim süreçlerinde ve insani ihtiyaçların yerine getirilmesinde kullanma ve elden çıkarma sebebiyle oluşan çevresel etkileri asgari düzeye indirme amacıyla bütüncül bir yaklaşımı benimser. İlgili birimler, emisyonlar, atık ve kaynak tüketimini de içeren tüm ilgili çevresel etkileri ele almak için uygun adımları atacaktır. Birimlerin çevresel standart ve performansına yönelik sürekli iyileşme amaçlayan bir yönetim sistemi bulunacaktır.

Tedarikçi ve iş ortaklarımıza karşı sorumluluklarımız

İyi bir müşteriden beklendiği şekilde adil ve saygılı davranır, yükümlülüklerimizi zamanında yerine getirmek için gerekli özeni gösteririz. İş yaptığımız kişi ve kuruluşlar ile iş ortaklarımızın gizli bilgilerini özenle koruruz.

Hediye verme ve alma

Çalışanlar, tarafsızlıklarını, kararlarını ve davranışlarını etkileyebilecek hediye ya da menfaat kabul etmez, 3. kişi ve kuruluşlara bu tarz etkiler yaratabilecek hediye ve menfaat sağlama yönünde girişimde bulunmaz. 3. kişilere verilecek hediye ve promosyon malzemelerinin neler olabileceği Şirket üst yönetimi tarafından belirlenir. Reklam ve promosyon amaçlı hediyeler kişisel kullanıma yönelik olmamalıdır.

Gizlilik

Rekabet açısından dezavantaj yaratabilecek bilgileri, ticari sırları, henüz kamuya açıklanmamış mali ve diğer bilgileri, personel özlük haklarına ait bilgileri ve üçüncü şahıslarla akdedilen "gizlilik anlaşmaları" çerçevesindeki bilgilerin kullanımı, paylaşımı ve bu süreçte bilginin gizliliğinin sağlanması şirketimizin ve çalışanların ortak sorumluluğudur. Bu bilgileri sadece belirlenen yetkiler dâhilinde ilgili kişilerle paylaşıyoruz.

Çatışma Bölgelerinde Çıkarılan Madenlerin Yasaklanması

Biz Demokratik Kongo Cumhuriyeti veya sınır ülkelerde insan hakları ihlallerine katkıda bulunabilecek çatışma mineralleri içeren her türlü malzemeyi tedarik etmeme konusundaki kararlılığımızı bildirmektediriz. An-El, tüm tedarikçilerinden tungsten, tantal, kalay ve altın (3TGs) için menşe hakkında bilgi vermesini ve kendi tedarik zinciri içinde kontroller yapmasını beklemektedir.

İzleme ve uyum

Yönetim, çalışanları bu kurallar hakkında, hakları, görevleri ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmekten ve bunları uygulamaktan sorumludur. Yönetim, kendisinin ve tedarikçilerinin bu kurallara uyumunu göstermek amacıyla uygun belgeleri sağlamaktan da sorumludur.

İş Etiği Kurallarını veya Şirket politikalarını ve prosedürlerini ihlal edenler gerekirse işten ayrılmasının istenmesi derecesine varabilecek çeşitli disiplin yaptırımlarına tabi olacaklardır. Disiplin yaptırımları, uygunsuz davranışları ve kuralları bozmaya neden olan fiilleri onaylayan, yönlendiren veya bu konularda bilgi sahibi olup gerekli bildirimi uygun şekilde yapmayan kişilere de uygulanacaktır.

Compensation

Wages, including overtime and benefits, shall be equal to or exceed the level required by applicable law.

Environmental compliance

Environmental issues are very important and privileged for An-El employee. A holistic approach is applied with the objective to minimize the environmental impact from production, product use and disposal. The unit shall take appropriate actions to address all relevant environmental impacts, including emissions, waste and resource consumption. A management system shall be in place, aimed to continuously improve the units' environmental standards and performance.

Responsibilities to the suppliers and stakeholders

As expected from a good customer, we act respectfully, fairly and ensure the necessary care to fulfill obligations on time. We carefully protect confidential information about people, our business partners and organizations that we do business with.

Giving or taking gifts

Employees do not accept any gifts or benefits which affect their neutrality, decisions or behavior, do not attempt to offer gifts and benefits to the third person or institution which can cause such effects. The top management defines which kind of gifts and promotions can be given to third persons. Advertisement and promotional gifts should not be for personal use.

Confidentiality

It is a common responsibility of our company and employees to share and in this process to keep all information confidential which can create a competitive disadvantage, trade secrets, financial and other information which are not yet disclosed to the public, the use of staff privacy information and information within this framework signed "confidentiality agreements" with third parties. We share this information only with relevant persons within the authorizations.

Conflict Minerals

We are committed not to purchase materials which we know contain conflict minerals that may contribute to human rights abuses in the Democratic Republic of Congo or an adjoining country. An-El expects all of its suppliers to provide the origin of tungsten, tantalum, tin and gold (3TGs) and implement controls in their supply chain as well.

Monitoring and compliance

Management is responsible to inform employees about these rules, rights, duties and responsibilities and responsible to implement them. Management self and suppliers are responsible for ensuring adequate documentation to demonstrate compliance with these rules.

Those who violate the Code of Ethics or the Company's policies and procedures will be subject to discipline, up to termination of employment. Disciplinary sanctions will be applied also to the persons who confirm and guide inappropriate behaviors and actions that cause violation of the rules or who do not make the necessary notification accordingly, even though they are aware of the situation.

Şirket Profili

HAKKIMIZDA

1972 yılında beyaz eşya sektörü için elektrikli komponentleri üretmek üzere kurulmuştur. Çevirmeli Anahtarlar, Tuşlu Anahtarlar, Sürgülü Anahtarlar ve Gösterge Lambaları üretmektedir. Ayrıca üretim tekniği ve deneyiminden dolayı küçük plastik ve metal parça ihtiyaçlarına cevap verebilmektedir.

Ürünlerimiz müşteri beklentilerini en üst düzeyde karşılayacak kalite ve hizmet anlayışıyla "An-El" markası altında sunulur.

Referanslarımız ve ürettiklerimiz gösteriyor ki, gelişen sektöre uyum sağlayan tedarikçi olmak, bizi bugünkü gurur duyduğumuz konuma getirmiştir.

Sektörün önde gelen firmaları ile uzun süreli çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Ürettiklerimizin %75'i yurt dışına doğrudan ya da dolaylı olarak ihraç edilmektedir. Bunun %54'ü yurt dışındaki beyaz eşya üreticilerine yapılan direkt satışlar ile gerçekleşmektedir.

40 yılı aşan faaliyetimizde yurt içinde ve yurt dışında birçok beyaz eşya üreticisine hizmet verebildik. Bugün yıllık 20 milyonun üzerinde komponent üretmekteyiz. Ürünlerimizin gün geçtikçe artan çeşitliliği ile müşterilerimize geniş alternatifler sunabilmekteyiz.

Company Profile

ABOUT US

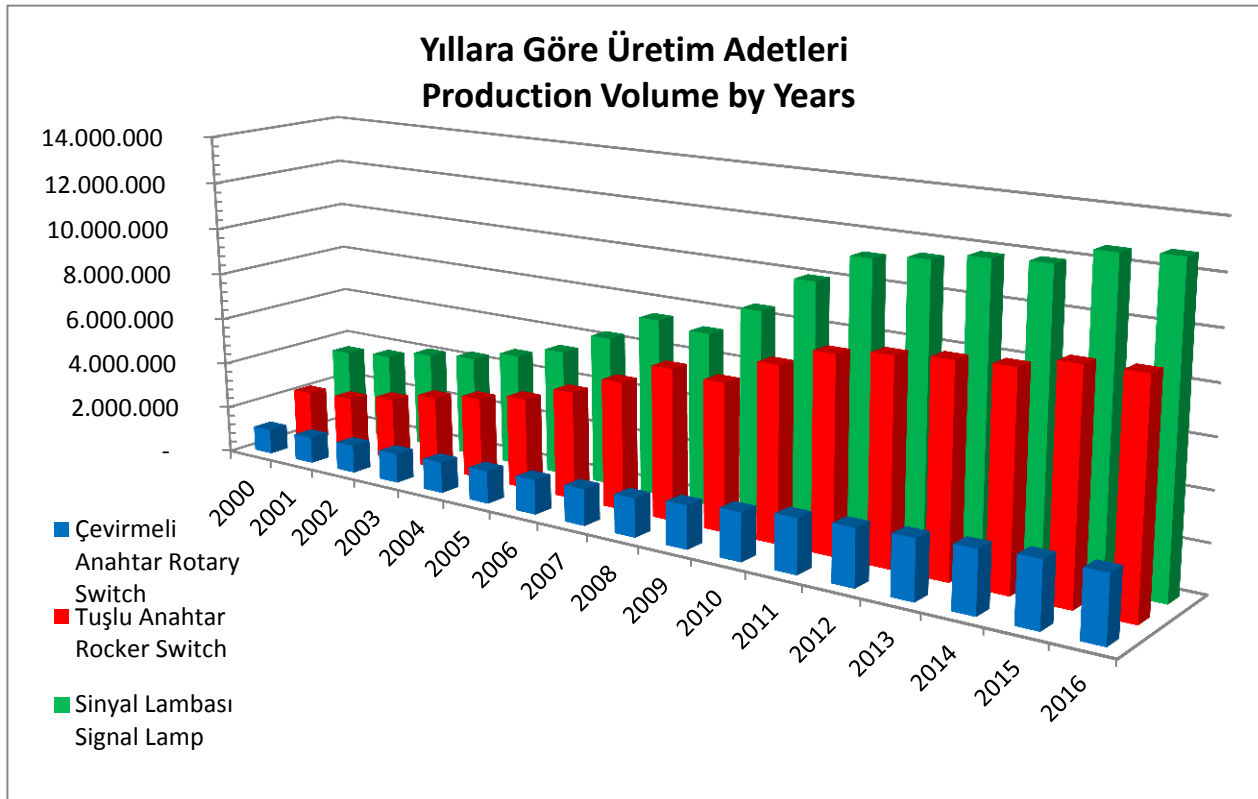
AN-EL Co. was established in 1972 in order to meet house appliance producer's demands for electrical components. AN-EL is producing Rotary Switches, Rocker Switches, Slide Switches and Neon Indicators. Furthermore demands for small plastic and metal parts can be fulfilled by the production technique and experience.

Our products are being presented to meet our customer's expectations at the highest level of quality and service under the brand of "AN-EL".

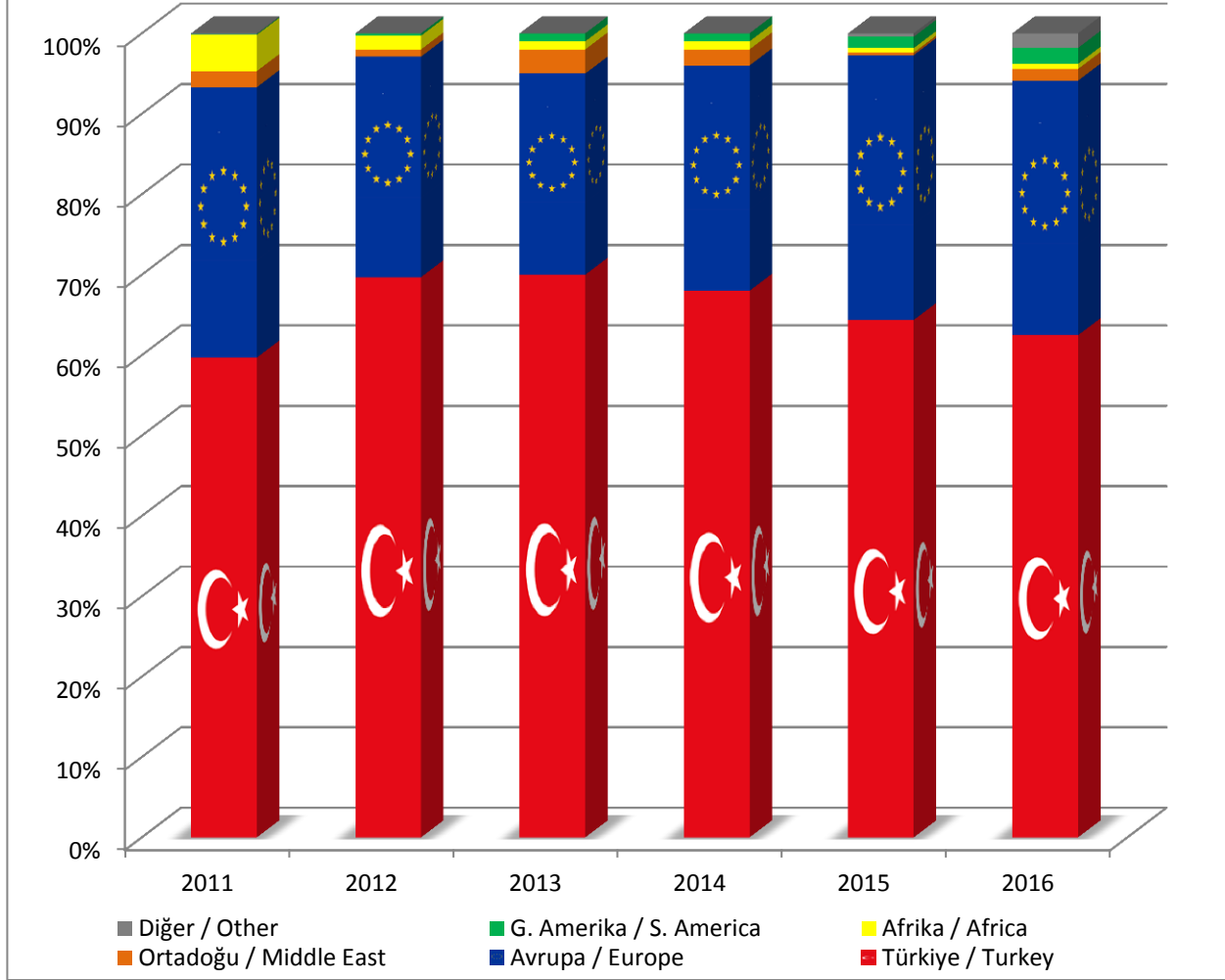
Our references and products show that, being a supplier which can adapt to the developing sector has brought us to the current status and we are proud of this.

We have established long term cooperation with the industry's leading companies. 75% of our products are exported directly or indirectly. 54% of this is being realized through the direct sales to the white goods producers.

Since more than 40 years of activity, we have provided service to many national and international manufacturers of household appliances. Today we produce more than 20 million pieces of components per year. We provide our clients with a wide range of alternatives with growing diversity of products.



Net Satışların Bölgesel Dağılımı Regional Distribution of Net Sales



Ürünlerimiz VDE, KEMA, ENEC, CSA belgelerine sahiptir. Entegre yönetim sistemimiz ISO 9001: 2008, ISO 14001: 2004 ve BS OHSAS 18001: 2007 standartlarına uyumludur ve TÜV Thüringen tarafından belgelendirilmiştir. Belgelerimizin listesi Entegre Yönetim Sistemi bölümünde verilmiştir. Firmamız Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global Compact) Girişiminin katılımcısıdır.

Üretim yerimiz 2.100 m² kapalı alana sahiptir. Güvenlik ve sağlık koşulları yüksek nitelikli tesisimizde, yaklaşık 140 çalışmamız ile çevreye duyarlı, kaliteli bir üretim faaliyeti yürütmekteyiz.

Our products are VDE, KEMA, ENEC, CSA certified and our integrated management system is in accordance with ISO 9001: 2008, ISO 14001: 2004 and BS OHSAS 18001: 2007 standards and is certificated by TÜV Thüringen. Also we are a participant of United Nations Global Compact initiative.

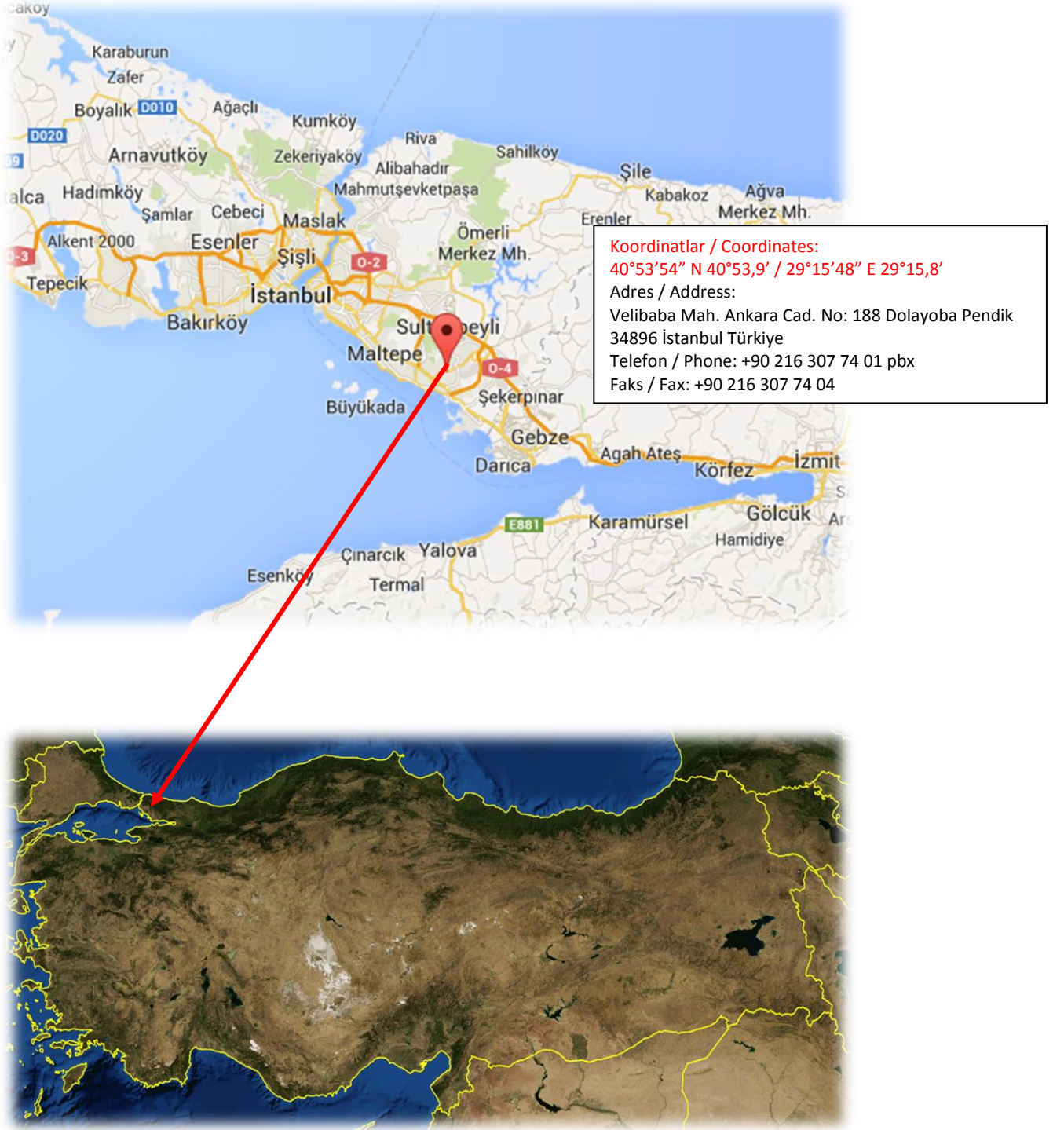
Our production plant has a covered area of 2,100 m². High quality production activities are carried out in our environment-friendly facility with high level of safety and health conditions with approximately 140 employees.

İŞLETMEMİZİN YERİ

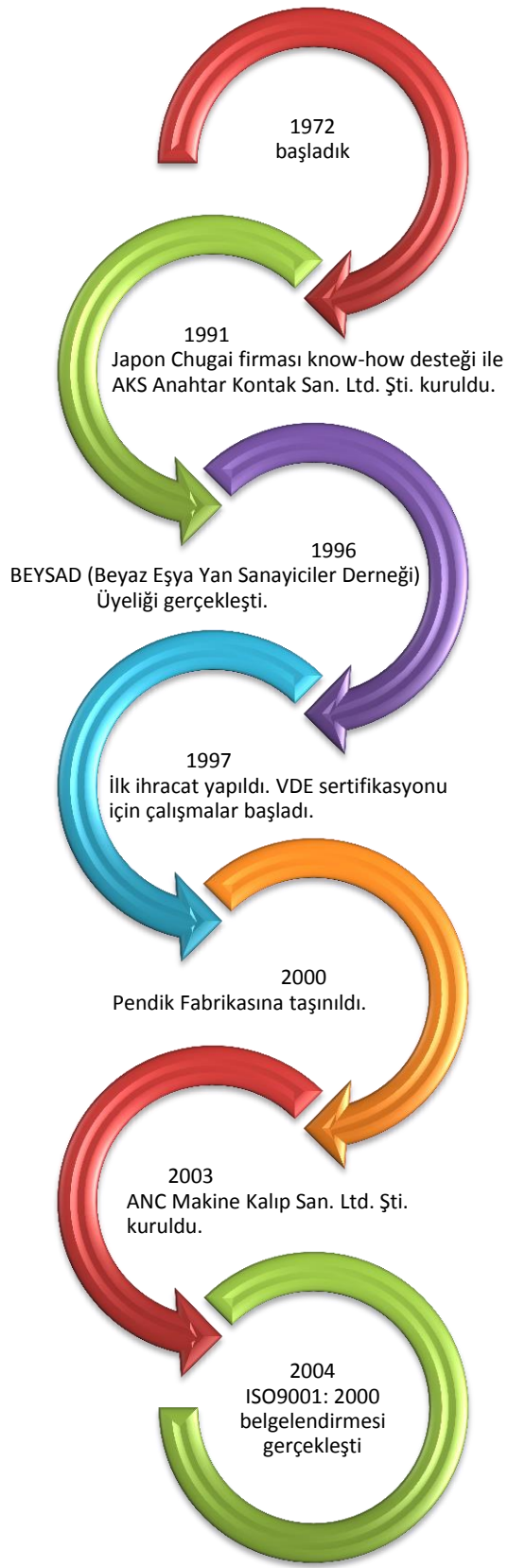
İşletmemiz Pendik – İstanbul'dadır. Atatürk Havalimanına 70 km, Sabiha Gökçen Havalimanına 3 km mesafede İstanbul'un Asya tarafındadır.

LOCATION OF OUR PLANT

Our Plant is located in Pendik – İstanbul. It is 70 km away from Atatürk Airport and also 3 km away from Sabiha Gökçen Airport.



TARİHÇE



TIMELINE





TEDARİK ZİNCİRİ

An-El, müşterilerinin tedarik zincirinin bir parçası olduğunun bilinci ile kendi tedarikçilerini, müşterilerinin beklentilerini karşılayacak nitelikte seçer ve yönlendirir.

SUPPLY CHAIN

In An-El suppliers are chosen and guided so that An-El can meet the expectations of customers, with the awareness of customers being part of the supply chain.



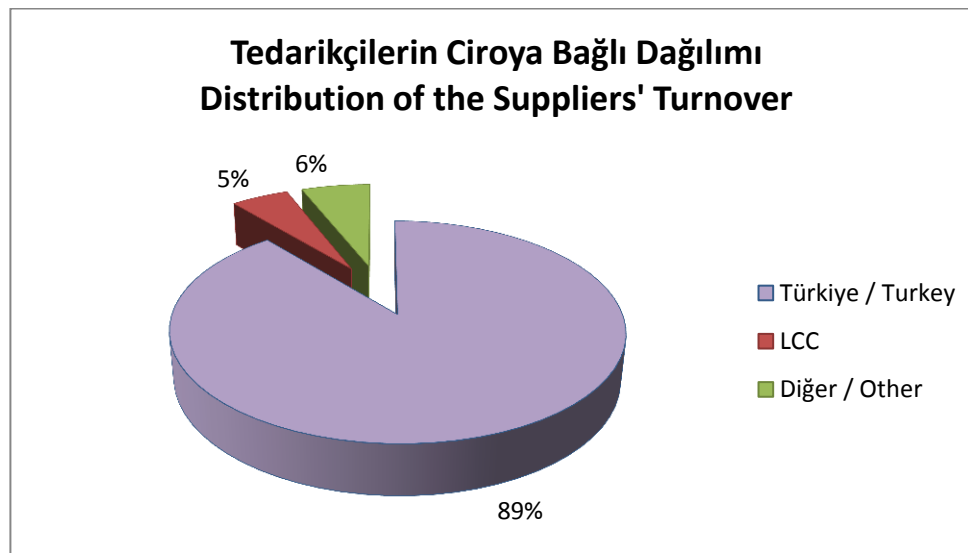
Hizmet/Servis ve Malzeme/Hammadde gruplarında tedariklerini öncelikli ulusal tedarikçilerden temin etme çabasıdır. Bununla beraber kalite ve temin durumundaki zorunluluklar nedeniyle yurtdışından da nitelikli ürün ve hizmet tedariki yapmaktadır. Raporlama döneminde çalışılan 302 tedarikçinin 11'i yurtdışında 291'i Türkiye'de yerleşiktir.

An-El prefers to supply Labor/Service and Material/Raw Material from the local suppliers. In addition, we also supply qualified product and service from the abroad because of the necessities arising from quality and availability. During the reporting period, from 302 suppliers, 11 of them are abroad and 291 are located in Turkey.

TEDARİK TÜRÜ / SUPPLY TYPE	TEDARİKÇİNİN BULUNDUĞU ÜLKE / LOCATION OF SUPPLIER	TEDARİKÇİNİN SEKTÖRÜ / SECTOR OF SUPPLIER
Hizmet – Servis / Labor - Service	Türkiye, Almanya, İsviçre, Çin / Turkey, Germany, Switzerland, China	Güvenlik, Catering, Bakım, Makine, Bilişim, Sertifikasyon / Security, Catering, Maintenance, Machine, IT, Certification
Malzeme – Hammadde / Material - Raw Material	Türkiye, Almanya, Japonya, Malezya, Çin / Turkey, Germany, Japan, Malaysia, China	Değerli Metal, Metal, Plastik, Elektronik, Kırtasiye / Precious Metal, Metal, Plastic, Electronics, Stationery

Yurt içinde ve dışında tüm tedarikçilerimizin yüksek kalite anlayışında olması, insana ve çevreye değer verdiğini belgelemiş olması önceliğimizdir. Tedarikçilerimizin ile bu alanda işbirliği yapmaya hazırız.

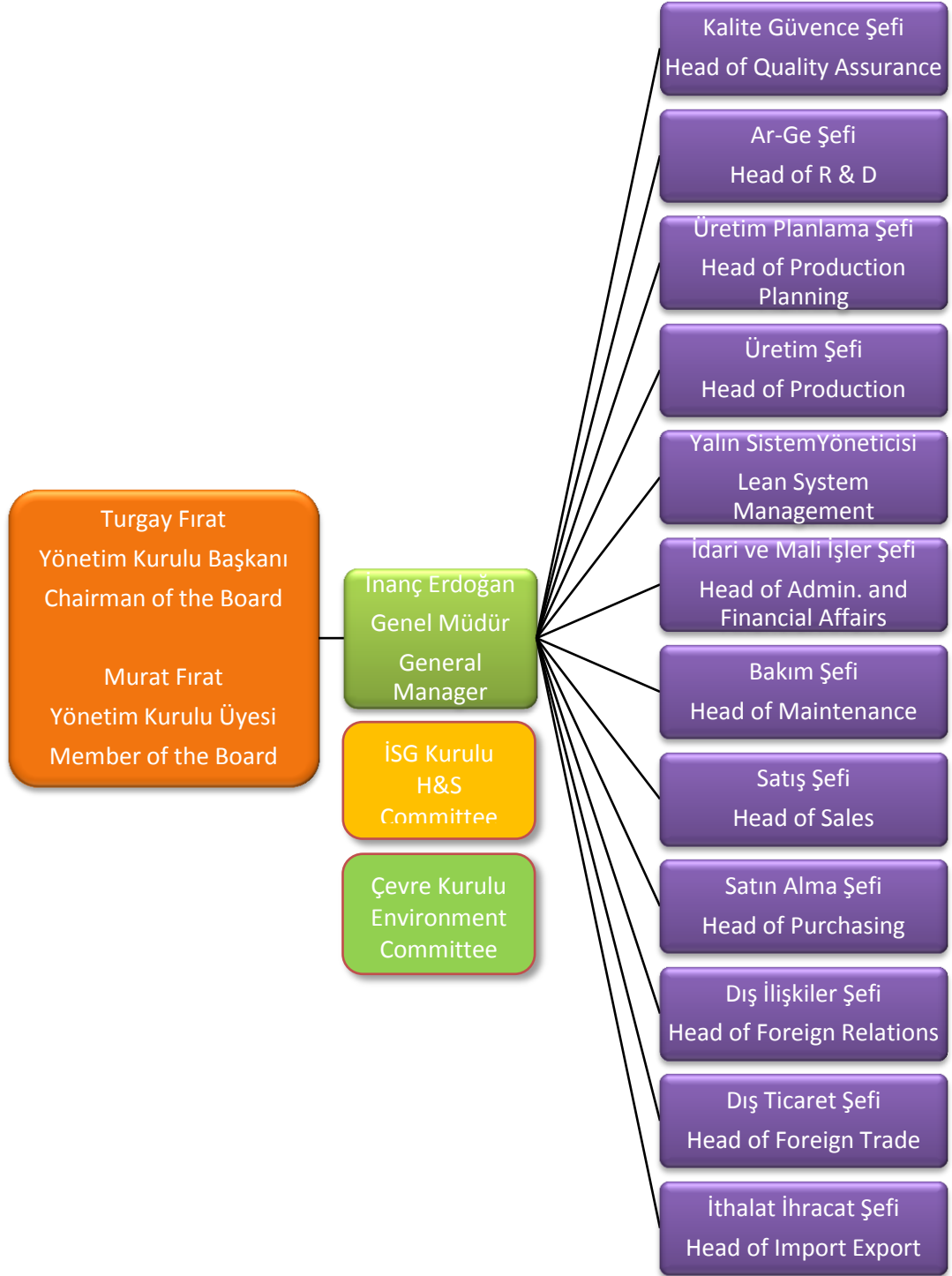
Our priority is that all of our local and foreign suppliers must have a high quality consideration and the value that they give to human and environment be certificated. We are ready to collaborate in this field with our suppliers.



*LCC (Low Cost Countries) – Düşük maliyetli ülkeler



ORGANİZASYON ŞEMASI / ORGANIZATION CHART



Paydaşlarla Diyalog

Paydaşlarımız; faaliyetlerimiz ve ürünlerimizden ciddi şekilde etkilenen veya eylemleri aracılığıyla stratejilerimizi başarıyla uygulama ve hedeflerimize ulaşma kabiliyetimizi etkileyen kuruluş / bireylerdir.

Paydaşlarımızla iletişim içinde olmaya çalışıyoruz. Beklentiler konusunda karşılıklı olarak anket ve görüşmeler ile saptama ve ölçümler yapıyoruz. Katılımı kolaylaştırmak ve motivasyonu sağlamak için öneri ve ödül sistemi çalıştırıyoruz. Kurumsal web sitemiz, bültenler, basılı yayın reklamları, makale ve haber yazıları ile çeşitli konularda bilgilendirmeler yapıyoruz. Yerel ve merkezi yönetimlerle olan ilişkilerimizde yasa ve yönetmelik gerekliliklerini tam olarak yerine getiriyoruz.

Global Compact Türkiye organizasyonunun faaliyetleri takip edilmektedir.

Yurt içinde olduğu gibi yurt dışındaki paydaşlarımızla ilişkilerimizde ulusal değerlerimizi gözeterek ülke tanıtımına ve sektörel gelişimimize katkıda bulunmaya çalışıyoruz.

Paydaşlarımız:



Dialog with Stakeholders

Our stakeholders are organization / individuals who are seriously affected by our activities and products or through their actions affecting successful implementation of our strategy and our ability to achieve our goals.

We are trying to be in communication with our stakeholders. Mutually we do detection and measurements with questionnaires and interviews about the expectations. We run a suggestion and award system which facilitates the participation and motivation. We are making disclosures on various topics through the corporate web site, newsletters, print ads, articles and news stories. We are in full compliance with the requirements of laws and regulations in regards to our contacts with local and central governments.

We are following the activities of Global Compact Turkey.

We strive to contribute to the country's promotion and to the sectorial development by considering the national values in our relationships with our stakeholders in Turkey and abroad as well.

Our Stakeholders:

Çalışanlarımızın görev, yetki ve sorumlulukları tanımlanmış olarak faaliyetlerimizde etkin rol alırlar. Toplantılar, eğitimler ve çeşitli motivasyon etkinlikleri gibi faaliyetler iletişim araçlarımızdır. İş Başvurusu görüşmeleri ile başlayan, performans değerlendirme sistemi ve öneri sistemi ile iletişimin sürekliliği sağlanır.

Yapılan aylık ve yıllık toplantılarla şirketin yönetim kurulu bir araya gelmektedir. Bu toplantılarda gerekli bilgi alışverişi yapılarak, kurumun geleceğine yönelik stratejik kararlar alınmaktadır. Hissedarlarımızla bu toplantılar vasıtası ile düzenli iletişim kurulmaktadır.

Sürekli iletişim ile müşterilerimizin hedeflerinin tespit edilip, beklentilerinin karşılanması, bu sayede memnuniyet seviyesinin üst düzeyde tutulması için çaba sarf edilmektedir. Paydaşlarımızın; kurumsal anlamda ilerlememize neden olacak faaliyetleri içinde yer almak isteriz. Tasarım ve özel bilgilerin mülkiyet haklarına saygılıyız.

Bayilerimiz, müşterimiz konumunda oldukları kadar müşterilerimizle ilişkilerinden dolayı çalışanlarımız konumunda da olduklarından, firmamızı politika ve hedeflerimiz doğrultusunda temsil edecekleri şekilde bilgilendirilmektedir. Teknik ve kurumsal bilgi güncellemesi sayesinde firmamızı en iyi şekilde temsil etmektedirler.

Tedarikçilerimiz, zamanında sevkiyat, kaliteli ürün ve hizmetleri ile faaliyetlerimize katkılarından dolayı uzun süreli işbirliği sağlamaya çalıştığımız paydaşlarımızdır. İlerleme sağlayacağımız her alanda bilgi paylaşımı sağlamaktayız.

Komşularımız ve yerel toplum, özellikle çevre konusunda duyarlılığımızın ve bölgemizde yarattığımız ekonomik değerlerin farkında olmaları için çaba gösterdiğimiz paydaşlarımızdır.

Üyesi olduğumuz / temasta olduğumuz resmi kurum kuruluşlar:

- İstanbul Sanayi Odası (Sicil No:13831)
- İstanbul Ticaret Odası (Sicil No:182359)
- İstanbul Maden Metal İhracatçılar Birliği (Sicil No:8833)
- KOSGEB
- Global Compact Türkiye
- Pendik Belediyesi
- Pendik Endüstri Meslek Lisesi
- Yakacık Endüstri Meslek Lisesi
- İşkur

Üye Olduğumuz Dernekler / Vakıflar / Kümeler:

- Beyaz Eşya Yan Sanayiciler Derneği (BEYSAD)
- Ermenek ve Çevresi Kültür ve Sosyal Dayanışma Vakfı (ERÇEV)
- Ekonomi Bakanlığı desteği ile yürütülen URGE projesi kapsamında oluşturulan TURKHAS TEAM

The duties, authorities and responsibilities of our employees are defined and they take active role in our activities. Meetings, training, various motivational activities are our communication tools. Communication starts with job application interviews and continues in performance evaluation and suggestion system.

Board of directors of the company come together in monthly and yearly meetings. At these meetings necessary information exchange is made, strategic decisions are taken on the future of the corporation. Regular communication is established through these meetings with our shareholders.

Objectives are defined with continuous communication to meet up the expectations and so efforts are being made to maintain a high level of satisfaction. We would like to take part in activities of our stakeholders that will allow us to move forward as a corporation. We respect the design and the property rights of private information.

Our dealers are in the same position as our customers, however due to their relations with our customers they are also in a similar position as our employees. Therefore they are informed about representing our company in accordance with our policy and targets. They represent our company in the best way owing to up to date technical and corporate information.

Our suppliers are our stakeholders with whom we try to ensure long-term cooperation due to their contribution to our activities with on time delivery, quality product and service. We share information in all areas where we will make progress.

Neighbors and local community are our stakeholders that we strive to make them aware of especially our sensitivity to environmental issues and the economic value we create in our region.

Official institutions and organizations that we are a member of or we are in contact with are:

- Istanbul Chamber of Industry (Registration No: 13831)
- Istanbul Chamber of Commerce (Registration No: 182359)
- Istanbul Association of Minerals and Metal Exporters (Registration No:8833)
- KOSGEB (Small and Medium Enterprises Development Organization)
- United Nations Global Compact Turkey
- Municipality of Pendik
- Pendik Industrial Vocational High School
- Yakacık Industrial Vocational High School
- Labor Office

Memberships in Associations / Foundations:

- White Good Suppliers Association (BEYSAD)
- Ermenek and Surroundings - Culture and Social Solidarity Foundation (ERÇEV)
- TURKHAS TEAM created in scope of URGE project which is supported by Ministry of Economy.

Finansal Performans

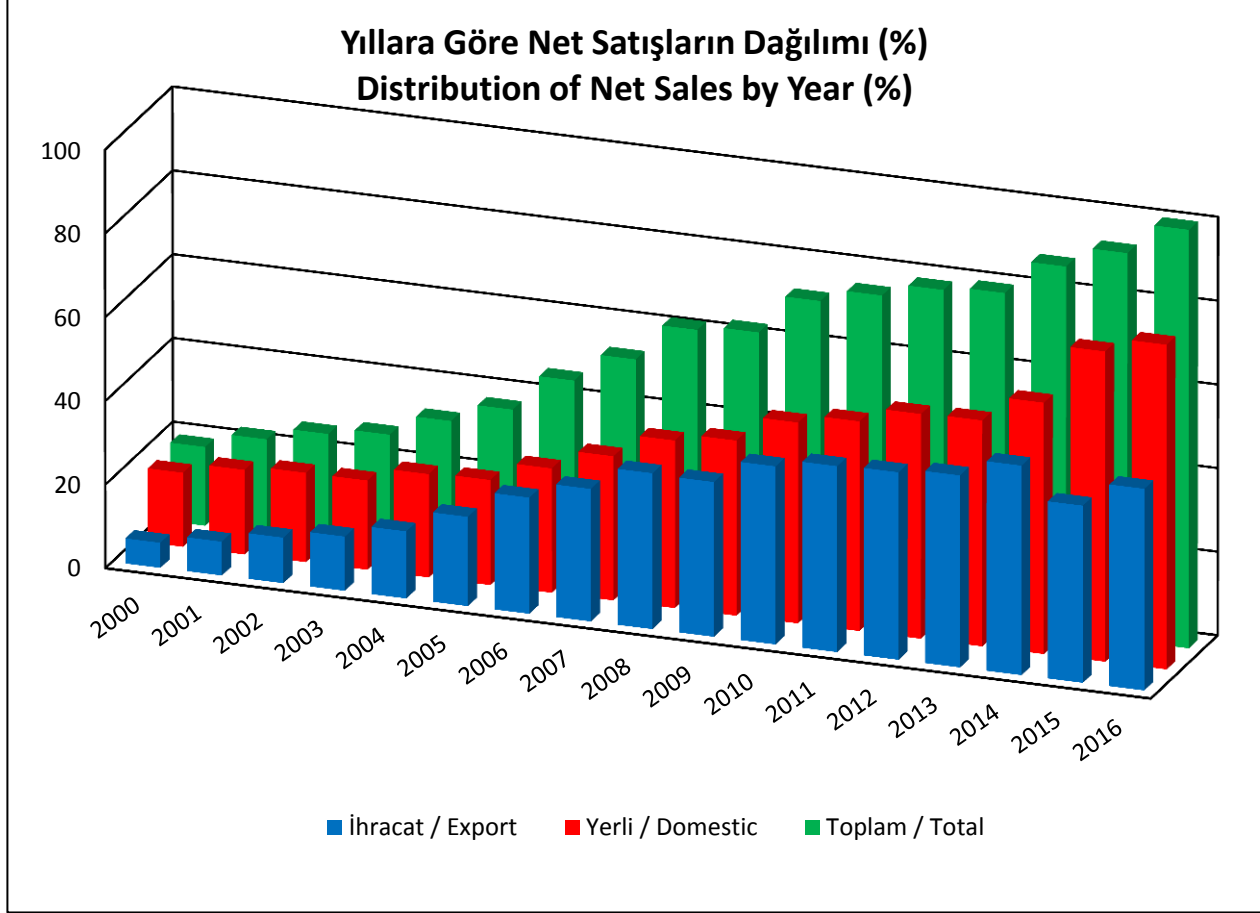
Kuruluşumuzun sermayesi 750.000 TL olup şirket yapısı Anonim Şirkettir.

1972 yılında başlayan faaliyetimizde, 1997 yılında itibaren ihracat satışları başlamış ve hızla artarak doğrudan ihracatımızın toplam satışlarımızdaki payı 2016 yılında %54 olarak gerçekleşmiştir.

Financial Performance

The capital of our enterprise is 750.000 TL and the structure is an incorporated company.

After starting the activity in 1972, direct export sales started in 1997 and grew rapidly. The percentage of total export sales realized in 2016 is 54%.



Müşterilerimizin ihracatları sayesinde ürettiğimiz ürünlerin %75'inin yurt dışında markamızı temsil ettiğini belirtebiliriz. Hedefimiz gelecekte daha yüksek oranlı ihracat gerçekleştirerek küresel tedarikçi olmaktır.

Due to the export of products manufactured by our customers we can state that 75% of our total production represents our brand outside of Turkey. Our target is to be a global supplier performing export in a higher rate in the future.

Çalışanlar

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

İşe Alma Sürecindeki Yaklaşımımız

İşe alım ve görevlendirme sürecinde başvurular, öncelikle An-El İş Etiği Kuralları göz önünde tutularak, eğitim, deneyim, bilgi ve beceri yönünden değerlendirilir. Her adaya eşit fırsat sağlanır. Şirketimizin kültürü, yapısı ve faaliyeti hakkında bilgi verilir. Yükümlülüğümüz olan engelli çalışan sayısı daima göz önünde bulundurulur. Fazlasının istihdam edilmesi için çalışanın iş güvenliği ve yapabilirliği göz önünde bulundurulur. Belirli süreli yapılacak çalışmalarda başvuru yapanlar bilgilendirilir. Adaydan beklentilerimizin yanı sıra kendisine sağlayacağımız gelişme olanakları ve yatay dikey pozisyon değişiklikleri hakkında bilgi verilir. İŞKUR İşbaşı eğitim programı çerçevesinde 14 personel istihdamı gerçekleştirilmiştir. Ayrıca nitelikli ara eleman yetiştiren eğitim kurumları ile iş birliğimiz, öğrencilerine staj olanakları sağlayarak öğretmen ve öğrencinin mesleki eğitimini ve iş disiplini edinmesine katkıda bulunmak şeklindedir.

Performans Değerlendirme

Çalışanlarımızın devamlılık, diğer çalışanlar ile ilişkileri, gelişim durumu, yaratıcı fikir ve öneri sunumu, görev ve sorumluluk bilinci, iş sağlığı ve güvenliği kuralları ile genel disiplin kurallarına uyumu üst yönetici ve eş pozisyonundaki çalışanlar tarafından anket ve değerlendirme görüşmeleri ile izlenir. Başarılı personel onurlandırılır, gerektiğinde mükâfatlandırılır.

Employees

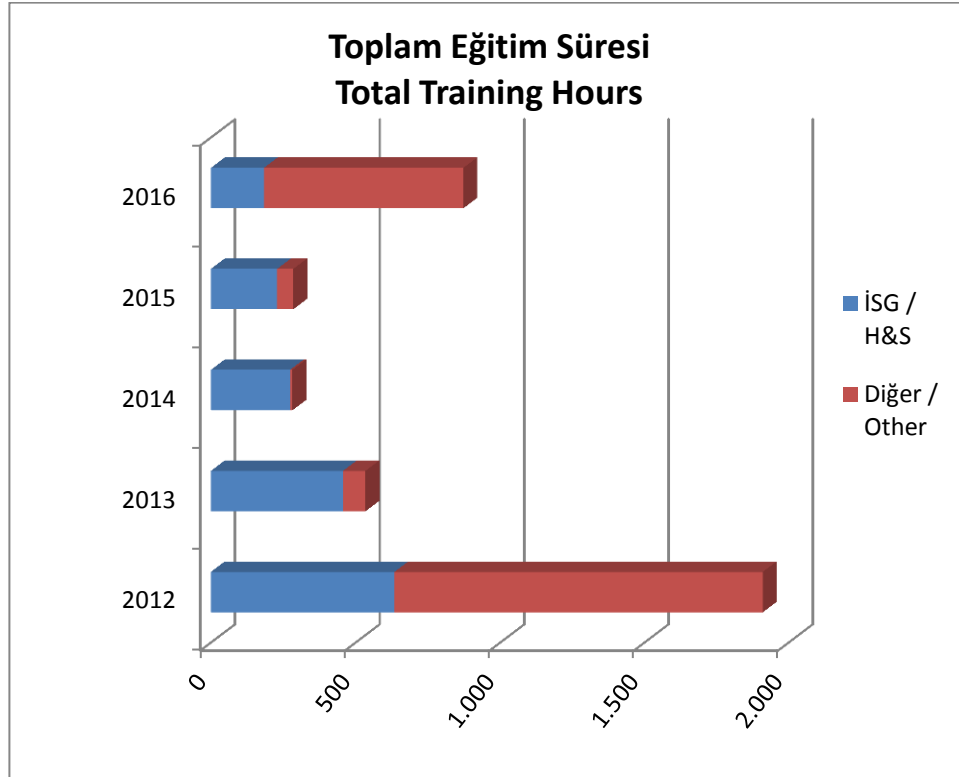
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Our Approach To The Recruitment Process

Applications are evaluated in terms of education, experience, knowledge and skills by considering first the ethical principles during the recruitment and assignment process. Each candidate is provided an equal opportunity. Information is given about our company's culture, structure and activities. Being our obligation, the number of employees with disabilities is always taken into consideration. Occupational safety and ability of the employees is considered in order to employ more. Applicants to the fixed-term employment are being informed. Besides the expectations from the candidates, we inform them about improvement opportunities to be provided and about the horizontal or vertical position changes. 14 personnel have been employed in scope of the on-the-job training program of the Labor Office. Our cooperation with educational institutions which train skilled technicians, by providing internship opportunities, is contributing to the vocational education and work discipline of students and teachers.

Performance Evaluation

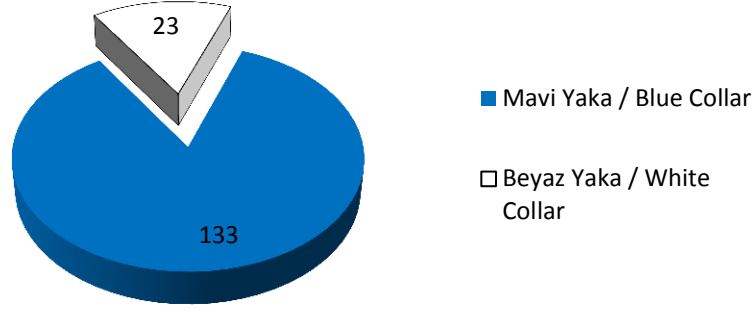
The attendance, relationships with other employees, development status, presentation of creative ideas and suggestions, awareness on duties and responsibilities, adaptation to the general discipline rules and occupational health and safety rules by employees are being monitored by the top management and co-workers by survey and appraisal interviews. Successful staff are being honored and if necessary rewarded.



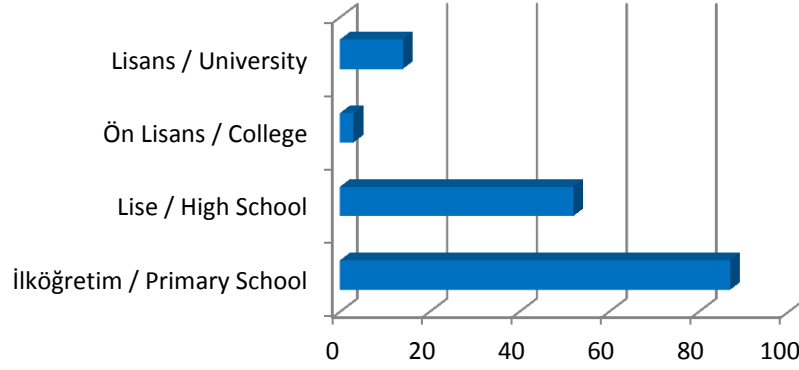
2016 YILI EĞİTİM KONULARI VE SÜRELERİ / TRAINING TOPICS AND DURATIONS IN YEAR 2016

Eğitim Konusu / Training Topic	Saat / Duration	Katılımcı / Participant	Toplam Saat / Total Hours
İSRAF BULMA VE YOK ETME - YALININ TEMELLERİ FINDING AND ELIMINATING WASTE – FOUNDATIONS OF LEAN	1,25	38	47,5
ELEKTRİK, TEHLİKELERİ, RİSKLERİ VE ÖNLEMLERİ ELECTRICITY, HAZARDS, RISKS AND PRECAUTIONS	0,5	24	12
ERGONOMİK RİSK FAKTÖRLERİ ERGONOMIC RISK FACTORS	0,5	26	13
BALANCED SCORECARD	8	8	64
İSG ETİKETLER VE İŞARETLEMELER H&S LABELS AND SIGNS	0,5	24	12
YANGIN ,YANGINDAN KORUNMA & İLK YARDIM FIRE, FIRE PROTECTION & FIRST AID	0,5	24	12
GENEL İŞ GÜVENLİĞİ KURALLARI GENERAL SAFETY RULES	0,5	24	12
İSG MEVZUATI, HAK VE SORUMLULUKLAR H&S LEGISLATION, RIGHTS AND RESPONSIBILITIES	0,5	24	12
İSG KİŞİSEL KORUYUCU VE EKİPMANLAR H&S PERSONAL PROTECTIVE EQUIPMENT	0,5	22	11
İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI OCCUPATIONAL ACCIDENTS AND ILNESSES	0,5	24	12
SPC EĞİTİMİ SPC TRAINING	8	20	160
PROJE İLERLEMESİ İLE İLGİLİ SORUNLAR VE KAİZEN PROBLEMS RELATED TO PROJECT PROGRESS AND KAIZEN	1,25	18	22,5
TOPLAM KALİTE VE TAKIM ÇALIŞMASI TOTAL QUALITY AND TEAM WORK	8	28	224
5S VE GÖRSEL YÖNETİM 5S AND VISUAL MANAGEMENT	1,75	15	26,25
PROBLEM ÇÖZME TEKNİKLERİ PROBLEM SOLVING TECHNIQUES	8	13	104
KORUMA EKİBİ PROTECTION TEAM	0,5	4	2
KURTARMA EKİBİ RESCUE TEAM	0,5	7	3,5
ERP SİSTEMİNDE DOKÜMANTASYON DOCUMENTATION IN ERP SYSTEM	0,25	3	0,75
RoHS, REACH ve WEEE RoHS, REACH AND WEE	0,25	3	0,75
ÇEVRE GÜNÜ BİLİNÇLENDİRME ENVIRONMENT DAY AWARENESS	0,16	13	2,08
TEHLİKELİ KİMYASALLAR HAZARDOUS CHEMICALS	0,5	15	7,5
ISO 14001:2015 GEÇİŞ EĞİTİMİ TRANSITION TO ISO 14001:2015 TRAINING	10	2	20
ISO 9001:2015 GEÇİŞ EĞİTİMİ TRANSITION TO ISO 9001:2015 TRAINING	10	2	20
İLK YARDIM FIST AID	18	4	72
		385	872,83

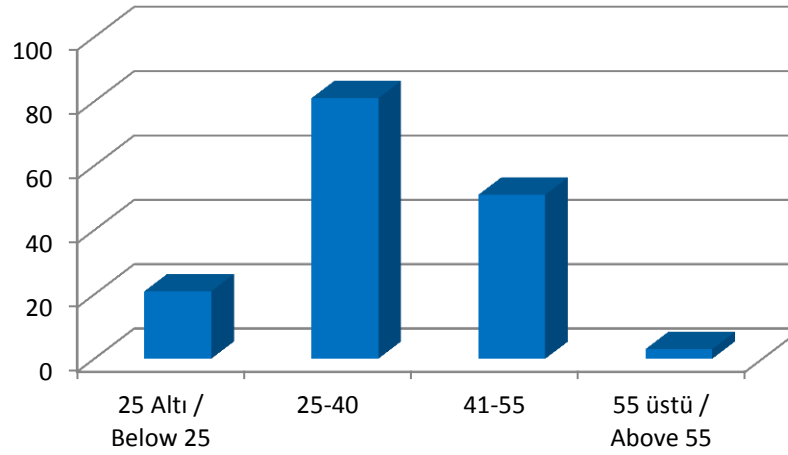
Çalışanların Dağılımı
Distribution of Employees



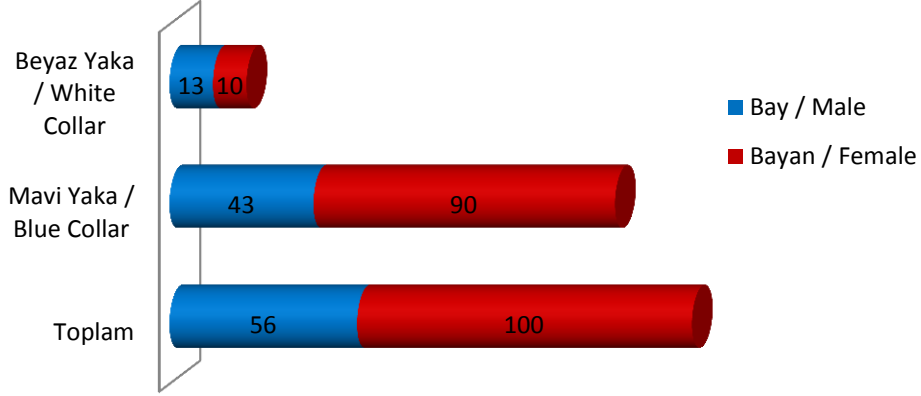
Çalışanların Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı
Distribution of Employees by Education Level



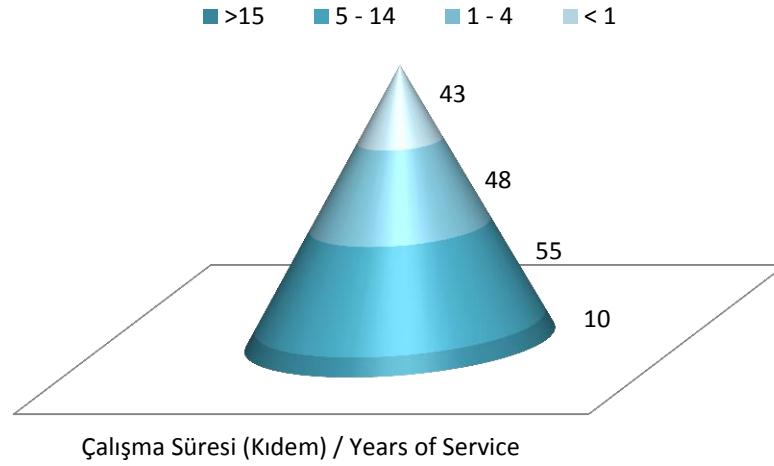
Çalışanların Yaşlarına Göre Dağılımı
Distribution of Employees by Age



Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı Distribution of Employees by Gender



Çalışanların Kıdemlerine Göre Dağılımı Distribution of Employees by Years of Service



Belirsiz Süreli Sözleşmeye Çalışanlar / Employees with Indefinite Contract

Belirli Süreli - Geçici Sözleşmeyle Çalışanlar / Temporary Employees with Fixed Term Contract

Bayan / Female	Bay / Male	Bayan / Female	Bay / Male
100	56	0	0

Tam Zamanlı Çalışanlar / Full-time Employees

Kısmi Süreli Çalışanlar / Part-time Employees

Bayan / Female	Bay / Male	Bayan / Female	Bay / Male
99	56	1	0

Entegre Yönetim Sistemi

Yönetim sistemi belgelendirme çalışmaları 2004 yılında ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi ile başlamıştır. Geçen zaman içinde yönetimin vizyonu ve sektör ihtiyaçları dâhilinde iş güvenliği ve çevre yönetim sistemi çalışmaları 2010 yılından itibaren hayata geçirilmiştir. 2013 yılında ISO14001 Çevre Yönetim Sistemi ve OHSAS18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi belgeleri alınmıştır. Tüm faaliyetlerimiz kalite, çevre ve iş güvenliği yönetim sistemlerine göre yürütülmektedir. 2016 yılında entegre yönetim sistemimiz tek belge ile belgelendirilmiştir.

Integrated Management System

Management System certification studies have started in 2004 with ISO9001 Quality Management System. In the course of time, within the management vision and industry needs, Occupational Safety and Environment Management System studies have been realized starting from 2010. In 2013, ISO14001 Environment Management System and OHSAS 18001 Occupational Health and Safety Management System have been certified. All our activities are implemented based on quality, environmental and occupational safety management systems.



BELGELERİMİZİN LİSTESİ / LIST OF OUR CERTIFICATES

Belge Adı Name of the Certificate	Belgenin Alındığı Kurum – Kuruluş Certificate Received From	Verildiği Tarih Date Received	Numarası Number
YÖNETİM SİSTEMİ BELGESİ MANAGEMENT SYSTEM CERTIFICATE (ISO 9001: 2008, ISO 14001: 2004, BS OHSAS 18001: 2007)	TÜV THÜRINGEN	12.07.2016	TIC 15 100 169640 TIC 15 104 161419 TIC 15 116 16720
TERMİNALLİ SİNYAL LAMBASI / SIGNAL LAMP WITH TERMINAL	VDE PRÜF-UND ZERTIFIZIERUNGSIINSTITUT	08.06.1999	117154
KABLOLU SİNYAL LAMBASI / SIGNAL LAMP WITH CABLE	VDE PRÜF-UND ZERTIFIZIERUNGSIINSTITUT	18.03.1998	106645
ROTARY SWITCH / ROTARY SWITCH	VDE PRÜF-UND ZERTIFIZIERUNGSIINSTITUT	06.06.2008	40024413
TUŞLU ANAHTAR / ROCKER SWITCH	VDE PRÜF-UND ZERTIFIZIERUNGSIINSTITUT	07.03.2002	40000515
MOMENTRY SWITCH	VDE PRÜF-UND ZERTIFIZIERUNGSIINSTITUT	10.06.2008	40024438
RK14 ANAHTAR / RK14 SWITCH	VDE PRÜF-UND ZERTIFIZIERUNGSIINSTITUT	31.01.2005	40012900
RK20 ANAHTAR / RK20 SWITCH	VDE PRÜF-UND ZERTIFIZIERUNGSIINSTITUT	07.01.2011	40031689
RK21 ANAHTAR / RK21 SWITCH	VDE PRÜF-UND ZERTIFIZIERUNGSIINSTITUT	12.01.2011	40031716
RK26 ANAHTAR / RK26 SWITCH	VDE PRÜF-UND ZERTIFIZIERUNGSIINSTITUT	24.08.2011	40033199
WIRE CONNECTOR (CE2)	VDE PRÜF-UND ZERTIFIZIERUNGSIINSTITUT	18.01.2011	143335
A20 ANAHTAR / A20 SWITCH	VDE PRÜF-UND ZERTIFIZIERUNGSIINSTITUT	15.02.2012	40034394
KABLOLU SİNYAL LAMBASI / SIGNAL LAMP WITH CABLE	VDE PRÜF-UND ZERTIFIZIERUNGSIINSTITUT	16.12.2013	40039070
RK36 ANAHTAR / RK36 SWITCH	VDE PRÜF-UND ZERTIFIZIERUNGSIINSTITUT	20.03.2014	40039608
B20 & B30 ANAHTAR / B20 & B30 SWITCH	VDE PRÜF-UND ZERTIFIZIERUNGSIINSTITUT	08.02.2012	40034350
ROTARY SWITCH	DEKRA CERTIFICATION BV.	26.07.2013	2163741.01
B35 ANAHTAR / B35 SWITCH	DEKRA CERTIFICATION BV.	12.05.2014	2168976.01
B40 ANAHTAR / B40 SWITCH	DEKRA CERTIFICATION BV.	10.02.2012	2151398.01
I10 ANAHTAR / I10 SWITCH	DEKRA CERTIFICATION BV.	10.02.2012	2151398.03
I20 ANAHTAR / I20 SWITCH	DEKRA CERTIFICATION BV.	10.02.2012	2151398.02
RK36 ANAHTAR / RK36 SWITCH	DEKRA CERTIFICATION BV.	23.10.2014	2174713.01
RK37 ANAHTAR / RK37 SWITCH	DEKRA CERTIFICATION BV.	19.10.2015	2187433.01
S43-D & S81 & S82 SİNYAL LAMBASI / SIGNAL LAMP	DEKRA CERTIFICATION BV.	27.06.2016	2194129.01
S43-DL SİNYAL LAMBASI / SIGNAL LAMP	DEKRA CERTIFICATION BV.	27.06.2016	2194129.02

YALIN DÖNÜŞÜM

AN-EL'de YALIN kültürünün oluşması ve üretim yöntemlerimizin dönüşümü için 2016 yılının ilk günlerinde İ.T.Ü.'den değerli akademisyenler Prof. Dr. M. Bülent Durmuşoğlu ve Doç. Dr. Emre Çevikcan ile başlayan çalışmalarımıza ilk olarak Oobeya (Japonca: büyük proje odası) oluşturarak başladık. İsrafın kök nedenlerinden biri bilgiye erişimin sınırlı olması durumu olduğunun farkına vardık ve bunu aşmanın yolunun, bilginin kolayca paylaşımını sağlayacak ortak bir fiziksel alan kurulması olduğunu öğrendik. Oobeya, bilginin tüm organizasyonla görsel olarak paylaşılabilmesi için proje bilgilerinin sergilendiği alan olarak analiz, değerlendirme ve sabah toplantılarımızı (ASAKAI) gerçekleştirdiğimiz merkezimiz oldu. Tüm organizasyon sorumlularımız ile sorun çözmek ve performans kriterlerimizi değerlendirmek üzere her sabah bir araya geldik. Kalite Maliyeti, Zamanında Teslimat, İş Güvenliği, Çevre, 5S, Kaizen gibi başlıklarda değerlendirme ve sorun çözme çalışmalarımızı gözden geçirip, faaliyetlerimizi kriterlerimize göre değerlendirdik.



YALIN Dönüşüm çalışmasının amacı;

- Çalışanlarımızın YALIN Kültürünün oluşması, kavramların tanıtılması ve teorik bilgi aktarımı ile YALIN düşünce felsefesinin benimsenmesi
- YALIN düşünce sisteminin örneklenmesi, görseller ile kolay anlaşılır bir seviyede hızlı aktarımının kurgulanması
- Değer Akışı, Süreç Akış Analizi, ürün bileşenlerinin yeniden incelenmesi, çevrim sürelerinin hesaplanması, israf noktalarının belirlenmesi, iş yükü diyagramları ve hat dengelemesi gibi çalışmaların yapılması, önceki-sonraki durum karşılaştırmaları ile gelişim ve değişimin görselleştirilmesi
- Sorun odaklı çözüm amaçlı sabah toplantılarının yapılması
- Kırmızı Kart ile uygunsuzlukların tespiti, A3 Problem Çözme, Kaizen Öneri Sistemi ve 5S gibi çalışmaların görsel ve uygulanabilir metotlarının oluşturulması
- Kızaran Elma yöntemi ile çalışanlarımızın yeteneklerinin farkına varılması
- Üretim ve Stok alanlarında yapılan değişiklikler ile üretim hücrelerinin ve kanban yapısında stok alanlarının oluşturulması

Yukarıda belirtilen çalışmalar ile öğrendiklerimizi ve kazanımlarımızı şu şekilde sıralayabiliriz:

- Çalışanlarımızın gerçek anlamda tüm fonksiyonlarımıza daha etkin katılımını sağladık. Bu sayede personelin gizli kalmış

LEAN TRANSFORMATION

On the first days of 2016 in AN-EL, we started to our studies for creating Lean culture and transformation of our production process with valuable academicians from İ.T.Ü Prof. Dr. M. Bülent Durmuşoğlu and Doç. Dr. Emre Çevikcan, by first creating Oobeya (in Japanese: big project room). We noticed that one of the basic reasons of waste is limitation of access to information and we learned that to create a physical common place which provides ease for sharing information is the way to overcome this. Oobeya has been our centre, where we perform analysis, evaluation and morning meetings (ASAKAI), to share information visually with the whole organization. We came together every morning with all our organizational leaders to solve problems and evaluate our performance criteria. We reviewed our problem-solving activities and evaluations on topics such as Cost of Quality, On-Time Delivery, Occupational Safety, Environment, 5S and Kaizen and evaluated our activities according to our criteria.



The objective of LEAN transformation study;

- To create LEAN culture among our employees, to introduce concepts and to transfer theoretical information and to adopt the philosophy of LEAN thinking
- To give examples of LEAN thinking system, to transfer quickly by visual aids at an easy-to-understand level
- To carry out studies like Value Stream, Process Stream Analysis, review of product components, calculation of cycle times, determination of waste points, work load diagrams and line balancing, to visualize development and change by comparing before and after states
- To organize problem and solution focused morning meetings,
- To create visual and practicable methods for studies like determination of nonconformities by Red Card, A3 Problem Solving, Kaizen Suggestion System and 5S
- To be aware of our employees' capabilities by use of capability matrix
- To create production cells and storage areas with kanban structure by means of the changes in production and storage areas

We can list the learning and benefits of the studies above as follows:

- We have provided more effective participation of our employees to all our functions. Therefore we have determined the hidden skills of our employees. We will support the personal

yeteneklerinin ortaya çıkması sağlandı. Sadece üreten değil, sorun çözen, öneren, düzen kuran ve israf önleyen bireylerin kişisel gelişimini destekleyeceğiz.

- Daha fazla iletişim kurmak bizi daha hızlı, kolay ve efektif bilgiye ulaşabilir duruma getirdi. Bunu sürdüreceğiz.
- Kayıplarımızı ve kazancımızı ölçülebilir kriterler ile tanımlayıp, hedeflerimizi ve ölçümlemimizi yapabilir duruma geldik. Hedeflerimizi daha iyi seviyeye taşıyacağız.
- Sürekli iyileşmenin sonu olmayan bir faaliyet olduğunu öğrendik. Bunun için öneriye açık bir sistemi daima dinamik bir şekilde işler olmasını sağlayacağız.
- Kullanmadığımız veya az kullandığımız stokların farkına vardık. Talebe bağlı üretimin gerektirdiği Kanban sistemini kurduk. Gereksiz taşımaları ortadan kaldırmaya odaklandık. Değişen koşullara bağlı olarak iyileştirmeye devam edeceğiz.
- Üretimimiz %25 artmasına rağmen stoklarımız %30 azaldı. Stok maliyettir. Kayıpları dikkate alan maliyet odaklı izlemeye devam edeceğiz.

Akademik bilgilerin, çalışma pratiğine bu kadar iyi dönüşmüş bir şekilde bizlere aktarılması sayesinde zevkle yaptığımız bu çalışma, kurumsal vatandaşlık bilincimize büyük katkılar sağlamıştır.

development of individuals who not only manufactures, but solves problems, suggests, organizes and prevents waste.

- By having more communication, we reached a status where we reach information faster, easier and effectively. We will continue to do so.
- We are able to achieve our targets and measurements as we defined our losses and gains with measurable criteria. We will move our targets to a better level.
- We learned that continuous improvement is an endless activity. Therefore we will always keep the system open to suggestions in a dynamic way.
- We have realized the amount of used and unused stock. We established Kanban system which is dependent on the demand. We focused on eliminating unnecessary transport. We will continue to improve depending on changing conditions.
- Even though our production increased by 25%, our stocks reduced by 30%. Stock is cost. We will continue cost focused monitoring which considers the losses.

Academic information has been transformed very well into the work practice. This information was transferred to us, we have carried out this study with pleasure, which had great contribution to our awareness in corporate citizenship.



Üretim süreçlerimizi analiz ettik. Mevcut durum değer akış haritası çıkarıldı. Süreç akış şeması çizildi ve ürün bileşenleri listelendi. Çevrim süreleri hesaplandı, israf noktaları belirlendi. İş yükü diyagramı ve hat dengelemesi çalışmaları gerçekleştirildi. Bu hesaplamalar ve çalışmalar doğrultusunda yeni montaj hücreleri oluşturuldu. Çalışanlar için yetkinlik matrisleri oluşturuldu. Stok alanları yeniden değerlendirildi ve kanban sistemi kuruldu.

We have analysed our production process. The current state value stream map has been created. The process flow chart was drawn and the product components were listed. Cycle time has been calculated, waste points were detected. Workload diagram and line balancing studies were realized. According to these calculations and studies new assembly cells were created. Competence matrices were created for employees. Storage areas have been reviewed and kanban system was established.



Önce / Before



Sonra / After

Bu çalışmalar kapsamında aşağıdaki eğitimler ilgili personellere sunuldu.

1. İsraf Bulma ve Yok Etme- Yalının Temelleri
2. 5S ve Görsel Yönetim
3. Kaizen ve Uygulamaları
4. A3 Düşünme
5. Balanced Scorecard (Kurumsal Karne)
6. İstatistiksel Proses Kontrol (SPC)

In scope of these studies, below trainings have been provided to the employees.

1. Finding and eliminating waste – Fundamentals of Lean
2. 5S and Visual Management
3. Kaizen and Applications
4. A3 Thinking
5. Balanced Scorecard
6. Statistical Process Control



Ben, bir işte nasıl başarılı olacağımı düşünmem; o işe neler engel olur, diye düşünürüm. Engelleri kaldırdım mı, iş kendi kendine yürür.

Kemal Atatürk

I don't think how I will succeed in a job; I think what would prevent that job. When I remove the barriers, the work will be done on its own.

Kemal Atatürk

2017 YILI HEDEFLERİ

2016 yılı için belirlediğimiz hedefleri gerçekleştirmenin gururuyla yeni bir çalışma dönemi için hedefler belirlerken aslında sürekli büyümenin ve sürdürülebilir bir faaliyetin anahtarlarını da ortaya koymuş bulunuyoruz. Yenilikçi, çevreye ve insana değer veren, ekonomik ve güvenilir ürünler sunan bir marka olma yolundaki çabalarımızın bizi götüreceği hedefleri şöyle belirledik.

- Ucuz atlatma olaylarının raporlanmasını arttırmak
- Tehlikeli atık miktarını %3 oranında azaltmak
- Elektrik tüketimini %2 oranında azaltmak
- Kişi başı günlük su tüketimini %1 oranında azaltmak
- Toplam İSG ve çevre eğitimi süresini %5 oranında arttırmak
- 5 Haziran Dünya Çevre Günü'nde kampanya düzenlemek
- QCDSM göstergelerinde (Müşteri şikâyetleri, kalitesizlik maliyeti, zamanında teslimat, iş güvenliği, 5S, Kaizen konularında) %10 iyileşme sağlamak

KALİTE YÖNETİMİ

ISO 9001: 2008 Kalite Yönetim Sistemi referans standart olarak seçilmiştir. Tüm birimler ve her kademedeki çalışanların, belirlenen politika ve uygulamalara katılması sağlanmaktadır.

Kalite sistemimizin etkinliği, müşteri şikâyetlerinin azalması, ürün güvenilirliğinin artması, teknolojik gelişimimiz ve verimliliğimizin artması konusundaki kararlılığımız sürdürülecek, kalite hedeflerimiz belirlenecek ve kayıt altına alınacaktır.

Kalite Politikamızdan önemli başlıklar;

- Tasarım çalışmalarının Patent ile belgelendirilmesi
- Müşteri memnuniyetinin artırılması ve şikâyetlerin azaltılması
- İlgili yasa, yönetmelik, mevzuat ve standartlara uygunluk
- Uygun olmayan ürün / yarı mamul ve firelerin azaltılması
- Pazar payının artırılması
- İnsan kaynakları sirkülasyonunun azaltılması ve personel eğitimlerinin artırılması
- Ürün çeşitliliğindeki artışın devam ettirilmesi

Kalite Politikası ve hedeflerimizin; kuruluş içinde iletilmesi, anlaşılması ve kuruluşun amacına uygunluğu için sürekli gözden geçirilmesi sağlanacaktır. Kalite sistemimiz sürekli geliştirilecek, etkinliği sürekli iyileştirilerek gözden geçirilecek ve tüm çalışanların katılımı ile sürekli dinamik tutulacaktır.

Ürettiğimiz değerlere ve markamıza değer veriyoruz. Sınai Mülkiyet Haklarına saygı gösteriyor sahip olduğumuz patentler ile üretme, kullanma, satma veya ihraç etme hakkımızı yerine getiriyoruz.

2017 TARGETS

With the pride of achieving the targets we have set for 2016, when determining targets for a new work period, actually we are revealing the keys to continuous growth and a sustainable activity. Our efforts, to be a brand that is innovative, values environment and human, offers economical and reliable products, will lead us to the goals set below:

- To improve the reporting of near miss incidents
- To reduce the amount of hazardous wastes by 3%
- To reduce electricity consumption by 2%
- To reduce daily water consumption by 1% per capita
- To increase the total duration of the OHS and environmental training by 5%
- To launch a campaign on the 5th of June, the World Environment Day
- To achieve 10% improvement in QCDSM indicators (Customer complaints, cost of quality, on-time delivery, safety, 5S, Kaizen subjects)

QUALITY MANAGEMENT

ISO 9001: 2008 Quality management system standard has been implemented as reference. It is provided that all departments and employees at all levels participate to the policy and practices.

Our commitment for the efficiency of the quality system, decrease in customer complaints and increase in product reliability, technological development and productivity will continue; quality targets will be determined and will be recorded.

Important topics of our Quality Policy;

- Certification of design work by patents
- Increasing the customer satisfaction and reducing the customer complaints
- Compliance to relevant laws, regulations, legislation and standards
- Reducing the non-conforming products / semi products and waste
- Increasing the market share
- Reducing the circulation of human resources and increase the staff training
- Continue to expand the product range

Our Quality Policy and targets will be continuously reviewed for providing communication within the company, being understood and being in line with the corporate goals. Our quality system will be developed continuously; its effectiveness will be continuously improved and reviewed. Thus it will be kept constantly dynamic with the participation of all employees.

We respect our brand and the values we produce. We respect the Industrial Property Rights and we fulfill our right for the production, use, sell or export with the patents we have.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİMİ

Kuruluşumuz İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili mevzuata uygun bir faaliyet yürütmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu toplantıları yönetmeliğe göre iki ayda bir yapılmaya devam edilmektedir. Risk değerlendirmeleri güncel olarak tutulmaktadır. Acil Durumlar El Kitabı ilgili yönetmeliğe uygun olarak gözden geçirilmiştir. Tesisimiz ve iş ekipmanlarının sağlık ve güvenlik şartlarını sağlayarak çalışanların sağlığı ve iş sürekliliğimiz güvence altına alınmıştır. Kişisel koruyucuların temini ve kullanımı denetlenmekte, ekipmanların periyodik muayeneleri yetkili ve akredite kuruluşlar tarafından yapılmaktadır. Termal konfor şartları, ergonomi gibi verimliliğe de katkısı bulunan koşullar sürekli gözlem altındadır. Tüm çalışanlarımızın periyodik sağlık muayeneleri anlaşmalı kurum tarafından takip edilir. Çalışanlar İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda gerekli eğitimleri almaktadır.

2016 yılında çevre, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin toplam eğitim süresindeki payı %21; 2015 yılında ise %80 olarak gerçekleşmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği faaliyetlerimiz:

- Raporlama döneminde de, daha önce olduğu gibi sağlığa etkisi bakımından “çok tehlikeli” bir kimyasal kullanılmamıştır.
- Ortam ölçümleri 2013 yılında yaptırılmıştır, tüm sonuçlar yönetmeliklerdeki sınır değerlerin altındadır.
- Patlamadan Korunma Dokümanı hazırlanmıştır.
- Doğalgazlı kalorifer kazanını kullanan çalışanımız konuyla ilgili eğitime katılarak, belge almıştır.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan denetim sonucunda herhangi bir uygunsuzluk tespit edilmemiştir.
- Sigara bırakmayı teşvik çalışması kapsamında, daha önce sigarayı bırakmış olan çalışanlarımızın görüşleri duyuru panolarında diğer çalışanlarla paylaşılmıştır.



MURATHAN ARSLAN

Sigarayı bırakma nedenim aslında bırakma isteğini hissettiğimdeki huzursuzluk ve aklımda bırakmama engel olan zihnimde kendi kendimle olan konuşmalardır. Sigarasız kokmak onun ihtiyacını hissetmemek ve bir bakıma madde bağımlılığından arınmak duygusu güzel.

CENGİZ KÜÇÜK

Sigarayı bırakmamdaki en büyük etken sağlık sorunlarımdır. Çevremde sigaranın neden olduğu rahatsızlıklar vardı ayrıca ailemin rızasını çöpe attığımı düşünüyordum. Astım hastasıyım. Bir gün nefes alamaz duruma geldim kendime sordum neden içiyorum diye bir cevap bulamadım bırakmaya karar verdim.



OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT

We conduct an activity that is in compliance with laws and legislation related to Health and Safety in our organization. Occupational Health and Safety Committee meeting is continued to be held bi-monthly according to the regulation. Risk assessments are up to date. Emergency response manual have been reviewed according to the regulation. Health of our employees and business continuity has been secured by meeting the health and safety requirements in our facility and work equipment. Supply and usage of personal protective equipment are audited. Periodical checks of equipment are done by authorized and accredited organizations. Conditions that contribute to efficiency, such as thermal comfort and ergonomics, are continuously observed. Periodical health checks of all our employees are tracked by a contracted institution. Employees receive necessary Health and Safety training.

In 2016, environment, health and safety trainings constituted 21% of total training hours; this ratio has been realized as 80% in 2015.

Occupational Health and Safety Activities:

- In the reporting period high risk chemicals based on the effect of the health has not been used as in the previous periods.
- Industrial hygiene measurements have been realized in 2013, all results are under the limit values in the regulations.
- Explosion Protection Document has been prepared.
- Our employee operating the natural gas boiler has attended related training and received a certificate.
- No noncompliance was determined as a result of the audit performed by the Ministry of Labor and Social Security.
- In scope of the activity that encourages stopping smoking, views of employees who have quit smoking before have been shared with other employees in communication boards.

The reason why I quit smoking is the discomfort when I felt the will to stop and the conversations in my mind that kept me from quitting. It's a beautiful feeling to have no smoke smells, not to feel the need and being purified from the substance dependence.

My health problems were the biggest factor for me to stop smoking. There was health disorders among my family and friends caused by smoking, besides I was thinking that I was ruining my family budget. I'm an asthma patient. One day I was in a situation that I couldn't breathe and I asked myself why do I smoke and I couldn't find an answer, than I decided to quit.



SİNAN AKSAKAL

Ailem ve kendi isteğim ile sigarayı bırakma kararı aldım 171 sigarayı bırakma hattını aradım. O zaman ilaçlar ücretli olduğu için para biriktirerek 2 ay sonra ilaç alarak bıraktım. Bugün yaklaşık 2,5 sene oldu ilaç parası kat ve kat fazlasıyla cebime kaldı. Sigarayı bırakmamda ailem başta olmak üzere iş arkadaşlarımın da desteğini ve faydasını gördüm.

Upon request of my family and my own wish I decided to quit smoking and I have called "171 quit smoking line". In that time as the medication was not free, I had to collect money and I quit 2 months later by help of medication. It has been 2.5 years now and I have saved much more of the medication cost. My colleagues and especially my family supported me to quit smoking.



ÖZKAN AKSU

Sigarayı bırakmak istememin nedeni ilerde sigara yüzünden hasta olup ailemin zor durumda kalmasını istemediğimden dolayıdır. 171 sigarayı bırakma hattını arayıp konuyla ilgili bilgi aldım. Daha sonra hastane ve doktor tavsiyesi aldıktan sonra ilaç kullanarak sigarayı bıraktım. 3 haftadır içmiyorum, aklıma geldiği zaman sağlığını düşünüp ondan tiksiniyorum.

The reason why I wanted to quit smoking is because I did not want to be ill in the future and put my family in a difficult situation. I have called "171 quit smoking line" and had some information. After I had suggestion from the hospital and the doctor, then I quit smoking by using medication. I'm not smoking since 3 weeks, and when it comes to my mind, I think about my health and it disgusts me.



ESAT ŞAHİN

Günde 1,5 paket sigara içerken genç yaşta nefes darlığı çekiyordum. Cildim daha soluktu ve kendimi daha güçsüz hissediyordum. Bir de toplumda ikinci sınıf vatandaş muamelesi görüyordum. Bir başkasının size direk kokuyorsun demesi veya

bunu hissettirmesi bu kararı almamda önemli etkenlerdendi. Kendi kendime defalarca sigarayı bırakma denemesi yapıp başaramamak, beni reklamlarda izlediğim, arkadaşlardan gördüğüm doktor kontrolünde sigara bırakmaya götürdü. 171 hattından en yakın hastaneden randevu alıp ilk adımı attım. Doktorun anlattıkları ve ilaçların faydası sigarayı bırakmamı sağladı. Şu anda 4,5 senedir sigara kullanmıyorum kullandığım halimden daha güçlü daha sağlıklı daha mutluyum.

I was smoking 1,5 pack in a day and I was having breathing problems at this young age. My skin was paler and I was feeling weaker. Also in public I was like second class citizen. One of the most important reasons for making this decision was other people were saying or making me feel that I had a bad smell. I tried many times to quit smoking by myself, but I couldn't succeed, then I decided to quit by doctor control as my friends did, which I had seen many times on TV advertisement. I took the first step and had an appointment from the closest hospital via 171 line. The information I got from the doctor and the medication made me quit smoking. Now I'm not smoking since 4.5 years and I'm more powerful, more healthy and happier than when I smoked.

İş Sağlığı ve Güvenliği Göstergeleri / Occupational Health and Safety Indicators

	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Saatleri / Training Hours (Health and Safety)	Kaza Sıklık Oranı / Accident Frequency Rate ⁽¹⁾	Kaza Ağırlık Oranı / Accident Severity Rate ⁽²⁾	Yaralanmalar Nedeniyle Kayıp İş Günleri / Lost Days due to Injuries	İlk Yardım Sayısı / Number of First Aids
2012	634,5	10,60	0,004	1	68
2013	456,5	2,81	0,169	60	23
2014	273,0	5,90	0,068	23	28
2015	229,0	0,00	0,000	0	14
2016	183,1	3,05	0,125	41	46

(1) Kaza Sıklık Oranı = Toplam Kaza Sayısı / Toplam Çalışma Saati x 1000000

Accident Frequency Rate = Total Number of Accidents / Total Hours Worked x 1000000

(2) Kaza Ağırlık Oranı = Kazalardan Dolayı Toplam Kayıp Gün Sayısı / Toplam Çalışma Saati x 1000

Accident Severity Rate = Number of Days Lost due to Injuries / Total Hours Worked x 1000

ÇEVRE YÖNETİMİ

Çevre konusuna yaklaşımımız faaliyet ve ürünlerimizin çevreye olan etkilerini kontrol altına alma ve azaltmaya odaklıdır. Hammadde ve atıklar uygun şekilde depolanmakta, kimyasallar kontrol altında tutulmaktadır.

Daha az malzeme kullanımı, daha az fire, su ve enerji kullanımında azaltma, kimyasalların ve atıkların doğaya karışmasının engellenmesi Çevre konusundaki iyileşme faaliyetlerimiz ve hedeflerimiz arasındadır.

Atık Yönetimi mevzuata uygun olarak yürütülmektedir.

- Tehlikeli atıklar kodlarına göre ayrı olarak toplanmakta, tehlikeli atık geçici depolama alanında depolanmakta ve lisanslı firma aracılığıyla bertaraf edilmektedir.
- Atık piller ayrı olarak toplanmaktadır ve çalışanlarımızın evlerinden getirdiği atık piller de kabul edilmektedir.
- Ambalaj atıkları Pendik Belediyesi'nin sistemi kapsamında geri dönüşüme gönderilmektedir.
- Piyasaya sürülen ambalajlar beyan edilmektedir.
- Endüstriyel Atık Yönetim Planı Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğü tarafından onaylanmıştır.

Enjeksiyon makinalarından çıkan yolluklar kırılarak tekrar üretim prosesine ürün özelliklerini bozmayacak, hammadde üreticisinin belirlediği, kabul edilebilir oranlarda girmektedir.

Kullandığımız tüm kimyasalların Güvenlik Bilgi Formları incelenmiş ve çalışanlarımıza gerekli bilgiler aktarılmıştır. Tedarik edilecek herhangi bir yeni kimyasal çevre ve iş güvenliği açısından onaylandıktan sonra kullanılmaya başlanmaktadır. Orijinal kabından farklı bir kaba alınacak kimyasallar, içinde bulunan maddenin adını ve tehlike işaretini içeren etiketli kaplara konulmaktadır. Kimyasallar için ikincil kaplar temin edilmiştir.

Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğü yetkilileri tarafından yapılan incelemeler sonucu tesisimiz Çevresel Etki Değerlendirmesi (ÇED) Yönetmeliği kapsamı dışında değerlendirilmiştir, aynı zamanda tesisimizin Çevre İzni'ne tabi olmadığına karar verilmiştir.

"Toprak Kirliliğinin Kontrolü ve Noktasal Kaynaklı Kirlenmiş Sahalara Dair Yönetmelik" kapsamında "Faaliyet Ön Bilgi Formu" doldurularak Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğü'ne teslim edilmiştir.

Herhangi bir endüstriyel atık suyumuz yoktur. Şehir suyu ters ozmoz yöntemi ile arıtılarak içme suyu elde edilmektedir.

Çevre ile ilgili acil durumlara müdahale etmek için gerekli olan "Döküntü Müdahale Setleri" temin edilmiştir.

ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi çalışmaları kapsamında süreçlerimizle ilgili çevre etki değerlendirmeleri güncel olarak tutulmaktadır.

ENVIRONMENTAL MANAGEMENT

Our approach to environmental issues is focused on reducing and taking control of the environmental effects of our activities and products. Raw materials and wastes are stored properly, chemicals are kept under control.

The use of less material, creating less waste, water and energy consumption reduction, prevention of chemicals and wastes from polluting the nature are among our environmental improvement activities and goals.

Waste management is carried out in accordance with the legislation.

- Hazardous wastes are collected separately according to their codes, hazardous wastes are stored in designated temporary storage area and are disposed of through a licensed company.
- Waste batteries are collected separately and waste batteries employees bring from their homes are also accepted.
- Packaging wastes have been sent for recycling in the scope of Pendik Municipality system.
- The amount of packaging put into circulation has been declared.
- Industrial Waste Management Plan has been approved by Provincial Directorate of Environment and Urbanization.

Gating's from injection machines are grinded to be reused in production process. These materials are used without disturbing the product properties and in acceptable proportions as specified by the raw material manufacturers.

Safety Data Sheets of all chemicals in use are examined and the necessary information about chemicals is given to employees. Any new chemical which will be supplied is started to be used after it is approved in terms of environmental and occupational safety. Chemicals are kept in containers which carry a label including the name and the hazard sign. Secondary containers have been provided for the chemicals.

In the result of the investigation made by Provincial Directorate of Environment and Urbanization, our facility has been evaluated as the out of scope of Environmental Impact Assessment (EIA) Regulation, also it has been determined that our facility is not subject to environmental permit.

In scope of the regulation on "Control of Soil Pollution and Sites Contaminated by Point Sources" an "Activity Preliminary Information Form" has been filled and submitted to the Provincial Directorate of Environment and Urbanization.

We do not have an industrial wastewater discharge. Municipal (tap) water is purified by reverse osmosis system for obtaining drinking water.

"Spill Response Kits" that are necessary to respond to environmental emergencies were obtained.

Environmental impacts of our processes are evaluated in scope of ISO 14001 Environmental Management System studies.

Sektörümüzle İlgili AB ve Türk Mevzuatına Uyum

RoHS

2000 yılında müşteri talebi doğrultusunda kurşun, kadmiyum, cıva ve bromlu alev geciktiricilerin kullanımının sınırlandırılması konusunda başlayan çalışmalarımız, 2004 yılında tüm tedarikçilerin bilgilendirilmesi ile sonuçlandırılmıştır. Yapılan testler ile bu materyallerin bulunmadığı hammaddelerin kullanımı sağlanmıştır. RoHS (Restriction of Hazardous Substances) ve WEEE (Waste Electrical & Electronic Equipment) Direktifleri ile Direktiflerin Türkiye'ye uyumlaştırma çalışmaları sonucu, yayınlanan "Atık Elektrikli ve Elektronik Eşyaların Kontrolü Yönetmeliği"ne uyumlu üretim yapılmaktadır.

Elektrik ve Elektronik Eşyalarda (EEE) tehlikeli maddelerin kısıtlanmasına ilişkin RoHS Direktifinin (2002/95/EC) yerini alan yeni Direktif (RoHS 2) (2011/65/EU) ile kurşun, cıva, kadmiyum, +6 değerlikli krom ve alev geciktiricilerden polibromlu bifeniller (PBB) ve polibromlu difenil eterlerin (PBDE) kısıtlanması yine devam etmektedir.

REACH – Yüksek Önem Arz Önem Arz Eden Maddeler (SVHC)

Yüksek önem arz eden maddeler, REACH Yönetmeliğinin İzne Tabi Maddeler listesine girmek için aday olan maddelerdir. Bu maddeler kansere neden olabilen (kanserojen), genetik değişime yol açabilen (mutajen), üreme için toksik, çevrede uzun sürede parçalanmayan (kalıcı kirletici), hayvanların dokularında birikim yapan (biyobirikimli) maddelerdir. Bu kategori, canlılarda 'endokrin sistemi parçalayıcılar' gibi eşdeğer risk gösteren kimyasalları da kapsamaktadır. Hali hazırda SVHC listesinde **173** madde bulunmaktadır. SVHC Listesi 12 Ocak 2017 itibarıyla güncellenmiştir, listeye 4 madde daha eklenmiştir.

Ürünlerimizin, kullanımı sınırlandırılmış olan bu maddeleri içermediğini tedarikçilerimizden aldığımız uygunluk beyanları ile takip etmekteyiz.

REACH Yönetmeliğinin uyumlaştırılması çalışması kapsamında Kimyasalların Kaydı, Değerlendirmesi, İzni ve Kısıtlanması Yönetmeliği'nin Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından yayınlanması beklenmektedir.

Compliance with the relevant EU and Turkish Legislation related to our sector

RoHS

In 2000, in line with customer demand, our activities about restriction of using lead, cadmium, mercury and bromine-containing flame retardants has begun. In 2004, informing all suppliers about this subject has been completed. With the tests carried out, the use of raw materials that do not contain these substances has been achieved. As a result of RoHS (Restriction of Hazardous Substances) Directive and the Directive on the harmonization efforts for Turkey, the production is made in accordance with published "Electrical and Electronic Equipment directive on the Restriction of the Use of Certain Hazardous Substances"

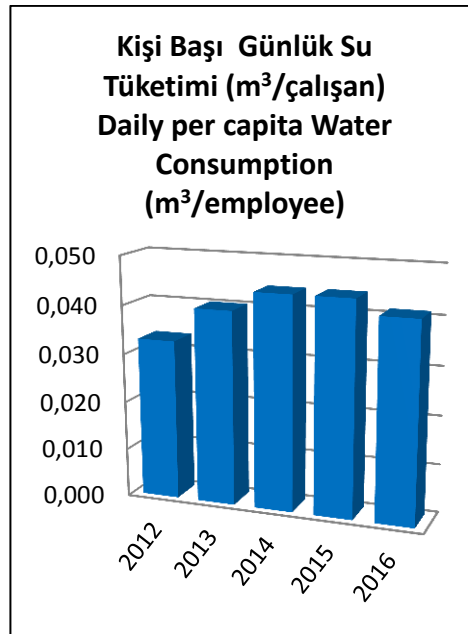
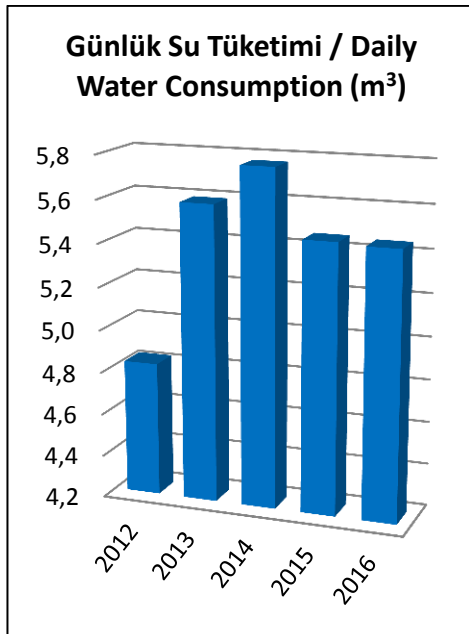
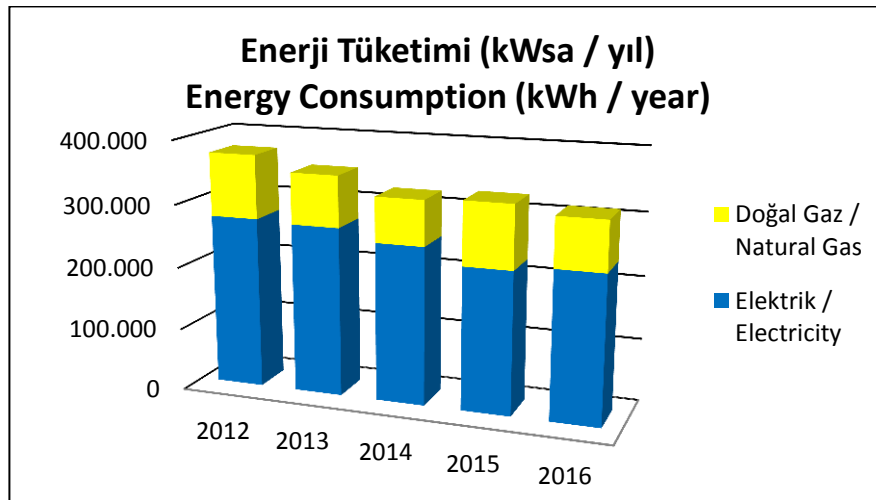
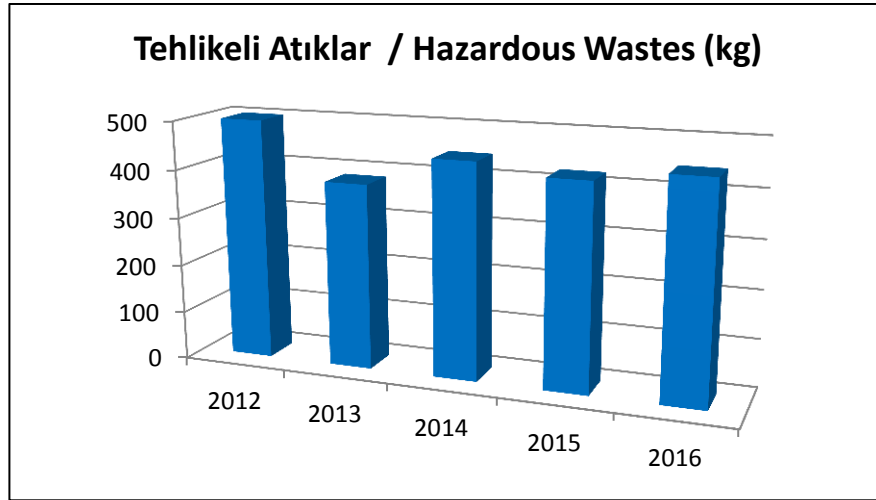
The new ROHS 2 Directive (2011/65/EU) has taken place to the RoHS Directive (2002/95/EC) which is related with the Restriction of Hazardous Substances in the Electric and Electronic Equipment (EEE). Restriction of the lead, mercury, cadmium, hexavalent chromium compounds, polybrominated biphenyls (PBB) which is flame retarder and polybrominated diphenyl ethers (PBDE) is continuing with ROHS 2 Directive.

REACH – Substances of Very High Concern (SVHC)

Substances of very high concern are the substances that are candidates to REACH Regulation's "Authorization List". These substances are cancer-causing (carcinogenic), mutagenic, toxic to reproduction, persistent organic pollutant and bio accumulative substances. This category also includes chemicals that have equivalent risk like "endocrine system disruptors". There are already **173** substances in the list of SVHC. SVHC List is updated on January 12 2017 and 4 new substances are added

Our products do not contain these substances. We are able to follow this by the declarations of conformity we receive from our suppliers.

In scope of the study for the harmonization of REACH Regulation, the Ministry of Environment and Urbanization is expected to issue Regulation on Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals.





BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin 10 İlkesi 10 Principles of UN Global Compact

İnsan Hakları

İlke 1- İşletmeler uluslararası geçerliliğe sahip insan haklarına destek olmalı ve saygı göstermelidir

İlke 2- İşletmeler insan hakları suçlarına ortak olmamak için gerekli tüm tedbirleri almalıdır.

Human Rights

Principle 1- Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights.

Principle 2- Make sure that they are not complicit in human rights abuses.

İşgücü

İlke 3- İşletmeler sendika ve toplu iş sözleşmesi özgürlüğüne;

İlke 4- zorla çalıştırma ve angaryanın her türünün ortadan kaldırılmasına;

İlke 5- çocuk istihdamının tamamen ortadan kaldırılmasına ve

İlke 6- işe alma ve meslek konusundaki ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına azami önem vermelidir.

Labor

Principle 3- Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;

Principle 4- The elimination of all forms of forced and compulsory labor;

Principle 5- The effective abolition of child labor; and

Principle 6- The elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

Çevre

İlke 7- İşletmeler çevresel zorluklarla ilgili olarak temkinli yaklaşımı desteklemeli;

İlke 8- Çevresel sorumluluğu artıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermeli ve

İlke 9- Çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesini ve yaygınlaşmasını teşvik etmelidir.

Environment

Principle 7- Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges;

Principle 8- Undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and

Principle 9- Encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.

Yolsuzlukla Mücadele

İlke 10- İşletmeler rüşvet ve haraç dâhil her türlü yolsuzlukla savaşmalıdır.

Anti-Corruption

Principle 10- Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.

GRI Göstergeleri Tablosu / GRI Indicators Table

Gösterge / Indicator	Bölüm / Section	Sayfa / Page
G4-1	Genel Müdür'ün Mesajı / Message from General Manager	2
G4-3	Rapor Hakkında / About the Report	1
G4-4	Hakkımızda / About Us	5
G4-5	İşletmemizin Yeri / Location of Our Plant	7
G4-6	İşletmemizin Yeri / Location of Our Plant	7
G4-7	Finansal Performans / Financial Performance	15
G4-8	Başlıca Müşterilerimiz / Our Main Customers	11
	Net Satışların Bölgesel Dağılımı Grafiği / Regional Distribution of Net Sales Chart	6
G4-9	Çalışanların Dağılımı Grafiği / Distribution of Employees Chart	18
	Finansal Performans / Financial Performance	15
	Yıllara Göre Üretim Adetleri Grafiği / Production Volume by Years Chart	5
G4-10	Çalışanlar / Employees	16 – 19
G4-12	Tedarik Zinciri / Supply Chain	10
G4-15	Tarihçe / Timeline	8
G4-16	Paydaşlarla Diyalog / Dialog with Stakeholders	13 – 14
G4-17	Rapor Hakkında / About the Report	1
G4-24	Paydaşlarla Diyalog / Dialog with Stakeholders	13 – 14
G4-28	Rapor Hakkında / About the Report	1
G4-29	Rapor Hakkında / About the Report	1
G4-30	Rapor Hakkında / About the Report	1
G4-31	İletişim Bilgileri / Contact Information	Arka Kapak İçi / Inside the back over
G4-34	Organizasyon Şeması / Organization Chart	12
G4-56	An-El İş Etiği Kuralları / An-El Code of Conduct	3 – 4
G4-EN3	Enerji Tüketimi Grafiği / Energy Consumption Chart	30
G4-EN8	Çevre Yönetimi / Environmental Management	28 – 30
	Su Tüketimi Grafikleri / Water Consumption Charts	30
G4-EN23	Çevre Yönetimi / Environmental Management	28 – 30
G4-LA6	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi / Health and Safety Management	26 – 27
G4-LA9	İnsan Kaynakları Yönetimi / Human Resources Management	16 – 17
G4-LA12	İnsan Kaynakları Yönetimi / Human Resources Management	18 – 19

2017 Takvimi / Calendar

OCAK / JANUARY											
PT	MO	SA	TU	ÇA	WE	PE	TH	CU	FR	CT	SA
											1
2	3	4	5	6	7	8					
9	10	11	12	13	14	15					
16	17	18	19	20	21	22					
23	24	25	26	27	28	29					
30	31										

ŞUBAT / FEBRUARY											
PT	MO	SA	TU	ÇA	WE	PE	TH	CU	FR	CT	SA
				1	2	3	4	5			
6	7	8	9	10	11	12					
13	14	15	16	17	18	19					
20	21	22	23	24	25	26					
27	28										

MART / MARCH											
PT	MO	SA	TU	ÇA	WE	PE	TH	CU	FR	CT	SA
				1	2	3	4	5			
6	7	8	9	10	11	12					
13	14	15	16	17	18	19					
20	21	22	23	24	25	26					
27	28	29	30	31							

NİSAN / APRIL											
PT	MO	SA	TU	ÇA	WE	PE	TH	CU	FR	CT	SA
										1	2
3	4	5	6	7	8	9					
10	11	12	13	14	15	16					
17	18	19	20	21	22	23					
24	25	26	27	28	29	30					

MAYIS / MAY											
PT	MO	SA	TU	ÇA	WE	PE	TH	CU	FR	CT	SA
1	2	3	4	5	6	7					
8	9	10	11	12	13	14					
15	16	17	18	19	20	21					
22	23	24	25	26	27	28					
29	30	31									

HAZİRAN / JUNE											
PT	MO	SA	TU	ÇA	WE	PE	TH	CU	FR	CT	SA
						1	2	3	4		
5	6	7	8	9	10	11					
12	13	14	15	16	17	18					
19	20	21	22	23	24	25					
26	27	28	29	30							

TEMMUZ / JULY											
PT	MO	SA	TU	ÇA	WE	PE	TH	CU	FR	CT	SA
										1	2
3	4	5	6	7	8	9					
10	11	12	13	14	15	16					
17	18	19	20	21	22	23					
24	25	26	27	28	29	30					
31											

AĞUSTOS / AUGUST											
PT	MO	SA	TU	ÇA	WE	PE	TH	CU	FR	CT	SA
				1	2	3	4	5	6		
7	8	9	10	11	12	13					
14	15	16	17	18	19	20					
21	22	23	24	25	26	27					
28	29	30	31								

EYLÜL / SEPTEMBER											
PT	MO	SA	TU	ÇA	WE	PE	TH	CU	FR	CT	SA
										1	2
										3	4
5	6	7	8	9	10	11					
12	13	14	15	16	17	18					
19	20	21	22	23	24	25					
26	27	28	29	30							

EKİM / OCTOBER											
PT	MO	SA	TU	ÇA	WE	PE	TH	CU	FR	CT	SA
											1
2	3	4	5	6	7	8					
9	10	11	12	13	14	15					
16	17	18	19	20	21	22					
23	24	25	26	27	28	29					
30	31										

KASIM / NOVEMBER											
PT	MO	SA	TU	ÇA	WE	PE	TH	CU	FR	CT	SA
				1	2	3	4	5			
6	7	8	9	10	11	12					
13	14	15	16	17	18	19					
20	21	22	23	24	25	26					
27	28	29	30								

ARALIK / DECEMBER											
PT	MO	SA	TU	ÇA	WE	PE	TH	CU	FR	CT	SA
										1	2
										3	4
5	6	7	8	9	10	11					
12	13	14	15	16	17	18					
19	20	21	22	23	24	25					
26	27	28	29	30	31						

2017 YILI RESMİ TATİL GÜNLERİ / OFFICIAL HOLIDAYS IN 2017

TATİL GÜNÜ	TARİH / DATE	HOLIDAY
YILBAŞI	1 OCAK / JANUARY 1	NEW YEAR'S DAY
ULUSAL EGEMENLİK VE ÇOCUK BAYRAMI	23 NİSAN / APRIL 23	NATIONAL SOVEREIGNTY AND CHILDREN'S DAY
EMEK VE DAYANIŞMA GÜNÜ	1 MAYIS / MAY 1	LABOR AND SOLIDARITY DAY
ATATÜRK'Ü ANMA GENÇLİK VE SPOR BAYRAMI	19 MAYIS / MAY 19	COMMEMORATION OF ATATURK, YOUTH AND SPORTS DAY
RAMAZAN BAYRAMI	24-27 HAZİRAN / JUNE 24-27	RAMADAN FEAST
DEMOKRASİ VE MİLLİ BİRLİK GÜNÜ	15 TEMMUZ / JULY 15	DEMOCRACY AND NATIONAL UNITY DAY
ZAFER BAYRAMI	30 AĞUSTOS / AUGUST 30	VICTORY DAY
KURBAN BAYRAMI	31 AĞUSTOS-4 EYLÜL / AUGUST 31-SEPTEMBER 4	FEAST OF SACRIFICE
CUMHURİYET BAYRAMI	28-29 EKİM / OCTOBER 28-29	REPUBLIC DAY



İletişim Bilgileri / Contact Information

2016 İlerleme Bildirimi ile ilgili soru, görüş veya önerilerinizi bize iletebilirsiniz.

Please forward any questions, views or suggestions to us about 2016 Communication on Progress.



İnanç Erdoğan

Genel Müdür / General Manager

Telefon / Phone: +90 (216) 307 74 01

Faks / Fax: +90 (216) 307 74 04

inancerdogan@an-el.com.tr

Rapor UZD Çevre ve İş Güvenliği Danışmanlık Ltd. Şti.'nin desteği ve Tüm Birimlerimizin katılımı ile hazırlanmıştır. UZD Çevre ve İş Güvenliği Danışmanlık Ltd. Şti. GRI'in kurumsal paydaşıdır.

This report has been prepared with support of UZD Çevre ve İş Güvenliği Danışmanlık Ltd. Şti. and participation of all our units. UZD Çevre ve İş Güvenliği Danışmanlık Ltd. Şti. is an organizational stakeholder of GRI.

www.uzd.com.tr

Kalitenin Anahtarı Elimizde



An-El Anahtar ve Elektrikli Ev Aletleri Sanayi A. Ş.
Velibaba Mah. Ankara Cad. No: 188 Dolayoba Pendik 34896 İstanbul Türkiye
Telefon / Phone: +90 (216) 307 74 01 pbx Faks / Fax: +90 (216) 307 74 04
info@an-el.com.tr <http://www.an-el.com.tr>