

ERMAK

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU

2025

GRI Uyumlu İçindekiler

Rapor Hakkında

Raporumuz Hakkında 4

İşletme Müdürümüzün Mesajı 5

1. Kurumsal Profil (GRI 2 – Genel Açıklamalar)

Özetle Ermak 6

Kilometre Taşlarımız 7

Çözüm ve Hizmetlerimiz 8

Vizyon, Misyon ve Kurumsal Kültür 9

2025 Yılı Öne Çıkan Gelişmeler 10

İş Birliklerimiz ve Sivil Toplum Katılımımız 11

2. Kurumsal Sürdürülebilirlik Yaklaşımı (GRI 2 & GRI 3)

Organizasyon Yapımız 12

Yönetim Kurulu, Üst Yönetim ve Komiteler 13

Stratejik Sürdürülebilirlik Yaklaşımı 14

Risk Yönetimi ve Geleceğe Bakışımız 15

Hedeflerimiz 17

3. Çevresel Sürdürülebilirlik (GRI 300 Serisi)

İklim Değişikliği 18

Doğal Kaynak ve Malzeme Kullanımı 20

Atık Yönetimi 20

Çevre Yönetimi 21

4. Sosyal Sürdürülebilirlik – İnsan ve Kültür (GRI 400 Serisi)

İnsan Hakları 23

Çeşitlilik ve Kapsayıcılık 24

Ermak'lı Olmak 26

Performans Yönetimi 29

Eğitimler ve Yetenek Gelişimi 30

Sağlık ve Güvenlik 30

Tedarik Zinciri Yönetimi	32
Müşteri İlişkileri	33
Kurumsal Sosyal Sorumluluk	34
5. Kurumsal Yönetim ve Etik (GRI 200 Serisi)	
İş Etiği	36
AR-GE ve Dijitalleşme	42
Mevzuat Uyumu	43
İzleme ve Denetim	44
GRI İçerik İndeksi (Özet).....	46

Raporumuz Hakkında

Sürdürülebilirlik, küresel ekonomilerde sosyal, çevresel ve ekonomik dengeyi koruyarak geleceğe katkıda bulunmayı amaçlar. ERMAK A.Ş., bu bilincin ışığında faaliyetlerini yürütmektedir.

ERMAK A.Ş., 1984 yılından bu yana hizmet verdiğimiz pres baskı, soğuk sac şekillendirme, nokta kaynak prosesleri ve montaj gruplama hattı faaliyetleriyle, beyaz eşya, otomotiv ve savunma sanayilerine hizmet vermektedir. Bu sektörlerde sürdürülebilir bir gelecek yaratmak üzere teknoloji, inovasyon ve etik çalışma ilkelerine bağlıyız.

Ermak Elek. Mak. San. Tic. A.Ş. (Ermak A.Ş.) (Nace kodu: 25.50.01) faaliyetlerimizi devam ettirirken, kilometre taşlarımıza bir yenisini ekliyor, sürdürülebilirlik çalışmalarımız doğrultusunda sektörümüzün öncü ve yenilikçi şirketi olarak, “sürdürülebilirlik” bakış açısı ile yeniden değerlendirdiğimiz kurumsal stratejilerimizi, yönetim modelimizi, çevresel ve sosyal performansımızı, hedeflerimizi ve toplumsal fayda yaklaşımımızı siz değerli paydaşlarımıza sunmanın mutluluğunu yaşıyoruz.

Raporumuz, **Ermak Elek. Mak. San. Tic. A.Ş.** (Yukarı Soku Mah. Çele Cad. No:78 Merkez/ Bolu), lokasyonlarında gerçekleştirdiğimiz faaliyetleri kapsamaktadır.

Ermak olarak çevreye, insana ve iş dünyasına karşı sorumluluklarımızın bilincindeyiz. Bu Raporda, sürdürülebilirlik odaklı iş yaklaşımı ile şekillendirdiğimiz yönetim yapımızı, belirlediğimiz hedeflere ulaşmadaki planlarımızı açıklıyoruz. Bu yıl ilk kez yayınladığımız sürdürülebilirlik raporumuzda 01 Ocak 2025 – 31 Aralık 2025 tarihleri arasındaki döneme ait gelişmeler, yönetim yapımız, hedeflerimiz, risk ve fırsatlarımız, yatırımlarımız, uygulamalarımız ve performans sonuçlarımızı paylaşıyoruz. Sürdürülebilirlik raporumuz 2025 yılı göstergeleri ve faaliyetleri ile sınırlı olmakla birlikte, sürdürülebilirlik performansımızın ölçülebilir ve geçmiş dönemler ile karşılaştırılabilir olması amacıyla bazı konularda 2022 yılı verileri de paylaşılmıştır. Sürdürülebilirlik performansımızı önümüzdeki dönemlerde de düzenli olarak yayınlamayı planlıyoruz.

Raporun hazırlanmasında, Küresel Raporlama Girişimi (Global Reporting Initiative- GRI) tarafından yayınlanan “GRI Standards” ile uyumlu olarak, GRI Standartları Temel seçeneği ve GRI Sürdürülebilirlik Raporlaması Kılavuzları kullanılmış ve son bölümde GRI indeks atamaları verilmiştir. Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) kapsamındaki 17 SKA ile ilişkilendirilmeler yapılmıştır.

Kurumsal yönetim ilkelerinin ve sürdürülebilirlik ilkelerinin şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleriyle uyumlu olarak Sürdürülebilirlik Raporumuzun tüm paydaşlarımızın erişimine açık olmasını, görüşlerinin alınmasını, geribildirim ve sorularının yanıtlanmasını sağlamak amacındayız. Raporumuzu **www.ermakas.com** üzerinden ulaşarak inceleyebilir, **sustainability@ermakas.com** adresinden Sürdürülebilirlik Komitesine rapor hakkında görüş, öneri ve sorularınızı iletebilirsiniz.

İşletme Müdürümüzün Mesajı

Değerli Paydaşlarımız,

Yakın geçmişte dünyada yaşanan savaşlar, ekonomik krizler, tedarik zinciri sorunları, iklim değişikliği etkileri ve daha yeni yeni aşabildiğimiz pandemi etkileri gibi birçok olumsuz gelişme ülkemizde ve dünya ekonomisinde derin izler bırakırken, yüksek enflasyon, global ölçekteki yaşam maliyeti krizi de sosyo-ekonomik istikrarsızlığın ve iş dünyasındaki finansal belirsizliklerin artışına neden olmuştur. Tüm bu koşulları inanç, azim ve kararlılıkla göğüslemek, insanlık adına refah, eşitlik ve iyi yaşam koşulları sunan daha güzel bir geleceğe ulaşabilmek ve gelecek nesillere yaşanabilir bir Dünya bırakabilmek için var gücümüzle çalışıyoruz.

“Ermak A.Ş. olarak sürdürülebilirlik yolculuğumuzun önemli bir aşaması olan ilk sürdürülebilirlik Raporumuzu sizlerle paylaşmanın mutluluğunu yaşıyorum. Sürdürülebilirliğin varılacak bir hedef değil sürekli bir yolculuk olduğunun bilinciyle başlattığımız sürdürülebilirlik yolculuğumuzda en önemli paydaşlarımızdan olan çalışanlarımızın katkısı ve etkisi çok büyük, bu vesile ile tüm çalışanlarımıza teşekkür ediyorum, birlikte nice başarılarla ulaşmayı diliyorum.”

Karşılaştığımız koşullar ve zorlukların bazılarının kısa vadede ve hızlı aksiyonlarla çözümlenemeyeceğinin bilinciyle uzun vadeli bakış açısıyla değerlendiriyor ve stratejik yaklaşımımızı bu yönde geliştiriyoruz. Sürdürülebilirlik konularında şirketimiz açısından büyük ölçekli değişim ve dönüşüm gerekliliklerinin kısa vadede yansımalarını göremeyebiliriz. Kısa – orta ve uzun vadeli hedeflerimizle birlikte sürdürülebilirlik taahhütlerimizi paydaşlarımızın bizden beklediği etki ve ölçekte yerine getirmek için yorulmadan çalışıyoruz.

Bu sebeple 2025 yılında bu alandaki tüm politikalarımız oluşturulmuş ve Sürdürülebilirlik Komitesi Çalışma Esasları hazırlanmıştır. Ayrıca tüm şirket çalışanlarımızın konuyu tam olarak özümsemesi için çeşitli Sürdürülebilirlik eğitimlerine de hız vermekteyiz.

Başarıya ancak el ele vererek birlikte çalışmayla ve ortak hedefleri benimseyerek ulaşabileceğimizi biliyor; birlikte olmanın gücü ve motivasyonuyla ERMAK’a kattığınız değer, sunduğunuz destek ve iş birliği için her bir çalışanımıza, paydaşımıza en içten teşekkürlerimi sunuyorum.

Sinan BALCI

Ermak A.Ş. İşletme Müdürü

1- Özetle Ermak

Kuruluş ve Kurumsal Yapı

1965 yılında kurulan firmamız, 1984 yılında Anonim Şirket (A.Ş.) unvanıyla faaliyetlerine devam etmektedir.

110+ çalışanı ile endüstriyel üretim sektöründe hizmet vermektedir.

Üretim Kapasitemiz

- Pres Kapasitemiz: Çeşitli kuvvet ve tonajlarda toplam 36 adet pres bulunmaktadır.
- Sac Hammadde İşleme Kapasitemiz (2025 yılı itibarıyla):
 - 12.000 Ton toplam sac işleme
 - 2.500 Ton Inox Paslanmaz (304-430-441 vb.)
 - 9.500 Ton Galvaniz (Glv), DKP, Alusi, Ek vb.
- Montaj ve Gruplama: Yıllık 3.000.000 adet montaj ve gruplama işlemi gerçekleştirilir.
- Kaynak Prosesleri: Yıllık 1.500.000 adet argon kaynak, nokta (punta) kaynak ve impuls kaynak işlemi yapılmaktadır.
- Lazer Kesim & Abkant Büküm: Yıllık 100.000 adet lazer kesim ve abkant büküm işlemi gerçekleştirilmektedir.
- Elektrik & Elektronik Kontrol: Motor, rezistans, elektrik ve elektronik kontrolleri sağlanarak %100 kontrollü gruplama yapılmaktadır.

Fiziksel Altyapı

- Toplam Alan: 16.000 m² açık alan, 6.400 m² kapalı alan.

Kalite ve Çevre Yönetim Belgelerimiz

- ISO 9001: 2015 Kalite Yönetim Sistemi
- ISO 14001: 2015 Çevre Yönetim Sistemi
- Sıfır Atık Belgesi

Hizmet Verdiğimiz Sektörler

- Beyaz Eşya Sektörü
- Otomotiv Sanayi
- Savunma Sanayi

Firmamız, yenilikçi üretim anlayışı ve yüksek kalite standartlarıyla müşterilerine en iyi hizmeti sunmayı ilke edinmiştir.

Kilometre Taşlarımız

-  1965 – Kuruluş Ermak, Elektrik Makineleri ve Bobinaj Sanayii unvanıyla kuruldu.
-  1966 – İlk Pres Üretimi Eksantrik ve hidrolik preslerle üretim kapasitesi artırıldı.
-  1984 – Anonim Şirket Unvanını alarak ERMAK Makine San. Tic. A.Ş. olmuştur.
-  2007 – Yeni Bina Yatırımı Yeni bina yatırımı yapılmıştır.
-  2013 – Yeni Sürücülü Pres & Vinola Ankastre Yeni projelere başlanmış ve devreye alınmıştır.
-  2016 – Otomotiv Sektörü Tier 2 yardımcı sanayi olarak faaliyetlere başlanmıştır.
-  2018 – ERP & Veri(M) Sistemi Yatırımına başlanmıştır.
-  2018 – ISO 9001:2015 Belgesi Belge alınmıştır.
-  2018 – Montaj Bant Sistemleri Devreye alınmıştır.
-  2020 – Covid19 Sonrası Üretim Düzenlemeleri Sterilizasyon Motor grubu ve rezistans gruplarının istasyon yatırımları ve %100 kontrol şeklinde üretime geçiş yapılmıştır.
-  2020 – Yeni Montaj Hattı Yeni Elektronik & Elektrik kontrollü montaj gruplama hattı kurulumu yapılmış, seri üretime geçilmiştir.
-  2020 – GEFEST Otomotiv Projesi Tier2 olarak proje devreye alınmış ve sevkiyatlar gerçekleştirildi.
-  2021 – Giriş & Çıkış Kalite Kontrol Sistemi İzlenebilirlik sistemi devreye alındı.
-  2021 – ISO 14001 Belgesi Çevre Yönetim Belgesi denetleme sonucu başarılı olarak alınmıştır.
-  2022 – 5S Eğitimleri & Düzenlemeler 5S eğitimleri tamamlanmış ve gerekli düzenlemeler yapılmıştır.
-  2022 – SIFIR ATIK Belgesi Belge alınmıştır.
-  2022 – 3.000 m² İlave Yatırım Yerleşim planları tamamlanmış, üretim alanı genişletilmiştir.
-  2022 – MSA & SPC Eğitimleri Kalite ve Üretim Bölümleri eğitimlerini tamamlamış, belgelerini almıştır.
-  2023 – Asakai Toplantı Sistemi Sisteme geçilmiştir.
-  2023 – Savunma Sanayi Projesi Devreye alınmış ve seri üretime başlanmıştır.
-  2023 – Çevre Sürdürülebilirlik Raporu Yayınlanmıştır.

⚙️ 2024 – ISO 45001 Çalışmaları İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi belgesi için çalışmalar başlamıştır.

🏭 2024 – Yeni Bina Yerleşimi Layout çalışması sonrası tamamlanmıştır.

🏭 2024 – Linde Opsan Otomotiv Denetlemesi Başarılı olarak sonlandırılmış ve seri üretime başlanmıştır.

🏭 2023 – Beyçelik Gestamp Otomotiv Denetlemesi Başarılı olarak sonlandırılmış ve seri üretime başlanmıştır.

🌍 2024 – Sürdürülebilirlik Hedefleri & Raporu İlk kez yayınlanmıştır.

🏭 2025 – Rokeron A.Ş. Denetlemesi Başarılı şekilde sonlandırılmış, seri üretime başlanmıştır.

📄 2025 – ISO 9001 & ISO 14001 Denetimleri Başarılı şekilde tamamlanmıştır.

⚡ 2025 – 1000 T Hidrolik Pres Yatırımı Başarılı şekilde tamamlanmıştır.

🌱 2025 – Sürdürülebilirlik Hedefleri & Raporu 2025 yılı yayınlanmıştır.

Misyonumuz;

Toplumsal değerlere sahip ve Müşteri odaklı çalışma yaşamını sürdürmek, çalışılması tercih edilen bütünleşik çözüm ortağı olmak.

Vizyonumuz;

- Üretken ve Yararlı
- Pozitif Yaklaşım
- Hızlı
- Çözüm Odaklı
- Bütünleşik
- Global

Kurumsal Kültürümüz;

- Asla “Bu iş benim işim değil” deme.
- Ben değil BİZ düşüncesini hep ön planda tut.
- Konulara ve kişilere ön yargısız yaklaş.
- Sorumluluk al, takip et ve “ben söylemişim” deme.
- Farklı görüş ve aykırı fikir ile beraber birliği koruyalım.
- Her hangi bir konu ile karar alıyorsan, alacağın ya da aldığın kararları paylaş, ilgilileri ortak et, fikirlerini al.
- Bilgiyi asla saklama, paylaş, bilgilendir.
- Değerlerine sahip çık.
- İnsan hayatını koru ve iyileştir.
- Hayal et, geleceği planla.
- Bütün işleri basit düşün ve işini önemse.
- Zamanı ve Stresi iyi yönet. Stres anında sakinliğini koru.
- Üşenme, erteleme, çöz ya da çözülmesini sağla. Çözümün parçası ol.
- Motivasyonunu yüksek tut. Pozitif enerji yay.
- Karşındakini kaybedeceğine tartışmayı kaybet.
- Kendine, Çalışma Arkadaşlarına ve İşletmemize GÜVEN.



2025 yılı Öne Çıkan Gelişmeler

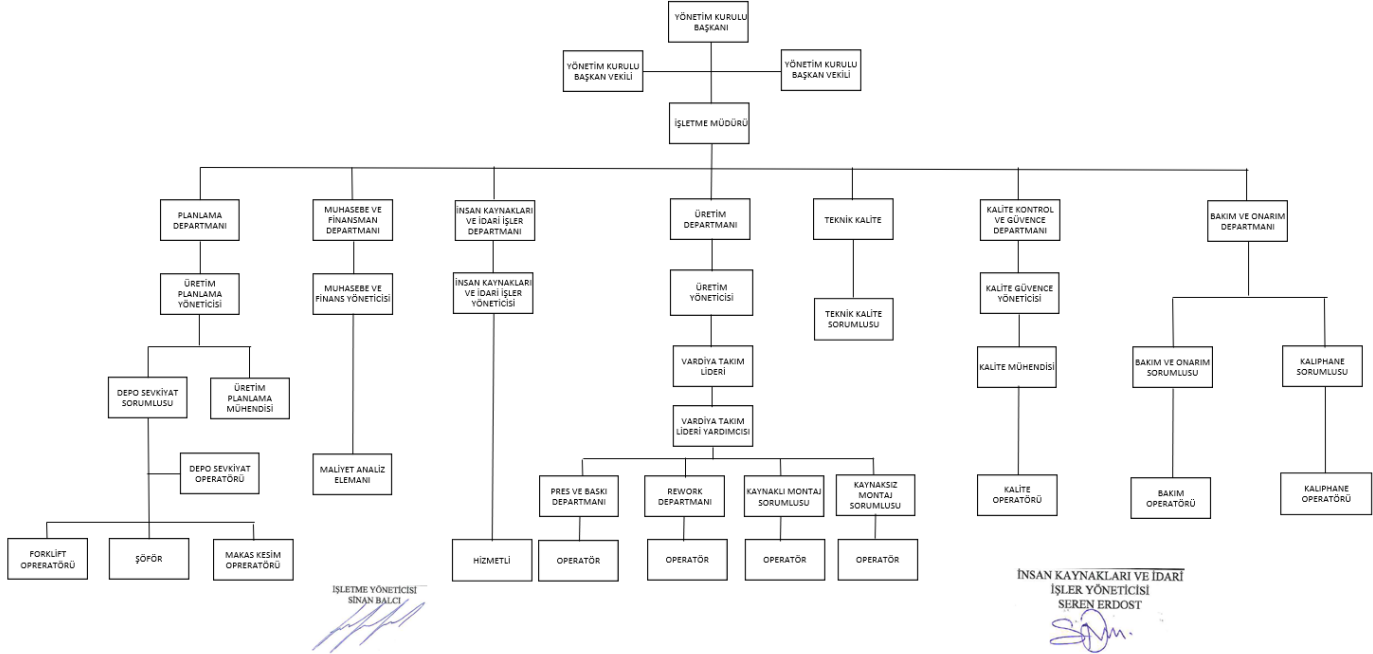
-  2025 – Rokeron A.Ş. Denetlemesi Başarılı şekilde sonlandırılmış, seri üretime başlanmıştır.
-  2025 – ISO 9001 & ISO 14001 Denetimleri Başarılı şekilde tamamlanmıştır.
-  2025 – 1000 T Hidrolik Pres Yatırımı Başarılı şekilde tamamlanmıştır.
-  2025 – Sürdürülebilirlik Hedefleri & Raporu 2025 yılı yayınlanmıştır.

İş Birliklerimiz ve Sivil Toplum Katılımımız

- Sektörümüzdeki öncü firmalar ve tedarikçilerle stratejik iş birlikleri geliştirmektediriz.
- Üniversiteler, meslek liseleri ve araştırma merkezleriyle ortak projeler yürütmektediriz.
- Çeşitli sanayi ve ticaret odalarına üyemiz ve aktif olarak sektörel etkinliklere katılım sağlamaktayız.
- Çevre dostu üretim süreçlerini desteklemek adına sürdürülebilirlik ve geri dönüşüm projelerine katkıda bulunmaktayız.
- Çalışanlarımızın ve toplumun sosyal gelişimine katkı sağlamak için yerel sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliği yapmaktayız.

2. Ermak'da Kurumsal Sürdürülebilirlik

Organizasyon Yapımız



Yönetim Kurulu, Üst Yönetim

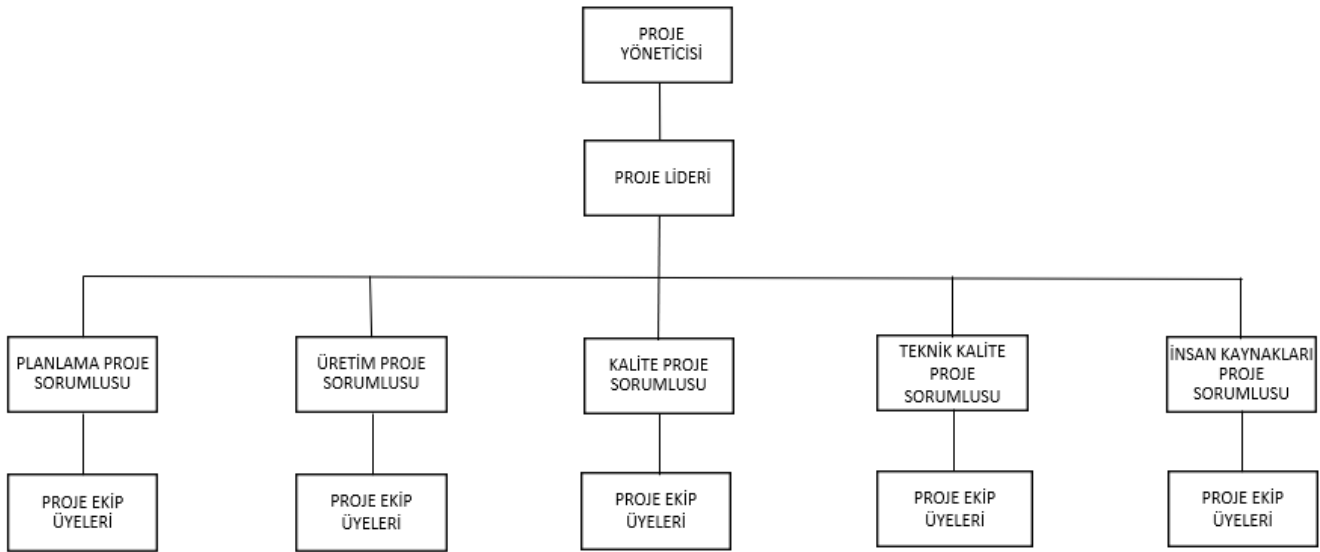
Yönetim Kurulu üyelerimiz ve çalışanlarımız, tüm faaliyetlerimizde ve kararlarımızda en yüksek etik standartlar, dürüstlük, adalet ve eşitlik ilkeleriyle hareket ederken, hesap verebilirlik, şeffaflık ve açıklık politikalarımız da çalışanlarımıza, yatırımcılarımıza, tedarikçilerimize, müşterilerimize, devlet ve topluma karşı sorumluluklarımızın temelini oluşturuyor.

Yönetim Kurulu üyelerimizin ve yöneticilerimizin birbirinden bağımsızlığı ve Şirket kaynaklarını en verimli şekilde kullanarak yatırımcı ve paydaş değerini artırma hedefi, Şirketimizin yönetim kalitesini garanti ediyor.

Yönetim Kurulu Üyelerimiz	Görevi
Bahadır Adsız YÜCE	Yönetim Kurulu Başkanı
Emine YÜCE	Yönetim Kurulu Başkan Vekili
Burak YÜCE	Yönetim Kurulu Üyesi

Üst Yönetimimiz	Görevi
Burak YÜCE	Genel Müdür
Sinan BALCI	İşletme Yöneticisi
İbrahim BAYRAM	Planlama Yöneticisi
Burak DEĞİRMENCİ	Üretim Yöneticisi
Seren ERDOST	İnsan Kaynakları Yöneticisi
Koray YILDIZ	Muhasebe & Finansman Yöneticisi

Proje Organizasyon Yapımız



Stratejik Sürdürülebilirlik Yaklaşımı

Ermak A.Ş., **endüstriyel üretim süreçlerinde sürdürülebilirliği merkezine alan** bir anlayış benimsemektedir. **Pres baskı, soğuk sac şekillendirme, nokta kaynak ve montaj gruplama** gibi alanlarda faaliyet gösteren şirketimiz, **beyaz eşya, otomotiv ve savunma sanayilerine** hizmet sunarken **çevresel, ekonomik ve sosyal sorumluluklarını** ön planda tutmaktadır.

1. Çevresel Sürdürülebilirlik

- **Yeşil Üretim Teknolojileri:** Enerji verimliliği yüksek, çevre dostu üretim teknolojilerine yatırım yapılmaktadır.
- **Atık Yönetimi ve Geri Dönüşüm:** Üretim süreçlerinde ortaya çıkan hurda malzemelerin geri kazanımı sağlanarak atık miktarı minimize edilmektedir.
- **Karbon Ayak İzinin Azaltılması:** Daha az enerji tüketen ve emisyonu düşük üretim süreçleri geliştirilmektedir.

2. Ekonomik Sürdürülebilirlik

- **Verimli Üretim ve Dijitalleşme:** ERP sistemleri ve veri analiz teknolojileri kullanılarak verimlilik artırılmakta, maliyetler optimize edilmektedir.
- **Ar-Ge ve İnovasyon:** Yeni malzeme ve üretim teknikleri araştırılarak rekabet gücü artırılmaktadır.
- **Tedarik Zinciri Optimizasyonu:** Sürdürülebilir tedarik zinciri uygulamaları benimsenerek kaynak kullanımı etkinleştirilmektedir.

3. Sosyal Sürdürülebilirlik

- **İş Sağlığı ve Güvenliği:** Çalışanların güvenliğini ön planda tutan iş sağlığı ve güvenliği standartları uygulanmaktadır.
- **Çalışan Gelişimi ve Eğitim:** Sürekli eğitim programlarıyla çalışan yetkinlikleri artırılmaktadır.
- **Toplumsal Katkı:** Yerel ekonomi ve topluma destek sağlamak amacıyla sosyal sorumluluk projeleri yürütülmektedir.

Ermak A.Ş., **sürdürülebilirlik hedeflerini stratejik karar alma süreçlerine entegre ederek** sektöründe uzun vadeli, sorumlu ve çevreci bir büyüme modeli benimsemeye devam etmektedir.

Risk Yönetimi ve Geleceğe Bakışımız

Ermak A.Ş. olarak, vizyonumuz ve misyonumuz doğrultusunda, ulusal ve uluslararası mevzuat ve standartlara uygun şekilde oluşturduğumuz Kurumsal Risk Yönetimi Çerçevesi ile şirketimizin sürdürülebilir büyümesini ve operasyonel devamlılığını güvence altına almayı hedeflemekteyiz.

Bu doğrultuda;

- Şirketimizin gelişimini ve devamlılığını tehlikeye düşürebilecek risklerin erken teşhisi ve önlenmesi,
 - Risk yönetiminin etkinliğini artırabilecek fırsatların belirlenmesi,
 - Etik ilkelere bağlı kalarak, şeffaf ve hesap verebilir bir risk yönetim anlayışının benimsenmesi,
 - Üst Yönetim tarafından risk yönetimine yönelik gerekli altyapı ve kaynakların sağlanması,
 - Çalışanlar ve paydaşlar arasında risk farkındalığının artırılması,
- temel risk yönetimi ilkelerimizdir.

Bu ilkeler, şirketimizin risk iştahı politikası çerçevesini belirlerken aynı zamanda operasyonel ve stratejik seviyede karar alma ve kaynak tahsisi süreçlerine de yön vermektedir. Kurumsal yönetim kültürümüzle uyumlu bir Kurumsal Risk Yönetimi Sistemi'nin geliştirilmesi ve etkin bir şekilde uygulanması, önceliklerimizden biri olarak benimsenmiştir.

Şirket faaliyetlerimizi ve stratejik hedeflerimizi tehdit edebilecek riskleri;

- Tutarlı ve sistematik bir risk değerlendirme metoduyla analiz ediyor,
- Risk iştah seviyemize göre önceliklendiriyor,
- Kritik risklerin olasılığını ve etkisini azaltmak için önleyici faaliyetler belirleyerek proaktif bir şekilde yönetiyoruz.

Risk yönetim sürecimiz kapsamında, Kritik Risk Göstergeleri (KRI) düzenli olarak takip edilmekte ve Riskin Erken Saptanması Komitesi'ne raporlanmaktadır. Böylece, Yönetim Kurulu tarafından risklerin şeffaf bir şekilde izlenmesi sağlanmakta ve iç denetim fonksiyonu ile risk göstergelerine dayalı denetim süreçleri yürütülmektedir.

Risk Yönetimi Politikamızın Amaçları:

- ✓ Risk yönetimini Ermak A.Ş.'nin kurumsal kültürüne ve operasyonlarına entegre etmek.
- ✓ Kurumsal Risk Yönetimini stratejik planlama, performans yönetimi ve kaynak tahsisi süreçlerine dahil etmek.
- ✓ Risklerin oluşturabileceği fırsatları değerlendirmek ve iş stratejilerimize dahil etmek.
- ✓ Şirketimizin risk profilini düzenli olarak gözden geçirmek ve risk önleme/azaltma faaliyetlerinin etkinliğini artırmak.
- ✓ Değişen sosyal, çevresel ve yasal gereksinimlere proaktif bir şekilde yanıt vermek.

Ermak A.Ş. olarak, sürdürülebilir büyüme ve kurumsal yönetim ilkelerimiz doğrultusunda riskleri yönetmeye, operasyonel ve stratejik kararlarımızı güvenli ve sağlam temellere dayandırmaya kararlıyız.

Temel Risk Alanları

Özetle Nasıl Yönetiyoruz?

İklim değişikliği ve çevre riskleri

Karbon ayak izi hesaplamalarının yapılması ve azaltım hedeflerinin belirlenmesi, Lojistik yönetimi ve optimizasyonu,
ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi,
Etkin atık yönetimi ve sıfır atık belgesi,
Çevre mevzuatına uyum

Müşteri memnuniyetinin sağlanamaması

ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi,
Aktif müşteri ilişkileri yönetimi,
Hızlı ve etkin öneri ve şikâyet mekanizması

Tedarik zinciri yönetimindeki aksamalar

Etkin ve güçlü tedarikçi ilişkileri yönetimi yaklaşımı,
Tedarikçi portalı ile hızlı çözümler

Siber saldırıların önlenmesi ve bilgi güvenliği riskleri

ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi,
PCI DSS uyumluluğu sağlanmış altyapı

Çalışan memnuniyetinin korunamaması

Etkin İnsan Kaynakları yönetimi,
Çalışan odaklı çalışma koşulları ile çalışanların gelişimini ve memnuniyetini artıracak imkanların varlığı,
Çalışan memnuniyeti değerlendirme sistemi

İSG riskleri

İSG risklerinin etkin yönetimi, risk analizleri,
İSG önlemlerine verilen önem ve eğitimler,
Etkin bir İSG yönetimi ile çalışanların güvenliği konusunda alınan aksiyonlar

Yasal riskler

Güçlü hukuk birimi,
Etkin bir yasal uyum takip süreci ile mevzuat gerekliliklerine/
değişikliklerine hızlı uyum sağlama

Finansal riskler

Kredilendirme ve Tahsilat biriminin proaktif politikaları,
Bayi risk analizleri ve bayi kredi değerlendirmeleri,
Güçlü stok ve açık pozisyon risk değerlendirme yapısı,
Etkin nakit akışı denetim mekanizması,
Güçlü kriz yönetimi

Operasyonel riskler

Sürdürülebilir büyümenin, operasyonları geliştirme, maliyetleri ve kaynak kullanımını optimize etme yeteneğinin bütüncül bir yönetim anlayışıyla ele alınması,

Hedeflerimiz

Hedefler	GRI Kodları	Performans Göstergeleri	2025 Gerçekleşen	2030 Hedefi
Karbon ayak izi raporlaması	GRI 305-1	Gerçekleşme (%)	100	100
Karbon ayak izi azaltım hedeflerine uyum	GRI 305-5	Gerçekleşme (%)	100	100
Ürün Başına Toplam Atık Miktarı	GRI 306-3	Ton / Ürün	0,00008294	0.00007916
Ürün Başına Toplam Su Çekim Miktarı	GRI 303-5	m ³ / Ürün	0,00007032	0.00006569
Geri Kazanılan Su Oranı (Toplam Geri Kazanılan Su Miktarı / Toplam Su Çekimi)	GRI 303-4	Gerçekleşme (%)	2	2,75
Doğrudan Emisyonlar (Kapsam-1)	GRI 305-1	CO2 eşdeğer-ton	32,27	25
Doğrudan Emisyonlar (Kapsam-2)	GRI 305-2	CO2 eşdeğer-ton	319,02	280
Üretim Başına Enerji Tüketimi (Spesifik Enerji Tüketimi)	GRI 302-3	TEP/birim ürün	0.00000385	0.000003
Temin Edilen Yenilenebilir Elektrik Miktarı	GRI 302-1	kWh	-	1.194.550
Çalışan memnuniyetinin arttırılması	GRI 401-1	Memnuniyet oranı (%)	80	85
Operasyonlardaki kaza sayısının azaltılması	GRI 403-2	Kaza azalma oranı (%)	15	50
Kurumsal sosyal sorumluluk projelerinin sayısının artırılması	GRI 413-1	Artış sayısı (adet)	2	4
Çalışanların gelişimine yönelik eğitimlerin artırılması	GRI 404-1	Kişi başı eğitim saati artış oranı (%)	3	12
Sürdürülebilirlik konularında bilinçlendirme eğitimleri (sürdürülebilirlik, insan hakları, etik değerler vs) alan çalışan sayısının artırılması	GRI 404-2	Sürdürülebilirlik eğitimi alan çalışan oranı (%)	30	60
Kadın Çalışan Oranı	GRI 405-1	Kadın Oranı(%)	40	50
2025 Yılı Üst Düzey Yönetici Sayısı (Cinsiyete Göre)	GRI 405-1	Kadın Oranı(%)	30	45
Sürdürülebilirlik ÇSY (ESG) performansının dış değerlendirmesinin yıllık olarak yapılması	GRI 102-30	Performans puanı (100 üzerinden puan)	75	80
Sürdürülebilirlik risk göstergelerinin risk değerlendirme sistemine dahil edilmesi	GRI 102-29	Yüzde (%)	75	100

ERMAK A.Ş. olarak hedeflerimize ulaşmak için; sürekli gelişim ilkesi ile sektörel gelişmeleri, yenilikleri ve fırsatları takip ederek yeni projelere imza atmak, çalışanlarımıza, topluma, çevreye, iş dünyasına katkı sağlayarak sektörümüzde, ülkemizde örnek bir firma olmak ve sürdürülebilirlik yolculuğumuza devam etmek azim ve kararlılığımızdır. Bu bağlamda, ilgili olduğumuz alanlarda BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına uyumu sağlamayı ilke olarak benimsiyoruz.

3- Ermak'da Çevre

İklim Değişikliği

İklim değişikliğinin etkilerinden bazıları olan hava sıcaklıklarındaki ani dalgalanmalar, şiddetli yağış, fırtınalar ve yükselen deniz seviyeleri gibi aşırı hava olayları dünya genelinde ekosistemin bozulmasına neden olurken, yaşam alanlarının yanı sıra şirketler için de ciddi riskler oluşturuyor. CDP Küresel Tedarik Zinciri Raporunda açıklanan verilere göre, çevresel risklerin önümüzdeki beş yıl içinde tedarik zincirleri için 1,26 trilyon dolarlık gelir kaybı oluşturabileceği öngörülüyor.

Tüm faaliyetlerimizde çevre yönetimini, enerji tasarrufunu ve verimliliği teşvik ederek, iklim değişikliğine katkımızı azaltmak için elimizden gelen gayreti gösteriyoruz.

Sürdürülebilirlik çalışmalarımız kapsamında 2025 yılı kurumsal karbon ayak izini tüm lokasyonlarımızı içerecek şekilde hesapladık. Hesaplamalarda kullanılan ISO 14064-1: 2019 Standardı kategorileri:

Kategori 1: Doğrudan sera gazı emisyonları ve uzaklaştırmaları

Kategori 2: İthal edilen enerjiden kaynaklanan dolaylı sera gazı emisyonları

Kategori 3: Ulaşım kaynaklı dolaylı sera gazı emisyonları

Kategori 4: Kuruluş tarafından kullanılan ürünler kaynaklı dolaylı sera gazı emisyonları

Kategori 5: Kuruluş tarafından üretilen ürünlerin üretim sonrası kullanımı kaynaklı dolaylı sera gazı emisyonları

Kategori 6: Diğer kaynaklardan ortaya çıkan dolaylı sera gazı emisyonları



Sera Gazı Emisyonu -2025 yılı Kategori Tanımı	GRI Kodu	Kaynak / Açıklama	Miktar (tCo2e)	Envanterdeki Dağılımı (%)
Kategori 1: Doğrudan Sera Gaz Emisyonlar ve Uzaklaştırmaları	GRI 305-1	Sabit yanma, Hareketli yanma ve Kaçak emisyonlar	32,27	13,18 %
Kategori 2: İthal edilen enerjiden kaynaklanan dolaylı sera gazı emisyonları	GRI 305-2	Dışarıdan alınan elektrik	319,02	113,18 %
Kategori 3: Ulaşım kaynaklı dolaylı sera gazı emisyonları	GRI 305-3	Gelen nakliye ve dağıtım, Giden nakliye ve dağıtım, Çalışanların işe gidip gelmesi, İş seyahatleri (konaklama dahil), Yakıt ve enerji ile ilgili faaliyetler	31,27	8,17 %
		Toplam	382,56	100

Sera Gazı Emisyonu -2025 yılı Sera Gazı Emisyon Protokolü	GRI Kodu	Miktar (tCo2e)	Envanterdeki Dağılımı (%)
Kapsam 1	GRI 305-1	32,27	8,44%
Kapsam 2	GRI 305-2	319,02	83,42%
Kapsam 3	GRI 305-3	31,12	8,14%
Toplam		382,41	

Doğal Kaynak ve Malzeme Kullanımı

Çevre politikamızın bir parçasını oluşturan, enerjinin ve doğal kaynakların verimli kullanılmasını sağlayacak koruma yöntemleri geliştirme taahhüdümüz kapsamında, doğal kaynak kullanımının mümkün olduğunca azaltılması çevresel sürdürülebilirlik hedeflerimizden birini oluşturuyor.

Tükettiğimiz enerjiyi, doğal kaynakları ve malzemeleri ölçüyor, izliyor ve azaltma politikalarımızı projelere dönüştürmek için çaba sarf ediyoruz. Elektrik ve su kullanımında ulusal elektrik ve su şebekeleri dışında bir kullanım kaynağımız bulunmuyor. Ermak olarak elektrik tüketimimizi verimli hale getirmek için düşük enerji tüketimli aydınlatma elemanları ve ekipmanları tercih ediyor, su tasarrufu sağlamaya yönelik yağmur suyu toplama projemizi hayata geçiriyor, araç kullanımlarımızdaki yakıt miktarını azaltmak için rota optimizasyonları yapıyor, kaynak verimliliğini önemsiyor ve destekliyoruz.

Doğal Kaynak Tüketimi -2025 yılı	GRI Kodu	Miktar
Elektrik (KwH)	GRI 302-1	736.658
Su (m3)	GRI 303-3	1.425
Doğalgaz (kw)	GRI 302-1	0
Sıvı Yakıt (benzin ve dizel) (lt)	GRI 302-1	13.983,8

Atık Yönetimi

Atık yönetiminde döngüsel ekonomi modellerini benimsiyor, çevre için nasıl bir katma değer yaratabileceğimizi değerlendiriyor ve projeler üretiyoruz.

Sıfır atık projesi ile atıklarımızı ofislerimizde ve depolarımızda ayrıştırarak geri dönüşüm sistemine kazandırıyoruz. Ofislerimizde ve depomuzda, çalışanların genel günlük ihtiyaçları ve kullanımları sonucunda oluşan kâğıt, karton, cam, plastik, metal, baskı tonerleri, pil ve mutfak atıkları gibi atıkların hem azaltılması hem de geri dönüşüme gönderilebilecek şekilde ayrıştırılması için gerekli alt yapıyı sağlıyoruz. Çalışanlarımıza atık yönetimi konusunda eğitimler veriyoruz. Bu eğitimlerle sadece iş ortamındaki atıkların ayrıştırılması değil, aynı zamanda hayatın her alanında uygulanmasına yönelik bir bilinç oluşturulmasını önemsiyoruz. Okumaların ve çalışmaların kâğıt kopyalar yerine bilgisayar üzerinden yapılmasını teşvik etmeye, iş seyahatlerini optimize etmeye çalışıyoruz. Böylece doğal kaynak tasarrufu sağlamayı, atık oluşumunu önlemeyi ve aynı zamanda karbon emisyonlarımızı azaltmayı hedefliyoruz.

Atıklarımız Çevre Sorumlumuz tarafından takip edilerek atık takip sistemimize kaydediliyor. Atık Yönetimi Prosedürümüz doğrultusunda, Atık Yönetimi Yönetmeliği, Sıfır Atık Yönetmeliği ve diğer ilgili yönetmeliklere uygun olarak toplanması, taşınması, geçici atık depolama sahalarına alınması, bertarafı konularını yönetiyor, atık bildirimlerini Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı'nın mevzuatla belirlediği beyan sistemleri üzerinden yapıyoruz. Atık miktarının azaltılması ve ayrıştırılması konusunda eğitime tabi tutulan Atık Yönetimi Komisyonumuz, atık yönetimi konularında gerekli bilgilendirme ve uyarıları departmanlar için oluşturarak çalışanların bilgilendirilmesini sağlıyor.

	GRI Kodu	2025 (KG)	2026 (HEDEF)
TEHLİKELİ ATIK MİKTARI	GRI 306-3	1.474,35	1.300
TEHLİKESİZ ATIK MİKTARI	GRI 306-3	1.967,597	1.750.000

Çevre Yönetimi



Ermak A.Ş. olarak kaynakların verimli ve sürdürülebilir yönetimini sağlamayı, çevreyi koruyarak gelecek nesillere yaşanabilir bir dünya bırakmayı önceliklerimizden biri olarak görüyoruz. Bu doğrultuda oluşturduğumuz ISO 14001 sertifikalı Çevre Yönetim Sistemimizle faaliyetlerimizin çevresel etkilerini, çevresel riskleri/fırsatları ve aksiyonlarımızı risk yönetim sistemimiz içinde ele alıyoruz.

Çevre Politikamız

Ermak Elk. Mak. San. Tic. A.Ş. olarak, yapmakta olduğumuz ticaretin çevreye etkisini azaltmayı taahhüt ediyoruz. Bu taahhüt; satışını yaptığımız çeşitli ürünlerin çevresel açıdan sürdürülebilir üretimini hedeflemektedir. Çevre mevzuatına uymakla birlikte, çevre açısından sürdürülebilir uygulamaları desteklemeye ve mümkün olan noktalarda çevre yönetimimizi sürekli iyileştirmeye çabalıyoruz.

Kendi ticari faaliyetlerimize bize rehberlik eden beş çevresel odak noktamız bulunmaktadır:

Sorumlu Tedarik

– Tedarik zincirimizdeki sürdürülebilir ve izlenebilir kaynaklardan materyal ve ürün satın almayı hedefleyeceğiz. Kendi ticari faaliyetlerimiz için ürün ve hizmet tedarikinde materyal ve ürünlerin çevreye etkisini dikkate alacağız.

Kimyasal Maddeler ve Kirliliğin Yönetimi

– Zararlı kabul edilen maddelerin kullanımının ve deşarjının sıfırlanmasını sağlamak üzere tedarik zincirimizle iş birliği yapacağız. Bununla birlikte, ürün ve materyallerimizin imal edildiği tesislerde daha güvenli alternatiflerin arayışında olacak ve kirliliğin önlenmesi ve kontrol altına alınması için uygun önlemlerin yürürlükte olmasını sağlamaya çalışacağız.

Kaynaklar ve Atık

– Ürünlerimizdeki ambalajlama oranlarımızı düşürmeye, ürünlerimizin yeniden kullanılması ve geri dönüştürülmesi için fırsatları bulmaya odaklanacağız.

Enerji Verimliliği

– İşletmemizin enerji verimliliğini artırmaya çabalayacak ve enerji verimliliğinde iyileştirme yapmak üzere çalışacağız.

Suyun Verimli Kullanılması ve Korunması

– Kendi ticari faaliyetlerimizde verimli çalışmanın yanı sıra, üretim süreçlerinde suyun verimli kullanımını artırmak için çalışacağız.

Yönetim Kurulumuzun önderliğinde, çevre yönetim sistemimizi kendi ticari faaliyetlerimizin ve tedarik zincirimizin bir parçası haline getireceğiz.

– Çalışanlarımıza ve tedarikçilerimize net görev ve sorumluluklar vereceğiz, yatırım ve satın alma kararlarında çevreyle ilgili konuları dikkate alacağız.

– Uygunluğu denetlemek ve gerektiğinde önleyici ve düzeltici faaliyetleri belirlemek amacıyla izleme ve denetim programı geliştireceğiz.

– Kurumumuz ve tedarik zincirimiz içerisinde yeterlik oluşturmak için eğitim ve iletişimi içeren sürekli bir programla, çalışanlarımız ve tedarikçilerimizle aktif olarak etkileşimde olacağız.

– Hedeflerimizi ve taahhütlerimizi her yıl gözden geçirecek ve çevre performansımızda düzenli olarak raporlayacağız.

4. Ermak'da İnsan ve Kültür

İnsan Hakları

İnsan haklarına saygıyı temel unsurlarımızdan biri olarak benimsiyor, sürdürülebilirlik ilkelerini benimseme ve uygulama prensibimizle, insan haklarını etik ilkelerimizin ve çalışma yaşamındaki davranış standartlarımızın ayrılmaz bir parçası olarak kabul ediyoruz. Bu kapsamda insan hakları politikamızdaki temel prensiplerimiz:

- İnsan Haklarının temel ilkeleri olan, eşitlik, adillik, kapsayıcılık, çeşitlilik unsurlarını benimsemek, tüm çalışanlarımızın ve iş ortaklarımızın Ermak İnsan Hakları Politikasına uygun davranması için çalışmak
- İnsan haklarıyla ilgili ulusal mevzuat ve uluslararası standartlara uymak, paydaşlarımızın da uyması için makul çabayı göstermek
- Birlikte çalıştığımız insanların farklılıklarına değer vermeyi ve kendilerini dahil hissetmelerini sağlamak, ayrımcılık yapılmasına müsamaha göstermemek
- Şirketimizde tüm birimlerde ve ayrıca şirketimizin üst yönetimlerinde kadın istihdamını arttırmak
- Şirketimizde çalışanların birbirinin hak ve onurunu gözetebilecekleri bir çalışma ortamı sağlamak
- Tüm paydaşlarımızın yaş, din, ırk, kültür farklılıklarını kabul etmek ve değer vermek
- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nde ortaya konan çocuk işçi çalıştırmama ilkesine uymak
- Çalışanlarımızın iş ortamında ifade özgürlüğü hakkını kullanmalarını sağlayacak yapının sürekliliğini sağlamak ve bunu sektöre uğratacak her türlü durumun önüne geçmek
- Yasal ve etik sınırlar içerisinde çalışanların özgürlüğüne saygı göstermek
- Çalışanlarımızın şikâyet ve taleplerini iletebilecekleri bir iletişim mekanizması sağlamak
- Çalışanlarımızın kişisel ve mesleki gelişimi için her aşamada eğitimlerine önem vermek
- Çalışanlarımıza sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı sağlamak ve bu durumu sürdürmek
- Çalışanlarımıza sosyal olarak güvenilir ve destekleyici bir işveren olmak
- Çalışanlarımızın iş-yaşam dengesini dikkate alan çalışma düzeni sağlamak
- Kötü muamele, yıldırma ve taciz gibi olaylara müsamaha göstermemek ve etik ilkelerimize uyumu korumak
- Taahhüt edilen ve uygulanan bu ilkelerimizi tüm çalışanlarımıza duyurmak
- İnsan Hakları Politikamızı kamu ve üçüncü şahısların erişimine açık hale getirmek
- Politikamızın iş ortaklarımız ve paydaşlarımızla etkili iletişimini sağlamak

Bu politika ilkeleri kapsamındaki ihlaller **etik@ermakas.com** adresine iletilir.

Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

ERMAK A.Ş. çeşitliliği ve kapsayıcılığı destekleyen bir çalışma kültürü geliştirmeyi amaçlar. Çeşitliliğin ve kapsayıcılığın getirdiği anlayışlı, güvenli, yaratıcı ve sinerjik bir çalışma ortamı ve kültürü ile organizasyonun bütününde, dengeli ve sürdürülebilir katma değer yaratma anlayışı benimsenmektedir.

Çeşitliliğin ve Kapsayıcılığın Tanımı ve Unsurları Çeşitlilik, bizi birbirimizden farklı ve ayırt edici kılan geldiğimiz yer, yetiştirme tarzı, kültür ve deneyim gibi etmenler arasındaki farklılıkların tanınması anlamına gelir. Kapsayıcılık ise bir çalışma ortamında bütün çalışanların onları ayıran özelliklerinden dolayı saygı görmesi ve kendilerine değer verilmesi, ekiplerine ve şirketlerine aidiyet hissetmeleri anlamına gelir.

Özellikle aşağıdaki alanlar başta olmak üzere çalışanın deneyimlediği tüm süreçlerde çeşitlilik ve kapsayıcılık gözetilmektedir.

- Toplumsal cinsiyet eşitliği
- Fırsat eşitliği
- İşe alım ve terfi
- Liderlik
- Özlük hakları ve çalışma koşulları
- Performans yönetimi

Ermak A.Ş. Bünyesinde Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak, cinsiyetçilik kavramının getirdiği önyargılarla mücadele etmek, kadınların iş hayatındaki temsiliyetini güçlendirmek; işe alım ve terfilerde çalışan seçimi, özlük hakları ve çalışma koşullarının liyakat ve işin gerektirdiği becerileri esas alarak belirlemek, Ermak A.Ş.'nin odak hedef alanlarından.

Ermak A.Ş. insanları ırkı, cinsiyeti, rengi, milliyeti veya milli kökeni, sınıfı, dini, yaşı, bedensel durumu, medeni hali, cinsel yönelimi veya toplumsal cinsiyet kimliği, siyasi görüşü veya ilgili yasaların koruduğu herhangi bir başka statüsü ne olursa olsun yalnızca profesyonel kabiliyetlerine ve niteliklerine göre seçer, işe alır, yetiştirir ve destek verir.

Özellikle, kadınların iş gücüne dahil edilmesi, güçlendirilmesi ve eşit işe eşit ücret politikası, Ermak A.Ş. tarafından benimsenmiş temel bir yaklaşımdır. Kadınların iş hayatında liderlik pozisyonlarında daha fazla yer alması için yapılan çalışmalar bir yolculuk olarak görülmektedir ve hep daha iyisi hedeflenmektedir.

Gelecek neslin güçlü kadın liderlerini yetiştirmeyi hedefleyen Ermak A.Ş., özellikle beyaz eşya, otomotiv, savunma sanayi sektöründe lider kadın iş gücünü yetiştirmeyi amaçlamaktadır.

Yetiştirilecek kadın liderler, geleceğin Yönetim Kurulu üyesi olma potansiyelini taşımaları açısından da önemlidir. Ermak A.Ş.'nin mevcut durumda kadın Yönetim Kurulu üye sayısı 2'dir.

Böylece, Ermak A.Ş. her seviyede çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkesi ile hareket etmektedir ve bunun sağlanması için hedef belirlemektedir ve bu hedeflerin takibini yapmaktadır. Bu çerçevede, Ermak A.Ş. yönetim kurulunda kadın üye oranı için % 30' ten az olmamak kaydıyla bir hedef oran belirlemektedir.

Ermak A.Ş. Yönetim Kurulu üyelerinin bilgi birikimi ve deneyimlerindeki çeşitliliğin,

Yönetim Kurulu'nun temel işleyişi başta olmak üzere, şirketin faaliyetlerinin de daha etkin biçimde yönetilmesine katkısı olmaktadır. Bu sebeple, Yönetim Kurulu üyeliğine aday gösterilme sürecinde, çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkeleri ön plana çıkacak şekilde süreç yönetilmektedir.

Yönetim Kurulu üye yapısının, üyelerin birbirlerinden bağımsız ve iyi niyet içinde karar verebilmelerini sağlayacak şekilde oluşturulması önemlidir, bu sebeple de farklı yaş, cinsiyet, eğitim ve deneyime sahip olmalarına önem verilmektedir. Ermak A.Ş.'de çeşitliliği olan işgücünün; en iyi yetenek, yaratıcılık ve deneyim imkânı sağladığına inanılmaktadır. Farklı temellerden gelen ve farklı deneyimlere sahip kişiler risk ve fırsatları daha geniş bir perspektifte tespit edebilir ve sorunları farklı açılardan ele alabilir. Çeşitliliği teşvik etme yoluyla yeni fikirler yaratma, dolayısıyla değişime uyum sağlama potansiyelini geliştirilebilir. Bu ise müşterilerin farklılaşan ihtiyaçlarının daha iyi anlaşılabilmesi ve onlara üstün hizmet sunarak hissedarlar için iyi kazanç sağlanabileceği anlamına gelmektedir.

Çeşitliliğin olduğu bir işyeri ortamı, mevcut ve potansiyel çalışanlar açısından daha cazip ve kapsayıcı olacağından, çalışan motivasyonunun, aidiyet duygusunun ve devamlılığının artacağına inanılmaktadır.

Çalışanlarımız çeşitlilik ve kapsayıcılığa ilişkin tüm bilgi talepleri konusunda Çevre- Sosyal- Yönetişim Komitesi' ne başvurabilir.

Bu politika Ermak Elektrik Mak. San. Tic. A.Ş. Yönetim Kurulu tarafından kabul edilmiş ve yürürlüğe girmiştir.

Ermak'lı Olmak

En önemli değeri insan kaynağı olan şirketimizin temel hedefi, çalışanlarımızın parçası olmaktan gurur ve mutluluk duyduğu bir kurum kültürü oluşturmaktır. Ermak olarak sürdürülebilir büyümenin ancak çalışanlarımızın katkısı ile mümkün olacağının bilincindeyiz ve bu sebeple stratejik düşünebilen, hızlı, proaktif ve sorumlu çalışma arkadaşları ile şirketimizi büyütmeyi hedefliyoruz. Ermak olarak bu doğrultuda görevlerimiz ve sorumluluklarımız:

- Çalışanlarımızın kişisel ve mesleki gelişimlerini sağlayabilecek uygun koşulları yaratmak
- Sürdürülebilir gelişim için elverişli işyeri ortamını sağlamak
- Bireysel farklılıkları insan kaynağı zenginliği olarak görmek ve etik değerlerimiz doğrultusunda adil yaklaşım sergilemek
- Çalışanlarımızın performansını objektif kriterlerle ölçümleyerek değerlendirmek
- Çalışanlarımızın eğitimi ve gelişiminde fırsat eşitliği sağlamak
- Çalışanlarımızın ve tüm organizasyonun gelişimi için görevlendirme, transfer ve rotasyon fırsatlarını değerlendirmeye sunmak ve destek olmak
- Etik değerlerimizin ve genel davranış kurallarımızın uygulandığı, iş ve özel yaşam arasındaki dengenin gözetildiği bir iş ortamı oluşturmak
- Yüksek performansı ödüllendirmek, beklenenin altında kalan performans ile ilgili doğru ve yapıcı geri bildirimlerle gelişime destek olmak
- Çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını güçlendirici yaklaşımları geliştirmek üzere hareket etmek

İnsan Kaynakları Politikamız, şirket ve çalışan hedeflerinin örtüşmesi eksenini üzerine kurulmuştur. Bu sebeple çalışanlar arasında kurumsal bağlılığın yüksek tutulması ve kurumsal kültür öğelerinin herkes tarafından benimsenerek sahiplenilmesi oldukça önemlidir. Takım çalışması, kuruma ve kurum kültürüne bağlılığı her zaman ön planda tutar, çalışanlarımızın kendi başarıları ile olduğu kadar kurumun başarısı ile de gurur duyması İnsan Kaynakları alanındaki en önemli hedefimizdir. Kurum kültürümüzü çalışanların adil, güvenilir, samimi, etik ve doğru ilişkiler kurması üzerinde şekillendirilirken, dürüstlüğü çalışanlarımızın kurumla olan ilişkisinde en yüksek değerimiz olarak kabul ediyoruz. Her seviyede mutlu ve başarılı çalışanlarla, Ermak'ın sürdürülebilir başarısına katkı sağlamak için benimsediğimiz İnsan ve Kültür Politikamızın ilkeleri:

- Takım ruhunun ön planda tutulduğu, paylaşımcı, katılımcı, sürekli öğrenmeye ve yaratıcılığa değer veren sağduyulu bir kültürün oluşturulmasına ve yaygınlaştırılmasına çalışırız.
- Çalışanlarımız başta olmak üzere, tüm paydaşlarımıza hızlı, etkin ve adil bir şekilde destek vererek, yaptığımız her işte en yüksek etik standartlar, dürüstlük ve eşitlik ilkeleriyle hareket ederiz.
- Çalışanlarımızın temel hak ve özgürlüklerine saygı duyarız. İş kanunu ve çalışma hayatını düzenleyen tüm mevzuata uyum sağlarız.
- Çalışanların iş ve özel yaşamlarını dengelemelerine önem verir, zor zamanlarda da çalışanlarımızın ve ailelerinin yanında oluruz.
- Çalışanların karar süreçlerine katılımını teşvik eder, bunu sağlayacak mekanizmalar oluştururuz.

- Bireysel farklılıkları insan gücümüzün zenginliği olarak görür, etik değerlerimiz doğrultusunda herkese adil yaklaşım sergileriz.
- Çalışanlarımızın potansiyellerini maksimize etmek ve sürekli gelişimlerini sağlamak adına öğrenmeyi ve gelişimi teşvik eder, mevcut ve ileriye yönelik rollerinin gerektirdiği eğitimlerin yanı sıra sürdürülebilirlik, iş sağlığı ve güvenliği, çevre, kişisel verilerin korunması, bilgi güvenliği gibi konularda farkındalıklarını artırıcı eğitimler sunarız.
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularında temsil edilmesi amacıyla “İş Sağlığı ve Güvenliği İşçi Temsilcisi” seçilmesini sağlarız. Çalışanlar için güvenli çalışma ortamı ve koşulları sağlarken tüm çalışanlarımızın katılımını gerektiren genel İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimlerini organize ederiz.
- Ermak olarak "eşit işe eşit ücret" prensibini benimser; ücret ve yan haklar politikamızı, ücret kademelerine, güncel piyasa eğilimlerine ve performans değerlendirmelerimize göre belirleriz.
- Çalışanların performansını şirket stratejileri ve sürdürülebilirlik hedeflerine de katkı sağlayacak şekilde objektif kriterlerle ölçümleyerek değerlendiririz.
- Nitelikli çalışanları bünyemize katmak ve bağlılıklarını artırmak adına rekabetçi ödül yöntemi uygular, yüksek performansı ödüllendiririz. Açık veya yeni pozisyonlarda şirket içi yeteneklere öncelik veriz.
- Yüksek potansiyeli olan çalışanların liderlik yetkinliklerini değerlendirerek, bu becerilerin gelişimine destek veriz.
- Üniversite iş birlikleri ve staj programı ile genç yeteneklerin profesyonel gelişimleri ve tecrübe kazanmalarına fırsat sağlar, yüksek performans sergileyenleri bünyemize katarız.

İnsan kaynakları uygulamalarında; sürdürülebilirlik politika ve prensiplerini temel alarak etik değerlerin, insan ve çalışan haklarının, yerel iş mevzuatı dışında ILO sözleşmeleri ve Birleşmiş Milletler İş ve İnsan Hakları Prensipleri gibi standartlardaki çocuk işçi çalıştırma, zorla çalıştırma, fırsat eşitliği, çalışan hakları, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele gibi konuların gözetildiği bir kültürün oluşturulmasına ve yaygınlaştırılmasına gayret ediyoruz.

Tüm çalışanlarımız tam zamanlı olarak görev yapıyor ve bunun dışında genç yeteneğimiz olan 2 stajyerimiz de iş yaşamını öğrenerek kendilerini geliştirirken Ermak'a değer katmak için çalışıyor. Bünyemizde kendi çalışmamız olmayan tedarikçi- taşeron çalışan bulunmamakla birlikte, gelecekte olması durumunda, öncelikle kurum kültürümüze ve ilkelerimize uyumu gözetmeyi hedefliyoruz.

Çalışanlarımızın eşit haklara sahip olmasının yanında, milliyet, inanç, etnik köken, cinsiyet, maluliyet, siyasi görüş ve yaş gibi özellikleri insan kaynağı zenginliğimiz olarak görüyoruz. Kadın çalışan ve kadın yönetici oranımız fırsat eşitliğine verdiğimiz önemin bir göstergesi niteliğini taşıyor.

2025 Yılı Çalışan Sayısı (Cinsiyete Göre) - GRI 405-1	Beyaz Yaka	Mavi Yaka	Toplam	Oran
Erkek	9	49	57	63,33%
Kadın	6	27	33	36,67%
Toplam	15	76	90	100,00%

2025 Yılı Çalışan Sayısı (Yaşa Göre) - GRI 2-7	Beyaz Yaka	Mavi Yaka	Toplam	Oran
30 yaş altı	2	9	11	12,22%
30-50 yaş	9	46	55	61,11%
50 yaş üstü	3	21	24	26,67%
Toplam	14	76	90	100,00%

2025 Yılı Çalışan Sayısı (Kıdeme Göre) - GRI 2-7	Beyaz Yaka	Mavi Yaka	Toplam	Oran
0-5 Yıl	8	54	62	68,89%
5-15 Yıl	4	22	25	27,78%
15 Yıl ve üzeri	3	0	3	3,33%
Toplam	15	76	90	100,00%

2025 Yılı Yönetici Sayısı (Yaş ve Cinsiyete Göre) - GRI 2-7	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın Oranı	Erkek Oranı	Toplam Oran
30 yaş altı	0	1	1	0,00%	11,11%	11,11%
30-50 yaş	1	3	4	11,11%	33,33%	44,44%
50 yaş üstü	2	2	4	22,22%	22,22%	44,44%
Toplam	3	6	9	33,33%	66,67%	100,00%

2025 Yılı Çalışan Sayısı (Eğitim Durumuna Göre) - GRI 2-7	İLK ÖĞRETİM	LİSE	ÖN LİSANS	LİSANS
Erkek	24	24	0	9
Kadın	26	3	0	4
Toplam	50	27	0	13

	Kadın	Erkek	Toplam
2025 Yılı Üst Düzey Yönetici Sayısı (Cinsiyete Göre) - GRI 2-9	2	5	7
2025 Yılı Üst Düzey Yönetici Oranı (Cinsiyete Göre) - GRI 2-9	28,57%	71,43%	100,00%

Çalışanlarımızın mutluluğu, refahı ve bağlılığının şirketimizin hedeflerine ulaşmasındaki öneminin bilinciyle insan kaynakları süreçlerimiz İnsan ve Kültür departmanımız tarafından titizlikle yönetiliyor. İşe alım kriterlerimiz ve sözleşme şartlarımız, yeni işe alımlardaki personel ihtiyaçlarının ve taleplerinin değerlendirilmesi, aday havuzu oluşturma, mülakat ve referans kontrolü gibi seçim aşamaları İşe Alım Prosedürümüzde detaylandırılıyor. Yeni başlayan çalışanlarımızın işyerine kolay uyum sağlayabilmesi için işe uyum programı (oryantasyon) ve buddy sistemi uyguluyoruz.

İnsan ve Kültür politikamız doğrultusunda, çalışanlarımızı başarıya ulaşmak için özendirerek bilgi ve görgülerini, mesleki yeterliliklerini geliştirmelerine olanak sağlıyor, her kademedede şirket içi ve şirket dışı eğitimler düzenliyoruz. Organizasyon içerisindeki terfi ve atamalarda fırsat eşitliğini gözetiyoruz. Çalışana kendisini

ilgilendiren konularda zamanında ve yeterli bilgi vererek, görüş, düşünce ve önerilerini üst yönetime bildirmesini kolaylaştırıcı sistemler kullanıyoruz.

Çalışanlarımızın, ücret sistemi ve sosyal haklar açısından mevcut imkanlar çerçevesinde en iyi şekilde tatmin edilmesini amaçlayan, bireysel yetenek ve çabanın ödüllendirildiği adil bir ücret politikası uyguluyoruz.

Çalışan Yönetmeliğinde, çalışanlarımızın yıllık izin, mazeret izni, ücretsiz izin, ebeveyn izni ve hastalık izni gibi izin hakları belirlenmiş olup oryantasyon sürecinde çalışanlarımız bu konuda bilgilendiriliyor. Çalışma süreleri ve vardiya süreleri İş Kanunu ve bağlı mevzuat çerçevesinde belirleniyor, çalışma ve vardiya saatleri ile ilgili bilgiler Çalışan Yönetmeliğinde yayınlanıyor. Ayrıca operasyonel değişiklikler yapılmasının gerekmesi durumunda değişikliklerin yönetimi süreci ve zamanlamaları konusunda çalışanlara gerekli bilgiler sağlanıyor.

Performans Yönetimi

Stratejik hedeflerimize erişebilmek amacıyla gerek bireysel gerekse ekip olarak gerçekleştirilen çalışmaların etkinliğini adil ve objektif bir şekilde ölçmek ve değerlendirmek amacıyla yetkinlik ve hedef bazlı bir performans yönetim sistemi kullanıyoruz.

Şirketimizin hedefleri ve değerlerimize uyumlu olacak şekilde çalışanın görev ve sorumlulukları kapsamında hedeflerinin belirlenmesi için Performans Diyaloğu adını verdiğimiz yönetici ile çalışanın mutabakatı üzerine kurulmuş bir sistem uyguluyor, performans ölçme ve değerlendirme sürecimizi çalışanlarımızın ve yöneticilerinin geri bildirimleri ile yönetiyoruz. Performans değerlendirmeleri, çalışanlarımızın ücretlerinin ve görev tanımına göre prim haklarının belirlenmesinin yanı sıra, insan kaynakları yönetiminde atacağımız adımları, politikalarımızı, eğitim ihtiyaçlarını tespit etmemizde de göstergeler sağlıyor.

Ermak olarak "eşit işe eşit ücret" prensibimizle, ücret ve yan haklar politikamızı, ücret kademelerine, güncel piyasa eğilimlerine ve performans değerlendirmelerimize göre belirliyor, maaş politikamızı her yıl gözden geçirerek şekillendiriyoruz. Çalışanlarımızın refahını sağlayacak şekilde maaş ve sosyal haklar, kişisel ve mesleki gelişim olanakları sunuyor, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratıyoruz. Yüksek performansı değerlendiren kurum kültürümüzle, çalışan bağlılığını desteklemek ve nitelikli çalışanları bünyemize katmak amacıyla rekabetçi ödül yönetimi uyguluyor, fark yaratan performansı ödüllendiriyoruz.

Şirket politikalarına uyumlu ve şirket hedeflerine ulaşmada katkı sağlayacak davranışların özendirilmesi; bağlılığın, motivasyonun ve verimliliğin artırılması amacıyla, çalışanların ölçülebilir nitelikte yarar veya tasarruf sağlayan projelerini, buluş ve önerilerini değerlendirilerek ödüllendirir veya takdir ederiz. Çalışanlar, proje, buluş ve önerilerini ilgili departman yöneticisi ile paylaşabilir veya performans değerlendirmelerinde görüş olarak belirtebilirler.

Nitelikli çalışanları bünyemize katmak ve bağlılığı artırmak amacıyla rekabetçi ödül yönetimi uygulamak ve çalışanlarımızın katkılarını ve başarılarını ödüllendirmek temel ilkesiyle, çalışanlarımızın kendilerinden beklenen performans ve sorumluluklarını aşan istisnai başarılarının takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi gerekliliğine; bu tarz ödüllerin, çalışanlarımızın motivasyonunu artırarak azami çaba göstermelerini ve önemli başarılarına imza atmalarını teşvik edeceğine inanıyoruz.

Çalışan memnuniyeti ve bağlılığını ölçmek, gelişmeye açık alanlarımızı öğrenmek için çalışanlarımızın seslerine kulak vermenin önemini biliyor, her yıl düzenli olarak çalışan memnuniyet anketleri düzenliyoruz. Anket sonuçlarının değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkan aksiyonları hızla uygulayarak kendimizi geliştirmeye devam ediyoruz.

2025 yılında çalışan memnuniyeti anketimize katılım oranı %89, memnuniyet oranı ise %74 olmuştur.

Çalışan devir hızı 2025 yılında %6'tır, bu orandaki artışın piyasadaki personel ücretleri dalgalanmalarından kaynaklandığını düşünüyoruz. Raporlama döneminde herhangi bir iş mahkemesi davamız bulunmuyor.

Eğitimler ve Yetenek Gelişimi

Çalışanlarımızın içindeki potansiyeli en üst seviyeye çıkarmak ve sürekli gelişimi sağlamak amacıyla uygun fırsatların yaratılması ve korunması şirketimizin üstlendiği ana sorumluluklardan biridir. Çalışanlarımızın mesleki ve kişisel gelişimleri için her aşamada ve her düzeyde eğitime büyük önem veriyoruz. Nitelikli ve profesyonel çalışanlar yetiştirmek amacıyla öğrenmeyi ve gelişimi teşvik eden bir kültürü benimsiyoruz. Bir teknoloji firması olarak, sektörel gelişmeleri yakalayabilmek ve günümüz koşullarında hızla gelişen teknolojik ilerlemeleri yakından takip etmek bizim için oldukça önemlidir. Şirketimizin başarısını ve verimliliğini artırmak hedefiyle çalışanlarımızın gerek kişisel gelişim gerekse mesleki gelişim eğitimleri almaya teşvik ediyoruz.

Bu doğrultuda, İnsan ve Kültür departmanımız, çalışanların ihtiyaçlarını ve sürekli gelişimlerini destekleyen bilgi, beceri ve yetkinlik alanlarını saptayarak çok çeşitli kişisel ve mesleki eğitimler organize ediyor.

Ermak olarak 2025 yılında toplam verilen iç ve dış eğitim saat toplamı 1.451,25 dir(GRI 404-1).

Eğitim programlarımızla çalışanlarımıza kattığımız değeri ölçmek amacıyla yaptığımız eğitim memnuniyet araştırması sonucunda 2025 yılı eğitim memnuniyet oranımız %90 olmuştur.

Sağlık ve Güvenlik

Çalışanlarımızın, saha ve ofislerimizin sınırları içinde bulunan tedarikçi, taşeron, müşteri ve diğer ziyaretçilerimizin sağlık ve güvenliğinden sorumlu olduğumuzun bilinciyle, İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) konularında her türlü önlemi alıyoruz. İSG tehlikelerinin tanımlanması, detaylı risk değerlendirmelerinin yapılması ve vaka analizleri ile İSG Yönetim Sistemi gerekliliklerinin uygulanması konularında İSG Sorumlumuz tüm süreçleri yönetiyor. Çalışanlarımızın İSG mevzuatı kapsamında gerekli eğitimleri almasını sağlıyoruz.

İSG Politikamız doğrultusunda:

- Çalışma ortamlarımızın güvenliğini mevcut en iyi teknolojileri kullanarak yürürlükteki İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bağlı mevzuatını ve İSG gerekliliklerini dikkate alarak takip ederiz.
- Çalışmalarımız sırasında meydana gelebilecek kaza ve/veya acil durumlar için oluşturduğumuz takip sistemimiz üzerinden tüm çalışanlarımızın çalışma ortamında can güvenliğinin takibini sağlarız.
- Uzaktan ve yerinde çalışmalarımızın İSG risk değerlendirmelerini yaparak tehlike, risk ve ramak kala olaylarını kabul edilebilir risk seviyesine getirmek için önlemler geliştiririz.
- Çalışma sırasında meydana gelebilecek herhangi bir kaza veya acil durumda maddi ve manevi kayıpları en aza indirmek için yöntemler geliştirir, acil durum planlarımızı güncel tutarız.
- İSG çalışmalarının geliştirilmesi ve iyileştirilmesi için organizasyonda her kademenin katılımını sağlarız.
- İSG kültürünü geliştirmek için düzenli eğitim, uygulama ve tatbikatlarla tüm çalışanlarımıza kişisel koruyucu ekipman, araç-gereç kullanımları ve diğer İSG gereklilikleri ile ilgili yetkinlikler kazandırır ve kişisel farkındalıklarının artırılmasını sağlarız.
- Sıfır iş kazası ve sıfır meslek hastalığı yaklaşımıyla sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları oluştururuz.
- Periyodik kontrol ve gözden geçirmelerle İSG yönetim sistemimizi sürekli geliştiririz.

Ermak olarak ramak kala ve iş kazası verilerini, iş kazası sonucu iş gücü kayıp oranlarını kayıt altına alarak istatistiki olarak değerlendiriyor ve bu doğrultuda İSG performans hedeflerimizi gözden geçirerek gerektiğinde güncelliyoruz. Tüm çalışanlarımızın, çalışma alanlarımızda geçici olarak bulunan taşeron, tedarikçi, ziyaretçi ve ilgili paydaşlarımızın sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atabilecek her türlü riski minimize etmek için tehlike ve risk analizlerini, denetimlerde veya olması durumunda şikâyet ve önerilerde ortaya çıkan uygunsuzlukları değerlendirerek ilgili birimlerimizle paylaşıyor, gerekli görülen aksiyonların alınmasını ve takibini gerçekleştiriyoruz.

Ülkemiz coğrafi konumu nedeni ile doğal afet ve terör gibi önceden planlama gerektiren acil durumlar açısından yüksek risk taşımaktadır. Bunun yanında ülkemizde iş kazaları, trafik kazaları, yangın gibi acil durumların sıklığı da oldukça yüksektir. İş yerlerimizde çalışanlarımız başta olmak üzere, toplumun, çevrenin ve iş sürekliliğimizi sağlayan maddi varlıklarımızın da bu tür afet ve acil durumlardan korunması İSG mevzuatı gereğince de zorunludur. Ermak olarak süreçlerimiz için ayrı ayrı olmak üzere İSG risk analizlerimizi ve Acil Durum Planlarımızı periyodik olarak gözden geçiriyor, mevzuat kapsamında yıllık tatbikatlarımızı çalışanlarımızın katılımıyla düzenli olarak gerçekleştiriyoruz.

İşyerimizde oluşacak her türlü acil durumun zararlarına karşı hızlı ve etkili müdahalenin önceden belirlenmesi amacıyla acil durum öncesinde alınacak önlemleri, acil durum sırasında güvenli davranış kurallarını ve acil durum sonrasında hızlı ve etkin müdahalenin kapsamını lokasyon bazlı Acil Durum Planları ile açıklıyoruz. Planlamada belirlenen ekiplerin (ilk yardım, yangın müdahale gibi) oluşturulması, görev, sorumluluklar ve alınacak aksiyonları içeren eğitimlerin ilgili çalışanlara verilmesi ve görevlerinin tebliğ edilmesi konularında İSG uzmanımızın yönetiminde çalışıyoruz. İSG uzmanımız, İSG mevzuatı gereklilikleri kapsamındaki çalışmaları yürütürken, İSG çalışan temsilcilerimiz de yasal mevzuat çerçevesinde İSG uzmanı ve ilgili birimlerle koordineli olarak sorumluluklarını yerine getiriyor.

İSG eğitimlerimizi yasal gerekliliklere uygun olarak belirli periyotlarda planlıyor, tüm çalışanlarımızın İSG bilincini artırmayı ve iş kazalarını önlemeyi hedefliyoruz. İş yeri doktoru basit yaralanma, ilk yardım ve çalışanların genel sağlık kontrolleri ile ilgili olarak çalışanlarımıza hizmet veriyor. Tüm çalışanlarımıza mevzuat gereğince en az 2 yılda 1 kez ve kişi başı 12 saatten az olmamak üzere ve işe girişlerde oryantasyon kapsamında İSG eğitimleri veriyoruz. Bu eğitimlerin 8 saati iş güvenliği (İSG Uzmanı tarafından) ve 4 saati ise iş sağlığı (iş yeri doktoru tarafından) eğitimlerinden oluşuyor.

Tedarik Zinciri Yönetimi

Tedarikçi Yönetim Politikamızda temel amacımız, iş süreçlerimizin aksamadan devam etmesi için sürdürülebilirliği odağımıza alarak, paydaşlarımıza değer katma ve birlikte sağlıklı büyüme prensibi ile sektöre yön veren örnek bir şirket olmaktır. Tedarikçilerimizle olan ilişkilerimizde de bu bakış açısıyla hareket etmeye özen gösteririz. Ermak olarak, başarıyı artırarak hedeflerimize ulaşmanın, tedarikçilerimizle karşılıklı değer yaratarak sürdürülebilir bir tedarik zinciri oluşturmayla bağlantılı olduğunu biliyor, kurumsal yaklaşımımızı bu doğrultuda şekillendiriyoruz.

Teslimat, iletişim, ürün güvenliği, teknik destek, fiyat, kalite ve diğer konularda müşterilerimizin ihtiyaç ve beklentilerini en yüksek düzeyde karşılama önceliğimizi gerçekleştirirken; etik kurallara ve insan haklarına bağlı, yenilikçi çözümler sunan, doğal kaynakları ve çevreyi koruyan uygulamalar geliştiren, düşük karbon emisyonu stratejilerini benimseyen, çalışanlarına adil ve eşitlikçi bir çalışma ortamı sunan, iş sağlığı ve güvenliğine önem veren, ulusal ve uluslararası mevzuata uygun hareket eden tedarikçi firmalarla çalışmayı önceliklendiriyoruz.

Diğer hizmet ve ürün tedarikçilerimizi seçerken, politikalarımızda belirlediğimiz kriterleri kullanıyor, Tedarikçi Seçme ve Değerlendirme talimatımıza uygun olarak satın alma şartlarının yeterliliğini sağlayan firmalar ile çalışıyoruz. Tedarikçilerimiz için mevcut durumda bir denetim mekanizması bulunmamakla birlikte, benimsediğimiz değerlerin tüm tedarik zincirimiz boyunca yayılmasını ve sürdürülebilirliğini hedefliyoruz,

tedarikçilerimizle birlikte gelişmek, güçlü ve sürdürülebilir bir teknoloji transfer ekosistemi oluşturmak için sürdürülebilirlik ilkelerine uyumla yolumuza devam ediyoruz.

Müşteri İlişkileri

Ürün ve hizmetlerimizi nihai olarak buluşturduğumuz paydaş grubumuz olan müşterilerimizle ilişkilerimizi düzenlerken, Müşteri Ana Veri Yönetimimizi kurumsal stratejilerimize uygun olarak düzenlemeyi, doğru yönetilmesini sağlamak amacıyla kategori- kanal ve müşteri segmentlerinin performans trendleri ve sonuçlarına göre aksiyon planları oluşturmayı Müşteri Yönetimi Politikamızın ana unsurları olarak ele alıyoruz.

Müşteri İlişkileri Yönetimi ve Ticari Planlama departmanımız, müşteri odaklılık ve önce müşteri deneyimi ve sadakati anlayışının tüm süreçlerde ve tüm departmanlarda uygulanması için gerekli aksiyonları alarak takip ediyor, yeni geliştirilen iş alanları için ekipler arası koordinasyonu sağlayarak planların hayata geçirilmesi konularında çalışıyor.

Müşteri geri bildirimlerinin yönetimi, müşteri hizmetleriyle telefon, e-mail veya pencere.com aracılığıyla iletişime geçerek şikâyet veya öneri bildirimi yapmaları ile başlıyor. Ermak garantili ürünlerde oluşan arıza ve müşterilere verilen hizmet kalitesi ile ilgili şikâyetlerin sistemli bir şekilde ve titizlikle incelenmesi ve sonuçlandırılması; müşteri bildirimlerini karşılayan müşteri hizmetleri departmanımız üzerinden, bildirimin konusuna göre ilgili departmanları kapsayacak şekilde Müşteri Memnuniyeti Ölçme ve Değerlendirme sistemimiz yoluyla gerçekleştiriliyor.

Müşterilerimizin satış öncesi, satış sırası ve sonrası süreçlerde bilgi edinme ve bildirimde bulunma ihtiyaçlarını karşılayarak daha iyi bir müşteri deneyimi sunmak amacıyla çeşitli iletişim kanalları kullanıyoruz. Reklam, tanıtım ve sponsorluk da dahil olmak üzere müşterilere yönelik pazarlama iletişimini ilgili mevzuata ve genel kurallara uyumlu olarak gerçekleştiriyoruz.

Müşteri iletişim aracı Yöntem

Kurumsal web sitesi: <https://www.ermakas.com/iletisim>

Telefon numaraları ve musteri.hizmetleri@ermakas.com

Kurumsal web sitesi: <https://www.ermakas.com>

Sosyal Medya Hesapları

Instagram, Facebook, LinkedIn, x

Müşteri memnuniyet ve şikâyetlerini ölçmek ve değerlendirmek amacıyla, elde edilen bilgilerin veriye dönüştürülmesi, müşteri beklentileri, talep ve ihtiyaçların analizine yönelik süreçlerimizi sürekli geliştiriyoruz. Geri bildirimleri, e-mail, müşteri ziyareti veya telefonla iletişime geçerek sağlıyoruz. Müşteri İlişkileri Yönetimi birimimize 2025 yılında gelen talep ve şikâyetlerin tamamını incelenerek çözümledik. Güçlü müşteri ilişkileri yönetimi ekibimizle müşterilerimizin beklentilerini ve ihtiyaçlarını karşılamaya ve müşteri memnuniyetini sürekli geliştirmeye devam ediyoruz.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk

Kurumsal sosyal sorumluluk ilkeleri, öz değerlerimizin ve sürdürülebilirlik ilkelerimizin bir parçasıdır. Ermak olarak sosyal sorumluluk bilinciyle hareket etmeyi yönetim anlayışımızın temel unsurlarından biri olarak kabul eder, faaliyetlerimizi sosyal, çevresel ve ekonomik boyutlardaki toplumsal faydayı da gözeterek gerçekleştiririz.

Bu doğrultuda, iç paydaşlarımız olan çalışanlarımıza ve etkileşim içinde olduğumuz tüm dış paydaşlarımıza karşı sorumluluklarımızı tanımlayarak Kurumsal Sosyal Sorumluluk ilkelerimizi ve politikamızı belirledik.

- Hissedarlarımıza, kamuya ve ilgili makamlara zamanında, doğru, tam ve anlaşılabilir bilgi vermek
- Ulusal ve uluslararası mevzuat çerçevesinde sorumluluklarımızı yerine getirmek, iş etiği ve davranış kurallarımızdan ödün vermemek
- Toplumsal gelişime katkı sağlayarak sorumluluk almak
- İnsan haklarını temel alarak şeffaflık, doğruluk ve güvenilirliği gözetmek
- Çalışanlarımızın haklarını koruyan, adil, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak
- Bilgi ve tecrübemizi paydaşlarımız ve toplumla paylaşarak katma değer yaratmak
- Çevrenin korunması ve doğal kaynakların verimli kullanılmasının bilinciyle atık yönetimimizi ve enerji tüketimimizi kontrol altında tutmak
- Sivil toplum kuruluşları ile aktif iş birlikleri yaparak sosyal sorumluluk projelerini desteklemek

Ermak olarak toplumsal sorumluluğumuzu yerine yetirirken, önceki yıllarda olduğu gibi 2023 yılında da birçok sosyal sorumluluk projesi ile sivil toplum kuruluşlarına katkı sağlamaya çalıştık.

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarından biri olan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, 2025 Sürdürülebilir Kalkınma Raporu'na göre geçtiğimiz 8 yılda ilerlemenin hiç olmadığı ya da çok az olduğu alanlar arasında yer alıyor. Biz de Ermak olarak, Bolu Ticaret Odası Kadın Kolları başkanlığı ile fırsat eşitliğinin sağlanması, kadının üretim ile olan bağlılık ve farkındalığını arttırarak AR-GE, inovasyon ve üretimde yer almasını desteklenmesini ve çeşitliliğin sağlanmasını amaçlayan proje gruplarına katılarak destek oluyoruz.

5- Ermak'da Kurumsal Yönetim

Ermak'ın başarısının temelinde "sürekli değişim" ilkesi yatmaktadır. Bu ilkeyi, sadece endüstriyel üretim sektörünün içinde bulunduğu devinime ayak uydurmakla değil, içinde bulunduğu ortamın değişimine liderlik etmekle de tarif ediyoruz.

Yönetim Kurulu üyeleri ve üst yönetimimizin görevlerinin birbirinden bağımsızlığı ve şirket kaynaklarını en verimli şekilde kullanarak yatırımcı değerini arttırma hedefi yönetim kalitemizi garanti etmektedir. Bu bağlamda, çalışanlarımız başta olmak üzere, tüm paydaşlarımıza hızlı, etkin ve adil bir şekilde destek sağlamayı, bütünleştirici ve stratejik iş ortağı olarak yetkin ve yüksek standartlarda hizmet sunmayı öncelikli hedefimiz olarak benimsiyoruz.

Yönetim Kurulu üye sayımız 3, Genel Müdür ve İşletme Müdürü oluşan üst düzey yönetici sayımız 4 olmak üzere, üst yönetim ekibimiz toplam 7 kişiden oluşuyor. Yönetim Kuruluna bağlı komitelerimiz ise görevleri kapsamındaki konularda izleme, denetim ve karar alma süreçlerini yönetiyorlar. Kurumsal Yönetim Komitesi, Denetimden Sorumlu Komite, Riskin Erken Saptanması Komitesi, Ücretlendirme ve Aday Gösterme Komitesi, Sürdürülebilirlik Komitesi yapıları ile ilgili detaylı bilgiler raporumuzun Yönetim Kurulu ve Üst Yönetim bölümünde detaylı olarak anlatılmaktadır.

Yönetim Kurulu yılda en az 4 kez toplanarak Şirketin işletme ve finansal durumu hakkında değerlendirmelerde bulunur ve kararları alırken Türk Ticaret Kanunu ve SPK mevzuatı başta olmak üzere süreçlerimize etkisi olan tüm ilgili mevzuat ve standartlarda belirtilen ilkelere uyumu esas alır. Tüm üyeler toplantılara düzenli katılıma önem gösterirler. Yönetim Kurulumuz 2025 takvim yılı içinde toplam 4 defa Yönetim Kurulu üyelerinin eksiksiz katılımıyla toplanmıştır.

Ermak'ın yönetimi ve dışarıya karşı temsili Yönetim Kuruluna aittir. Şirketimizin geleneksel yaklaşımı olarak, Yönetim Kurulunda görüşülen bir konuda karar alınırken tüm üyelerin aynı görüşü paylaşması esas olarak kabul edilir. Üyelerden sadece birinin dahi karşı görüşte olması halinde konuyla ilgili karar alınamaz. Ağırlıklı oy hakkı ve/veya olumsuz veto hakkı tanınan Yönetim Kurulu üyesi bulunmamaktadır ve tüm üyeler eşit oy hakkına sahiptir.

Güçlü yönetim yapımızla Kurumsal Yönetim İlkelerine tam uyum sağlamayı, hedefler ve aksiyon planları oluşturarak kendimizi geliştirmeyi hedefliyoruz. Kurumsal Yönetim İlkeleri dışında, SPK "Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesi" kapsamında Çevresel, Sosyal, Kurumsal Yönetim (ÇSY) çalışmalarını yürütürken halka açık ortaklıklardan açıklamaları beklenen ve "Uy ya da Açıkla" prensibiyle raporlanması zorunlu olan temel ilkelere uyumu gözetiyoruz.

Bu doğrultuda vizyon, misyon ve değerlerin korunması, stratejilerin, stratejik amaç ve hedeflerin belirlenmesi, sürdürülebilirlik hedeflerinin stratejik amaç ve hedeflerle ilişkilendirilmesi, sürdürülebilirlik ilkeleri ile uyumunun denetlenmesi konularında üst yönetimimizin yeterli bilgi ile donatılmış olduğunun garanti altına alınması amacıyla gerekli araçları (eğitim, bilgilendirme gibi) sağlıyoruz. Bu yetkinlikler için görev tanımlarında yer alan kritik performans göstergeleriyle de ilgili görevlerin yerine getirilmesini ve takibini garanti altına alıyoruz.

Üst Yönetimimiz, görevlerini tarafsız bir şekilde icra etmesini etkileyen ya da etkileyecek olan her türlü maddi- maddi olmayan menfaat veya çıkar sağlama konusunda taviz vermeden titizlikle hareket eder ve tüm paydaşlarla ilişkilerini bu temel üzerine kurar. Tüm çalışanlar için de aynı yaklaşım uygulanır. Çıkar çatışmaları, Etik Yönetimi prosedüründe ve şirket içi eğitimlerde detaylı olarak anlatılır.

Erماك olarak, siyasi kampanyalara, siyasi organizasyonlara veya lobi kuruluşlarına katılmama ve/veya katkıda bulunmama ilkesini benimsiyoruz.

Yönetim stratejilerimizi, aksiyon ve hedeflerimizi belirleyerek gerçekleştirirken uygulama, izleme ve denetleme fonksiyonlarımızı yönetim sistemleri uygulamaları ile destekliyoruz. Bu kapsamda, ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi, ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi, Sıfır Atık Yönetimi yaklaşımlarını benimsiyor ve iş süreçlerimizde uyguluyoruz. İlgili politika ve prosedürler iç iletişim sistemimizde ve Veri(M) ERP adlı platformumuzda çalışmalarımızın erişimine açık olarak yayınlanıyor.



İş Etiği

Ermak uygulamaları çalışma hayatı ile ilgili olarak yürürlükte olan tüm ilgili yasa ve düzenlemelerle uyumludur. Yönetim Kurulu üyelerinin, üst yönetimin ve çalışanların en yüksek yasal ve etik davranış ilkelerine uymaları ilkesini benimsiyoruz. Etik davranış ilkelerine uymak, yöneticiler, çalışanlar ve ortakların etik kurallarımızı ve şirket politikalarını bilmeleri ve uygulamaları gerektiği anlamına gelir. Ermak uygulamaları farklı inançlara, düşüncelere ve görüşlere sahip çalışanların uyumlu bir şekilde çalışmalarını sağlar.

Davranış ve Etik Kuralları Politikası

İlkeler, Ermak çalışanlarının kimliğine, geçmişine ve çalışma yerine bakmaksızın neler beklediğini tanımlamıştır. Standartlar şu temel değerleri esas almıştır:

- Uluslararası anlamda kabul edilen insan hakları
- Etik ve yasal davranışlar
- Çalışanların adil, kibar ve saygılı davranışları
- Profesyonellik

Bu kurallar, Ermak'ın her kademedeki yöneticilerini ve çalışanlarını kapsar. Tüm çalışanlar bu ilkelere ve gerekliliklere bağlı kalmalı ve Ermak adına hareket ederken yol göstermesi açısından bu kurallara başvurmalıdır.

Bu politika, tüm Ermak çalışanlarının uyması gereken temel etik kuralların çerçevesini çizmek amacıyla hazırlanmış olup, sorumluluklarını yerine getirirken alacakları kararlar ve sergileyecekleri davranışlar için yol gösterici olması amaçlanmaktadır. Çalışanlardan genel ahlâk ilkeleri çerçevesinde ve sağduyulu davranmaları beklenir. Bu politika her zaman güncellenebilir ya da değiştirilebilir. Ermak, çalışanların bu kurallarla ilgili değişiklik önerilerine her zaman açıktır.

İŞ İLKELERİMİZ

Uzun geçmişinde faaliyetleri neticesinde yarattığı saygın imaj ve kurumsal marka, Ermak'ın en değerli varlığıdır. Ermak'ın kurumsal itibarının korunması ve geliştirilmesi amacıyla Şirket genelindeki tüm çalışanların faaliyetlerinde uymak zorunda olduğu temel iş ilkeleri aşağıda sıralanmıştır.

Ermak'ın faaliyetlerini sürdürürken tüm çalışanlarından beklentisi Şirketin değerlerini, etik ilkelerini anlamaları ve benimseyerek hareket etmeleridir.

Dürüstlük

Ermak, tüm faaliyetlerinde doğruluk, şeffaflık ve yüksek iş etiği değerlerini her şeyin üzerinde görür; birlikte iş yaptığı tüm taraflardan aynı değerlere uygun olarak hareket etmelerini bekler.

Türkiye'nin güvenilir ve saygın kuruluşları arasında yer alan Ermak, iş ilişkilerinde iş ortaklarına, çalışanlarına, tedarikçilerine, rakiplerine, çevreye, topluma ve insanlığa karşı, karşılıklı güveni zedeleyecek hiçbir davranışta bulunmaz.

Gizlilik

Gizli bilgi, şirkete ait olan ve üçüncü kişiler tarafından bilinmeyen, açıklanması halinde şirket ve/veya paydaşları için zarara sebep olabilecek veya diğerleri için fayda sağlayabilecek, finansal, stratejik, teknik, ticari, her tür bilgi ve özellikle üçüncü kişiler ile yapılan gizlilik sözleşmeleri kapsamında düzenlenen konular ve benzeri bilgilerdir.

Ermak çalışanlarından, Ermak'a ve tüm paydaşlarına ait bilgilerin korunmasına özen göstermeleri beklenir. Çalışanlar, bu bilgileri sadece belirlenmiş olan yetkiler dahilinde ilgili kişiler ile paylaşırlar.

Gizli bilgiler, Ermak'dan ayrılırken üçüncü kişiler ile paylaşılmaz. Çalışanlar, çalışma dönemi boyunca teslim aldıkları ve Ermak'a ait olan her türlü belge veya elektronik kopya dokümanı teslim etmek zorundadırlar.

Ermak bünyesine yeni katılan çalışanlarımız, önceki işverenlerine ilişkin gizli bilgileri de Ermak içinde paylaşamazlar.

Ermak çalışanlarından, Ermak'a atfedilebilir gizli finansal bilgilerin, ticari sırların, personel haklarıyla ilgili bilgi ve dökümanların ya da iş ortaklıklarıyla yapılan ve Ermak'ın rekabetçi gücünü zayıflatabilecek anlaşmalar ve bunun gibi bilgi ve belgelerin, ve bu bilgilerin gizliliğinin korunması beklenilmektedir.

Ermak çalışanlarından, elde edilen ya da sahip olunan bilgilerin yetkisiz kişilerle, şirket içi ya da şirket dışı otoritelerle paylaşımından ya da spekülasyon amaçlarla kullanımından (direkt ya da dolaylı olarak) uzak durmaları beklenir.

Adil Çalışma Ortamı

Ermak, faaliyet gösterdiği her yerde kişilerin hak ve özgürlüklerine inanır ve onları destekler.

Bu doğrultuda, Ermak kişilerin etnik kökenine, cinsiyetine, ırkına, milliyetine, ekonomik durumuna, dinine ve diğer inanışlarına bağlı olarak hiçbir koşulda ayrımcılık yapmaz. Bu durum, işe alımda ve terfide, sağlanan çalışma koşullarında, müşterilerle ve tedarikçilerle de olan tüm ilişkilerde de geçerlidir.

Ermak, çalışma koşullarının, ürettikleri ürünlerin ve hizmetlerin insan sağlığına ve güvenliğine uygunluğunu garanti altına almakla yükümlüdür.

Her çalışanın astından, üstünden ve çalışma arkadaşından adil, kibar ve saygılı muamele görmeye hakkı vardır. Çalışanlara saygı duyulduğu, tüm ilgili hukuki düzenlemelere uyulduğu yerde adil, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı oluşturularak çalışanların performansı, gelişimi ve bağlılığı arttırılacaktır.

Hukuka Uygunluk

Ermak ülke yasalarına uygun davranmakla yükümlüdür. Çalışanlarımızın şirket ya da kişisel çıkarlarına hizmet edeceğini düşünerek hukuka aykırı işler yapmalarına izin verilmez.

Tedarikçi İlişkileri

- Tedarikçi iş ilişkilerinde değer yaratırken ortak hareket etmek,
- Tedarikçiler ile açık, direkt ve düzgün iletişim kurmak,

Rakip İlişkileri ve Rekabet

- Yasaların izin verdiği dışında, direkt ya da dolaylı olarak rekabeti önleyici, saptırıcı, rakiplerin ya da diğer kişilerin ya da şirketlerin rekabet gücünü sınırlayıcı amaç taşıyan davranışlardan her koşulda kaçınma,

- Rekabetçi şartlar oluşturmak amacıyla rakiplerle bilgi değişimi ya da tartışma içine girilmesinden kaçınmak.

4.ÇALIŞANLARIN SORUMLULUKLARI

Ermak çalışanlarının birinci derecede sorumluluğu, “Ermak” isminin profesyonellik, bütünlük ve dürüstlük ile eş anlama geldiğinden emin olmak ve bir sonraki seviyeye taşımaktır. Bu bağlamda, Ermak çalışanlarından aşağıdaki davranışlar beklenilmektedir:

- Yasalara her zaman uymaları,
- İş ve işlemlerini kendilerine verilen yetki sınırları dahilinde yapmaları, yetkilerini aşan konularda yöneticilerine müracaat etmeleri,
- Temel ahlaki ve insani değerler çerçevesinde görevlerini yerine getirmeleri,
- Ortak fayda amacıyla tüm ilişkilerde adil, iyi niyetli ve anlayışlı davranmaları,
- Her ne olursa olsun; haksız kazançtan, herhangi bir kişi ya da kuruluştan rüşvet kabul etmek ya da herhangi bir kişi yada kuruluşa rüşvet vermekten kaçınmaları,
- Yapılan tüm işlerde, iş etiğinin ilgili kurallarını destekleyen tüm prensip ve uygulamalara uyumlu hareket etmeleri,
- İzin almaksızın, şirketi bağlayıcı herhangi bir davranıştan, beyandan ya da yazılı açıklamadan uzak durmaları,
- Diğer çalışanları rahatsız edecek ya da onlara zarar verecek, veya çalışma ortamının uyumunu bozacak davranışlardan kaçınmaları,
- Şirket’in belge ve bilgi sistemleri de dâhil olmak üzere, bütün varlıklarını hasardan, suistimalden, hırsızlıktan ve sabotajdan koruması,
- Çalışma saatlerini ve şirket kaynaklarını, doğrudan ya da dolaylı bir şekilde kişisel kazanç elde etmekten kaçınmaları.

Varlık ve Bilgi Yönetimi

Şirket Kaynaklarının Kullanımı

Şirket kaynaklarının kullanımı üzerine oluşturulmuş kapsamlı Ermak Politikaları aşağıda açıklanmaktadır:

İnternet ve Elektronik Posta Politikası

- Çalışanlar, internet erişimini ve elektronik posta alma/gönderme işlemlerini yalnızca iş amaçlı kullanmalıdır,
- Ermak’ın internet erişimi ve elektronik mail sistemi bir şirket kaynağıdır ve Ermak, internet kullanımını ve elektronik postaları okuma, izleme ve kopyalama hakkına sahiptir,
- Çalışanlar gizli bilgilerin ifşa olmaması ve yasal olmayan bilgileri elde etmemek adına yeterli özeni göstermelidir.

Bilgi Teknolojileri Politikalarına Uyum

Çalışanlar, Bilgi Teknolojileri politikalarına her zaman uymakla yükümlüdür. Aşağıda belirtilen politikalar şunlardır:

- Lisanssız yazılım kullanılmaması,
- Bağlantı güvenliği konusunda taviz verilmemesi,
- Yetişkin içerikli, kumar&bahis, zararlı ve yasadışı sitelerin kullanılmaması ya da içeriğinin indirilmemesi.

Ekipman ve Teçhizat

Ofis ekipmanları, ofis mobilyaları, faks makinaları, bilgisayarlar, yazılımlar, donanımlar, teçhizatlar ve benzeri ekipmanlar Ermak'a aittir ve kişisel amaçlarla kullanılamazlar.

Şahsi İşler

Ermak çalışanları, özel işlerini yürütmek için Ermak olanaklarını kullanamazlar.

Bilgi Yönetimi

- Yasal olarak gerekli tüm kayıtların tutulduğundan emin olmak,
- Üst yönetimin onayı olmadan üçüncü kişiler tarafından şirketin işleriyle ilgili istenilen gizli bilgi taleplerine yanıt vermekten kaçınmak,

Güvenlik ve Kriz Yönetimi

- Şirket çalışanlarını, bilgi ve bilgi sistemlerini ve idari tesisleri doğal afetlerden korumak için gereken önlemleri almak,
- Hırsızlık ya da şirket varlıklarının kaybını önlemek için kişisel bütün önlemleri almak.

Çıkar Çatışmasından Kaçınma

Çıkar çatışması, çalışanların işlerini tarafsız olarak yerine getirmelerini engelleyen, çalışanın ailesi, arkadaşları, ilişki içinde olduğu kişi ve kurumların olası menfaatleri ile şirket menfaatlerinin karşılaşması olarak tanımlanır.

Ermak, çalışanlarının çıkar çatışması olası çalışma koşullarından kaçınılmasını, olası bir çıkar çatışması durumunda çalışanın derhal yöneticisini haberdar etmesini bekler.

İlişkili Taraf İşlemlerinden ya da Kişisel Çıkar İşlemlerinden Kaçınma

- Bulunduğu mevki ya da gücün avantajını kullanarak, üçüncü kişiler, ilişkili taraflar ya da herhangi bir kimse için haksız kazanç ve gelir elde etmekten kaçınmak,
- Üstlenilen işle ilgili çıkar çatışmasına girmekten kaçınmak,
- İşin icrası esnasında diğer çalışanların zamanını çalmaktan ya da dikkatini dağıtmaktan, asıl işe konsantre olmayı engelleyen durumlardan kaçınmak,
- Aynı sektörde karar verici pozisyonunda olan bir müşteri ya da tedarikçi ile birinci dereceden aile ilişkisi olan bir çalışan olduğu durumlarda ilgili yöneticiye anında haber vermek,

- Çalışanlar, başka bir şirkette ya da yatırımda hissedar olduklarında, bunu açıklamaları gerekmektedir. Çalışanların, çıkar çatışması olarak algılanabilecek bu bağlamdaki ya da benzer özellikteki herhangi statü değişikliklerini acilen en az iki üst seviyedeki müdürlerine bildirmeleri gerekmektedir.

Hediye Alma ve Hediye Verme

Ermak ile iş ilişkisi kurma ya da devam ettirme niyeti taşıyan kişi ve kurumlarla ilişki kurulurken:

- İş geleneği, genel kültür ve âdetlere istinaden hediye ve ilgili faaliyetler hariç olmak üzere, bağımsız düşünme ve karar alabilme ortamını ihlal edebilecek herhangi bir hediye/faaliyet kabul etmek ya da teklif etmekten kaçınılır.
- Tedarikçilerden, müşterilerden, ya da üçüncü kişilerden, ticari teamül dışında, uygunsuz olarak algılanabilecek indirim ya da malzeme talep etmekten; veya aynısını üçüncü kişilere teklif etmekten; ya da teklif edilmişse kabul etmekten kaçınılır.

Bilgi Sızdırma

Çalışanların, Ermak'a ait her türlü gizli bilgiyi üçüncü kişilere iletmekten kaçınmaları gerekmektedir. Bu maddeye aykırı davranışlardan çalışan tüm neticeleri ile bizzat sorumlu olacaktır. Çalışanların gizli bilgi ticaretinin yasaların ihlali olduğunun tam olarak farkında olmaları gerekmektedir. Ayrıca bu maddeye aykırı davranış çalışanın iş sözleşmesine de aykırılık oluşturacak olup, böyle bir davranış, hiçbir koşul altında gerçekleştirilmemelidir.

Rüşvet

Rüşvet yasal olmayan bir şekilde çıkar sağlamak; karar ve uygulamaları etkilemek amacıyla çalışanlarımıza doğrudan ya da dolaylı olarak ödeme ya da menfaat teklif edilmesidir. Nakit ya da gayri nakit şekilde ödeme yapılması, değerli hediye verilmesi, çalışana kişisel çıkar sağlayacak bir avantaj sağlamasının teklif edilmesi, vb. pek çok şekilde ortaya çıkabilir.

Çalışanlarımıza, herhangi bir kişi, şirket veya kurum tarafından rüşvet teklif edildiğinde, bu durum teklif yapılan çalışanımız tarafından derhal ilgili Bölüm Sorumluları'na bildirilmelidir.

Siyasi Faaliyetler

Şirket çalışanları görevini ifa ederken siyasi oluşumlara şirket adını kullanarak üye olmamalıdır. Bununla birlikte, şahsi üyeliklerinde Şirket çıkarlarına, imajına zarar verebilecek ve mesai saatlerini olumsuz yönde etkileyecek her türlü faaliyetten kaçınmak ile yükümlüdür.

Hiçbir çalışanımız, iş yerinde, siyasi nitelikli kaynak yönetimi çalışmaları veya kampanya faaliyetleri ile ilgilenemez veya bu faaliyetler için şirketi kullanamaz.

Siyasi Bağışlar

Ermak adına siyasi partilere, politik organizasyonlara ve bu tip grupların temsilcilerine ve adaylara, dolaylı veya dolaysız, şirkete menfaat sağlama amaçlı bağış (nakit veya herhangi farklı şekillerde) yapılamaz. Çalışanlarımız siyasi partilere Ermak adına maddi veya manevi destek anlamına gelebilecek durumlardan kaçınmalıdırlar.

Kayıtlar ve Dosyalar

Doğru ve Eksiksiz İş Dosyaları

Çalışanlar, Ermak'ın kayıt ve belgelerinde, iç ve dış ilişkilerinde veya telefon ve elektronik haberleşme araçları da dâhil olmak üzere herhangi bir iletişim kanalının kullanımında bilgilerin doğruluğundan sapmasını engellemek adına iyi niyet içerisinde hareket etmelidir.

Finansal Raporlama

Bütün Ermak kaynakları, varlıkları, yükümlülükleri ve evrakları, ilgili mevzuat hükümleri ve Genel Kabul Görmüş Muhasebe Standartları'na göre kaydedilir.

Denetçilerle İşbirliği

Ermak çalışanları; Ermak defter, kayıt ve faaliyetlerinin incelenmesi süresince iç ve dış denetçilerle işbirliği içerisinde olmalıdır.

YÖNETİCİLERİN SORUMLULUĞU

Ermak yöneticilerinin, tanımlanan sorumluluklara ilaveten; ek sorumlulukları vardır.

Bunlar :

- Etik ilkeleri destekleyen çalışma ortamı ve şirket kültürü yaratmak ve korumak,
- Etik ilkeleri uygularken örnek teşkil etmek, etik ilkeler hakkında personelini eğitmek,
- Etik ilkelerle ilgili çalışanlarının sorularını ve şikayet/endişelerini ifade etmelerini desteklemek,
- Etik ilkelerle ilgili herhangi bir konuda danışıldığında, rehberlik etmek
- İş süreçlerini, etik riskleri en aza indirgeyecek şekilde yapılandırmak ve etik ilkelere uyulduğundan emin olmak için gerekli yöntem ve yaklaşımları uygulamak.

DİĞER SORUMLULUKLAR

- Ermak etik ilkelerinin ya da bu bağlamda yaratılan İş Etiğinin şirket özelindeki kurallarının etkili bir şekilde uygulamasından ve bu kuralların desteklenmesinden Yönetim Kurulu sorumludur.
- Etik İlkeler ile ilgili tüm politikalar, Yönetim Kurulu'nun tavsiyesi üzerine Yönetim Sistemleri ve Teklif Hazırlama Sorumlusu tarafından gözden geçirilir, revize edilir, belgelenir ve revizyonlar Yönetim Kurulu'nun onayı üzerine Ermak'a duyurulur.

ETİK KURALLARA UYMAMA

İş etiği ilkelerine ve/veya şirket politikalarına ve prosedürlerine uymayanlar, iş akdinin sonlandırılmasına kadar giden disiplin soruşturmasına muhatap olurlar. Soruşturma disiplin süreci ayrıca, farkında oldukları halde olası ihlali raporlamayan, gerekli süreci başlatmayanlar olduğu kadar, etik ilkeleri ihlal eden uygunsuz davranışları onaylayan ya da yönetenlere de uygulanır.

Misilleme Yapmama Politikası: Çalışanlar, etik politikasının şüpheli ihlali ya da gerçekleşmiş ihlalini iyi niyetle rapor ettikleri için misillemeye maruz kalmaz. Misilleme yapmak çok ciddi bir Etik İlkesi ihlalidir ve ivedilikle raporlanmalıdır.

KURALLARIN İHLALLERİNE YÖNELİK SIFIR TOLERANS POLİTİKASI

Ermak, Etik İlkelerinin ihlaline, ilke ihlalinin doğru raporlanmamasının ya da bildirimde bulunanlara karşı misilleme yapılmasına karşı sıfır tolerans yaklaşımını benimser. Bu kuralları ihlâl eden ya da bildirimde bulunanlara misilleme yapan çalışanlar hakkında Ermak disiplin hükümleri uygulayabilir.

Etik Kurul'a yapılacak bildirimler için tüm paydaşlarımızın kullanımına açık e-posta adresimiz:
etik@ermakas.com

ARGE ve Dijitalleşme

Ermak A.Ş. olarak, yenilikçi ve sürdürülebilir üretim süreçleri geliştirmek amacıyla AR-GE ve dijitalleşme alanlarına büyük önem veriyoruz. Endüstri 4.0 ve veri odaklı üretim prensipleri doğrultusunda, rekabet gücümüzü artırmak ve müşterilerimize daha yüksek kalite ve verimlilik sunmak için sürekli olarak yeni teknolojileri entegre ediyoruz.

AR-GE Stratejimiz

AR-GE çalışmalarımız, beyaz eşya, otomotiv ve savunma sanayilerine yönelik yenilikçi çözümler geliştirmeye odaklanmaktadır.

- Malzeme ve Üretim Teknolojilerinde Yenilikçilik

Daha hafif, dayanıklı ve maliyet etkin malzemeler kullanarak üretim süreçlerini optimize etmek.

Pres baskı, soğuk sac şekillendirme ve montaj gruplama alanlarında yeni teknikler geliştirmek.

Savunma sanayisine yönelik hassas üretim süreçlerinde inovatif çözümler sunmak.

- Verimlilik ve Maliyet Optimizasyonu

Üretim süreçlerinde hata payını azaltacak analiz ve simülasyon çalışmaları yapmak.

Fire oranlarını düşürmek ve atık yönetimini geliştirmek için mühendislik çalışmaları yürütmek.

- Müşteriye Özel Çözümler

Özel tasarım ve işlevselliğe sahip metal bileşenler üretmek için müşteri taleplerine özel AR-GE çalışmaları gerçekleştirmek.

Yeni nesil montaj hatları ve hassas üretim teknikleri ile müşterilere özgü çözümler sunmak.

Dijitalleşme ve Endüstri 4.0 Uygulamaları

Ermak A.Ş. olarak dijital dönüşümü üretim süreçlerimize entegre ederek verimliliği ve kaliteyi artırmayı hedefliyoruz.

Veri Odaklı Üretim ve Takip Sistemleri

- Verimerp (ERP) sistemleri ile üretim süreçlerini uçtan uca takip etmek ve analiz etmek.
- Gerçek zamanlı üretim izleme sistemleri ile prosesleri anlık olarak gözlemlemek ve iyileştirmeler yapmak.
- Otomasyon ve Akıllı Üretim
- Robotik üretim sistemleri ile hata oranlarını minimize etmek.
- Akıllı sensörler ve IoT (Nesnelerin İnterneti) teknolojilerini kullanarak önleyici bakım sistemleri geliştirmek.
- Dijital Kalite Kontrol ve Simülasyon
- Üretim öncesi dijital simülasyonlar yaparak hataları önceden tespit etmek.
- Yapay zeka destekli kalite kontrol sistemleri ile ölçüm ve hata tespit süreçlerini hızlandırmak.

Gelecek Vizyonumuz

Ermak A.Ş. olarak, AR-GE ve dijitalleşme alanında yaptığımız yatırımlarla;

- Müşteri taleplerine daha hızlı ve esnek çözümler sunmayı,
- Üretim süreçlerinde sıfır hata hedefini yakalamayı,
- Verimli ve sürdürülebilir üretim teknolojileri geliştirmeyi,
- Endüstri 4.0'a tam entegrasyon sağlayarak sektörde öncü konuma gelmeyi amaçlıyoruz.

AR-GE ve dijitalleşme stratejilerimizle, yenilikçi üretim anlayışını benimseyerek sürdürülebilir büyüme ve global rekabette güçlü bir konum elde etmeye devam edeceğiz.

Mevzuat Uyumu

Ermak olarak faaliyet konularımız ve iş süreçlerimiz kapsamındaki; Türk Ticaret Kanunu, Sermaye Piyasası Kanunu ve bağlı mevzuat, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı, Çevre Mevzuatı gibi tüm yerel mevzuata ve ilgili yerlerde uluslararası mevzuat ve standartlara uyumu her zaman önceliğimiz olarak alır, tüm iş süreçlerimizde ve faaliyetlerimizde mevzuat uyumunu kontrol ve takip ederiz. Mevzuat uyumu, takibi ve değerlendirmesi Risk ve Uyum direktörlüğümüz tarafından yapılır.

Kurumsal Risk Yönetimimizin vazgeçilmez bileşenlerinden biri olan mevzuat uyum risklerini değerlendirir, değişiklikleri ve yeni çıkan mevzuat gerekliliklerini, bunların potansiyel etkilerini belirleyerek uygulamaya alınmasını sağlarız. Denetimden Sorumlu Komitemiz, yasal düzenlemelere uyumun izlenmesine yönelik sistemin etkinliğini ve herhangi bir uyumsuzluk vakasına ilişkin yönetimin soruşturması ve takibinin (disiplin cezası dahil) sonuçlarını gözden geçirir.

Mevzuat değişikliklerinin ve yeni çıkan mevzuatın Ermak olarak sadece bizim üzerimizdeki etkilerini, risklerini ve sonuçlarını değil, aynı zamanda tedarikçilerimizi ve müşterilerimizi de hangi yönde etkileyeceğinin analizlerini yaparak, tedarikçi- müşteri ihtiyaç ve beklentilerindeki olası değişiklikleri öngörmek ve proaktif bir yaklaşımla çözümler sunmak için çalışırız. Bir teknoloji firması olarak bilgi güvenliği ve verilerin korunması konularında da mevzuat uyumunu yakından takip ederiz. Raporlama dönemi içinde faaliyetlerimizi önemli derecede etkileyebilecek mevzuat değişikliği gerçekleşmemiş ve herhangi bir ceza söz konusu olmamıştır.

Ayrıca, belgelendirilmiş yönetim sistemleri standartları ve sektörümüzle ilgili tabi olduğumuz diğer standartlar da düzenli olarak takip edilmekte ve uyum konusundaki çalışmalar Yönetim Kurulumuz tarafından yürütülmektedir.

İzleme ve Denetim

İzleme ve denetim fonksiyonunda, finansal raporlama süreçlerini, iç kontrol sistemini, denetim sürecini, kanun ve yönetmeliklerde tanımlanan yükümlülüklerle uyumun izleme süreçlerine ilişkin gözetim sorumluluklarını Yönetim Kuruluna raporlamayı nihai organ olan Denetimden Sorumlu Komite ile gerçekleştiriyoruz. Yılda en az 2 kez ve ek olarak gerekli durumlarda toplanan Denetimden Sorumlu Komite:

- Karmaşık veya olağandışı işlemler, büyük ölçüde muhakeme gerektiren alanlar, yeni mesleki ve düzenleyici açıklamalar dahil olmak üzere önemli muhasebe ve raporlama konularını gözden geçirir ve bunların mali tablolar üzerindeki etkilerini değerlendirir. Yıllık ve ara dönem mali tabloların muhasebe ilkelerimiz ile gerçeğe uygunluğunu ve doğruluğunu gözden geçirerek tutarlı olup olmadıklarını ve uygun muhasebe ilkelerinin yansıtılıp yansıtılmadığını inceler.
- Düzenleyicilere sunmadan önce, yönetim ve dış denetçilerle yıllık ve ara dönem finansal raporların tamamını ve ilgili düzenleyici dosyaları gözden geçirir ve bunların eksiksiz ve Komite üyeleri tarafından bilinen bilgilerle tutarlı olup olmadığını değerlendirir. Tüm değerlendirmelerini sorumlu yöneticilerin ve bağımsız denetçilerin görüşlerini alarak tamamlar ve Yönetim Kurulu'na yazılı olarak bildirir.
- Bilgi teknolojisi güvenliği ve kontrolü de dahil olmak üzere iç kontrol sistemimizin etkinliğini değerlendirir. İç ve dış denetçilerin finansal raporlama üzerindeki iç kontrol raporlarını yönetimin cevapları ile değerlendirir.

Dış denetim kuruluşunun iç denetim fonksiyonunun faaliyetlerini, kadrosunu ve organizasyon yapısını, İç Denetim Tüzüğü'nü, yıllık denetim planını ve plandaki tüm önemli değişiklikleri gözden geçirir, İç Denetim ile koordinasyon da dahil olmak üzere dış denetçilerin önerdiği denetim kapsamını ve denetim yaklaşımını gözden geçirir. Dış denetçilerin performansını ve denetçilerin atanması veya görevden alınması konularını değerlendirir ve Yönetim Kurulu'nun onayına sunar.

Yasa ve regülasyonlara uyumun izlenmesine yönelik sistemin etkinliğini ve herhangi bir uyumsuzluk vakasına ilişkin olarak yönetimin soruşturma ve takibinin (disiplin cezası dahil) sonuçlarını gözden geçirir. Düzenleyici kurumlar tarafından yapılan herhangi bir incelemenin bulgularını ve varsa, denetçi gözlemini değerlendirir. Davranış Kurallarının çalışanlarımıza iletilmesi ve bu kurallara uyum sürecini gözden geçirir. İç denetim, dış denetçiler ve Yönetim Kurulu arasında doğrudan ve açık iletişim kurulmasını sağlar.

Komite faaliyetleri, sorunlar ve ilgili tavsiyeler hakkında Yönetim Kuruluna düzenli olarak rapor verir. Pay sahiplerinin haklarının korunması için gerekli bilgilerin ihtiyaç duyulduğunda erişilebilir olmasını sağlar.

Ermak Sürdürülebilirlik Raporu ("Rapor") ve Rapor'da yer alan tüm bilgi, veri ve analizler; bazı kamuya açık bilgileri içerebilir ve Ermak, bu bilgilerin doğruluğu, yeterliliği, geçerliliği, güvenilirliği, mevcudiyeti veya eksiksizliği ile ilgili açık veya zımni hiçbir beyanda bulunmamakta, garanti vermemekte; ve önceden haber vermeksizin bunları değiştirmek hak ve yetkisi ile; Rapor'un ve içeriğinin her türlü hakkını kendinde saklı tutmaktadır.

Bu Rapor'un paylaşılması; yatırım kararı için temel oluşturma, tavsiye içermek, sonuç garanti etme veya yasal haklar ve yükümlülükler yaratmayı amaçlamamakta; yalnızca mevcut Ermak Politikalarını ve niyetini temsil eden genel bir bilgilendirme amacı taşımaktadır. Bu Rapor'da belirtilen herhangi bir plan,

projeksiyon, hedef, taahhüt, beklentinin gerçekleştirileceğine dair hiçbir güvence verilmez. Ermak bu Rapor'da bulunan bilgilerin kullanımı nedeniyle doğabilecek zararlardan sorumlu değildir.

GRI İçerik İndeksi (Özet)

Bölüm	GRI Kodu	Açıklama / Gösterge
GENEL AÇIKLAMALAR	GRI 2-1	Kurumsal bilgiler, faaliyet alanı, lokasyon
	GRI 2-3	Raporlama dönemi ve kapsam
	GRI 2-6	Faaliyetler ve değer zinciri
	GRI 2-7	Çalışan sayısı (yaş, kıdem, eğitim, cinsiyet, yaka)
	GRI 2-9	Yönetim yapısı ve komiteler
ÇEVRESEL SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK (GRI 300)	GRI 302-1	Enerji tüketimi
	GRI 302-3	Enerji yoğunluğu
	GRI 303-3	Su çekimi
	GRI 303-4	Geri kazanılan su
	GRI 305-1	Kapsam 1 emisyonları
	GRI 305-2	Kapsam 2 emisyonları
	GRI 305-3	Kapsam 3 emisyonları
	GRI 306-3	Atık miktarları
	GRI 306-4	Atık azaltımı ve geri kazanım
SOSYAL (GRI 400)	GRI 403-9	İş kazaları
	GRI 404-1	Eğitim saatleri
	GRI 404-2	Yetkinlik gelişimi
	GRI 405-1	Çeşitlilik ve kapsayıcılık
	GRI 413-1	Kurumsal sosyal sorumluluk
SORUMLU YÖNETİŞİM (GRI 200)	GRI 205-2	Etik ve yolsuzlukla mücadele
	GRI 206-1	Rekabet ve mevzuat uyumu
	GRI 3-3	Öncelikli konuların yönetimi