

29.06.2021

H.E. Antonio Guterres
Genel Sekreter
United Nations
New York, NY 10017
USA

Sayın Genel Sekreter,

SEDAŞ olarak 2020 yılında imzacı olarak katılım sağladığımız Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesini faaliyet alanımızdaki her sürecimize yansıtma gayreti içerisindeyiz. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesinin İnsan Hakları, İş Gücü, Çevre ve Yolsuzlukla Mücadele alanlarındaki On İlkesini yeniden tasdik ettiğini teyit etmekten mutluluk duyuyorum.

Bu yıl hazırladığımız İlerleme Bildiriminde, Küresel İlkeler Sözleşmesinin ve ilkelerinin şirketimizin iş stratejisine, kültürüne ve günlük operasyonlarına entegrasyonunu sürekli iyileştirmeye yönelik eylemlerimizi ve bu eylemlerin sonuçlarını yansıtıyoruz.

UN Global Compact imzacısı olmanın en önemli gerekliliğinin şirketimizin on ilkeyi nasıl uygulamaya koyduğunu açıklayan bir yıllık İlerleme Raporu'nun yayınlanması olduğunu kabul ederiz. Hesap verebilirlik ve saydamlık ilkelerini destekliyor ve bu sebeple UN Global Compact İlerleme Raporu Politikası uyarınca, UN Global Compact'e kabul tarihimizden sonraki bir sene içinde ve sonrasında da her sene düzenli olarak İlerleme Raporları sunacağımızı taahhüt ederiz. Söz konusu raporda aşağıdaki öğeler yer alacaktır:

- Kurumun UN Global Compact'e süregelen destek beyanını ve Global Compact ilkelerine yönelik devam etmekte olan bağlılığını ifade eden üst yönetici (CEO) imzalı bir yazı. Bu yazı, UN Global Compact'e sunduğumuz ilk taahhüt mektubundan farklı olacaktır.
- UN Global Compact ilkelerine denk gelen her dört konu alanında (insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele) şirketin uyguladığı (veya uygulamayı planladığı) somut eylemlerin (örn. ilgili politikaların, prosedürlerin ve faaliyetlerin) açıklaması.
- Bu eylemlerin sonuçlarının ölçümleri (örn. hedeflerin ve önceden belirlenen başarı ölçütlerinin hangi seviyede gerçekleştirildiğinin belirtilmesi, bu sonuçların niteliksel veya niceliksel olarak açıklanması). Saygılarımla,



Necmi ODYAKMAZ
SEDAŞ Yönetim Kurulu ve İcra Başkanı



s e d a ş

SAKARYA ELEKTRİK DAĞITIM A.Ş.
GLOBAL COMPACT İLERLEME RAPORU

2020 yılı itibarıyla imzacısı olduğumuz Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin gerekliliklerini tüm çalışmalarımıza yansıtma gayreti içerisindeyiz.

Doğrudan operasyonlarımızda ve faaliyetlerimizdeki etki alanımızda BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nde tanımlanan 10 ilkeye uygun süreçler geliştiriyoruz.



*“Yaşamın her anına **ENerjimizi**”* katarız mottosuyla sürdürdüğümüz elektrik dağıtım faaliyetinde her gün 1,9 milyon müşteriye, 3,7 milyon nüfusa enerji götürüyoruz. Hayatın bu vazgeçilmez alanında sürdürülebilirlik amaçlarımızı da en iyi şekilde sergilemek için yüksek katma değerli projeler geliştirmeye çalışıyoruz.

YÖNETİM KURULU BAŞKANIMIZIN MESAJI



Paydaşlarımızın dikkatine;

SEDAŞ olarak 2020 yılında imzacı olarak katılım sağladığımız Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesini faaliyet alanımızdaki her sürecimize yansıtma gayreti içerisindeyiz. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesinin İnsan Hakları, İş Gücü, Çevre ve Yolsuzlukla Mücadele alanlarındaki On İlkesini yeniden tasdik ettiğini teyit etmekten mutluluk duyuyorum.

Bu yıl hazırladığımız İlerleme Bildiriminde, Küresel İlkeler Sözleşmesinin ve ilkelerinin şirketimizin iş stratejisine, kültürüne ve günlük operasyonlarına entegrasyonunu sürekli iyileştirmeye yönelik eylemlerimizi ve bu eylemlerin sonuçlarını yansıtıyoruz. Tüm paydaşlarımız için örnek teşkil etmesi ve bilinç kazanılmasına katkıda bulunabilmek amacıyla bu bilgiyi ana iletişim kanallarımızı kullanarak paydaşlarımızla paylaşmayı taahhüt ediyoruz.

Saygılarımızla,

Necmi ODYAKMAZ

Yönetim Kurulu ve İcra Başkanı

HAKKIMIZDA

Sakarya, Kocaeli, Bolu ve Düzce illerini kapsayan 19 bin 500 km²'lik görev bölgesinde elektrik dağıtım faaliyetlerini yürüten SEDAŞ'ın kurumsal kökenleri 1950'li yılların başında Etibank'a bağlı olarak kurulan Adapazarı Trafo İndirici Merkezi'ne kadar uzanmaktadır. Bölgenin sanayi yoğun yapısı nedeniyle Türkiye elektrifikasyon şebekesinin gelişiminde önemli roller üstlenen SEDAŞ, 2008 yılında gerçekleşen özelleştirme kapsamında; 11 Şubat 2009 tarihinde Akkök-CEZ Konsorsiyumu olan AKCEZ Enerji Yatırımları Sanayi ve Ticaret A.Ş. tarafından devralınmıştır.

"Yaşamı odağına alarak paydaş beklentilerini aşan, yenilikçi ve öncü bir enerji şirketi olmak" vizyonu; faaliyetlerine bölgesindeki tüm tüketicilere kesintisiz ve kaliteli elektrik hizmeti sağlama amacıyla yön veren SEDAŞ; 1714 çalışanı, nitelikli ve deneyimli insan kaynağının yanı sıra son teknolojik gelişmeler ışığında yapılandırılmış teknik altyapısıyla enerji sektöründe önemli bir rol üstlenmektedir. Sağlam ortaklık yapısı sayesinde kurumsal gelişimini aralıksız sürdüren SEDAŞ, sektör ortalamasının hayli altında olan kayıp/kaçak oranı, dağıtım faaliyetlerinde izlediği yenilikçi, modern işletmecilik anlayışı ve gerçekleştirdiği yatırımlarla faaliyet bölgesine yüksek değer katmaktadır.

Müşteriyi odağına alan hizmet anlayışla, Müşteri Hizmet Merkezleri'nin yanı sıra Çağrı Merkezi kanalını da etkin şekilde kullanan SEDAŞ; çağa ayak uydurarak dijital dünyada da hızlı ve güvenli hizmet için online iletişim kanallarını gün geçtikçe çeşitlendirmektedir. Whatsapp hattı, SEDAŞ Mobil uygulaması ve Web-chat hizmetleri ile müşterilerine 7/24 erişilebilir hizmet sunmaktadır.

Etkin bir şekilde sürdürülen Araştırma ve Geliştirme çalışmaları ile hem enerji sektöründe hem de şirket bünyesinde yenilikçi uygulamaları hayata geçirmeyi amaç edinen SEDAŞ; şu ana kadar birçok AR&GE projesi yürütmüştür. İş Sağlığı ve Güvenliği'nden akıllı şebekelere kadar bir çok alanda sürdürülen AR&GE çalışmalarında; dijital çağın beraberinde getirdiği yapay zeka, artırılmış gerçeklik gibi teknolojilerden de yararlanılmaktadır.

Sürdürülebilirlik ve sosyal sorumluluk konularında da inisiyatif alan ve bu yaklaşımını tüm iş süreçlerinde sergileyen SEDAŞ; Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları doğrultusunda sosyal, çevresel ve ekonomik boyutta çalışmalar sürdürmektedir. Sürdürülebilirlik taahhüdünü Global Compact üyeliği ile güçlendiren şirketin sürdürülebilirlik hedefleri kapsamında geleceğe dönük çalışmaları her yıl artarak devam etmektedir.

MİSYON

HAYATA DEĞER KATAN ENERJİYİ İNSANA VE
ÇEVREYE DUYARLI BİR ŞEKİLDE ULAŞTIRIYORUZ



VİZYON

YAŞAMI ODAĞINA ALARAK PAYDAŞ BEKLENTİLERİNİ AŞAN,
YENİLİKÇİ VE ÖNCÜ BİR ENERJİ ŞİRKETİ OLMAK

İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI

SEDAŞ, çalışanlardan aldığı enerji ile karşılıklı güven ve saygının hakim olduğu, farklılığın zenginliğe dönüştüğü bir şirket olmayı hedefler.

İnsan Kaynakları politikamızın temeli; çalışanlara hak ettiği değerin verildiği, çalışanların performansını artıracak öğrenme ve gelişim olanakları için fırsat eşitliğinin sunulduğu bir ortam yaratarak çalışma barışının sağlandığı, insana, çevreye, topluma, paydaşlara, kaliteye duyarlı, şirketi geleceğe taşıyacak, yasalara bağlı bir çalışan topluluğu oluşturmaktır.

Karşılıklı güven ve saygının hakim olduğu, farklılığın zenginliğe dönüştüğü bir ortam yaratarak, tüm süreçlerimizde yaş, cinsiyet, din, dil, ırk, etnik köken, cinsel yönelim, medeni durum, engellilik hali, hamilelik ve benzer konularda ayrımcılık yapmadan eşit ve adil davranırız.

Tüm insan kaynakları politika ve süreçlerimizi, bu temel prensipleri esas alarak uyguluyoruz.

- Tüm İK süreçlerinde kadın işi erkek işi ayrımı yapmaksızın eşit fırsat sunarız.
- SEDAŞ, birbirine entegre sistemlerin kullanıldığı İnsan Kaynakları uygulamalarını hayata geçirmeye çalışır. İşe alımdan performans yönetim sistemine, gelişimden ücretlendirme ve işten ayrılma sürecine kadar tüm insan kaynakları süreçlerinde çağdaş, birbiri ile bütünleşik iş sonuçlarının üretilmesini sağlayan sistemlerin kullanılmasını hedefler.
- SEDAŞ, işe alım ve yerleştirme sırasında şirket kültür ve değerlerine uygun, pozisyonun gerektirdiği bilgi, beceri, deneyim ve yetkinliklere sahip, şirketi ileriye taşıyacak kadın ve erkek adayların şirkete kazandırılarak şirket strateji ve hedeflerine hizmet edilmesini amaçlar. İşe alım ve yerleştirme süreçlerinde en objektif kararın verilmesini destekleyecek çağdaş değerlendirme sistemleri kullanılarak doğru işe doğru insan seçilmesi prensibi ile hareket eder.

- SEDAŞ, yetenekli ve başarılı çalışanları zamanında tespit ederek kariyer gelişimine olanak tanır.
- SEDAŞ kadın erkek tüm çalışanlarına potansiyellerini sergileyebilecekleri yaratıcı ve geliştirici kültürü destekleyen bir çalışma ortamı sunmayı ilke edinerek, gerek mesleki bilgi ve becerilerinin, gerekse kişisel yeteneklerinin geliştirilmesine yönelik eğitim ve gelişim fırsatları sunar.
- SEDAŞ, kurumsal hedeflerin çalışanlar tarafından sahiplenilmesini amaçlayan ve ortak kurum kültürünü güçlendiren bir Performans Yönetim Sistemi uygular. Performans Yönetim Sisteminin çıktıları; gelişim planlama, yetenek yönetimi, kariyer ve yedekleme, ücretlendirme ve ödüllendirme süreçlerinde kullanılır.
- SEDAŞ'ta, eşitlik ve hakkaniyet ilkesine dayalı, yapılan işe göre ücretlendirmeyi esas alan Ücretlendirme ve Yan Hak modeli uygulanır.
- SEDAŞ'ta iletişimin ve çalışanların katılımının özendirildiği bir yönetim sistemi uygulanır. Çalışanların yönetime katılımı, yıllık hedef belirleme, performans değerlendirme toplantıları, öneri sistemi ve şirket bünyesinde yapılan toplantılar ve diğer iç iletişim etkinlikleri ile sağlanır.

İnsan Kaynakları Politikamızın Unsurları:

- Herkes için eşit fırsat tanımak.
- Doğru işe doğru insanı seçmek ve yerleştirmek.
- Ücret ve yan haklarda adil olmak.
- Zamanında tanımak ve takdir etmek.
- Zamanında ve doğru iletişim kurmak.
- Başarıya bağlı değerlendirme yapmak.
- Çalışma barışının sürekliliğini sağlayarak işbirliği içinde çalışmak.
- Motivasyon ve bağlılık yaratarak verimliliği artırmak.

İNSAN HAKLARI VE ÇALIŞAN HAKLARI POLİTİKASI

SEDAŞ İnsan Hakları ve Çalışan Hakları Politikası, şirketimiz tarafından İnsan Haklarına gösterilen saygıyı ifade etmektedir.

Bu politika ile esas olarak amaçlanan, insan onurunu temel alarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi ile bu ilkeler doğrultusunda faaliyetlerin gerçekleştirilmesidir. Bu kapsamda, SEDAŞ Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) ve Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi (UN Women) ortaklığında 2010 yılında oluşturulan WEPs platformu tarafından belirlenen; "Kadının Güçlenmesi Prensipleri"ni (WEPs), imzalayarak ırk, dil, din ve cinsiyet ayrımına bakılmaksızın; tüm çalışanlarına eşit fırsatlar sağlama ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikalar oluşturma yönünde taahhüt vermiştir. SEDAŞ ayrıca imzalamış olduğu Toplu İş Sözleşmesi'nde, kadın erkek eşitliği ile birlikte çevre ve engellilere yönelik sorumluluklarının da yer aldığı aşağıdaki maddeleri ekleyerek topluma ve insan haklarına verdiği önemi vurgulamaktadır.

a) Çevre: İşveren, yürütmekte olduğu temel faaliyetlerinin, çevreye olumsuz etkileri olmaması için, topluma ve insanlığa karşı sorumlulukları konusunda öncü olarak duyarlı bir şekilde hareket eder ve mevzuatın gerektirdiği tüm önlemleri alır. Bu kapsamda, kaynakların etkin kullanımı, çalışanların bilinçlendirilmesi ve duyarlılığının artırılması ile faaliyetlerin çevreye etkilerinin tespiti ve gerekli önlemlerin alınması konularında adımları atmayı, çalışanlardan gelen bildirim ve önerileri öncelikli olarak ele almayı taahhüt eder.

b) Kadın Erkek Eşitliği: İşveren, cinsiyet nedeniyle ayrımcılık yapılmasına asla izin vermez. Gerek çalışanlar, gerekse adaylar için; kadınlar ve erkekler arasında ücret ödenmesi, işe alım, kariyer gelişimi, bireysel gelişim süreçlerini de içerecek şekilde tüm süreçlerde fırsat eşitliğini temin eder. Bu konuyla ilgili çalışanların bilinç ve duyarlılığının artırılmasına yönelik adımlar atar.

c) Engellilerin İş Hayatına ve Topluma Kazandırılması: İşveren, işyerinde, çalışanlar arasında engellilik nedeniyle ayrımcılık yapılmasını kabul edilemez bir ilke olarak benimser.

Engelli çalışanlara, durumlarına ve niteliklerine uygun bir iş verir. Tüm faaliyetlerinde engelli bireyler gözetilerek hareket edilir. İşveren, işyerinde çalışan engelli çalışanların verimli çalışabilmeleri için gerekli fiziksel imkanları sağlamakla ve sürdürülebilir olması adına gözden geçirmekle yükümlüdür. Engelli çalışanların toplumda daha etkin rol almaları adına attıkları adımları destekler.

d) Adil Çalışma Ortamının Oluşturulması: İşveren, işyerinde, çalışanlar için adil bir çalışma ortamının oluşturulmasını ve sürdürülmesini en önemli önceliklerden birisi olarak kabul eder. Bu doğrultuda; çalışanlar arasında, ırk, dil, din, mezhep, milliyet, renk, cinsiyet, siyasal ve diğer fikir yahut düşünceleri, felsefi inanç, milli veya sosyal köken, doğum, ekonomik ve diğer toplumsal konumları yönünden ayırım yapılmasına ya da ayrıcalık tanınmasına müsaade etmez. İşveren çalışanların özlük haklarının tam ve doğru biçimde kullanılmasını sağlar, çalışanlara dürüst ve adil yaklaşır. Ayırımçı olmayan güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı taahhüt eder.

SEDAŞ' ın diğer öncelikli amaçlarından bir tanesi de "İnsan Hakları" na gösterdiği önem ve saygı ile öncü bir rol üstlenerek topluma bu alanda örnek olmaktır. Şirketin insan haklarının desteklenmesine ilişkin tüm çalışanlarca benimsenmiş bir kültüre sahip olması ve buna ilişkin uygulamaların zamanla daha da güçlenerek şirket dışında tüm iş ortaklarımıza ve topluma örnek olması amaçlanmaktadır.

Politikayı desteklemek amacıyla, insan haklarına saygı duyulan bir ortam tesis edilmesi ve insan haklarını gerek doğrudan gerekse dolaylı olarak ihlal eden faaliyet ve eylemlere iştirak edilmesinin önlenmesi için gerekli çalışma usulleri oluşturulmuştur.

SEDAŞ başta Anayasa olmak üzere İş Kanunu ile birlikte iş hayatını düzenleyen tüm özel hukuk gereklilikleri ile Türkiye'nin taraf olduğu Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel ilkeleri ve ülkemizin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerin gereklerini yerine getirmek için azami gayret ve özveride bulunmaktadır.

FIRSAT EŞİTLİĞİ POLİTİKASI

Karşılıklı güven ve saygının hakim olduğu, farklılığın zenginliğe dönüştüğü bir ortam yaratarak, tüm süreçlerimizde yaş, cinsiyet, din, dil, ırk, etnik köken, cinsel yönelim,

medeni durum, engellilik hali, hamilelik ve benzer konularda ayrımcılık yapmadan eşit ve adil davranırız.

Her türlü tacize karşı durur ve asla taviz vermeyiz.

Tüm insan kaynakları politika ve süreçlerimizi, bu temel prensipleri esas alarak uygularız.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ POLİTİKASI

SEDAŞ' ta iş güvenliği kültürünün sürdürülebilir ve nitelikli gelişimi için İSG ilkelerine uymak ve insan kaynağımızı korumak öncelikli görevimizdir.

- SEDAŞ olarak, elektrik enerjisine sürdürülebilir erişimi sağlamanın yolunun güvenli bir şebeke yaratmaktan geçtiğine inanır, bu amacı gerçekleştirmek için İSG mevzuatı ve imza attığımız tüm gerekleri yerine getiririz.
- Çalışanlarımız, yüklenicilerimiz, müşterilerimiz ve varlıklarımızla etkileşimi olan tüm paydaşlarımızın maruz kaldığı İSG risklerini değerlendiririz. Risk kontrol önlemlerini hayata geçirirken, proaktif bir yaklaşımla tehlikeleri kaynağında yok eder, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeyi hedefleriz.
- Kurduğumuz İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi'ni uygular, İSG performansımızı periyodik gözden geçirmelerle izleriz. Performans izleme sonuçlarımıza göre gelişim alanlarımızı belirler, uyguladığımız gelişim planlarıyla kurumsal İSG performansımızın sürekli iyileşmesini güvence altına alırız.
- Bu politikadaki prensiplere uygun çalışılmasını sağlamak üzere çalışanlarımızın ve şirket adına çalışanların İSG bilincini artırmayı ve paydaşlarımızla iletişim kurmayı görevimiz kabul ederiz.
- Faaliyet alanımız içerisindeki çalışma ortamlarının tehlike, risk ve fırsatları da göz önünde bulundurarak, çalışanlarımızın yaralanmasını ve sağlığının bozulmasını engellemek amacıyla güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarını oluştururuz.
- Çalışanların ve çalışan temsilcilerinin İSG yönetim sisteminin tüm aşamalarında aktif katılımlarını ve gerekli tüm hususlarda kendilerine danışılmasını sağlarız.

KALİTE POLİTİKASI

Müşteri odaklı ve enerji sektöründe model bir şirket olma vizyonumuz doğrultusunda;

- SEDAŞ tarafından ve SEDAŞ adına yürütülen tüm faaliyetlerde, hizmet verdiğimiz her noktada müşterilerimize kesintisiz, kaliteli, güvenli, güvenilir ve sürdürülebilir elektrik enerjisi sağlayarak müşteri memnuniyetini artırmayı,
- Süreçlerimizdeki verimliliği çalışanlarımızla iş birliği içerisinde artırarak tüm faaliyet sonuçlarımızı sürekli iyileştirmeyi,
- Yürüttüğümüz faaliyetlerimizde Enerji Piyasası Kanunu, İkincil Mevzuat ve diğer tüm yasa, yönetmelik ve standartlara uymayı,
- Çalışanlarımızı teknik ve davranışsal yetkinliklerini artırıcı faaliyetlerle sürekli geliştirmeyi taahhüt ederiz.

ÇEVRE POLİTİKASI

Çevre Politikamızın özünde “insana ve yaşadığı çevreye saygı” bulunmaktadır. Amacımız kaliteli ve sürekli hizmet ile müşteri memnuniyetini sağlarken çevresel kirlenmeyi önlemektir.

Bu amaç doğrultusunda SEDAŞ tarafından ve SEDAŞ adına yürütülen tüm faaliyetlerimizde;

- Çevre ile ilgili uymakla yükümlü olduğumuz tüm mevzuatlara ve imza attığımız tüm gerekliliklere uygun şekilde faaliyet göstermeyi,
- Faaliyetlerimiz sonucu oluşan atıklarımızı azaltmayı, mümkün olmayan durumlarda ise atıklarımızın doğaya zarar vermeyecek şekilde bertarafını sağlayarak doğal kaynakları korumayı,
- Mevcut varlıklarımızda yapılacak değişikliklerde veya yeni yatırımların planlanmasında çevre faktörünü göz önünde bulundurmayı,

- Çevre bilincini arttırmak için çalışanlarımıza, şirket adına çalışanlara eğitimler vermeyi, paydaşlarımızla iletişim kurmayı, çevre ile ilgili iyi uygulamaları paylaşmayı ve yaygınlaştırmayı,
- Faaliyetlerimiz esnasında ortaya çıkabilecek çevre etki ve boyutlarını belirleyip kaynağında önlem almayı,
- Çevre için amaç ve hedefler koyarak, performansımızı değerlendirmeyi, sürekli iyileştirmeyi ve geliştirmeyi taahhüt ederiz.

İŞ ETİĞİ İLKELERİ

SEDAS, tüm iş süreçlerinde ve ilişkilerinde İş Etiği İlkelerine bağlılığı ön koşul sayar ve kurumsal kültürünün temel taşlarından biri olarak görür.

Sedaş İş Etiğinin tabi olduğu genel ilkeler aşağıda belirtilmektedir.

Dürüstlük, Güven ve Eşitlik

- Şirketin iş ilişkisi içinde bulunduğu bütün kişiler ve kurumlar ile güvene, dürüstlüğe ve istikrara bağlı iletişimlerin geliştirilmesi esastır.
- Şirket içi veya dışı ilişkiler ve süreçlerde dürüstlük ve güven ilkeleri esastır.
- Şirket çalışanlarına sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı ve eşit fırsatlar içeren kariyer gelişimi sağlamaktadır.
- Şirket çalışanlarına karşı ayrımcılıkta bulunmaz, onlara eşit ve adil davranır.
- Çalışanlar, ilişki içinde bulundukları diğer çalışanlara veya üçüncü taraflara karşı rahatsızlık verici veya taciz edici davranışlarda bulunmazlar.

Sorumluluk

- Şirket; müşterilere, çalışanlara, tedarikçilere, iş ortaklarına, rakiplere, doğaya ve topluma karşı sorumluluklarını yerine getirmeye dikkat etmektedir.

- Çalışanlar kendi inançlarını, dünya görüşlerini ve siyasi değerlendirmelerini, işyerinden ve yerine getirecekleri görevlerden ve sorumluluklardan kesin bir şekilde ayırırlar
- Çalışanlar, Şirketin isim ve saygınlığını güçlendirerek korumaktan, kaynaklarını verimli kullanmaktan sorumludur. Bu sorumluluğa zarar verebilecek, şirketi zor duruma düşürecek görünüm, davranış ve eylemden sakınırlar.
- Çalışanlar, görevlerini yerine getirirken tükettiklerinden fazlasını üretmek ve tasarruf etmek bilinci ve sorumluluğuyla hareket ederler.
- Şirket faaliyetlerinde yaratılan değerın ülke ve toplumla paylaşılmasına önem verilir. Bu çerçevede yapılan bağışlar ve destek olunan sosyal sorumluluk projeleri kamuya duyurulur.

Gizlilik

- Şirkete, çalışana ve müşteriye ilişkin ticari ve şahsi tüm bilgilerin gizliliğı ve mahremiyeti esastır.
- Çalışanlar; Şirket, diğer çalışanlar ve paydaşları hakkındaki kamuya açık olmayan özel bilgilerin gizliliğinin bilincindedir ve bunları saklamak zorundadır. Bu tür bilgiler yalnızca işin ve görevin gerektirdiğı profesyonel amaçlarla yasa ve mevzuata uygun olarak kullanılır ve sadece konuyla ilgili yetkili kişilerle paylaşılır.
- Çalışan yaptığı görevle ilgili olsun veya olmasın öğrendiğı sırları, gizli bilgileri, fikri mülkiyet haklarına tabi bilgileri veya bunlara ilişkin belgeleri aile üyeleri dahil olmak üzere şirket dışında yetkili olmayan kişilere veya makamlara veremez veya açıklayamaz. Bu yükümlölük çalışanların Şirket ile ilişkisinin sona ermesi halinde de devam eder.

Çıkar Çatışması

- Çalışanlar, çıkar çatışmasından uzak durarak görevlerini hesap verebilirlik ve şeffaflık ilkeleri doğrultusunda yürütürler.
- Bireysel çıkarlar ile Şirket veya ilişkili kişi ve kurumların çıkarlarının çatışabileceğı durumlar gözetilir ve önlenir.

- Çalışanlar görevleriyle doğrudan yahut dolaylı surette ilgisi bulunan taraflarla hiçbir kişisel borç-alacak ilişkisine girmez, sağlanan hiçbir menfaati kabul etmez, şirket adını kişisel çıkar sağlamak amacıyla kullanmaz.
- Çalışanlar görevlerini yerine getirirken, kurumun öz çıkarlarını her şeyden üstün tutar, kurum kaynaklarını veya itibarını kullanarak şahsına ya da yakınlarına çıkar sağlamak anlamına gelebilecek her türlü eylem ve davranıştan kaçınır.
- Çalışanlar üçüncü şahıslarla işlerini yürütürken, rüşvet vermez veya almaz. Maksudı aşan değerde ağırlamada bulunulmaz, hediye vb. kabul edilmez ve verilmez.

Yasalara ve Düzenlemelere Uyum

- Şirket faaliyetlerini Etik İlkeler, kanun, yasa, mevzuat ve düzenlemelere uygun olarak, sürdürülebilirlik anlayışıyla, çevreye saygılı, doğal hayata ve kamu sağlığına duyarlı şekilde yürütür. Çalışanlar da bu ilkeler ışığında hareket eder.
- Şirket ve çalışanları serbest ve adil rekabeti zedeleyici her türlü davranıştan kaçınır. Etkin bir şekilde, sadece yasal ve etik olan alanlarda rekabet eder, haksız rekabetten kaçınılarak iş hayatında âdil rekabetçi yapıya hizmet eden girişimler desteklenir ve cesaretlendirilir.

Defter ve Kayıt Tutma

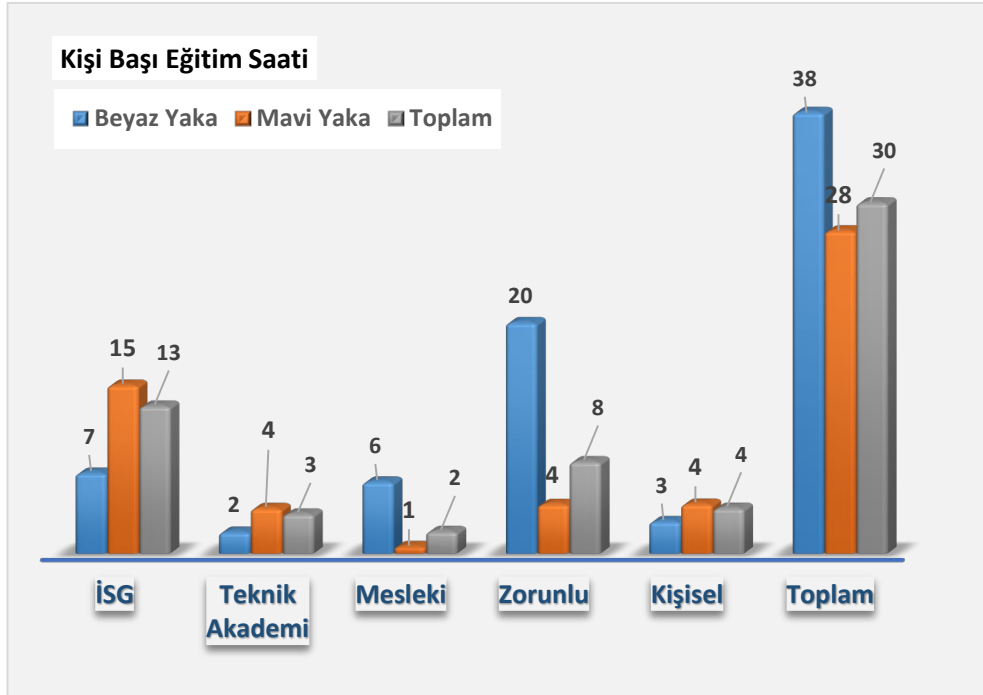
- Şirket defterlerinin ve kayıtlarının doğru ve eksiksiz tutulması esastır.
- Şirket tarafından kamuya açıklanacak ve yetkili mercilere sunulacak her türlü rapor, sunum, mali tablo ve dipnotlar yasalara, mevzuata, Şirket içi düzenlemelere ve Etik İlkelere uygun olarak zamanında, eksiksiz, doğru, anlaşılır ve şeffaf olarak hazırlanır ve saklanır.

YETENEK YÖNETİMİ ve ORGANİZASYONEL GELİŞİM

EĞİTİM VERİLERİ



İNSAN KAYNAKLARI PROJELERİ



STARGATE

İnsana yakışır iş ve ekonomik büyüme ilkesi çerçevesinde adil ücret ve haklar; sağlık & güvenlik uygulamaları ve eğitimler ile sağlamakta ve sürekli geliştirilmektedir.

Yapılandırılmış bir yetenek programı olan « Stargate» ile Sakarya, Kocaeli, Bolu, Düzce ve Gebze bölgelerinde eğitim veren üniversitelerin Elektrik veya Elektrik- Elektronik Mühendisliği bölümlerinde eğitimlerine devam eden son sınıf veya yüksek lisans öğrencilerine, SEDAŞ dağıtım süreçlerinde yer alarak enerji sektörünü tanıma fırsatı ve istihdam olanağı sağlanmaktadır.

2020 yılında Stargate projesine dahil olan 8 mühendis adayından 7'si SEDAŞ'ta tam zamanlı olarak işe başlamıştır.

Proje 2021 yılında 10 adayla devam etmektedir.

YANSIMA

Çalışan yetkinliklerinin açığa çıkarılması için tasarlanan “ Yansıma” mentorluk programı, “mentorluk” ve “tersine mentorluk” olarak iki ayrı kısımdan oluşmaktadır.

Mentorluk programında yöneticilerin mentee olarak belirlenen çalışanlara şirket politikaları, kurum gereklilikleri, çalışma stratejileri ve kariyer yönlendirmeleri gibi konularda ışık tutmaları hedeflenmektedir. Tersine mentorluk programındaysa genç çalışanlar ve üst düzey yöneticiler bir araya gelerek, deneyim aktarımı, iş birliği ve bilgi paylaşımı gerçekleştirilmektedir.

ESNEK ÇALIŞMA SAATLERİ

Verimliliği ve motivasyonu artırmak için esnek çalışma saatleri projesi devreye alınmış; proje kapsamında çalışanlara çalışma zamanları, mekan ve kariyer molası anlamında farklı seçenekler sunulmuştur.

TAMAMLAYICI SAĞLIK SİGORTASI

Sağlığım Tamam Sigortası kapsamında tüm çalışanlarımız tamamlayıcı sağlık sigortası kapsamına alınacak şekilde planlama yapılmıştır.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

SEDAŞ, mevcut olan OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği yönetim sistemini bir adım öteye taşıyarak ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemini almaya hak kazanmıştır. Bu sistemle Şirketimiz; iş sağlığı ve güvenliği risklerini belirleyerek aldığı önlemlerle asgari seviyeye indirebilen, yasalara uyan, hedeflerini yönetim programları ile hayata geçiren, acil durumlara hazır, performansını izleyen, izleme sonuçlarını iyileştirme faaliyetlerini başlatmak için kullanan, faaliyetlerini denetleyen, yaptıklarını gözden geçiren ve dokümente eden bir kuruluş olarak iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine verdiği önemi göstermektedir.

ISO 45001 in getirdiği yenilikler çerçevesinde İSG Politikası tüm gereksinimlerin karşılanması amacı ile revize edilmiş ve tüm taraflar ile paylaşılmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliğinin tüm işlemlerinin takip edilebilmesi, sorgulanabilmesi ve raporlanabilmesi için İSG Yazılımı kullanılmaya başlanmıştır.

Şirketimizde psikolojik danışmanlık ve rehberlik kapsamında “Çalışan Destek Programı” ile çalışanlarımızın ve aynı evi paylaşan aile bireylerinin yararlanabildiği, kişi üzerinde stres yaratabilecek ve araştırma ihtiyacı hissedebileceği her alanda konusunun uzmanları tarafından 7/24 verilen danışmanlık ve bilgilendirme, uzmanlar tarafından ihtiyaç görülmesi halinde yüz yüze psikolojik destek hizmeti verilmesi sağlanmıştır. Program kapsamındaki hizmetle şu şekildedir:

Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik,

Tıbbi Danışmanlık ve Bilgi Hizmetler,

Bel Boyun Sırt Ağrıları ve Ofis Ergonomisi,

Mali Bilgi, Hukuki Bilgi, Sağlıklı Beslenme Danışmanlığı, Sosyal Yaşam / Genel Bilgi Hizmetleri,

Yenidoğan Bakım Bilgi Hizmetleri,

TeknoDestek,

Veteriner Danışmanlığı



Çok tehlikeli bir iş alanında faaliyet gösterirken; alınan önlemler, eğitimler ve uygulamalar ile “0” iş kazası hedefi gerçekleştirilmiştir.

PANDEMİ ÖNLEMLERİ

Pandemi döneminde çalışanların ve paydaşların olası risklerden korunması için toplam 3,4 milyon TL harcama yapılmıştır.

Dünyada değişen sağlık koşulları fırsata çevrilmiş olup, pandemi süreci etkin bir şekilde yönetilmiştir.

Üst Yönetimin katılımı ile pandeminin seyrinin takip edildiği ve Şirket içinde alınacak önlem ve uyulacak kuralların belirlendiği haftalık Acil Eylem Planı toplantıları yapılmıştır.

Çalışanların sağlığını korumak amacı ile vakalar titizlikle takip edilmiş ve gerektiğinde temaslı çalışanların izole edilmesi sağlanmıştır. Sağlık birimleri sürekli olarak aktif vakaları ve yakın temaslı çalışanları gözlem altında tutmuştur.

Belirli periyotlar da bina ve araç dezenfeksiyonları yapılmış, çalışanların kişisel hijyen ürünlerine düzenli ve yeterli şekilde ulaşımı sağlanmıştır. Sık aralıklarla çalışanlar SMS, e-mail, broşür, afiş ve video içerikleriyle bilgilendirilmiştir. İlgili bakanlıklar tarafından yayınlanan genelgeler takip edilerek gerekli tüm önlemler alınmış ve çalışanların bu önlemlere uyumu sağlanmıştır.

Çalışanların sağlığını korumak için pandeminin koşulları göz önünde bulundurularak kademeli şekilde evden çalışma yöntemine gidilmiştir.

Çalışanların zorunlu İSG eğitimleri uzaktan eğitim şeklinde titizlikle düzenlenmiştir.

Şirket binalarında ateş ölçümü ve HES kodu ile giriş işlemi yapılmıştır.

Pandemi kapsamında müşterilerimizin ve çalışanlarımızın sağlığı için düzenli dezenfektasyon dışında Müşteri Hizmetleri Merkezlerinde; teması önlemek için seperatör kullanımı, ortam havasının temizliği için hava temizleyici ve güvenlik için HES kodu ile işlem yapılmaya başlanmıştır.

Şirket içerisinde yüz yüze toplantılar zorunlu olmadıkça online olarak yapılmıştır. Toplantı odaları için olabilecek maksimum kişi sayısı belirlenmiş ve tüm taraflara bilgilendirme yapılmıştır. Ayrıca toplantı odalarına havayı temizlemek için hava temizleyiciler monte edilmiştir.

Ziyaretçi girişleri kısıtlanarak zorunlu hallerde gerekli önlemler alınarak hem ziyaretçilerin hem de çalışanların sağlığı ve güvenliği korunmuştur.

Odalarda ve araçlarda bulunabilecek çalışan sayısı belirlenerek tüm çalışanlar bilgilendirilmiştir.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK VE SOSYAL SORUMLULUK



FORGET THE GENDER

Toplumsal cinsiyet eşitliği projemiz «**Forget the Gender**» ile cinsiyet, ırk, dil, din ayrımı olmaksızın tüm çalışanlarımıza eşit fırsatlar sunulmaktadır. Proje kapsamında Birleşmiş Milletler Kadının Güçlendirilmesi İlkeleri'ni (WEPs) imzalayarak önemli bir adım atılmıştır.

Ekim 2019'da «Forget the Gender» adıyla yapılandırılmış bir proje haline getirilen «Toplumsal Cinsiyet ve Fırsat Eşitliği» Projesi ile kadınların iş gücüne katılımı, kadınların kariyer olanaklarının geliştirilmesi, çalışma hayatının tüm kesimlerinde bilinç ve duyarlılığın artırılması ve sosyal etki yaratılmasını amaçlanmaktadır.

- SEDAŞ; WEPs İmzacısı olarak çalışmalarını **Kadının Güçlenmesi Prensiplerinde** belirlenen 7 madde çerçevesinde yürütmeyi taahhüt etmiştir.
- Proje Kapsamında Şirketimizin Fırsat Eşitliği politikası oluşturulmuştur.

- TESİŞ ile yapılan Toplu İş Sözleşmesi'ne «Kadınlara Fırsat Eşitliği» sağlanması yönünde aşağıdaki madde eklenerek kadın çalışanların Elektrik Dağıtım alanında istihdamının arttırılması hedeflenmiştir.

«Kadın Erkek Eşitliği: İşveren, cinsiyet nedeniyle ayrımcılık yapılmasına asla izin vermez. Gerek çalışanlar, gerekse adaylar için; kadınlar ve erkekler arasında ücret ödenmesi, işe alım, kariyer gelişimi, bireysel gelişim süreçlerini de içerecek şekilde tüm süreçlerde fırsat eşitliğini temin eder. Bu konuyla ilgili çalışanların bilinç ve duyarlılığının artırılmasına yönelik adımlar atar.»

- Yönetim Kurulu'nda kadın üye sayısı arttırılmış ve %33,3 kadın üye oranına ulaşılmıştır.
- SEDAS' ta yönetici seviyelerdeki kadın çalışan oranı % 22'dir.
- İşe alımlarda Kadın-Erkek ayrımcılığının önüne geçilmesi adına; doldurulan CV'lerde cinsiyet kutucuğu kaldırılmış ve mülakatta sorulmaması gereken, ayrımcılık içeren sorular ile ilgili olarak İnsan Kaynakları çalışanları ve diğer yöneticiler bilgilendirilmiştir.
- Kadın çalışanlarımız annelik iznine çıktığında süreçten kopmamaları adına isteklerine bağlı olarak sürekli bilgilendirilmeleri sağlanmıştır.
- Annelik iznine 5 gün eklenmiş ve doğum sonrasında kadın çalışanlara uzaktan çalışma imkânı sağlanmıştır.
- 4 Kadın, 4 Erkek çalışandan oluşan 8 kişilik Fırsat Eşitliği Komitesi oluşturulmuştur.
- Komite çalışmalarında; çeyreklik ve yıllık planlar belirlenmekte, alınacak aksiyonlar tanımlanıp koordinasyonu sağlanmakta ve projenin şirket içerisinde ve toplumda yaygınlaştırılması için çalışmalar yapılmaktadır.
- Meslek Lisesi Ziyaretleri gerçekleştirilerek; öğrencilere fırsat eşitliği konulu sunumlar yapılmıştır.
- Kız öğrencilere mentorlük desteği sağlanmıştır.
- Stajyer seçimlerinde %50 kız, %50 erkek öğrenci seçimi yapılarak eşit imkân sağlanmıştır.
- Kariyer günlerinde ve fuarlarda proje aktarılarak bilinirliği arttırılmıştır.
- Gönüllülerden oluşan çalışan grubuna Eğiticinin Eğitimi verilerek sonrasında eğitimlerin şirket içerisinde ve sürekli olması sağlanmıştır.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi	
Eğitici Eğitimi Alan Çalışanların Sayısı	15
Toplam Eğitim Alan Çalışan Sayısı	412
Dış Kaynaklı Eğitimlerin Süresi (saat)	589
İç Eğitimlerin Verdiği Eğitimlerin Süresi (saat)	288

- Her alanda eşitlik sağlanması için dilde eşitlik çalışması gerçekleştirilmiş promosyonel materyaller ile farkındalığın artırılması hedeflenmiştir.

- 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü'nde uluslararası platformlarda « Cinsiyet Eşitliği» konusunu çalışan kadınlarla Fırsat Eşitliğinde küresel uygulamalar ve etkileri üzerine genel katılıma açık bir webinar düzenlenmiştir.



Türkiye Cumhuriyeti Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı himayelerinde 2021 yılında dördüncüsü düzenlenen Enerji ve Doğal Kaynaklar Zirvesi'nde "Enerjimiz Geleceğimiz" ödülleri kapsamında "Forget the Gender" projesiyle ödüle layık bulundu.





WE GO GREEN

Sürdürülebilir gelişim hedeflerine paralel olarak gezegenimizdeki yaşama olumlu katkıda bulunuyor, kaynakların verimli kullanılması konularında aksiyonlar alınmaktadır.

Kalıcı Organik Kirlenici Madde Stoklarının Bertarafı

Tüm dağıtım trafolarımızdan yağ numunesi alınmış ve PCB analizleri yapılmıştır.

Bu kapsamda hem yasal yükümlülüğümüz yerine getirilmiş hem de çevre ve insan sağlığına neden olabilecek potansiyel bir tehdidin ortadan kaldırılması sağlanmıştır.

SEDAŞ, 4597 trafo ile dağıtım şirketleri arasında projeye en yüksek katılım sağlayan firma olmuştur.

Analiz sonucu	Trafo Sayısı
<=50 ppm (Kullanılabilir)	4583
>50 ppm <500 ppm (Arındırma Sağlanacak)	12
→Arındırma Sağlanan	4
→Bertarafa Gönderilen	7
→Arındırma İçin Planlama Yapılan	1
>=500 ppm (Bertaraf Edilen)	2
TOPLAM	4597

Enerji Verimliliği Bilgilendirme Seansları

Okul ziyaretleri ile öğrenciler enerji verimliliği konusunda bilgilendirilmektedir.

Öğrencilerin yaş aralığı 5-15 arasında değişmektedir.

Seanslar her yıl belirli aralıklarla yapılmaktadır. Pandemi nedeniyle online seanslar düzenlenmiştir.

Bilgilendirme yapılan okul sayısı: **11**

Bilgilendirme yapılan öğrenci sayısı: ~ **750**

Enerji Hatlarında Kuş Koruma Planları

Bölgenin kuş göç yolu üzerinde olması nedeniyle; kuş çarpılmalarını önlemek amacıyla yaklaşık **650** adet direkte **1959** adet izolasyon kapağı kullanılmıştır,

1410 metre iletken izolasyon kaplama malzemesi kullanılmıştır,

Kuşların hatlara konmasını önlemek amacıyla **1065** adet plastik kuşkonmaz kullanılmıştır.

Geleceğe Nefes

Faaliyetlerimizden kaynaklanan karbon salınımını azaltmak için ağaç dikim faaliyetleri planlanmaktadır.

Geleceğe Nefes Kampanyasına katılım sağlanarak 5 ilde 500 fidan dikilmiştir.

Toplu İş Sözleşmesi- Çevrenin Korunması Maddesi

Sürdürülebilirlik alanında ve çevre koruma konusundaki kararlılığımızın bir göstergesi olarak; Toplu İş Sözleşmesi'ne çevre ile ilgili bir madde eklenmiştir.

Dünya Temizlik Günü Aktiviteleri

Dünya Temizlik Günü'nde; farkındalık yaratmak için SEDAŞ gönüllüleri tarafından 2019 ve 2020 yıllarında Adapazarı Merkezinde ve Sapanca gölü kenarında çöp toplama etkinliği düzenlemiştir.

SEPTEMBER PROJESİ

Serebral palsi hastalığına sahip çocuklar için toplumsal farkındalığın artırılmasını amaçlayan ve 2020 yılında 7.cisi düzenlenen "September" projesi kapsamında gönüllü SEDAŞ katılımcıları ile Eylül ayı boyunca her gün en az 10 bin adım atarak serebral palsi ile yaşayan çocukların hayatında pozitif bir etki yaratılması hedeflenmiştir.

Ana faaliyetlerimizden biri olan sayaç okuma esnasında atılan milyonlarca adımı iyilik hareketine dönüştürdüğümüz kampanyada; 1 ay boyunca attığımız 28 milyondan fazla adımla liderlik sıralamasında birinci sırada yer alarak serebral palsi hastalığı hakkında farkındalık yaratılmasına katkıda bulunulmuştur.

