



s e d a ş

**SAKARYA ELEKTRİK DAĞITIM A.Ş.**  
**GLOBAL COMPACT İLERLEME RAPORU**

**Global Compact üyesi olarak, kurumsal kültürümüzün önemli bir parçası olan sürdürülebilir kalkınma anlayışını benimsiyor, geleceğimizi bugünden teminat altına alma idealine katkı sunmaya odaklanıyoruz.**

**BM Global Compact'in 10 ilkesinin ışığında toplumsal cinsiyet eşitliğinden çevreye, insan haklarından iş sağlığı ve güvenliğine kadar tüm alanlarda başarılı uygulamalara imza atıyoruz.**



*Günümüzde artık vazgeçilmez nitelik taşıyan elektriğin güvenli ve sürdürülebilir hizmet anlayışıyla tüketiciyle buluşmasına öncelik veriyoruz. Yaşama değer katan enerjiyi, insana ve çevreye duyarlı bir şekilde ulaştırmayı misyonumuz kabul ediyoruz.*

## YÖNETİM KURULU BAŞKANIMIZIN MESAJI



Değerli paydaşlarımız,

Dünyanın en büyük sürdürülebilirlik inisiyatifi Birleşmiş Milletler Global Compact üyesi SEDAŞ olarak, enerjimizle insana ve çevreye duyarlı bir şekilde hayata değer katma misyonu taşıyoruz. Bu doğrultuda, kurumsal kültürümüzün önemli bir parçası olan sürdürülebilir kalkınma anlayışını benimsiyor, geleceğimizi bugünden teminat altına alma idealine katkı sunmaya odaklanıyoruz.

BM Global Compact'in 10 ilkesinin ışığında toplumsal cinsiyet eşitliğinden çevreye, insan haklarından iş sağlığı ve güvenliğine kadar tüm alanlarda imza attığımız başarılı uygulamalarımızı, bu seneki İlerleme Raporumuz ile sizlere sunmaktan mutluluk duyuyorum. Daha iyi bir yeryüzü için sürdürülebilir kalkınma hedefleri doğrultusundaki ortak çaba ve farkındalığa destek olmaya devam edeceğiz.

Saygılarımızla,

Dr.Necmi ODYAKMAZ

Yönetim Kurulu ve İcra Başkanı

## HAKKIMIZDA

Türkiye'nin lider kuruluşlarından Akkök Holding ve Avrupa'nın önde gelen enerji firmalarından biri olan CEZ a.s. konsorsiyumu ile kurulan AKCEZ Enerji Yatırımları Sanayi ve Ticaret A.Ş. bünyesinde yer alan Sakarya Elektrik Dağıtım A.Ş. Doğu Marmara'da Sakarya, Kocaeli, Bolu ve Düzce illerinde elektrik enerjisi dağıtım faaliyetinden sorumludur.

20 bin km<sup>2</sup>'lik faaliyet alanında 5 bölge müdürlüğü ve bu bölge müdürlüklerine bağlı toplam 21 operasyon merkezinde 3,8 milyon nüfusa 2 milyonu aşan müşteriye elektrik dağıtım hizmeti veren SEDAŞ'ın toplam kurulu gücü 3.775 MVA, eşzamanlı puant gücü ise 1.681 MW seviyesindedir.

Ana faaliyeti olan elektrik dağıtım işinin kesintisiz ve sürdürülebilir bir şekilde devam etmesi için elektrik şebeke yatırımlarını, işletme ve bakım faaliyetlerini yürüten SEDAŞ, bu hizmetlerin yanı sıra, teknik ve teknik olmayan kayıplarla mücadele, genel aydınlatma ve enerji tüketim noktalarında sayaç okuma ve sayaç kalibrasyon hizmetlerini sunmaktadır.

"Yaşamı odağına alarak paydaş beklentilerini aşan, yenilikçi ve öncü bir enerji şirketi olmak" vizyonuyla; kesintisiz enerji için 1714 çalışandan oluşan nitelikli ve deneyimli insan kaynağının yanı sıra son teknolojik gelişmeler ışığında yapılandırılmış teknik altyapısıyla da enerji sektöründe önemli bir rol üstlenmektedir.

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 Güvenliğinden akıllı şebekelere kadar pek çok alanda sürdürülen AR&GE çalışmalarında; dijital çağın beraberinde getirdiği tüm teknolojik gelişim ve yeniliklerden 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 sürdürmeye devam etmektedir. Global Compact imzacı şirketlerinden birisi olan SEDAŞ, sürdürülebilir kalkınma hedefleri doğrultusunda her yıl sorumluluklarını artırarak yerine getirmektedir.

## 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 hâkim 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 hâkim 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. Ayırımcı 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 uyguluyoruz.

## 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 gizliliği 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 gerektirdiği profesyonel amaçlarla yasa ve mevzuata uygun olarak kullanılır ve sadece konuyla ilgili yetkili kişilerle paylaşılır.
- Çalışan yaptığı görevle ilgili olsun veya olmasın öğrendiği 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 çatışabileceği 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. Maksud aşan değerde ağırlamada bulunulmaz, hediye vb. kabul edilmez ve verilmez.

#### **Yasalara ve Düzenlemelere Uyum**

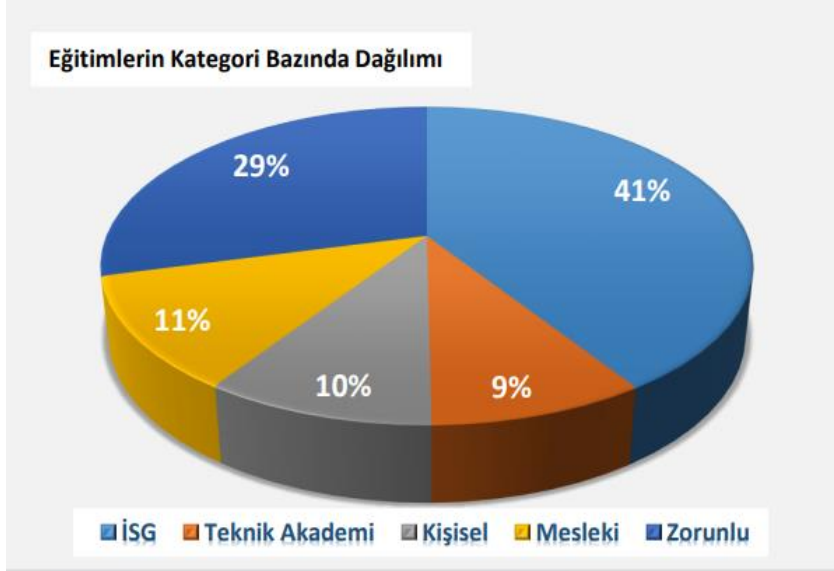
- Şirket faaliyetlerini Etik İlkeler, kanun, yasa, mevzuat ve düzenlemelere uygun olarak, sürdürülebilirlik anlayışıyla, çevreye saygılı, doğal hayata ve kamu sağlığına duyarlı şekilde yürütür. Çalışanlar da bu ilkeler ışığında hareket eder.
- Şirket ve çalışanları serbest ve adil rekabeti zedeleyici 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**

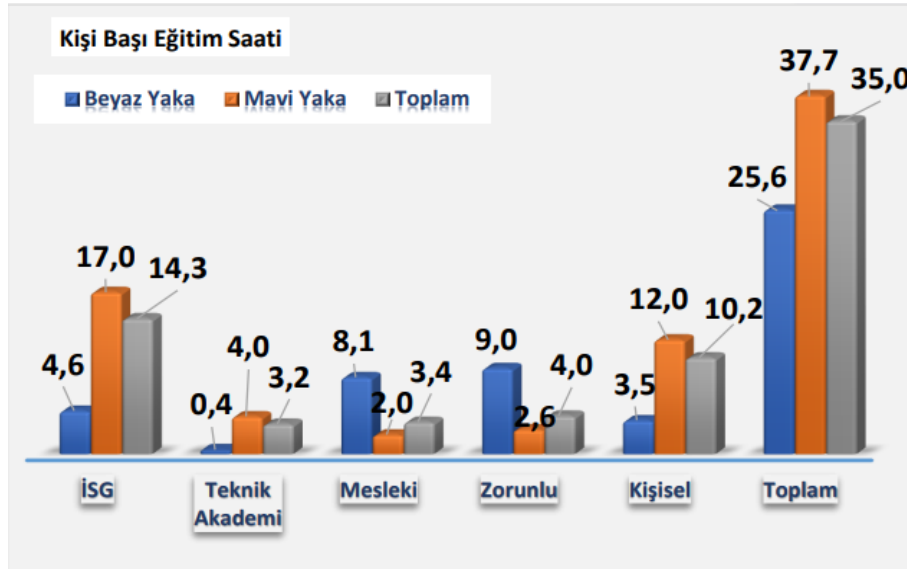
- Şirket defterlerinin ve kayıtlarının doğru ve eksiksiz tutulması esastır.
- Şirket tarafından kamuya açıklanacak ve yetkili mercilere sunulacak her türlü rapor, sunum, mali tablo ve dipnotlar yasalara, mevzuata, Şirket içi düzenlemelere ve Etik İlkelere uygun olarak zamanında, eksiksiz, doğru, anlaşılır 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 İnsan Kaynakları uygulamalarımızı sürdürülebilirlik stratejisine uygun şekilde yürütüyoruz.

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. 2021 yılında ikincisi gerçekleşen program başarı ile tamamlanmıştır.

2021 yılında Stargate projesine dahil olan 10 mühendis adayından 6'sı SEDAŞ'ta tam zamanlı olarak işe başlamıştır.

Proje 2022 yılında 10 adayla devam etmektedir.

## YANSIMA

Çalışan yetkinliklerinin açığa çıkarılması için tasarlanan “Yansima” 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, dijitalleşme, inovasyon vb. konularda ilham verecek bilgi paylaşımı gerçekleştirilmiştir.

## GIFTY MEET

Sürekli gelişim ve çalışma performansının artırılması adına «ileri/geri bildirim» konusunda kültür değişimi yaratmayı hedefleyen bir İK projesidir. Proje ile;

- Çalışan bağlılığı süreçlerinde de öne çıkan ileri/geri bildirim konusunda farkındalık ve kültür değişimi yaratmak,
- Çalışma ortamında iletişim ve güveni artırarak motivasyonu yükseltmek,
- Hayatımızın her anında ileri/geri bildirime yer vermek,
- Değişen koşullar ve beklentiler doğrultusunda bireysel ve şirket hedeflerimize ulaşmamıza yardımcı olacak yetkinliklerimizi geliştirmek hedeflenmiştir.

## **POWER ON DAY**

İşyerindeki motivasyonunu arttırmak, şirket değerlerini içselleştirmek adına tüm çalışanlarla Power On Day adıyla Kıdem Ödülleri organizasyonu gerçekleştirilmiştir.

Ayrıca gerçekleştirilen bu etkinlikte 10/15/20/25 yıllık kıdemi olan çalışanlara Kıdem Ödülleri takdim edilmiştir.

## **ENERJİ ÇALIŞANLARI HAFTASI**

Enerji Çalışanları Haftası kapsamında enerji sektörüne yön ve emek veren SEDAŞ çalışanlarının motivasyonunu artırmaya yönelik mesaj paylaşımları, aktiviteler ve küçük armağanlarla kutlama gerçekleştirilmektedir.

## **ÇAT KAPI**

Proje; SEDAŞ Üst Yönetim Ekibi ve tüm departman yöneticilerinin 21 operasyon merkezine yaptıkları çalışan motivasyonunu artırmaya yönelik ziyaret ve gözlem çalışmalarını içermektedir.

Çat Kapı projesi; yöneticilerin operasyon merkezlerindeki işleyişi daha yakından izlemesi, saha çalışanları ile dirsek teması kurması, operasyon merkezlerindeki ihtiyaçları analiz etmesi ve iyileştirme geliştirmelerinin yapılmasını hedeflemektedir.

## **ÇALIŞAN BAĞLILIĞI ÇALIŞTAYI**

Çalışan deneyimi ve memnuniyetini odağına alan, en büyük yatırımın insana yapılan yatırım olduğu bilinci ile hareket eden SEDAŞ, Çalışan Bağlılığı Çalıştayı gerçekleştirdi. Tüm bölgelerden farklı pozisyonlarda 48 katılımcının yer aldığı çalıştayda, geçmiş dönem çalışan bağlılığı aksiyon gerçekleştirmeleri ve 2020 yılı anket sonuçları paylaşarak, beş ana boyutta yeni dönem perspektifi değerlendirildi.

## **BİZBİZE BULUŞMALAR**

Çalışan bağlılığına odaklanan ve daha iyi bir işveren markası hedefi için karşılıklı görüşlerin açık ve şeffaf bir şekilde paylaşıldığı programda, 5 bölgeden 62 SEDAŞ'lı Üst Yönetim ekibi ile bir araya geldi. Tüm müdür- lükler ve bölgelerden çalışanların katıldığı buluşma boyunca, daha iyi bir çalışma ortamı oluşturabilmek için aksiyon planları oluşturulması adına fikir alışverişi yapılarak aksiyon planları geliştirildi.

## **ÇALIŞAN BAĞLILIĞI ANKETİ**

Dünyanın en iyi çalışan bağlılığı ölçme platformu olan Great Place To Work araştırması ile şirket kültürünü ölçmek, çalışan bağlılığını artırarak en iyi işveren markası inşa etmek hedeflenmektedir. Çalışanların görüşlerini alarak, organizasyondaki gelişim alanlarını tespit etmek için bu yıl da çalışan bağlılığı anketi uygulanmıştır.

## **KADIN ENERJİSİ NEXT**

Kadınları enerji sektörüne çekmek ve kariyer yolunda desteklemek adına Akkök Holding enerji grubu şirketleri olan Akenerji, SEDAŞ ve Sepaş Enerji'nin ortaklaşa yürüttüğü "Kadın Enerjisi" projesi yıl sonunda başlatılmıştır.

SEDAŞ'ın yürüttüğü Kadın Enerjisi Next etabında; holding enerji grubu çalışanlarının, 7. ve 8. sınıf ile 11. ve 12. sınıfta okuyan kız çocukları lise ve üniversite tercihlerinde elektrik bölümlerinde eğitim almaları için teşvik edilmektedir. Katılım sağlayan kız öğrencilere; saha gezileri, uygulama- malı teknik eğitimler ve mentorluk yoluyla gelişim imkanları sunulmaktadır. Lise ve üniversitede elektrik, elektrik-elektronik bölümlerini seçen ve kaydolan kız öğrencilerine eğitim hayatları boyunca burs imkânı sağlanmaktadır. Böylelikle enerji sektöründe kadın sayısının artırılması ve görünürlüğünün sağlanması hedeflenmektedir.

## **ESNEK ÇALIŞMA SAATLERİ**

Verimliliği ve motivasyonu artırmak için esnek çalışma saatleri projesi devreye alınmış; proje kapsamında çalışanlara çalışma zamanları, mekân 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

Şirketimiz, mevcut ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin gerekliliklerini yerine getirmekte ve uygulamaktadır. Bu kapsamda yapılan denetimlerden başarı ile çıkmış ve sistematik şekilde İSG farkındalığı ve kültürünün gelişmesi için faaliyetlerine devam etmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliğinin tüm işlemlerinin takip edilebilmesi, sorgulanabilmesi ve raporlanabilmesi için kullanılan İSG Yazılımının aktif kullanımı sağlanmış ve İBYS entegrasyonu yapılmıştır.

Şirketimizde psikolojik danışmalık 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 devam etmiştir. Bunun yanında pandemi nedeni ile kapanma veya evden çalışma dönemlerinde, çalışanlara evde kal bültenleri ile hayatlarını kolaylaştırıcı ve evde zamanlarını verimli kullanacakları bilgilendirmeler yapılmıştır.

Şirketin İSG kültürünü yüklenicilerine yansıtabilmesi amacı ile çalışmalar yapılmış ve şartnameler yeniden düzenlenmiştir. Aynı kapsamda yüklenicilere eğitimler verilerek farkındalığın artırılması sağlanmıştır.

Çalışanların farkındalığın artırılması maksadıyla Ramak Kala Olay/Tehlike Bildirimi konulu yarışma düzenlenmiştir. Ramak kala olay ve tehlike bildirimlerinin online olarak tabletler ve sentinel projesi ile telefonlar üzerinden gönderimi sağlanmıştır.

Çalışanların kullanmış olduğu Kişisel Koruyucu Donanımların, ekipmanların ve İSG eğitimlerinin çalışan görüşü alınarak geliştirilmesi için faaliyetler devam ettirilmiştir.

Çalışan sağlığına verilen önemle, mobil sağlık taraması ile tetkikleri ve muayeneleri yapılmıştır. İsteyen çalışanlara grip aşısı hizmeti verilmiştir.

Çalışanlar ile iş sağlığı ve güvenliği iletişim programı başlatılmıştır. Çalışanlarla birebir iletişim kurmak ve şirket İSG kültürünü geliştirmek için davranış değişikliğinin kazanılması yönünde adım atmak hedeflenmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili konuların çalışanlara etkin bir biçimde aktarılması için çalışanların kullandığı şirket binalarına İSG iletişim panoları tasarlanarak asılması ve güncel kalması sağlanmıştır. Çalışan sağlığını korumak için uzmanların katılımı ile “Günlük hayatımızda beden sağlığımızı korumanın ipuçları”, “Beslenme konusunda doğru bilinen yanlışlar” ve ihmal etme fark et sloganı ile “Meme Kanseri” konularında seminerler yapılmıştır.

Çalışanların ve aile bireylerinin yararlanabileceği, kişi üzerinde stres yaratabilecek tüm alanlarda konusunun uzmanları tarafından sunulan 7/24 danışmanlık ve bilgilendirme hizmeti kapsamında tasarlanan proje ile tüm çalışanlara hem iş hem de sosyal hayatlarında destek sağlanmaktadır. Program kapsamındaki hizmetler şu şekildedir;

- Destek ve Danışmanlık Konuları: 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 Bahçe bitkileri danışmanlığı



***SEDAŞ Üst Yönetiminin daima odağında ve birincil önceliği olan İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları ile Şirketimizde bu yıl ölümlü iş kazası yaşanmamıştır.***

## PANDEMİ ÖNLEMLERİ

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 dezenfeksiyon- ları 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.

Şirket içerisinde yüz yüze toplantılar zorunlu olmadıkça online olarak yapılmıştır. Toplantı odaları için olabilecek maksimum kişi sayısı belirlenmiş ve tüm taraflara bilgilendirme yapılmıştır

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.

Çalışanların sağlığını korumak amacıyla Covid-19 aşılarını olmaları özendirilmiş, bunun için SMS, e-mail ve video içerikleri ile bilgilendirmeler yapılmıştır. Aşılamalar, işyeri sağlık birimi tarafından titizlikle takip edilmiştir

## 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 belirlenen fırsat eşitliği politikası doğrultusundaki uygulamalarla hem çalışanların hem de paydaşların toplumsal cinsiyet eşitliği bilincinin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

- SEDAŞ; WEPs İmzacısı olarak çalışmalarını **Kadının Güçlenmesi Prensiplerinde** belirlenen 7 madde çerçevesinde yürütmeyi taahhüt etmiştir.
- Proje Kapsamında Şirketimizin Fırsat Eşitliği politikası oluşturulmuştur.
- TES-İŞ ile yapılan Toplu İş Sözleşmesi'ne «Kadınlara Fırsat Eşitliği» sağlanması yönünde aşağıdaki madde eklenerek kadın çalışanların Elektrik Dağıtım alanında istihdamının artırılması 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 artırılmış ve %33 kadın üye oranına ulaşılmıştır.
- SEDAŞ'ta yönetici seviyelerdeki kadın çalışan oranı %20'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.
- Kız öğrencilere mentorlük desteği sağlanmıştır.
- Stajyer seçimlerinde %50 kız, %50 erkek öğrenci seçimi yapılarak eşit imkân sağlanmıştır.
- «Forget the Gender» eğitim videosu düzenlenerek yıl boyunca tüm çalışanların bilgi sahibi olacağı SEDAŞ Akademi portalında yayına alınmıştır.
- Dilde bilinen yanlışlar konulu soru-cevap etkinliği düzenlenmiş ve intranet sisteminde yayına alınmıştır.
- Tuvalimiz Trafolar projesi kapsamında, 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü'nde cinsiyet eşitliğine dikkat çeken sosyal mesajlar trafomuz üzerine resmedilerek kamuoyu nezdinde farkındalık yaratılmıştır.
- BM Kadın biriminin 16 günlük aktivizm kampanyasına katılım sağlanmış ve ateşböceği sembolü #kayıtsızkalmayın etiketi ile trafomuza işlenmiştir.





**WE GO GREEN**

Çevresel sürdürülebilirlik, faaliyet alanımızın çevre üzerindeki etkilerini yok etme ve çevre koruma bilincinin artırılması amacıyla gerçekleştirilen We Go Green projesi,

T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, İstanbul Teknik Üniversitesi ve Sürdürülebilir Üretim ve Tüketim Derneği'nin düzenlemiş olduğu 7.Karbon Zirvesinde “Düşük Karbon Kahramanı” ödülünü kazandı.

We Go Green projesi ile kalıcı organik kirleticilerin bertaraf edilmesi, plastik kullanımının azaltılması, enerji hatlarında kuş koruma tedbirleri, sıfır atık girişi, enerji verimliliği, karbon salınımı gibi konularda sürdürülebilir çözümler hedeflenmektedir.

#### **Kalıcı Organik Kirletici 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
<b>&lt;=50 ppm</b> (Kullanılabilir)	<b>4583</b>
<b>&gt;50 ppm &lt;500 ppm</b> (Arındırma Sağlanacak)	<b>12</b>
→ Arındırma Sağlanan	5
→ Bertarafa Gönderilen	9
→ Arındırma İçin Planlama Yapılan	0
<b>&gt;=500 ppm</b> (Bertaraf Edilen)	<b>2</b>
<b>TOPLAM</b>	<b>4597</b>

### Sıfır Atık Girişimi

2021 yılında Sıfır Atık programı kapsamında; Kocaeli 'nde **2400** kg kâğıt, plastik, cam ve metal atık geri dönüşüme gönderilerek;

- 1.877,75 lt Petrolden,
- 8.322,33 kWh Enerjiden,
- 5,33 m<sup>3</sup> Atık Depolama Alanından,
- 232,39 kg Sera Gazı Emisyonundan,
- 17 adet Ağaçtan,
- 27.340 lt Sudan,
- 570 kg Hammaddeden tasarruf sağlanmıştır.

### Enerji Hatlarında Kuş Koruma Planları

Bölgenin kuş göç yolu üzerinde olması nedeniyle; kuş çarpılmalarını önlemek amacıyla;

- Yaklaşık **3.442** adet direkte **10.326** adet izolasyon kapağı kullanılmıştır.
- Ayrıca **11.863** metre iletken izolasyon kaplama malzemesi,
- Yaklaşık **708** adet trafoda izolasyon ve
- Kuşların hatlara konmasını önlemek amacıyla **4.139** adet plastik kuşkonmaz kullanılmıştır.

### Plastik Kullanımının Azaltılması

- Tüm ofislerimizde çalışan arkadaşlarımıza cam şişe, saha personellerimize termos dağıtılmıştır.
- Alınan aksiyon ile yıllık **1.273.188** plastik şişe tüketimi ortadan kaldırılmıştır.
- Bu uygulama ile **40 Ton** karbon salımını engellenmiştir.

### Enerji Verimliliği Bilgilendirme Seansları

Okul ziyaretleri ile öğrenciler enerji verimliliği konusunda bilgilendirilmektedir.

Öğrencilerin yaş aralığı **5-15** arasında değişmektedir.

Seminerler her yıl belirli aralıklarla yapılmaktadır. Pandemi döneminde online seminerler de düzenlenerek bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetlerimiz devam etmiştir.

Ziyaret edilen okul sayısı: **20**

Bilgilendirme yapılan öğrenci sayısı: ~ **4.200**

## Geleceğe Nefes

Karbon ayak izimizi azaltarak gelecek nesillere nefes alacakları güzel bir dünya bırakmak için 5 bölgemiz genelinde sürdürülebilir hale getirdiğimiz organizasyon kapsamında fidanları toprakla buluşturduk.

SEDAŞ gönüllüleri ile katılım sağladığımız Geleceğe Nefes kampanyasında iki yılda yaklaşık 1.250 fidanın dikilmesini gerçekleştirdik.

## 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.

**Madde-10** İşverenin, Çevre, Kadın Erkek Eşitliği ve Engellilere yönelik sorumlulukları:

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.

## Dünya Temizlik Günü Aktiviteleri

Dünya Temizlik Günü'nde; farkındalık yaratmak için SEDAŞ gönüllüleri tarafından 3 ayrı lokasyonda çöp toplama etkinliği düzenlenmiştir.

Her yıl geleneksel hale getirilen çevre temizlik etkinliğinde, **1.300** kişilik SEDAŞ gönüllü ekibinin duyarlılığı sayesinde yaklaşık **1,5** ton çöp toplanmıştır.

## Çevre Farkındalık Çalışmaları

- 24 Ekim Uluslararası İklim Eylem Gününde, plastik atıklar ve iklim krizine karşı «Sıfır Atık ile Geleceğine Sahip Çık» mesajımızı Düzce'deki trafomuza resmettik.
- 31 Ekim Dünya Tasarruf Gününde, «Geleceğini Düşün Enerjini Boşa Harcama» toplumsal farkındalık mesajımızı Bolu'daki trafomuz aracılığı ile paylaştık.

## Yeşil Enerji Sertifikası

- SEDAŞ olarak **Yeşil Enerji sertifikası alan ilk enerji dağıtım** şirketlerinden birisiyiz.
- Yeşil Enerji Sertifikası ile tüm ofislerimizde kullandığımız enerji ihtiyacını yenilenebilir kaynaklardan elde ediyoruz.
- Bu sayede sera gazı emisyonunu **96%** oranında azaltıyoruz.

## STEPTEMBER PROJESİ

Serebral palsi hastalığına sahip çocuklar için toplumsal farkındalığın artırılmasını amaçlayan ve 2021 yılında katılım sağlanan "Steptember" projesi kapsamında gönüllü SEDAŞlılar 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 hem sayaç okuma çalışanlarımızın hem de farklı departmanlardan gönüllülerimizin attığı 126 milyondan fazla adımla serebral palsi hastalığı hakkında farkındalık yaratılmasına katkıda bulunulmuştur.





## “Sen de Bir Ateşböceği Yak” kampanyası

Birleşmiş Milletler Kadın Birimi’nin, kadına şiddete karşı farkındalığı artırma amacıyla düzenlediği “Sen de bir ateş böceği yak” kampanyasına katılım sağladık. Trafo boyaması, sosyal medya paylaşımları, SEDAŞ Üst Yönetim Ekibi ve çalışanların konuya yönelik video mesajları, SMS ve çağrı merkezi mesajları gibi çalışmalarla 16 gün boyunca kadına şiddete kayıtsız kalmama çağrısı yaptık.



## Tuvalimiz Trafolar Projesi

«Tuvalimiz Trafolar» projesi ile tüm bölgelerde toplumsal farkındalık yaratmayı hedefleyen farklı konulardaki mesajlarımızı trafolarla resmettik.

**Sakarya** – 3.Şahıs İş Kazalarına Dikkat Çekilmesi

**Kocaeli**- Hayvanları Koruma Günü

**Düzce**- Uluslararası İklim Eylem Günü Bolu- Dünya Tasarruf Günü

**Gebze**- Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü

**Bolu**- Dünya Tasarruf Günü

