



ENERJİSA

Türkiye'nin Enerjisi

GÜVENLİ BİLDİRİM POLİTİKASI

Politika Revizyon Tarihi: 06.02.2026

GÜVENLİ BİLDİRİM POLİTİKASI

1. Politikanın Amacı ve Kapsamı

Bu Güvenli Bildirim Politikası ("Politika"), başta Enerjisa İş Etiği Kuralları olmak üzere Enerjisa bünyesindeki diğer tüm şirket politikalarına aykırılık oluşturduğu konusunda haklı ve makul bir şüphenin bulunması halinde bunun güvenli bir şekilde bildirim ve bildirim sonrasında, bildirimde bulunan kişilerin ve tanıkların bir mağduriyete uğramalarını önlemeyi, ve çalışanların ENETİK ihbar hatlarına güvenini tesis etmeyi, açıkça dürüstlük kuralına aykırı bildirimlere karşı lekelenmeme hakkını korumayı ve ihbar ve soruşturma sürecindeki gizlilik yükümlülüklerini açıklamayı amaçlamaktadır.

Bu Politika, Enerjisa Enerji A.Ş. ve tüm iştiraklerini kapsar.

2. Tanımlar

Misilleme:

Bir çalışanın yaptığı bildirim veya soruşturmaya katılımına karşılık olarak doğrudan ya da dolaylı şekilde gerçekleştirilen her türlü olumsuz eylemi ifade eder. Misilleme; dışlama, tehdit, ayrımcılık, taciz, psikolojik baskı (mobbing), görev yerinin değiştirilmesi, kariyer fırsatlarının engellenmesi, olumsuz performans değerlendirmesi yapılması, disiplin cezası verilmesi veya iş sözleşmesinin feshi gibi fiilleri kapsar; ancak bunlarla sınırlı değildir.

Çalışan:

Enerjisa Enerji A.Ş. ve bağlı ortaklıklarında istihdam edilen tüm daimî ve geçici personel, stajyer olarak kabul edilen gerçek kişilerdir. Enerjisa'nın taraf olduğu Hizmet Sözleşmesi kapsamındaki çalışanlar, Enerjisa iş yerlerinde görevli olmaları, sürekli hizmetlerde çalışmaları ve bildirim konu olayın taraflarından birinin Enerjisa personeli olması halinde işbu Politika kapsamına dahildir.

Enerjisa:

Bu Politika kapsamında geçen "Enerjisa" ifadesi, Enerjisa Enerji A.Ş. ile birlikte doğrudan ya da dolaylı olarak kontrol ettiği tüm iştirakleri ve bağlı ortaklıklarını kapsar.

Bildirim:

Enerjisa İş Etiği Kuralları'na, politikalarına veya mevzuata aykırılık teşkil ettiği değerlendirilen durumlara ilişkin, çalışanlar veya üçüncü taraflar tarafından yapılan ihlal bildirimleri/ihbarlar ve uygulanabilir olduğu ölçüde iç şikâyet mekanizması kapsamında yapılan şikâyet bildirimleridir. Bildirimlerin, ENETİK hatları aracılığıyla yapılması esas olmakla birlikte, doğrudan yöneticiler veya Uyum Birimi, İnsan ve Kültür Birimi gibi kanallar aracılığıyla da yapılabilir.

Gizlilik:

Bildirimlerin değerlendirilmesi sürecinde; bildirimin içeriği, bildirimde bulunan kişinin kimliği ve elde edilen diğer tüm bilgi ve belgelerin yetkisiz kişilerle paylaşılmaması, sadece "görevi gereği bilmesi gereken" kişilerle sınırlı şekilde paylaşılmasıdır., Bildirimde bulunanın ve soruşturmaya taraf kişilerin gerek verdiği bilgilerin gerekse kimliklerinin soruşturma süresince korunması esastır.

3. Enerjisa Bünyesinde Misillemenin Önlenmesi

Bu Politika uyarınca;

- Bir ihlâli ve/veya bir ihlâl şüphesini bildiren ve/veya Enerjisa İş Etiği Kuralları ile ilgili bilgi isteyen çalışanlara ve tanıklara herhangi bir misilleme yapılamaz.
- Misillemenin önlenmesi, yalnızca açık bir yaptırım tehdidine değil; aynı zamanda çalışanın çalışma koşullarını objektif açıdan haklı bir sebebe dayanmaksızın olumsuz etkileyebilecek her türlü doğrudan veya dolaylı davranışa karşı koruma sağlamayı kapsar. Bu doğrultuda, bir bildirimde bulunan ya da bir çalışan olarak inceleme ve soruşturma süreçlerinde iş birliği yükümlülüğünü yerine getiren çalışana yönelik olarak gerçekleştirilen, özellikle bildirimde bulunanı hedef alan, sistematik şekilde yapılan görev tanımının keyfi biçimde değiştirilmesi, yetki veya sorumluluk alanının sınırlandırılması, sözlü veya yazılı olarak tehdit edilmesi, aşağılama ya da küçük düşürmeye yönelik ifadeler kullanılması, sosyal veya profesyonel tecrit, yıldırma, bezdirme, görev yeri değişikliği, makul gerekçeyle dayanmayan olumsuz performans değerlendirmesi yapılması, hak ettiği prim, yan hak veya terfilerin engellenmesi, kariyer gelişiminin sınırlandırılması, istifaya zorlama, işten çıkarılma veya sözleşmenin feshi gibi fiil ve uygulamalar misilleme olarak nitelendirilebilir..

- Çalışanın makul ya da haklı endişelerini bildirmesine istinaden yapılacak inceleme ya da soruşturma sonucunda herhangi bir yasa dışı davranış olduğu ya da bir kuralın ihlâl edildiği kanıtlanamasa dahi, bildirimde bulunana ve tanıklara karşı hiçbir işlem yapılamaz. Çalışanların şüphelendikleri vakaları bildirmeleri halinde herhangi bir misilleme, baskı veya yaptırım görmeyecekleri bu Politika ile güvence altına alınmıştır.
- Misillemenin Enerjisa'nın taraf olduğu hizmet sözleşmelerinde çalışan kişilere karşı yapılması halinde bu politikanın nasıl uygulanacağına ilgili grup şirketinin Davranış Değerlendirme Kurulları karar verir.

4. Misillemenin Bildirimi

İhbarda bulunan kişi veya tanık, bir bildirimde bulunması sebebiyle bir Enerjisa çalışanı tarafından misillemeye uğradığını düşünüyorsa bu durumu da derhal bildirmelidir. Misillemeye ilişkin bildirim, Enerjisa Enetik İhbar Hatlarına yapılabileceği gibi Uyum Birimine ya da İnsan ve Kültür Birimine de yapılabilir.

5. İhbarcılarının Korunması ve Misillemenin Önlenmesine Yönelik Tedbirler

5.1. Misilleme Şüphesi Halinde Alınabilecek Önlemler

Herhangi bir soruşturma sürecinde bir misilleme vakasının ortaya çıkması veya böyle bir şüphenin bildirilmesi durumunda, bildirimde bulunan çalışanın ve tanıkların haklarının korunması amacıyla durumun niteliğine göre uygun önleyici tedbirler derhal alınır. Bu koruma tedbirlerinin belirlenmesi ve uygulanması İnsan ve Kültür Birimi tarafından yerine getirilir. İnsan ve Kültür Birimi önleyici tedbirlerin kararlaştırılmasında Uyum Birimi'nin ve İç Denetim Birimi'nin görüşünü alabilir. Tedbirlerin belirlenmesinde ve uygulanmasında ayrıca bildirimde bulunan çalışanın da görüşü alınır.

Çalışanın talepleri de dikkate alınarak aşağıdaki tedbirlerle sınırlı olmaksızın gerekli tedbirleri alabilir:

- Görev yerinin geçici olarak değiştirilmesi
- Soruşturma süresince çalışanın pozisyon ve görevi uygun ise uzaktan çalışma yaptırılması, uzaktan çalışmanın mümkün olmaması durumunda ise izne ayrılması
- Doğrudan üst yöneticiden/misilleme yaptığı iddia edilen çalışandan ayrıştırılması/uzaklaştırılması
- Psikolojik destek sağlanması
- Güvenlik önlemleri alınması
- Misilleme olduğu iddia edilen uygulamanın veya kararın durdurulması

Yukarıda sayılan tedbirler bir arada veya ayrı ayrı uygulanabilir. Uygulanacak tedbirin hangi ölçekte uygulanacağı her olayın somut durumuna göre ayrı ayrı değerlendirilir.

5.2 Misilleme İddiası Hakkında İnceleme ve Soruşturma Süreci

Misilleme ile ilgili bir bildirim alınması halinde, bu bildirimin içeriği doğrultusunda olayın açıklığa kavuşturulması amacıyla inceleme ve/veya soruşturma İç Denetim Birimi tarafından yürütülür.

5.3 Misilleme Tespit Edildiğinde Alınacak Tedbirler

Misillemenin gerçekleştiği doğrulanırsa, bildirimde bulunanın veya tanığın uğramış olduğu mağduriyetin giderilmesi amacıyla düzeltici uygulamalar devreye alınır. Bu tedbirlerin belirlenmesi ve uygulanmasından ilgili grup şirketinin İnsan ve Kültür Birimi sorumludur.

Aşağıdaki uygulamalar ile sınırlı olmaksızın bir misilleme tespiti durumunda düzeltici uygulamalar:

- Organizasyonel koşullar uygun ise görev yerinin eski haline döndürülmesi
- Hak edilen performans primi, terfi veya diğer özlük haklarının yeniden değerlendirilmesi
- Psikososyal destek mekanizmalarının devreye alınması
- Kişinin istemi halinde, organizasyonel koşulların uygunluğu ve çalışanın nitelikleri dikkate alınarak departman değişikliği yapılması veya görevi/pozisyonu uygun ise uzaktan çalışma imkânı sağlanması

İnsan ve Kültür İş Birimi, bu düzeltici aksiyonları somut olayın şartlarına göre takdir yetkisi çerçevesinde belirler ve uygular.

5.4 İzleme ve Koruma Tedbirleri

Soruşturma sonrasındaki dönemde, misilleme şüphesi taşıyan yönetsel kararlar uygulanmadan önce, İnsan ve Kültür Birimi tarafından değerlendirmeye alınır. Misillemenin niteliği, misillemeye konu çalışanın pozisyonu, görevi, diğer nitelikleri ve benzeri değerlendirmeler çerçevesinde, hassasiyet taşıyan, danışma gerektiren konu ve kararlar için İnsan ve Kültür Birimi, gerekli görmesi halinde, Etik Kurul'un görüşüne başvurabilir. Etik Kurul, bu tür kararların bir misilleme niteliği taşıyıp taşımadığı konusunda nihai kararı verir. İnsan ve Kültür Birimi aşağıdaki prensipleri dikkate alarak yapacağı değerlendirme neticesinde misilleme kastıyla hareket edilmediğini tespit ederse Etik Kurul'un görüşüne başvurulmaz.

İnsan ve Kültür İş Birimi tarafından misilleme kastıyla hareket edildiğinin değerlendirme ve tespitinde bunlarla sınırlı olmaksızın aşağıdaki kriterler birlikte veya ayrı ayrı dikkate alınabilir:

- Bildirimden kısa bir süre sonra alınan fesih kararı,
- Çalışanın geçmiş performansları dikkate alındığında performans notunun objektif açıdan haklı bir sebep olmadan esaslı bir şekilde düşürülmesi,
- Emsallerine göre çalışanın objektif açıdan haklı bir sebep olmadan farklı uygulamalara tabi tutulması.

İnsan ve Kültür İş Birimi, bu kontrol mekanizmasının işletilmesinden sorumludur. İnsan ve Kültür Birimi, bu madde kapsamında aldığı kararlarla ilgili olarak Etik Kurul'u 3 aylık periyotlarda bilgilendirir.

Misillemeye muhatap olan kişinin Enerjisa'nın taraf olduğu Hizmet Sözleşmesi kapsamındaki bir çalışan olması halinde, alınacak tedbirler, çalışanın asıl işvereni tarafından yerine getirilir ve ilgili Enerjisa İnsan ve Kültür Birimi'ne bu konuda bilgi verilir.

5.5 Misilleme Yapanlara Yönelik Yaptırımlar

Misilleme eyleminde bulunan kişi ya da kişiler hakkında gerekli disiplin yaptırımları Disiplin ve Davranış Değerlendirme Prosedürüne göre uygulanır.

6. Kötü Niyetli Bildirimler

Misilleme iddiası taşıyan bildirimlerin kötü niyetli şekilde yapıldığının tespiti halinde bildirim yapan çalışan açısından hakkın kötüye kullanılması ve dürüstlük ilkelerine aykırılık nedeniyle İç Denetim Birimi tarafından soruşturma başlatılır. Disiplin soruşturması neticesinde kötü niyetin tespiti durumunda İç Denetim Birimi hazırladığı raporu karar vermek üzere ilgili şirketin Davranış Değerlendirme Kurulu'na sunar.

Kötü niyetli bir bildirim halinin tespit edilmesi durumunda bildirimde bulunan kişi 5. maddede yazılı olan korumalardan faydalanamaz. İhbarda bulunan çalışan lehine uygulanan bir önleyici tedbir veya koruma tedbiri varsa bildirimin kötü niyetli olduğunun anlaşıldığı andan itibaren bu koruma sona erdirilir.

Kötü niyetli bildirim yapan kişi için de 5.5.nolu maddede misilleme yapan kişi için belirtilen idari yaptırımlar/tedbirler uygulanabilir.

7. Gizlilik

Enerjisa, çalışanların ve diğer paydaşların, misilleme kaygısı olmaksızın bildirimde bulunabilmeleri için bildirim süreçlerinde gizliliği temel bir ilke olarak benimser.

Bu kapsamda, bildirim veya şikâyetlerin değerlendirilmesi sürecinde bildirimin içeriği, bildirim yapan kişinin kimliği ve sürece ilişkin elde edilen tüm bilgi ve belgeler, yalnızca görevi gereği bu bilgilere erişmesi gereken kişilerle sınırlı olarak paylaşılır. Bu kişiler, söz konusu bilgilerin gizliliğini korumakla yükümlüdür.

Bildirimde bulunanın kimliği, kendisi açıkça onay vermediği sürece, yalnızca yetkili adli veya idari mercilerin usulüne uygun şekilde talep etmesi durumunda açıklanabilir. Kimliğin açıklanmasını gerektiren bu istisnai haller dışında, bildirimde bulunanın bilgileri her koşulda saklı tutulur.

Gizlilik taahhüdü, sadece ihbarda bulunan kişileri değil; bildirime destek veren tanıkları, inceleme sürecine katkı sağlayanları, etik rehberlik talep edenleri ve ilgili diğer tarafları da kapsar.

Enerjisa, gizlilik yükümlülüğünün ihlâl edilmesini ciddi bir politika ihlâli olarak kabul eder ve bu durumlarda disiplin süreci dâhil gerekli yaptırımları uygular.

8. Politikanın Gözden Geçirilmesi

Bu Politika, Enerjisa İş Etiği Kuralları'nın bütünleyici bir parçasıdır.

Enerjisa Etik Kurul, bu Politikayı ve bu Politika kapsamında yürütülen uygulamaları, yılda en az bir kez birlikte gözden geçirir ve gerekli iyileştirme önerilerini geliştirir. Bu Politika, Yönetim Kurulu tarafından onaylanmış ve yürürlüğe konulmuştur.