



İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI

Politika Onay Tarihi: 15.02.2021

İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI

1.Amaç ve Kapsam

Bu politikanın amacı, Enerjisa Enerji A.Ş.'nin vizyonu, misyonu, stratejisi, kültürü ve değerlerine göre, Enerjisa Enerji A.Ş. içerisindeki işe alım, kariyer yönetimi, eğitim ve gelişim, ödül yönetimi, çalışma ortamı ve istihdamın sona erdirilmesi gibi İnsan Kaynakları süreçlerinin temel ilkelerini tanımlamaktır.

Bu politika, Enerjisa Enerji A.Ş. ve tüm bağlı ortaklıklarındaki (Başkent Elektrik Dağıtım A.Ş., İstanbul Anadolu Yakası Elektrik Dağıtım A.Ş., Toroslar Elektrik Dağıtım A.Ş., Enerjisa Başkent Elektrik Perakende Satış A.Ş., Enerjisa İstanbul Anadolu Yakası Elektrik Perakende Satış A.Ş., Enerjisa Toroslar Elektrik Perakende Satış A.Ş., Enerjisa Müşteri Çözümleri A.Ş., Eşarj Elektrikli Araçlar Şarj Sistemleri A.Ş.; bundan böyle "Enerjisa" olarak anılacaktır) tüm çalışanları, yönetim kadrosunu ve Enerjisa çalışanı olmak için aday olan tüm gelecek yetenekleri kapsamaktadır.

2.Temel İlkeler

Tüm sektörlerde ilk 15 içinde yer almak ve kendi sektöründe sürekli olarak tercih edilen işveren olmak vizyonuyla en iyi, adil ve işbirlikçi insan kaynakları süreç ve uygulamalarına odaklanıyoruz.

Fırsat Eşitliği ve Ayrımcılıkla Mücadele, vizyonumuzun temel dayanağını oluşturmakta ve İnsan Kaynakları yönetimi yaklaşımımızın merkezinde yer almaktadır.

İşe alma, kariyer yönetimi, eğitim ve gelişim, ödül yönetimi, çalışma ortamı gibi tüm insan kaynakları süreçlerinde dil, din, milliyet, ırk, etnik köken, yaş, cinsiyet, evlilik durumu, sağlık, engellilik durumu, siyasi görüş, sendika üyeliği ve benzer konularda eşit bir tutum sergiliyoruz. Ayrımcılık ve adaletsiz tutumun hiçbir şeklini hoş görmüyoruz. Çalışanlarımıza kötü muamele, mobing ve tacizin hiçbir türünün bulunmadığı bir çalışma ortamını temin ediyoruz.

Gücümüzü farklılıktan aldığımıza son derece inanıyor ve tüm alanlarda katılımı destekliyoruz. Tüm Enerjisa çalışanlarının cinsiyetlerinden, yaşlarından, mesleklerinden, uzmanlıklarından, deneyimlerinden veya diğer herhangi bir ayrımcı kriterden bağımsız olarak kendilerini değerli ve eşit hissetmelerini önemsiyoruz.

2.1 İşe Alım Yönetimi

İşe alım prosedürümüzde (EE-P-215) belirtildiği gibi, Enerjisa'da işe alım, kurum kültürü, şirket hedefleri, belirli yetkinlikler, bilgi ve deneyime dayalı olarak en uygun adayı bulmak ve yerleştirmek için cinsiyet, uyruk, inanç, etnik kökene bakılmaksızın gerçekleştirilir. Ayrıca, işe alım sonrasında, çalışma hayatları boyunca, çalışanların şirket tarafından sunulan fırsatların avantajlarından eşit derecede faydalanmasına önem veriyoruz.

2.2 Eğitim ve Gelişim Yönetimi

Enerjisa çalışanlarının tüm çalışma deneyimi boyunca gelişimlerini desteklemeye devam etmenin yanı sıra, gelişen, anlamlı, olumlu, çeşitli ve fırsatlarla dolu bir çalışma ortamı sağlamak için çaba sarf ediyoruz.

Sürekli gelişim, tüm çalışanlarımızın kendi gelişimleri için sorumluluk aldıkları, kendilerini ve işlerini geliştirdikleri ve yöneticilerin koçluk ve mentorluk yaparak çalışanlarına destek oldukları odak noktamızdır. Enerjisa çalışanlarını bugünün ve yarının iş dünyasının ihtiyaç duydukları ve ihtiyaç duyacakları bilgi, beceri ve yetkinliklerde destekliyoruz. Gelişim programları, genç profesyonellerden yöneticilere kadar hedef gruplar için özelleştirilmiş ihtiyaçları doğrultusunda özellikle alandaki en

iyi tedarikçilerle iş birliği içerisinde, harmanlanmış öğrenme yöntemlerinin deneyim ve uygulanmasını içeren öğrenmeye dayalı olarak tasarlanmıştır. Tüm çalışma arkadaşlarımıza belirli ihtiyaçları doğrultusunda eğitim ve gelişim fırsatları sunmayı önemsiyoruz.

2.3 Organizasyonel Tasarım, Planlama, Başarı ve Kariyer Yönetimi

Enerjisa'da Organizasyonel Tasarım ve Planlama süreci; şirket stratejileri, hedefleri ve ihtiyaçları doğrultusunda organizasyon yapısının düzenli olarak gözden geçirilmesi, gerekli tasarım ve planlamanın yapılması süreçlerini içerir.

Yedekleme ve kariyer yönetimi ile gelecekteki stratejiler ve organizasyonel ihtiyaçlar değerlendirilirken çalışanların performansı, potansiyeli ve bireysel tercihleri alınarak hem organizasyon için doğru yedekleme planı, hem de çalışanlar için anlamlı kariyer planları oluşturulur.

2.4 Performans, Takdir ve Toplam Ödül Yönetimi

Enerjisa, çalışanlarının şirket hedeflerine yaptığı her türlü katkıya değer verir ve onların performans ve potansiyellerini en üst düzeyde gösterebilecekleri bir çalışma ortamı yaratır.

Performans Yönetimi sisteminin, şirket stratejilerini ve hedeflerini, iş birliği ve sürekli geri bildirim diyaloglarını ve ayrıca çalışanların gelişimini destekleyen bir yapısı vardır. Sistem yıl boyunca hedef ekleme ve revizyon işlemlerine olanak sağlar.

Performans Yönetim Sistemi, hedeflerin açık ve şeffaf olması, hedeflerin diğer hedeflerle ilişkilendirilebilmesi, yönetici ile çalışan arasında hedefe yönelik diyalog alanlarının olması, yıl boyunca anlık ve sürekli yapısal geri bildirim imkan vermesi ile yüksek performans kültürünü desteklemektedir.

Adil, objektif, yüksek performansı destekleyen, çalışanların iş hedeflerine katkı ve yetkinliklerini merkeze alan Tanıma ve Takdir ve Ödül Yönetimi süreci; ödüllendirici, motive edici ve rekabetçi maaş, yan haklar ve takdir uygulamalarını içerir.

2.5 Ücretler ve Çalışma Saatleri

Enerjisa olarak ücretlendirme politikamızı, sektörü, iş gücü piyasasını göz önünde bulundurarak rekabetçi bir şekilde geliştiriyor, en düşük ücret seviyemizi yasal asgari ücrete eşit ve üzerinde belirliyoruz. Çalışanlarımıza piyasaya göre rekabetçi fırsatlar sunmayı taahhüt ediyoruz. Günlük ve haftalık çalışma saatleri, fazla mesai, molalar, hafta sonu ve yıllık ücretli izinleri düzenlerken yürürlükteki tüm yasa, toplu sözleşme ve yönetmeliklere uygun hareket ediyoruz. Fazla mesai kuralları hakkında düzenli olarak tüm iş birimlerini bilgilendiriyor ve uygulamaları takip ediyoruz. Enerjisa Enerji olarak, çalışma ortamımızda çalışanlarımızın iş ve özel hayatları arasındaki dengeyi dikkate alıyoruz.

2.6 Sağlık ve Güvenlik

İş sağlığı ve güvenliğine önem veriyoruz. Sürekli bir şekilde süreçlerimizi iyileştirerek, sağlık, güvenlik ve refahı desteklemek adına önlemler alıyor ve çalışma ortamımızdaki riskleri azaltmayı taahhüt ediyoruz.

İş güvenliği uygulamaları, tutumları veya koşullarından asla ödün vermiyoruz.

Tüm yöneticilerimiz, çalışanlarımız ve tedarik zincirindeki tarafların iş sağlığı, güvenliği ve emniyeti yönetmeliklerine uymasını, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sunmasını ve iş sağlığı ve güvenliği kültürünü iyileştirmesini bekliyoruz.

İş Sağlığı ve Güvenliği yasal çerçevesi ve yönetmeliklerine uygun hareket ediyoruz.

2.7 İnsan Kaynakları ve İş Gücü İlişkileri Veri Analitiği Yönetimi

Enerjisa olarak tüm süreçlerimizde veriye dayalı karar verme kültürünü yaratmayı ve tüm İK süreçlerine yönelik uygulamaların yaygınlaşmasını hedefleriz. Bu hedef doğrultusunda, ilgili sistem ve süreçleri düzenli olarak gözden geçirir, tüm İnsan Kaynakları ekiplerinin becerilerini bu yönde geliştirir ve şirket genelinde bu kültürün oluşması için çalışırız.

2.8 Çalışanların Haklarının Korunması

Enerjisa çalışan hakları, yürürlükteki mevzuatlar, çalışan ve işveren arasındaki istihdam sözleşmeleri ve etik kurallar çerçevesinde korunmakta ve yönetilmektedir. Kişisel Veri Koruma Yasası gereklilikleri uygulanmakta, takip edilmekte ve raporlanmaktadır. Çalışanların tüm hakları ilgili mevzuata uygundur. Mesleki Ahlak Kuralları (ENETİK 2.0) ("Mesleki Ahlak Kuralları") çerçevesinde çalışanların özlük haklarının tam ve doğru olarak güvence altındadır. Çalışanlara dürüst ve adil davranılır ve ayrımcı olmayan, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı taahhüt edilir. İnsan Hakları politikamızda belirtildiği gibi, işçi sendikalarına ve çalışanların toplu iş sözleşmesi haklarına saygı göstermekteyiz. Çalışanlarımızın kişisel gelişimi için gerekli çabaları göstermekteyiz. Ayrıca, sosyal sorumluluk hissi ile sosyal etkinlikler için gönüllü olmaları adına onları destekleriz.

Tüm faaliyetler yasal düzenlemelere ve Enerjisa Enerji Mesleki Ahlak Kurallarına göre yerine getirilmektedir. Etik Kurul, ayrımcılık ve kötü muameleye konu olabilecek olan tüm eylemlerin çalışanlar tarafından gizlilik ilkelerine göre rapor edilmesini ve gerekli önlemlerin alınmasını sağlamakla yükümlüdür.

2.9 Zorla Çalıştırma ve Çocuk İstihdamının Yasaklanması

Zorunlu çalıştırma, yasadışı göçmenlerin çalıştırılması ve çalışma izni olmayan yabancı uyruklu vatandaşların istihdam edilmesi, zorla çalıştırma, borç esareti ve her türlü insan ticareti, cinsiyet ayrımı yasa dışı çocuk işçiliği, çocukların istismarı ve çalışanlara diğer her türlü kötü muamele veya sömürücü davranışları içeren zorla çalıştırmaya karşı duruyor ve tüm iş süreçlerimizi buna göre yürütüyoruz. Yasal olarak 18 yaş altındaki bireyleri istihdam etmiyoruz. Enerjisa, Türkiye Cumhuriyeti tarafından imzalanan uluslararası çocuk hakları sözleşmesinin yanı sıra ulusal mevzuata da uygun şekilde hareket etmektedir. Bu uygulamalar kamu idarelerin denetimine açıktır.

Tüm çalışanlarımızdan ve iş ortaklarımızın, zorla çalıştırmaya karşı durmalarını, ayrımcılık ve tacizi önlemelerini, çalışanlar için yasal çalışma saatlerine uymalarını, yasa dışı çocuk işçi çalıştırmamalarını ve çalışanları ve ortaklarına onurlu ve saygılı davranmalarını bekliyoruz.

2.10 Çalışanların Yönetime Katılımı

Çalışanların yönetime katılımı; Şirket içinde yapılan periyodik toplantılar, yıllık hedef belirleme ve performans değerlendirilmesi toplantıları ve yetki ve sorumlulukları çerçevesinde karar alma mekanizmalarına, komitelere ve projelere dahil edilmeleri ile yapılır. Ayrıca çalışanlar intranet, yazılımlar, mobil uygulamalar (IKON), iletişim formları, öneri sistemi (Fikir Kumbarası), 360 ve 180 derece geribildirim mekanizmaları ve anketler gibi farklı platformlardan talep, öneri ve görüşlerini paylaşabilir. Bu platformlar aracılığı ile elde edilen sonuçlar analiz edilerek, gerekli değişimler için aksiyon planları oluşturulur. Öneri, Tanıma ve Takdir sistemleri doğrultusunda, katılım sağlayan çalışanlar, yetkili takımlar tarafından ele alınır ve gerektiğinde ödüllendirilir. Potansiyeli yüksek çalışanların yönetim kararlarına katılımı özellikle desteklenir. Çalışanlara farklı iletişim kanalları aracılığıyla şirket içindeki gelişmeler aktarılır. Tüm yönetim ekiplerinin katılımıyla gerçekleşen CEO paylaşım toplantıları ve her yıl düzenlenen yönetim toplantıları ile çalışanlara şirketin genel

durumu ile ilgili bilgilendirmeler yapılır. Bu yaklaşımlar ile çalışanların şirketin etkin yönetimini temin için gerekli katılım ve katkıları sağlanır.