

# MEDYA TAKİP DOSYASI

04 Ekim 2024 Cuma

# 1,7 milyar lira kapasite desteği sağlanacak

Türkiye Elektrik İletim AŞ (TEİAŞ), ağustos ayı için 37 elektrik üretim santraline toplamda 1 milyar 662 milyon lira kapasite ödemesi yapacak. Kapasite mekanizmasından yararlanan üretim tesislerine ilişkin liste, TEİAŞ'ın internet sitesinde yayımlandı. Söz konusu mekanizma kapsamında yer alan 43 santralden 37'si için gerçekleştirilecek ödemelerde, Hidro-gen Enerji İthalat İhracat Dağıtım ve Ticaret AŞ'ye 132 milyon lira ile en yüksek ödeme yapılacak. Bu şirketi, 115 milyon lira ile Gebze Elektrik Üretim Limited Şirketi takip e-

diyor. TEİAŞ, bu ödemelerle elektrikte sürdürülebilirlik ve arz güvenliğini sağlamayı hedefliyor. Kapasite mekanizması, enerji üretiminin sürekliliğini ve güvenliğini artırarak elektrik talebinin karşılanmasında önemli bir rol oynuyor. Uzmanlar, bu tür desteklerin enerji sektöründeki yatırımları teşvik ettiğini ve santrallerin verimliliğini artırarak, uzun vadede enerji maliyetlerini düşürebileceğini belirtiyor. Böylece, hem tüketicilere daha stabil fiyatlar sunulması sağlanacak hem de ülkenin enerji arz güvenliği güçlendirilecektir.



## IC Enterra yılın ilk yarısında 1,8 milyar lira gelire ulaştı

IC Enterra Yenilenebilir Enerji, 2024 yılının ilk altı ayında 1,8 milyar lira net gelir elde etti. Şirket, IC Holding'in enerji sektöründeki uzmanlığı ile faaliyet gösteriyor.

Açıklanan finansal sonuçlara göre, şirketin elektrik üretimi yılın ilk yarısında 722 gigavatsaat olarak gerçekleşti ve bu, geçen yılın aynı dönemine yakın bir seviyede kaldı. Aktif toplamı 38,8 milyar lira olan IC Enterra, ilk yarını 1 milyar 909 milyon lira net kar ile kapattı. Yıl içinde 1,3 milyar lira FAVÖK elde eden şirket, güçlü nakit akışını sürdürdü.

IC Enterra Yenilenebilir Enerji Genel Müdürü **Taşkın Kızılok**, şirketin elde ettiği sonuçların yenilenebilir enerji sektöründeki istikrarlı büyümeyi ve finansal gücü gösterdiğini belirtti. Kızılok, "Yeşil enerji kaynaklarını kullanarak Türkiye'nin enerji dönüşümüne katkı sağlamaya devam ediyoruz. Güçlü nakit akışımız, uzun vadeli hedeflerimize ulaşma yolunda sağlam adımlarla ilerlediğimizin bir göstergesi," dedi.

Kızılok, Türkiye'nin en büyük

güneş santrali projelerinden biri olan Hatay'daki YEKA Erzin-2 projesine de değinerek, "Ağustos sonu itibarıyla kademeli olarak devreye aldığımız santralimizin yıl sonunda tam kapasite üretime geçmesini hedefliyoruz," ifadelerini kullandı. Ayrıca, İtalya'daki rüzgar santrali projeleri için de yatırım takvimlerinin planladıkları şekilde ilerlediğini aktardı. Kızılok, Türkiye ve yurt dışındaki büyüme stratejilerini gerçekleştirmek için sıkı bir şekilde çalıştıklarını vurguladı.

IC Enterra Yenilenebilir Enerji, çevresel sürdürülebilirlik hedeflerini de ön planda tutarak, yenilenebilir enerji yatırımlarını artırmaya devam edecek. Şirket, gelecekteki projeleri ile enerji verimliliğini yükseltmeyi ve karbon ayak izini azaltmayı amaçlıyor. Kızılok, "Sürdürülebilir bir gelecek için yenilenebilir enerji kaynaklarının etkin kullanımı büyük önem taşıyor. Hem ülkemizde hem de uluslararası alanda sürdürülebilir projelere imza atmayı hedefliyoruz," diyerek şirketin vizyonunu bir kez daha hatırlattı.



# EREN HOLDİNG'DEN FIRSAT EŞİTLİĞİYLE SÜRDÜRÜLEBİLİR BAŞARI



## Eren Holding, yönetici kadrolarındaki yüzde 43 kadın istihdam oranıyla kadınlara fırsat eşitliği sunan bir çalışma kültürü oluşturuyor.

TÜRKİYE'nin önde gelen holdinglerinden Eren Holding, kadın istihdamına verdiği önemi tüm insan kaynakları süreçlerinde eşitlikçi yaklaşımıyla vurguluyor. Eren Holding Yönetim Kurulu Üyesi Çiğdem Çekkeçoğlu ile Holding'in sürdürülebilir büyüme vizyonunun temel taşlarını ve kadınlara fırsat eşitliği sağlama konusundaki yaklaşımlarını konuştuk.

### SÜRDÜRÜLEBİLİR BÜYÜME VİZYONU

Eren Holding Türkiye'nin en büyük holding şirketlerinden ve vizyoner yatırımlarıyla hızla büyüyor. Holding, yatırımlarını yaparken nasıl bir vizyona hareket etmektedir?

Eren Holding hem faaliyette bulunduğu sektörlerde hem de farklı sektörlerde yatırım fırsatlarını değerlendirerek temel olarak istikrarlı büyümeyi hedef olarak benimsemiştir. Grubumuz, bu hedef doğrultusunda ülkenin istihdamına yapacağı katkayı teknolojik gelişmeleri de göz önüne alarak yatırım kararlarımızı merkezinde tutmaktadırlar. Bununla beraber çevrede ve toplumda nasıl bir iz bırakıyoruz farkındalığıyla hareket edilmektedir. Özellikle yatırımlarımızda büyüme hedefimiz olduğu kadar "ne kadar sürdürülebilir bir gelecek yaratıyoruz" bilinci ile hareket etmekteyiz. Bu bilince, Holding'in faaliyette bulunduğu beş farklı sektörde pazara yin veren bir konumda olduğuna görebiliyoruz. Grup olarak yatırım planlamamız yaparken hem riskleri optimum biçimde yönetmek hem de uluslararası bir oyuncu olmak vizyonuyla yurtdışında da büyümeyi hedeflemekteyiz.

Bu vizyonla, Eren Holding son dört yılda yurt içinde ve yurt dışında tamamlanmış ve devam etmekte olan toplam yaklaşık 5 milyar ABD doları yatırım gerçekleştirilmiş olacaktır. Eren Grubu, ticari ve sınıai alanlara yatırım yapmak kadar sosyal sorumluluk projelerini de önceliklendirmek ve kurucusu olduğu Eren Eğitim Vakfı aracılığıyla her yıl yaklaşık 3000 öğrenciyi, kız öğrencilere % 25 daha fazla olmak üzere, burs vermektedir. Ayrıca, BİTİS Eren Üniversitesi'nin yanı sıra ülke çapında liseler, ilköğretim ve öğrenci yurtları ile devamlı şekilde eğitim desteklenmektedir. BİTİS'te yatılı olarak eğitim veren yüksek standartlara sahip Özel Eren Fen ve Teknoloji Lisesi eğitime başlamıştır ve bu lisede ikinci yabancısı dil olarak öğrencilere Çince öğretilmektedir. En güncel teknolojiyle donatılmış ve sanayinin ciddi anlamda ihtiyaç olan kaynak teknikleri yetiştirecek bir teknik lise de projelendirme aşamasındadır. Ayrıca, öğrenciler için staj programı ve staj sonrası istihdam imkanı da sağlanmaktadır.

Sosyal yatırımlar eğitime sınırlı değil elbette. Arkeolojik kazı ve tarihi bina restorasyonları sponsorluğu gibi kültürel yatırımlar, Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde toplam 3 milyon adetten fazla fidan dikilmesi gibi çevresel yatırımlar da gerçekleştirilmektedir. Uzak köylerdeki hanelere gelir kaynağı yaratılması amacıyla, yaklaşık 70.000 adet meyve fidanı bağlanmıştı. BİTİS'te yapılacak olan ve 105 milyon ABD Doları ile, Türkiye tarihindeki en büyük özel bağ olacak 400 yataklı "BİTİS Eren Eğitim ve Araştırma Hastanesi" yatırım yaptığımız en önemli toplumsal projelerimizden biridir. Bu proje kapsamında, sağlık personeline 84 adet lojman yapılacak olup hastanenin yakınına anaokulu, ilkököl ve ortaokul da yapılması planlarımızın arasındadır. İçinde bulun-

duğumuz çevre ve topluma saygı çerçevesinde yaptığımız sosyal yatırımlarımız, çevremizi paylaştığımız hayvan dostlarımızın tedavi ve rehabilitasyonu için gerçekleştireceğimiz projelerle de ekleyerek devam edeceğiz.

### ÇALIŞAN MOTİVASYONU VE İŞ KÜLTÜRÜ

Eren Holding, çalışan motivasyonu anlamında nasıl bir kültüre sahiptir? Güçlü insan kaynağı, bir şirketin en önemli varlığıdır. Çalışanların kendilerini güvende hissettikleri bir çalışma ortamı yaratmayı motivasyonun temel olarak görüyoruz. Bu ortam da ancak adil ve eşitlikçi bir yönetim oluşturulmasıyla mümkündür. Güvenin temelinde de sağlıklı ve açık iletişimin olması var. Eren Grubu olarak yöneticilerimiz; problem çözen, etkin iletişim kanalları açan ve etik ilkelerin uygulanması konusunda liderlik gösteren kişiler olmasını önemsiyoruz. Eren Holding bünyesindeki şirketlerimizden Eren Enerji, kurum kültürü ve çalışan memnuniyeti konusunda 170'ten fazla ülkede 16 milyondan fazla çalışan temsil eden Great Place to Work Enstitüsü tarafından yapılan değerlendirmeler sonucunda "Hızlı Bir İş Yeri" kriterlerini sağlayarak "Great Place to Work" sertifikası ile tescillenmiştir. Eren Enerji, ayrıca British Safety Council Uluslararası İş Güvenliği Ödülleri 2023 Liyakat Ödülüne, Stevie Awards tarafından verilen "En İyi Kurumsal Sosyal Sorumluluk Stratejisi" kategorisinde Altın Ödül ve ek olarak Brandon Hall Group'un Excellence Awards organizasyonunda ise "Fayda Stratejisi ve Yönetimi" kategorisinde Altın Ödül, "Çalışan Bağlılığı" kategorisinde ise Bronz Ödül'e hak kazanmıştır. Diğer tüm şirketlerimizde de bu ve benzeri yüksek standartları sağlanmasını ve devamlılığı hedeflemekteyiz. Çünkü hedeflere, o hedeflere inanan ve kendini o yapıya ait hissedilen insan kaynağı ile ulaşabilirsiniz. İnsan kaynakları alanında da sürdürülebilirlik ilkelerini benimsiyoruz.

### KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK STRATEJİLER

Eren Holding yapısal olarak erkek istihdamının fazla olduğu pek çok sektörde faaliyet göstermektedir. Holding'in kadın istihdamına yönelik stratejisi nedir?

Holding olarak tüm şirketlerimizdeki insan kaynakları süreçlerinde; işe alımdan, terfiye, performans değerlendirmeden, özlük haklarına kadar; kadın erkek eşitliği temel ilkelermizdir. İş hayatında cinsiyet eşitliğine destek veren bir grubuz. Cinsiyet eşitliğini, sürdürülebilir büyüme ve başarıya ulaşmanın önemli unsurlarından biri olarak görüyoruz. Bu konuda farkındalığı arttırmak için uzmanlarla Cinsiyet Eşitliği Webinamları düzenlenmektedir. Temel hedef kadın-erkek eşitliğinin konuşulmadığı ve bunun olağanlaştığı bir topluma ulaşmaktır. Bunun için de hem erkeklerin hem kadınların düşünsel dönüşümü şart. Yönetici kadrolarındaki kadın istihdam oranımız, %43 ile ülkemizdeki hatta pek çok Avrupa ülkesindeki standartların üzerindedir. Bu, kadınlara fırsat eşitliği sağlayan bir grup olduğumuzun kanıtıdır. Teksit şirketlerimizin BİTİS yatırımlarında



Eren Holding Yönetim Kurulu Üyesi Çiğdem Çekkeçoğlu

ise bu oran %50. Bölgedeki kadınlara iş fırsatları sunmakta ve kadınlara iş gücüne katılımı teşvik etmekteyiz. Kadınlara ekonomik özgürlükleri kazandırmakla kalmayıp buldukları yerel topluma hem sosyal hem de ekonomik açıdan önemli bir değer kazandırmayı amaçlamaktayız.

Bir kadın yönetici olarak, gençlere ve özellikle genç kadınlara iş dünyasında başarılı olmaları için hangi tavsiyelerde bulunursunuz?

Her şeyden önce bir kadın yönetici olarak değil, bir yönetici olarak tavsiye vermek isterim. Çünkü bir şey söylemek, yaptığımız işlerde ve kadrolarda cinsiyet ayrımı taşımayan bir söylem olur.

Değişim dilde başlıyor. Başarılı olmanın temelinde hedef belirlemek ve ona ulaşmak için çok çalışmaya hazır olmak var. Hedef olmadan başan gelmez. Hedefe giden yolun ise dümdüz bir yol değil, inişli çıkışlı bazen durmak zorunda kalacağımız, engellerin ve engellenmelerin de olabileceği bir yol olduğu nu bilemek şart. Bunun farkında olmak zorluklarla karşılaştığımız zaman yılmamak konusunda bize güç verecektir. Hedefe ulaştığımızda bizi mutlu edecek olan hedefe ulaşmak kadar, o mücadeleyi verip o hedefe ulaşmaktır aslında. Holding Başkanımız Sayın Ahmet Eren'in de zaman zaman bize hatırlattığı gibi, "Mücadele Mutluluktur."

Elbette ki çok çalışmak şart, hiçbir başarıya tesadüfen gelmez. Yaşam boyu öğrenmeye açık olup, mezuniyetinin olmadığı, bir okul diye görmeliyiz iş hayatını ve odağımız takdir edilmek değil de yaparsak en iyisini yapmak olmalıdır. Zira, birikim ve tecrübemiz katığımız günlük küçük gibi görülen her şey gelecekte bizi inşa edecek. Ve son olarak başan sadece analitik ve mesleki olarak kendini geliştirmekle ilgili bir şey değildir; duygusal zekamız, sağduyu ile hareketin ve empati yeteneğimizin rolünü yadsınmamak gerektirir.

## BİR İŞLETMENİN BAŞARISINDAKİ EN BÜYÜK PAY ÇALIŞANLARININDIR

Günümüzde, kurumların sürdürülebilir başarıya, yüksek performansa ve verimliliğe ulaşmasında çalışan motivasyonu öne çıkan faktörlerden oluyor. Bu nedenle çalışan motivasyonu, bununla paralel olarak değişen çalışan bağlılığı, kurumların gündeminde yer almaya başlamaktadır. Çalışanlar, kurumlarına duydukları bağlılık, tutku ve enerji ile sadece kendi bireysel başarılarını değil, aynı zamanda şirketin genel performansını da etkiliyor.

Çalışan motivasyonu, sadece maddi avantajların sağlanması değil, çalışanlara verilen değeri, geri bildirim, takdir ve teşekkür kültürünü kapsıyor. Bu noktada liderlere büyük bir sorumluluk düşüyor. Kurumlardaki liderlik anlayışı, şirket kültürü, iletişim stratejileri ve çalışma ortamı gibi faktörler, çalışanların motivasyonu düzeylerini doğrudan etkiliyor.

### ÇALIŞAN MOTİVASYONU NASIL ARTIRILIR?

Çalışan motivasyonunu artırmak, iş yerinde pozitif bir atmosfer oluşturmak ve çalışanların daha üretken, bağlı, mutlu olmalarını sağlamakla ilgilidir. Maddi kazançları yanı sıra çalışan motivasyonunu etkileyen birçok kriter bulunur. Bu kriterler kısaca aşağıdaki gibi özetlenebilir.

### GÜÇLÜ BİR KURUM KÜLTÜRÜ İNŞA EDİN

Çalışanlar, kendilerini bir ekibe, bir topluluğa ait hissettiklerinde üretkenlikleri artar. Bu nedenle güçlü bir kurum kültürü oluşturmak, üst düzey yöneticilerden uzmanlara kadar herkesin aynı ruhu hissetmesini sağlamak çalışan motivasyonu pozitif olarak yansıyacaktır. Motivasyonu yüksek çalışanlar, işlerine daha fazla bağlılık gösterir ve yüksek bir iş performansı sergiler.

### AÇIK VE ŞEFFAF İLETİŞİMİ BENİMSEYİN

Açık ve şeffaf iletişim, kurum içi anlaşmazlıkları, iletişim kopukluklarını, buna bağlı olarak yaşanan problemlerin önlenmesini sağlar. Şirket içi iletişimde sağlanan güçlü iletişim kanalları ile doğru bilginin tüm çalışanlara yayılması sağlanır. Bu durum aynı zamanda çalışanların önemsemek ve sürece dahil etmek olarak yorumlanır. Bir diğer yandan çalışanların yöneticileri ile, ekip arkadaşları ile kolay iletişim kurabilecekleri bir ortam tasarlamak, motivasyonu açısından önemlidir.

### TAKDİR VE TEŞEKKÜRÜ KALİCİLAŞTIRIN

Bir birey, başarıları görülmediğinde, takdir edilmediğinde kendisini yeterli ve değersiz hissetme eğilimi-



de bulunur. Bu durum iş yerleri için de geçerlidir. Çalışanların emeklerinin görünmemesi, herhangi bir iş bitiminde takdir ya da teşekkür edilmemesi, kendilerinin değersiz hissetmesine ve motivasyonun düşmesine sebep olabilir. Bunun önüne geçilebilmek için çalışanların birebirini takdir edilebilecek dijital araçlardan faydalanabilir, bireysel başarılarının paylaşılmasını sağlayacak alanlar yaratılabilir.