

Adil Geçiş Değerlendirme 2021

Yüksek emisyonlu şirketler karbonsuzlaştırmanın
merkezine insanları mı koyuyor?



World
Benchmarking
Alliance



Yönetici Özeti	3
Adil geçiş pilot değerlendirmeleri 2021	5
Temel bulgular	8
Temel bulgu 1: Yüksek emisyonlu şirketlerin büyük çoğunluğu adil bir geçişe yönelik çaba göstermede başarısız oluyor	8
Temel bulgu 2: En fazla risk altında olan kişiler, geleceklerini etkileyen kararların dışında bırakılıyor	10
Temel bulgu 3: Şirketler, çalışanlarına yeniden beceri kazandırma taahhüdünde bulunmalı, aksi takdirde iş gücü kaybı riskiyle karşı karşıya kalabilirler	12
Temel bulgu 4: İşletmeler hala insanları korumak, sosyal etkileri yönetmek ve adil bir geçişi savunmak için nüfuzlarını kullanmıyor	14
Temel bulgu 5: Adil bir geçişin desteklenmesi gerekiyor17 şirketlerin insan haklarına saygısı sayesinde	
Sektör bulguları	19
Şirketler düşük karbon geçişlerini adil mi yapıyor? Sonraki adımlar	47
Ek 1a – Petrol ve gaz şirketlerinin puanları Ek 1b – Elektrik dağıtım şirketlerinin puanları Ek 1c – Otomotiv üretim şirketlerinin puanları	51 56 59
Dipnotlar	61

WBA, 2.000 şirketi kıyaslama yoluyla değerlendiriyor **yedi sistem dönüşümü** Şirket değerlendirmelerimize evrensel ve dönüşüme özgü sosyal göstergeleri dahil ederek, 'Kimseyi geride bırakmama' ilkesini benimsiyor ve karbonsuzlaştırma ve enerji, gıda, finans, kentsel, dijital ve doğa dönüşümü ölçütlerimizin merkezine insanı yerleştiriyoruz.

Karbonsuzlaştırma ve enerji dönüşümünde adil geçiş

WBA'nın karbondan arındırma ve enerji dönüşümü, 450 şirketi değerlendirerek Paris Anlaşması ve ilgili sürdürülebilir kalkınma hedeflerine (SDG'ler) karşı ilerlemelerini ölçüyor. Bu şirketler, Düşük Karbon Geçişini Değerlendirme veya **'ACT' metodolojileri**, sonuçlar halihazırda üretmek için kullanılıyor **WBA İklim ve Enerji Ölçütü**.

Sosyal dönüşüm WBA modelinin merkezinde yer alır ve **sosyal dönüşüm çerçevemiz** Ocak 2021'de yayınlandı. Bu çerçeveye WBA, şirketlerin kimseyi geride bırakmayan şekillerde dönüşümleri yönlendirmesini sağlamak için sosyal kriterleri tüm kıyaslamalarımıza entegre etmeyi taahhüt etti. Karbonsuzlaştırma ve enerji dönüşümü için bu sosyal kriterler, WBA'nın kıyaslamalarında yer alan 2.000 şirketin tümüne uygulanabilen temel sosyal göstergelere ve 2021'de geliştirilen adil geçiş göstergelerimize dayanmaktadır. 'Adil geçiş', Paris Anlaşması doğrultusunda küresel sıcaklık artışını 1,5°C ile sınırlandırırken, yeşil ve insana yakışır işler yapan dayanıklı ve gelişen çalışanları ve toplulukları öngörür.

Adil geçiş pilotu içgörülerini 2021

2021'de, ACT metodolojilerini kullanarak petrol ve gaz, elektrik dağıtım şirketleri ve otomotiv üretim sektörlerindeki 180 şirketin karbonsuzlaştırma performansını değerlendirmenin yanı sıra, WBA 'adil geçiş değerlendirmeleri' pilot uygulaması yaptı. Bu değerlendirmeler, türünün ilk örneğidir: yüksek emisyonlu sektörlerden küresel olarak etkili şirketlerin adil bir geçişe katkılarına ilişkin kamuya açık ve ücretsiz değerlendirmeler ve içgörüler. Değerlendirmelerin bulgularını bu raporda sunuyoruz.

Şirketleri insan haklarına saygı, insan onuruna yakışır iş sağlama ve teşvik etme ve etik davranma açısından değerlendirmek için WBA'nın temel sosyal göstergelerini kullandık. Aynı zamanda, şirketlerin sosyal diyalogunu ve paydaş katılımını ve adil bir geçişe temel katkılarını planlama ve yürütmelerini değerlendirmek için yeni adil geçiş göstergelerimizi kullandık. Adil geçiş metodolojimiz, şirketlerin kimseyi geride bırakmayan düşük karbonlu bir dönüşüme katkıda bulunmak için atması gereken temel adımların bir yol haritasını sunar.

Bu raporda, bu 180 şirketin adil bir geçişe yönelik hırslarını ve eylemlerini nasıl artıracabileceklerini gösteren beş temel tematik bulgu sunuyoruz. Ayrıca, sektöre göre bulguların derinlemesine bir incelemesini ve şirketlerin öne çıktığı alanları ve akranlarının nasıl takip edebileceğini vurgulamak için adil geçiş vaka çalışmalarını ve iyi uygulama örneklerini sunuyoruz. Bu bir sıralamadan ziyade bir dizi pilot değerlendirme olduğundan, şirketlerin sonuçlarını bu raporun Eklerindeki tablolarda ve ücretsiz ve kamuya açık bir çevrimiçi veri dosyasında sunuyoruz.

Bulgularımız, genel olarak, düşük karbonlu bir geçişi üstleniyorlarsa bile, şirketlerin yalnızca azınlığının 'adil' bir geçişle meşgul olduğunu gösteriyor. Konu, şirketler ve politika yapıcılar tarafından acilen ele alınmayı gerektiriyor. İnsanları karbonsuzlaştırma dönüşümünün bir parçası olarak bir araya getirmek için ortak bir çaba gösterilmezse, sadece işçiler ve yerel topluluklar zarar görecektir ve geride bırakılmayacak; tüm dönüşüm, geçim kaynakları tehdit altında olan işçiler ve topluluklar arasındaki iç huzursuzluk nedeniyle baltalanma riskiyle karşı karşıya.

Bizim [sonraki adımlar](#) bölümü, 2022'den itibaren tamamen birleştirilmiş İklim ve Enerji Ölçüt sıralamaları sağlamak için adil geçiş ve sosyal değerlendirmeleri nasıl entegre edeceğimizi açıklıyor. Bu, kullanıcıların yüksek emisyonlu şirketlerin adil ve eşit bir karbonsuzlaştırma dönüşümüne nasıl katkıda bulunduğuna dair bütünsel bir değerlendirme ve sıralama görebilecekleri anlamına geliyor. Q2 ve Q3 2021'de adil geçiş metodolojisini geliştirmek için çok paydaşlı istişarelerimize katılan herkese ve Adil Geçiş Danışma Grubumuza teşekkürlerimizi sunuyoruz.



Adil bir karbonsuzlaştırma ve enerji dönüşümü

'Adil bir geçiş', Paris Anlaşması'na uygun olarak küresel sıcaklık artışını sanayi öncesi seviyelerin 1,5°C üzerinde sınırlandırırken, yeşil ve insan onuruna yakışır işler yapan dayanıklı ve gelişen işçiler ve topluluklar öngörür. Ancak COVID-19 salgını bize bir şey öğrettiyse, o da böyle bir dünyayı gerçekleştirmek için hâlâ yapmamız gereken çok iş olduğudur. COVID-19 salgını, dünya çapında insanlar, sektörler ve bölgeler için benzeri görülmemiş ve öngörülemeyen bir ekonomik şok yarattı. Krizin eşitsizlikleri artırdığı, en savunmasız nüfusları yeniden yoksulluğa ittiği ve cinsiyet eşitliğinde kaydedilen ilerlemeyi tersine çevirdiği sürekli olarak gözlemlendi. Hükümetler, endüstriler ve bireysel işletmeler operasyonları, finansları ve insanları için riski en aza indirmek için çırpınırken, sistemlerimizdeki çatlaklar su yüzüne çıktı ve küresel bir felakette iş birliği içinde çalışmanın zorlukları test edildi. Peki, küresel ekonominin karşı karşıya olduğu en büyük tehdit olan iklim değişikliğine doğru ilerlerken, COVID-19 krizi sırasında yaptığımız hataları tekrarlamaktan nasıl kaçınırsınız ve düşük karbonlu ekonomiye geçişin kimseyi geride bırakmamasını nasıl sağlarsınız?

Yeşil ekonomiye geçiş her sektör için farklı görünecektir. Ancak, adil bir geçişin temelleri bireysel sektörleri aşar. Temelinde, adil bir geçiş ancak sosyal diyalog yoluyla gerçekleştirilebilir. Bir sektör ve işletme düzeyinde, bu en azından işverenler ve çalışanları, sendikaları veya temsilcileri arasında anlamlı bir müzakereyi içermelidir. Bunun nedeni, iyi işleyen düşük karbonlu bir ekonomiye küresel geçişin ancak aşağıdakiler sağlandığında sosyal olarak adil olabilmesidir:

Mevcut karbon yoğun sistemlerin merkezindeki insanlar, değişimin aracı olarak tanımlanmakta ve dahil edilmektedir. Başarılı bir dönüşüm, yüksek emisyonlu sektörlerden fosil yakıtların hızla aşamalı olarak kaldırılması ve yatırım yoluyla yeni endüstriler, yeni beceriler ve yeni işler yaratılması anlamına gelir. Geçişin başarılı olması için ekosistemdeki tüm aktörlerin katılımı gerekir. Örneğin, hükümetlerin destekleyici bir politika ortamı oluşturması, olumlu uygulamaları teşvik etmesi ve yeşil altyapıyı desteklemesi gerekir. Şirketler de önemli bir rol oynamalıdır: potansiyel iş değişikliklerini ve kayıplarını öngörmeli ve çalışanlarının yeşil endüstrilerdeki gelecekteki işlere başarılı bir şekilde geçiş yapmak için gereken becerileri geliştirmelerine destek olmalı, bu dinamik ortamda amaca uygun sosyal güvenlik sistemlerine katkıda bulunmalı ve lobicilik ve savunuculuk çabalarıyla hükümetleri desteklemelidirler.

Şu anda özel sektörün bu alanda nasıl performans gösterdiğine dair kamusal bir hesap verebilirlik mekanizması bulunmamaktadır. Bu nedenle WBA, [adil geçiş metodolojisi](#)– yüksek emisyonlu sektörlerden küresel olarak etkili şirketlerin, kimseyi geride bırakmayan düşük karbonlu bir geçişe katkılarına dair içgörü sağlayan, herkese açık ve ücretsiz bir puanlama sistemi sağlamak. Adil geçiş metodolojimiz, şirketlerin kimseyi geride bırakmayan düşük karbonlu bir dönüşüme katkıda bulunmak için atması gereken temel adımların bir yol haritasını sunar. Değerlendirmeler, şirketlerin öğrenmesini ve yatırımcılara, sivil topluma ve politika yapıcılara harekete geçmek için ihtiyaç duydukları içgörülerini sağlamak üzere tasarlanmıştır.

Adil geçiş değerlendirmeleri 2021

WBA'nın pilot 'adil geçiş değerlendirmeleri' üç sektördeki 180 şirketi kapsıyor: 100 petrol ve gaz şirketi, 50 elektrik şirketi ve 30 otomotiv üreticisi. Bu değerlendirmeler, şirketlerin düşük karbonlu bir geleceğe geçişinin sosyal unsurlarına bakıyor. Bunlar, temel sosyal göstergelerimize (CSI'ler) ve yeni adil geçiş göstergelerimize (JTI'ler) göre değerlendirilen şirketlerin kamuya açık açıklamalarına dayanıyor. CSI'ler, şirketleri WBA'nın sosyal dönüşüm çerçevesi içinde değerlendirmenin temelini oluşturuyor. JTI'ler, WBA'nın 2021 adil geçiş metodolojisinin bir parçası olarak geliştirildi ve karbonsuzlaştırma ve enerji dönüşümüne özgüdür, ancak sektörden bağımsızdır. Bu, dönüşümde rol oynaması gereken bir dizi sektör için tasarlandıkları anlamına geliyor (petrol ve gazdan ulaşım ve gayrimenkule kadar). Düşük karbonlu bir ekonomiye geçişin 'adil' yönünü değerlendiriyorlar ve çok paydaşlı istişarelerle şekillendiriliyorlar.

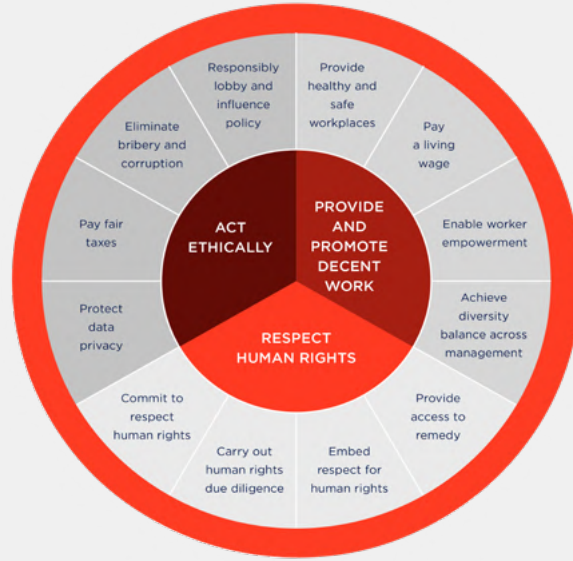
JTI'ler, paydaşların şirketlerin adil bir geçişe nasıl katkıda bulunmaları gerektiği konusundaki beklentilerini ve şirketlerin şu anda bu beklentileri karşılama yolunda nerede olduklarının bir değerlendirmesini temsil eder. Ayrıca başarılı bir geçiş için bir yol haritası sunarlar: Birinci ve ikinci göstergeler şirketin planını belirler; üçüncü ve dördüncü göstergeler bu planı eylem yoluyla ilerletmek için önlemleri gösterir; beşinci ve altıncı göstergeler ise hükümetlerle birlikte adil, toplumsal bir dönüşüme geçişi destekler ve etkiler. 2021 değerlendirmeleri için şirketlerin ACT sonuçlarının doğrudan adil

Geçiş göstergesi değerlendirmeleri. Ancak, 2022'den itibaren ACT, adil geçiş ve temel sosyal göstergeler ve puanlarla tamamen birleştirilmiş bir değerlendirmeye sahip olma hedefimiz var ve bu değerlendirme tek bir İklim ve Enerji Ölçütü sıralaması oluşturuyor (bkz. [sonraki adımlar](#)). Bu üçlü değerlendirme, şirketlerin ilgili konularda nasıl performans gösterdiğine dair sistematik bir görüş sağlayacaktır. Sosyal ve çevresel konuları birlikte ele alarak, değerlendirmeler özel sektörün rolü söz konusu olduğunda bağlantılar, benzerlikler ve farklılıklara ışık tutacaktır.

Şirketler eylemleri hızlandırdıkça ve işlerini geleceğe uygun hale getirmek için geçiş yaptıkça bu değerlendirmeler benzersiz ve kritik bir hesap verebilirlik mekanizması haline gelebilir. Bu rapor, 2021 pilot değerlendirmelerinden elde ettiğimiz temel bulguları, sektöre özgü içgörüler, vaka çalışmaları ve iyi uygulama örnekleriyle birlikte ortaya koymaktadır. Ayrıca, web sitemizde hem CSI'larda hem de JTI'larda tüm şirketlerin ayrıntılı puanlarını yayınladık. Her şirketin her iki gösterge kümesine göre nasıl puan aldığına ilişkin genel bir bakış şu adreste bulunabilir: [Ek 1](#) Sonuçları keşfetmeye, kullanmaya ve düşük karbonlu bir geleceğe adil bir geçişi nasıl ilerletebileceğiniz hakkında daha fazla bilgi edinmek için bize ulaşmaya davet ediyoruz.

ŞEKİL 1 YASAYA GENEL BAKIŞ, ADİL GEÇİŞ VE ÇEKİRDEK SOSYAL YÖNTEMLER

Sosyal: Sorumlu iş ve insanların kalbi



Temel sosyal göstergeler

- SDG dönüşümleri için sorumlu iş davranışının temelleri
- Tüm WBA SDG2000 şirketlerine uygulanır
- 18 gösterge
- 20 üzerinden puan aldı

Adil geçiş: Karbonsuzlaştırmada kimseyi geride bırakmamak

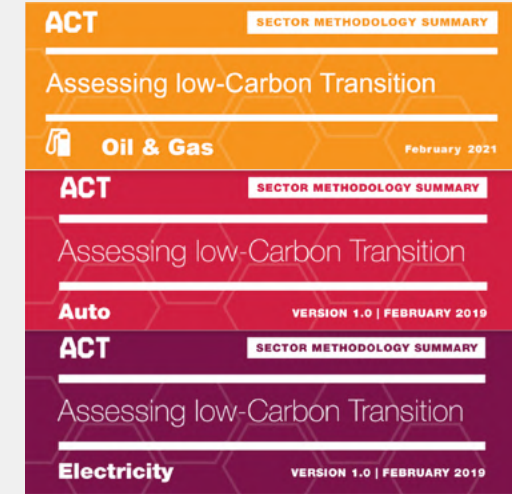
Belirli ölçüm alanları

1. Sosyal diyalog ve paydaş katılımı
2. Adil bir geçiş için planlama
3. Yeşil ve insan onuruna yakışır iş yaratma
4. Tutma ve yeniden ve/veya becerileri geliştirme
5. Sosyal koruma ve sosyal etki yönetimi
6. Adil bir geçişi destekleyen politikalar ve düzenlemeler için savunuculuk

Adil geçiş göstergeleri

- Yüksek emisyonlu sektörler için adil geçişin sektör bağımsız temelleri
- Temel Sosyal Göstergeler Üzerine İnşa Etmek
- ACT göstergeleri üzerine inşa edilecek şekilde tasarlanmıştır
- 6 gösterge, her biri 4 gereklilik
- 16 üzerinden puan aldı

Düşük karbonlu geçiş: Paris Anlaşması doğrultusunda karbondan arındırma



Düşük Karbon Geçişi (ACT) metodolojisinin değerlendirilmesi

- Yüksek emisyonlu sektörler için sektöre özgü değerlendirmeler
- Performans, anlatı ve trend açısından puanlandı
- Otomotiv Üretimi, Elektrik Tesisleri ve Petrol ve Gaz sektörlerinde 2019-2021 değerlendirmeleri
- WBA ve CDP ile ADEME
- Sıralamalar halihazırda çevrimiçi olarak yayınlandı

WBA'nın adil geçiş göstergelerine ilişkin 180 şirkete yönelik değerlendirmeleri, şirketlerin karbon emisyonlarını ortadan kaldırmanın evrensel zorluğunu, hiç kimseyi geride bırakmayacak şekilde nasıl yönettiğine dair ilk kez net bir içgörü sağlıyor. Değerlendirmelerimiz, şirketlerin düşük karbonlu geçiş stratejilerinin sosyal etkilerini nasıl belirledikleri, bunlara nasıl hazırlandıkları ve bunları nasıl azalttıkları konusunda sistematik bir açıklama eksikliğini ortaya koydu. Bulgularımız, emisyon azaltımının insan ve işçi haklarına saygıyla birlikte ele alınarak adil ve eşit bir düşük karbonlu geçişin sağlandığı, karbon giderme planlamasına yönelik bütünsel bir yaklaşımın mevcut eksikliğini ortaya koyuyor.

Değerlendirilen şirket grubunun tahmini toplam geliri 7,5 milyar ABD dolarının üzerindedir ve doğrudan 11,5 milyondan fazla kişiye istihdam sağlamaktadır.¹ Ancak, yerel topluluklar, tedarikçiler, tedarik zincirindeki çalışanlar ve tüketiciler de dahil olmak üzere iş operasyonlarından etkilenen milyonlarca kişi daha var. Şirketlerin harekete geçmemesi, düşük karbonlu geçişin tamamının başarısını riske atabilir ve artan eşitsizliğe, kitlesel işsizliğe ve iç karışıklığa yol açabilir. Ancak, şirketlerin geçiş planlarının merkezine insanları koyan ortak ve acil çabaları, bizi yeşil ve adil bir geleceğe doğru doğru yolda görecektir.

Temel bulgu 1:Yüksek emisyonlu şirketlerin büyük çoğunluğu adil bir geçişe yönelik çaba göstermede başarısız oluyor

'Adil bir geçiş', Paris Anlaşması'nda küresel olarak belirlenen 1,5°C sınırları içinde var olan, dayanıklı ve gelişen çalışanları ve toplulukları öngörür. WBA'nın adil bir geçişe şirket katkısına ilişkin ilk değerlendirmeleri, şirketlerin düşük karbon stratejilerinin sosyal etkilerini belirleme, bunlara hazırlanma ve bunları azaltma konusunda çarpıcı ve sistemsal bir eylem eksikliğini göstermektedir. Değerlendirilen 180 şirketin yalnızca dokuzu, altı adil geçiş göstergemizde mevcut performanslarında %50'nin üzerinde puan almaktadır. Bu, 11 milyondan fazla kişiden oluşan bir iş gücünü riske atmaktadır.

Şirketlerin adil geçiş göstergelerine karşı performansları şu anda zayıf, tüm şirketler için ortalama (ortalama) puan 16'lık olası puan üzerinden 2,7. Değerlendirilen 180 şirketten yalnızca %5'i orta düzey puan olan 8'den fazlasını alıyor. Şirketlerin büyük çoğunluğu (%84) 4 puan veya daha az puan alıyor ve bu şirketlerin 32'si tüm adil geçiş temellerinde 0 puan alıyor. İngiliz enerji firması SSE 14 puanla en yüksek puanı alıyor.

Adil geçiş göstergeleri, ilk adımın birinci gösterge: Adil geçişte sosyal diyalog ve paydaş katılımının temelleri ve ikinci gösterge: Adil geçişte sosyal diyalogun temelleri olduğu bir yol haritası sunmaktadır.

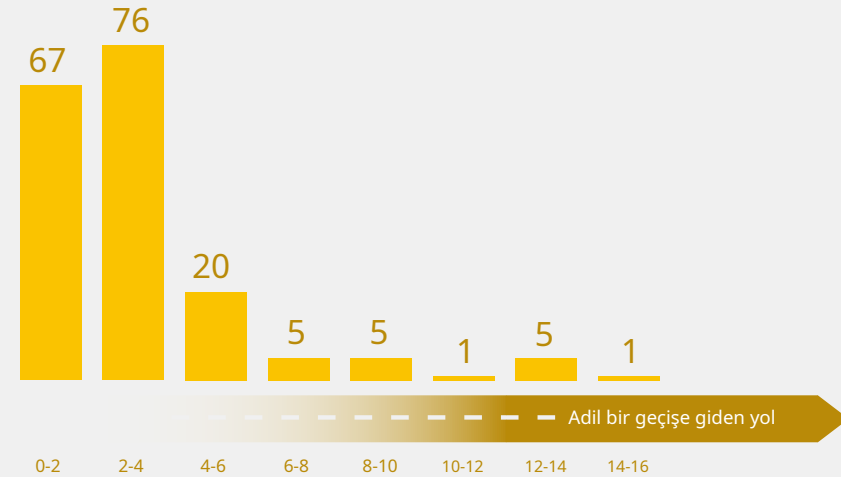
sadece geçiş planlaması. Şirketler toplu olarak bu iki gösterge için mevcut puanların yalnızca %11'ini elde ediyor. Ayrıca, yalnızca iki Şirket – SSE ve bp – adil geçiş planlamasının tüm temellerini karşılar ve yalnızca SSE, yol haritasındaki bu ilk adımın tüm temellerini tam olarak karşılar. Bu temellerin yerinde olması, Şirketlerin daha da ilerlemesini sağlayan önemli bir adımdır ve bu, SSE'nin değerlendirmelerdeki genel yüksek puanında açıkça görülmektedir.

Yol haritasındaki ikinci adım, nc göstergeyi içerir: Kapsayıcı ve dengeli bir iş gücü için yeşil ve insanca işlere erişimin yaratılması ve sağlanması veya desteklenmesinin temelleri ve dördüncü gösterge: Kapsayıcı, dengeli bir iş gücü için çalışanların elde tutulması ve yeniden beceri kazandırılması veya becerilerinin artırılmasının temelleri. Şirketler bu iki temelde önemli ölçüde daha yüksek performans göstererek mevcut puanların %41'ini elde etti. Ancak yalnızca iki Şirket - ENGIE ve lectricit de France (EDF) – Yol haritasındaki bu adımın tüm temel gereksinimlerini karşılamak.

Yol haritasındaki nc adım, beşinci göstergeyi içerir: Adil bir geçiş için sosyal koruma ve sosyal etki yönetiminin temelleri ve altıncı gösterge: Yeşil ve insana yakışır iş yaratma politikaları ve düzenlemeleri için savunuculuğun temelleri; çalışanların elde tutulması, eğitim ve yeniden beceri kazandırma ve adil bir geçişi destekleyen sosyal koruma. Bu, Şirketlerin en düşük puanı aldığı, toplu olarak mevcut puanların yalnızca %6'sını aldığı yol haritasındaki adımdır. Hiçbir Şirket yol haritasındaki bu adımın tüm temellerini karşılamıyor.

Puanlar, Şirketlerin adil geçişle ilgili bazı eylemlerde bulunduğunu ve temel insan kaynakları odaklı giriŐimleri (iş yaratma ve eğitim gibi) ve toplum desteği hakkında rapor verdiğini, ancak çoğunun hala çevresel ve sosyal risklerini birbirine bağlama iğgrsnden yoksun olduğunu gösteriyor. Bu riskleri birbirine bağlamak, Şirketlerin değer zinciri boyunca etkilenen paydaşları da destekleyen net sıfıra sistematik bir geçişe yatırım yapmasını sağlamak için hayati önem taŐıyor.

ŞEKİL 2 PUAN BANDI BAŞINA ŞİRKET SAYISI



Temel bulgu 2:En fazla risk altında olan kişiler, geleceklerini etkileyen kararların dışında bırakılıyor

Çalışanların, toplulukların ve en savunmasızların sesleri ve ihtiyaçları, geçim kaynakları üzerinde orantısız bir etkiye sahip olacak kararlardan dışlanıyor. Adil geçiş planlaması yalnızca sosyal diyalog, paydaş katılımı ve sosyal etki azaltma yoluyla müzakere yoluyla bilgilendirildiğinde etkilidir. Şirketlerin bu eylemler ve süreçlerdeki performansı şok edici derecede düşüktür. Değerlendirilen 180 şirketten yalnızca ikisi adil geçiş planlamasının tüm temel gerekliliklerini karşılıyor. Yalnızca 15 şirket, planlarında en çok etkilenecek olanların seslerini içeriyor.

Adil geçiş planlamasına ilişkin kılavuz, şirketlerin sosyal diyaloga girmeleri ve ilgili paydaşlarla (örneğin işçiler, sendikaları veya temsilcileri, hükümetler, etkilenen topluluklar ve sivil toplum örgütleri) istişare ederek bilgi paylaşımında bulunmaları ve 'adil' düşük karbonlu bir geçişi garanti eden stratejik bir yön belirlemeleri gerektiğini vurgulamaktadır.²

Ancak sadece yedi şirket, adil bir geçişte sosyal diyalog ve paydaş katılımının temellerini karşılamak için gereken tüm puanları alabiliyor.

Değerlendirmelerimiz sonucunda şunları tespit ettik:

- Şirketlerin %35'i işçilerle ve sendikalarla veya alternatif temsilcilerle sosyal diyaloga girme konusunda geniş bir kamuoyu taahhüdüne sahip;
- %11'i geçiş faaliyetlerinde özel olarak dahil ettikleri paydaş kategorilerini açıklıyor;
- %12'si adil geçişlerinin bir parçası olarak belirlenen paydaş gruplarıyla etkileşim kurmak için atılan adımları açıklıyor; ve
- %6'sı, adil bir geçişin tüm yönleri hakkında etkilenen paydaşlarla sosyal diyalog ve anlamlı etkileşim içinde olduklarını gösterebiliyor.

Sosyal diyalog ve etkilenen paydaşlarla adil bir geçişin tüm yönleri hakkında anlamlı etkileşim, tartışmada aşağıdaki yönlerin ele alınması anlamına gelir: "adil geçiş planlaması; kapsayıcı ve dengeli bir iş gücü için yeşil ve insana yakışır işlere erişimin yaratılması ve sağlanması veya desteklenmesi; kapsayıcı, dengeli bir iş gücü için çalışanların elde tutulması ve yeniden ve/veya becerilerinin artırılması; sosyal koruma ve sosyal etki yönetimi; ve adil bir geçişi destekleyen politikalar ve düzenlemeler için lobi faaliyeti."³

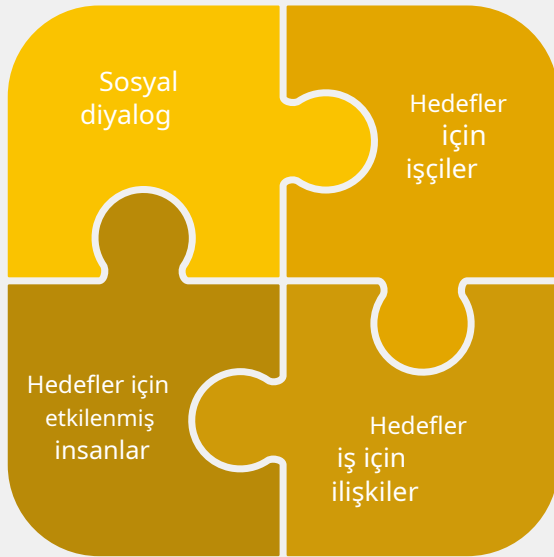
"Adil geçiş planları, insanların yapısal değişimi desteklemek için ihtiyaç duyduğu güveni oluşturmak için ilk adımdır. Bu planların, endüstri ve işletme düzeyinde işçiler ve sendikalarıyla sosyal diyalog yoluyla oluşturulması gerekir."

4

Temel bulgular

Riski azaltmak için adil geçiş planlamasının dört temel ilkesi vardır. Bunlar sosyal diyaloga dayanır ve zaman sınırlamalı hedefler yayınlamayı gerektirir. Ancak, değerlendirilen 180 şirket arasında bu tür planlamanın önemli bir eksikliğini tespit ettik. Özellikle, şirketlerin %86'sı adil geçiş planlamasının temel ilkelerinden herhangi birini göstermeyi başaramıyor ve bu da adil geçişin henüz çoğu kurumsal düşüncenin bir parçası olmadığını gösteriyor.

ŞEKİL 3 SADECE 2/180 ŞİRKET ADİL OLMANIN DÖRT UNSURUNU KARŞILIYOR GEÇİŞ PLANLAMASI



Şirket düzeyinde, adil bir geçiş planı, karbon emisyonlarını azaltmak için somut, zamana bağlı ve ölçülebilir hedefler ortaya koymalı, bunun çalışanlar ve topluluklar üzerinde oluşturacağı riski göz önünde bulundurmalı, bu riskleri yönetmek için seçenekleri ve kaynakları belirlemeli ve uzun vadeli dayanıklılık için bir strateji ortaya koymalıdır. Ancak harekete geçmeye istekli olan şirketlerin bile stratejik eylemde bulunma kapasitesi, bilgisi veya baskısı olmadığı görülüyor.

Şirketlerin yalnızca %8'i sosyal diyalog ve paydaş katılımı yoluyla planlarını nasıl geliştirdiklerini gösteriyor. Bu, adil geçişin çalışanlar, etkilenen topluluklar ve iş ilişkileri üzerindeki sosyal etkilerini azaltmak için zamana bağlı hedefler belirleyen şirketlerin çok düşük sayısına (<%7) bağlanabilir. Bu sesler olmadan, şirketler geçişin insanlar için oluşturduğu riskleri ve sorunun aciliyetini anlayamayacaklardır. Zamanla sınırlı hedeflerin yokluğunda, insanların geride kalması ve geçişin başarılı olmaması riski büyüktür.

Temel bulgu 3: Şirketler, çalışanlarına yeniden beceri kazandırma taahhüdünde bulunmalı, aksi takdirde iş gücü kaybı riskiyle karşı karşıya kalabilirler

Çalışanlar, sektörlerinin geçişini yönlendirmede ve uygulamada temel bir rol oynarlar. Çalışanların sürdürülebilir bir geleceğe doğru etkili ve iyi donanımlı değişim temsilcileri olabilmeleri için şirketler, yeşil ve insan onuruna yakışır işlere erişimlerinin olduğundan emin olmalıdır. Bu işler dengeli ve kapsayıcı bir iş gücünü desteklemeli ve beceri geliştirme ve eğitim yoluyla etkinleştirilmelidir. Değerlendirilen 180 şirketin yalnızca %23'ü, düşük karbonlu geçiş nedeniyle yerinden edilen çalışanların becerilerini yeniden geliştirme veya becerilerini artırma konusunda kamuoyuna açık bir taahhütte bulunmuştur. Şirketler, düşük karbonlu bir ekonomi için iş güçlerini yeniden tasarlamak ve yeniden şekillendirmek için hemen harekete geçmeli, aksi takdirde tedarik zincirleri ve enerji erişimi üzerinde önemli bir etkisi olacak mahsur kalmış bir iş gücü riskiyle karşı karşıya kalabilirler.

Düşük karbonlu bir ekonomiye başarılı ve adil bir geçiş, çalışanların ve toplulukların iyi işlere ve bu işleri yürütmek için gereken becerilere erişebilmelerini sağlamalıdır. İyi işler, insanların adil bir şekilde tazmin edildiği, işten yeterli bir süre uzak kaldığı ve karar alma süreçlerinde anlamlı bir söz hakkına sahip olduğu güvenli, emniyetli ve sağlıklı çalışma ortamlarını içerir. Bu, ayrımcılığın ve eşit muameleye yönelik engellerin ortadan kaldırılmasını ve insanların değer verdikleri fırsatları ve seçimleri takip etmelerine izin verilmesini gerektirir.⁶

Yüksek karbonlu endüstrileri ve faaliyetleri toplu olarak aşamalı olarak sonlandırırken veya yeniden tasarlarlarken bu tutkuyu gerçekleştirmek için bilinçli bir şekilde harekete geçilmelidir.

Kaybolma riski altında olan işleri tespit etmek ve eşit sayıda yeni iş yaratılmasını sağlamak. Bu gerçekleşmezse, kaçınılmaz sonuç - büyüyen küresel nüfusla birlikte - kitlesel işsizliktir.

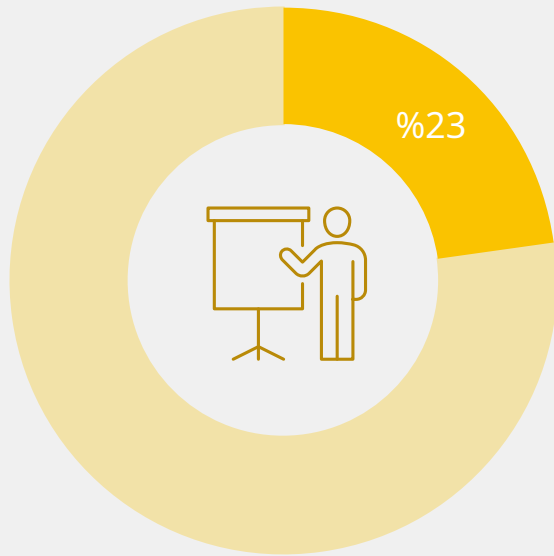
Bu, şu anda yüksek emisyonlu sektörlerde çalışan işçilerin belirlenmesi ve yeni, yeşil işlere girmek için gereken becerilerle donatılması gerektiği anlamına gelir. Bu, bu becerilerin ne olduğunu, hangi işçilerin bunlara ihtiyaç duyduğunu ve bu becerilerde nasıl etkili bir şekilde eğitilebileceklerini anlamak anlamına gelir. Gelecekteki işlerin herkese eşit ve makul bir şekilde sunulmasını sağlamak için şirketler, işçi haklarına saygı ve eşit fırsatların mevcut ve gelecekteki çalışma biçimlerine yerleştirilmesini garanti altına almak için daha fazlasını yapmalıdır.

İş yaratma açısından, değerlendirilen 180 şirketin yarısından fazlası (%59), faaliyet gösterdikleri topluluklarda çalışanlar ve yaşayan insanlar için yeşil ve insana yakışır işlere erişim sağlamak veya desteklemek için aldıkları önlemleri göstermektedir. Bu, şirketlerin iş yaratma yönünde harekete geçme becerilerine ve kapasitesine sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca, şirketlerin çoğunluğu (%73), şirketlerindeki işlerin kadınlar ve diğer savunmasız gruplar için fırsat eşitliğini içermesini sağlamak için önlemler aldıklarını göstermektedir. Ancak, yalnızca %26'sının düşük karbonlu geçiş stratejilerinin bir parçası olarak yeşil ve insana yakışır işlere erişim sağlama veya destekleme konusunda kamuya açık bir taahhütte bulunduğu bulunmuştur. Ve yalnızca %6'sının düşük karbonlu geçişleriyle bağlantılı istihdam yerinden edilmesinin risklerini ve etkilerini değerlendirdiği ve açıkladığı bulunmuştur.

Temel bulgular

Yeniden beceri kazandırma konusunda, şirketlerin %67'si çalışanlarına ve etkilenen paydaşlara beceri eğitimi veya eğitim fırsatları sağlamak için önlemler aldıklarını ve %67'si eğitim fırsatlarının kadınlar ve diğer savunmasız gruplar için fırsat eşitliğini içermesini sağlamak için önlemler aldıklarını göstermektedir. Ancak, şirketlerin yalnızca %23'ü düşük karbonlu bir ekonomiye geçiş nedeniyle yerinden edilen çalışanların yeniden beceri kazanması konusunda kamusal bir taahhütte bulunmaktadır. Yalnızca üç şirket -

ŞEKİL 4 ŞİRKETLER KAMUYA AÇIKÇA YENİDEN BECERİ KAZANMA VEYA BECERİ YÜKSELTME TAAHHÜDÜNDE BULUNUYOR
YERİNDEN EDİLEN İŞÇİLER



Électricité de France (EDF), ENGIE ve Iberdrola – sendikalar (veya eşdeğer işçi örgütleri) ve topluluklarla etkileşim kurarak düşük karbonlu geçiş bağlamında işçiler ve etkilenen paydaşlar için beceri açıklarını belirlemek üzere bir süreç açıklıyor.

Şirketlerin düşük karbonlu geçişle ilgili beceri boşlukları ve istihdam bozulmaları konusunda anlayış eksikliği olduğu ve yeşil işler yaratma ve yerinden edilen işçilerin ve paydaşların bu işleri üstlenme becerilerini geliştirme konusunda taahhüt eksikliği olduğu açıktır. Bu, sorunun gerçek ölçeğinin hala büyük ölçüde bilinmediğini ve şirketler hızlı ve koordineli bir eylemde bulunmadığı takdirde, mahsur kalmış bir iş gücünün mevcut düşük karbonlu geçişin olası bir sonucu olduğunu göstermektedir.



Temel bulgu 4:İşletmeler hala insanları korumak, sosyal etkileri yönetmek ve adil bir geçişi savunmak için nüfuzlarını kullanmıyor

Adil ve eşitlikçi bir geçişi sağlama sorumluluğu yalnızca özel sektöre ait değildir. Ancak şirketler, dünyanın düşük karbonlu bir ekonomiye geçiş yeteneği üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Sosyal korumaya katkıda bulunmada önemli bir rol oynarlar ve sosyal etkilerini azaltma ve yönetme sorumluluğuna sahiptirler. Şirketler lobicilik yoluyla politikaların ve düzenlemelerin potansiyelini savunabilir veya zayıflatır. Buna rağmen, değerlendirilen 180 şirketten yalnızca 11'i, düşük karbonlu geçişin çalışanların sosyal koruması üzerindeki etkisini ele almaya nasıl katkıda bulunduklarını gösterir ve yalnızca yedi şirket adil bir geçiş için politikalar ve düzenlemeler savunduklarını gösterir.

Sosyal koruma sistemleri, öngörülebilir kesintiler (örneğin emeklilik) ve öngörülemez kesintiler (örneğin kötü sağlık, işten çıkarılma veya küresel bir pandemi) dönemlerinde insanlara işgücü piyasasından temel destek sağlamak için hayati öneme sahiptir. Hükümetlerin vatandaşları için bu sistemleri kurma sorumluluğu vardır. Ancak birçok ülkede bu sistemler büyük ölçüde yetersizdir veya göçmenler ve gayri resmi ekonomide çalışan kişiler gibi belirli, genellikle savunmasız gruplar için mevcut değildir. Özel sektör ve hükümetler arasındaki iş birliği,

düşük karbon geçişinden kaynaklanan olası kayıpları etkili bir şekilde en aza indirmek için yeterli sosyal güvenliğin mevcut olduğundan emin olmak. Sosyal koruma için ulusal sistemler genellikle şirketlerin istihdam istikrarı dönemlerinde finansal olarak katkıda bulunmalarına dayanır. Bu nedenle şirketler, adil vergiler ödeyerek ve fonlara ve sigortalara katkıda bulunarak faaliyet gösterdikleri ülkelerdeki sosyal koruma sistemlerini desteklemeye devam etmeli ve ayrıca etkilenen paydaşların ulusal sistemlerin yetersiz olduğu düşük karbon geçişinde etkili bir şekilde yol alabilmelerini sağlamak için ek fayda paketleri sunmalıdır.

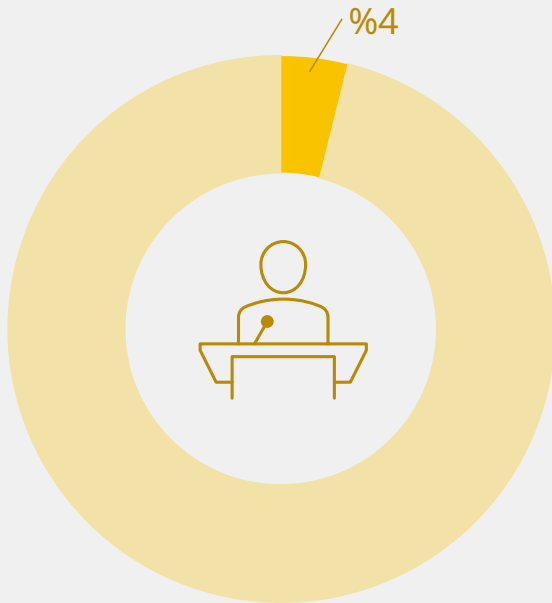
Değerlendirmemizde adil bir geçiş için sosyal koruma ve sosyal etki yönetiminin dört temel ilkesini karşılayan tek bir şirket bile bulunamadı. Sadece dört şirket - Enel, Eni, Iberdrola ve SSE - dört temel ilkeden üçünü karşılıyor, ancak farklı alanlarda başarısız oluyor. Bu, şirketlerin sosyal korumanın dört temel ilkesini de karşılayabildiğini, ancak henüz kapsamlı bir yaklaşım benimsemediğini gösteriyor.

Sadece altı şirket (%3) adil bir geçiş için sosyal koruma ve sosyal etki yönetiminin dört temel ilkesinden ilkinin karşılıyor. Bu, şirketlerin çalışanlar ve etkilenen paydaşlar için mevcut sosyal koruma sistemlerine katkılarını açıklamalarını ve iş ilişkilerinin (örneğin tedarikçiler) de çalışanları ve etkilenen paydaşları için sosyal korumaya katkıda bulunması beklentisine sahip olmalarını gerektirir. Bu ayrıca bir şirketin temel sosyal göstergesi (CSI) 16'yı - sorumlu vergi temellerini - karşılamasına da bağlıdır; bu, şirketlerin kamuya açık bir küresel vergi yaklaşımına sahip olmasını ve kurumlar gelir vergisini açıklamasını gerektirir

Temel bulgular

Ülke bazında ödemeler. Değerlendirilen şirketlerin çoğu, ulusal sistemlere destek veya ek faydalar veya fonlar gibi çalışanlar ve topluluklar için sosyal koruma sağlamaları hakkında bazı bilgiler ifşa etse de, 161 şirket CSI 16'yı karşılayamıyor ve çok azı, özellikle etkilenen paydaşlar için, iş ilişkilerinin sosyal korumaya katkıları konusunda beklentilere sahip. Bu göstergenin genel puanının bu kadar düşük olmasının nedeni budur.

ŞEKİL 5 ŞİRKETLERİN SADECE %4'Ü SAVUNUCULUK GÖSTERİYOR ADİL GEÇİŞ POLİTİKALARI VE YÖNETMELİKLERİ



Sadece altı şirket (%3), düşük karbonlu geçişin çalışanların ve etkilenen paydaşların sosyal koruması üzerindeki etkilerini belirleme süreçlerini açıklıyor. Şirketlerin, geçişin zararlarını azaltmak için çalışanların ve toplulukların almaya hak kazandığı faydaların yeterli olup olmadığını anlamak için sosyal etki değerlendirmeleri yapması gerekiyor. Aksi takdirde, geçiş sırasında yaratılan fayda boşluklarını kapatmada başarısız olacaklar.

Şirketlerin ayrıca adil bir geçişi destekleyen politikaları ve düzenlemeleri savunmaları ve bunları baltalamaktan kaçınmaları beklenir. Ancak değerlendirmelerimiz şunları buldu:

- Şirketlerin yalnızca %13'ü lobi faaliyetlerinin adil bir geçişle uyumlu hale getirilmesine yönelik bir süreci açıklıyor;
- Hiçbir şirket (%0) adil bir geçişi destekleyen politikalar ve düzenlemelerle uyuşmayan lobi faaliyetlerini ifşa etmiyor;
- On şirket (%6) bu uyumsuzluğu gidermek için bir eylem planı açıklıyor; ve
- Yedi şirket (%4), yeşil ve insana yakışır işlerin yaratılmasını ve çalışanların tutulmasını, eğitilmesini ve yeniden beceri kazanmasını veya yerel, ulusal veya uluslararası düzeyde (doğrudan veya ticaret birlikleri veya işveren örgütleri aracılığıyla) çalışanların ve etkilenen paydaşların sosyal korunmasını sağlayan adil geçiş politikaları ve düzenlemeleri için savunuculuk yapmaktadır.

Temel bulgular

Bazı paydaşlar bize adil bir geçişin hükümetlerin sorumluluğu olduğuna dair geri bildirimlerde bulundu. Gerçekten de şirketler tek başlarına adil bir geçişi sağlayamazlar, bu nedenle adil geçiş göstergeleri 5 ve 6 şirketlerin sosyal korumanın yapısına nasıl katkıda bulunduklarını, etkilerini nasıl yönettiklerini ve politikalar ve düzenlemeler için nasıl savunuculuk yaptıklarını veya karşı çıktıklarını değerlendirir. Şirketler, adil bir geçişi sağlayan paydaş ekosisteminde sorumlu aktörler olarak konumlarını üstlenmek için nüfuzlarını kullanabilirler. Şirketler, BM Rehber İlkelerinde (sonraki bulguya bakın) belirtildiği gibi insan haklarına saygı gösterme sorumluluklarıyla desteklenen adil bir geçişi sağlama konusunda doğrudan bir sorumluluğa sahiptir.



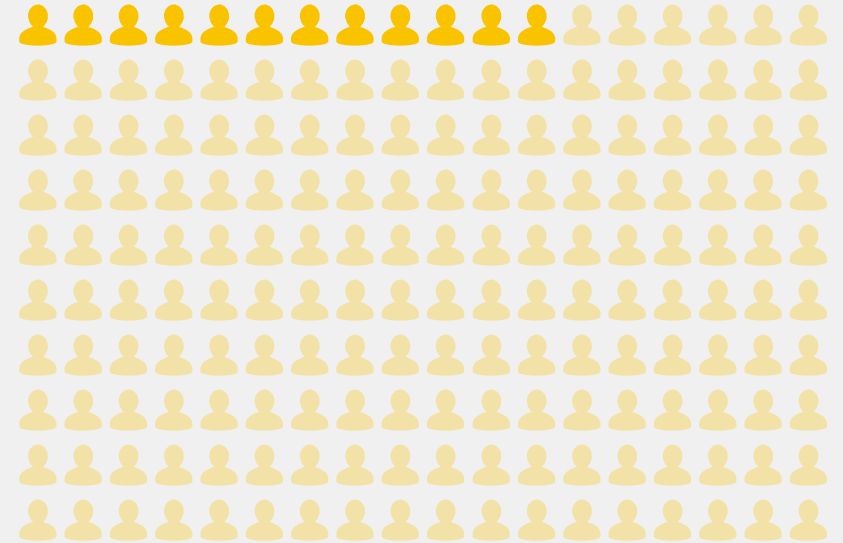
Temel bulgu 5: Adil bir geçişin, şirketlerin insan haklarına saygısı ile desteklenmesi gerekiyor

Enerji geçişinin küresel olarak dönüştürücü olma potansiyeli olmasına rağmen, yine de birçok riskle birlikte geliyor. Şirketler, operasyonlarında ve tedarik zincirlerinde insan hakları risklerinin farkına varmak ve bunları azaltmak için harekete geçmek için hızlı adımlar atmalıdır. Değerlendirilen 180 yüksek emisyonlu şirket tarafından doğrudan istihdam edilen 11,5 milyon kişinin ötesinde, milyonlarca kişinin bu şirketlerin operasyonları ve tedarik zincirleri aracılığıyla etkilenmesi muhtemeldir. Değerlendirmelerimiz, insan haklarına saygı gösterme konusundaki kurumsal taahhütler ile şirketlerin bunu pratikte sağlamak için uyguladığı gerçek süreçler arasında bir boşluk olduğunu vurgulamaktadır. Şirketlerin %24'ü tüm insan hakları göstergelerinde sıfır puan alıyor ve yalnızca 12 şirket insan hakları risklerini belirleme ve yönetme temellerini gösteriyor.

BM İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (UNGP'ler), şirketlerin karbonsuzlaştırmanın insan hakları etkilerini nasıl ele alması gerektiğini belirler. Şirketler, faaliyetlerinde insan haklarına saygı göstermeyi taahhüt ederek ve iş ortaklarından da aynısını bekleyerek niyetlerini belirtirler. Faaliyetlerinin insanlar ve toplumlar üzerindeki olası olumsuz etkilerini anlamak, önlemek veya ele almak için insan hakları konusunda gerekli özeni daha da göstermelidirler.

180 şirketi adil geçiş göstergeleri (JTI) açısından değerlendirmeye ek olarak, temel sosyal göstergelerde (CSI) UNGP'lerde belirtildiği gibi insan haklarına saygıları açısından da değerlendirdik. JTI sonuçlarını insan hakları CSI sonuçlarıyla karşılaştırdığımızda, bir şirketin insan hakları konusundaki göreceli performansı ile adil geçiş arasında neredeyse hiçbir korelasyon bulamadık. Bu korelasyon eksikliği, birçok şirketin hala sosyal riskleri ele aldığını ve insan hakları sorunlarından bağımsız olarak düşük karbonlu bir geçiş planladığını gösteriyor.

ŞEKİL 6 SADECE 12/180 ŞİRKET TEMELLERİNİ GÖSTERDİ İNSAN HAKLARI GEREKLİ ÖZENİ



bunların giderek daha fazla birbirine bağlı olduğu kabul edilse de. Bu birbirine bağlılık, SDG'lerin kimseyi geride bırakmama yönündeki temel vaadini yerine getirmek için hayati önem taşımaktadır.

CSI'lar 1 - 8, şirketlerin insan haklarına saygı gösterme konusunda temel beklentileri karşılayıp karşılamadığını değerlendirir. Değerlendirmelerimiz, 180 şirketin %58'inin insan haklarına saygı göstermeyi taahhüt ettiğini, %26'sının operasyonlarında temel işçi haklarına saygı gösterme taahhütlerini açıkladığını ve iş ortaklarından da aynısını beklediğini buldu. Benzer şekilde, şirketlerin %70'i işçiler için ve %61'i de harici bireyler ve topluluklar için şikayet mekanizmalarına sahip olduklarını gösteriyor.

Bununla birlikte, insan hakları göstergeleriyle ilgili olarak genel şirket performansı zayıftır. Şirketlerin %24'ü, politika taahhütleri, insan hakları konusunda gerekli özeni gösterme süreci ve şikayet mekanizmaları gibi insan haklarına saygı göstermek için gerekli temel unsurlardan herhangi birine sahip olduklarını gösteremedikleri için tüm göstergelerde 0 puan almaktadır ve büyük çoğunluğunun hala önemli ölçüde iyileştirmeye açık olduğu görülmektedir. Şirketlerin yarısından fazlası insan haklarına saygı göstermeyi taahhüt etmiş olsa da, 180 şirketin yalnızca 12'si belirgin insan hakları risklerinin belirlenmesi, değerlendirilmesi ve bütünleştirilmesini içeren bir gerekli özen gösterme sürecine sahip olduğunu kanıtlamıştır. Şirketlerin 136'sı ise bu süreçlerden hiçbirine sahip olmadığını kanıtlamıştır.

İnsan hakları göstergelerindeki bu zayıf performans endişe vericidir, özellikle de adil bir geçiş sağlamak istiyorsak. İklim değişikliğiyle mücadele eylemleri önemli insan hakları etkilerine sahip olabilir. Örneğin, pil ve güneş panelleri üretmek için minerallerin çıkarılması, çocuk işçiliği de dahil olmak üzere işçiler ve toplumlar üzerinde olumsuz etkilerle ilişkilendirilmiştir. Adil bir geçiş sağlamak için şirketler, operasyonlarındaki ve değer zincirlerindeki işçiler üzerindeki etkilerini göz önünde bulundurmalı ve iklime dayanıklı ve düşük karbonlu bir ekonomiye geçişin işçiler ve toplumları için zorluk yaratmaması için insan hakları gerekli özeni geliştirmek ve uygulamak için acil adımlar atmalıdır.

Şirketler, UNGP'ler gibi mevcut uluslararası iş ve insan hakları standartlarını politika taahhütlerine ve iş operasyonlarına entegre ederek, adil geçiş süreçleriyle ilişkili olumsuz insan hakları etkileriyle başa çıkabilirler. Bunu yapmak, daha önce etkilenen paydaşların haklarına saygı göstermeyen şirketlerin geçiş süreçlerinin bir parçası olarak insan hakları korumasını güçlendirmelerine de olanak tanıyabilir.

Yüksek emisyonlu sektörlerde adil bir geçişe neden ihtiyacımız var?

Adil ve eşitlikçi bir şekilde geçiş yapmak için, karbon yoğun şirketlerin iş kayıpları, toplumsal çalkantılar ve sosyal koruma kaybı gibi geçişin sosyal etkilerini işçiler ve toplumlar üzerinde azaltmaları gerekir. Ayrıca raporlamaları ve şeffaf bir şekilde hareket etmeleri gerekir. İyi yönetilen düşük karbonlu bir geçiş, "iklim bozulmasının muazzam insan ve ekonomik maliyetlerini önleyecek ve (...) net yeni işler yaratacak ve eşitsizliği azaltacaktır." İyi yönetilmezse, geçiş sektöre uğrayabilir veya hem varlıkların hem de çalışanların ve toplumların mahsur kalmasına neden olabilir; bu da şirketler ve yatırımcılar için sistemik bir risk oluşturur. Bizim [metodoloji](#) Adil bir geçişe duyulan ihtiyaç hakkında daha fazla ayrıntı sunuyor.

Yüksek emisyonlu şirketler adil bir geçişe katkıda bulunuyor mu?

Sonuçlarımız, yüksek emisyonlu birçok şirketin adil bir geçişe katkıda bulunma yolculuğuna henüz başlamadığını gösteriyor. Sonuçlar (ücretsiz ve kamuya açık olarak) [adil geçiş sayfamızdaki excel tablosu](#) değerlendirilen 180 şirketin her biri için temel sosyal ve adil geçiş göstergesi puanlarını içerir. Sonraki bölümlerde, 180 şirket için temel sosyal göstergeler için bulgularımızın bir özetini ve ardından adil geçiş göstergeleri için sektör başına sonuçları sunuyoruz. Yolculuğa henüz başlamamış şirketler için yol gösterebilecek bazı vaka çalışmalarını ve iyi uygulama örneklerini vurguluyoruz.



Temel sosyal bulgular

Temel sosyal göstergeler, tüm şirketlerin, insan haklarına saygı göstererek, insan onuruna yakışır işler sağlayarak ve teşvik ederek ve etik davranarak, insanları SDG'lere iş katkısının merkezine koyan bir sosyal dönüşümü mümkün kılmak için yapması beklenen temelleri değerlendirir. Temel sosyal göstergelerdeki gereklilikleri karşılayamayan şirketler, sorumlu iş davranışına ve kimseyi geride bırakmayan bir sosyal dönüşüme yeterli bağlılık gösteremez.

5 numaralı temel bulguda ayrıntılı olarak açıklandığı gibi, adil bir geçiş, şirketlerin insan haklarına saygı gösterme konusundaki temel sorumluluğuyla desteklenmelidir. Sonuçlarımız, UNGP'lerde belirtildiği gibi, insan haklarına saygı gösterme konusunda genel bir bağlılık eksikliğinin yanı sıra operasyonları ve iş ilişkileri boyunca insan hakları risklerini ve etkilerini belirlemek ve yönetmek için uygun bir özen gösterme eksikliğini göstermektedir. Araştırmamız, değerlendirilen 180 şirketten yalnızca 23'ünün insan hakları risklerini ve etkilerini değerlendirme gerekliliklerini karşıladığını, 24 şirketin ise insan hakları risklerini ve etkilerini entegre etme ve bunlar üzerinde hareket etme göstergesini karşıladığını göstermektedir.

Düşük karbon geçişinde insan onuruna yakışır işler yaratmaya katkıda bulunmak için şirketler sağlıklı ve güvenli işyerleri, geçinilebilir bir ücret ödeme, çalışanları güçlendirme ve cinsiyet eşitliği de dahil olmak üzere çeşitliliği sağlama yoluyla insan onuruna yakışır işler sağlamalı ve teşvik etmelidir. Şirketlerin çoğunluğu sağlık ve güvenlik konusunda taahhütte bulunur ve harekete geçer, ancak 180 şirketten yalnızca 14'ü geçinilebilir bir ücret sağlama ve destekleme göstergesinin gerekliliklerini karşılar veya kısmen karşılar. Şirketler bu göstergeleri nasıl karşılayacaklarını anlamak için sosyal dönüşüm çerçevemizdeki ayrıntılı kılavuza başvurmalıdır.

Adil vergiler ödeyerek ve sorumlu bir şekilde lobi yaparak etik davranmak, şirketlerin sosyal koruma sağlanmasını desteklemesini ve daha geniş çapta adil bir geçiş için savunuculuk yapmasını sağlar. Sorumlu vergi temelleri üzerine temel sosyal gösterge 16, bu nedenle sosyal koruma üzerine adil geçiş göstergemizle bağlantılıdır; ancak, 180 şirketten endişe verici bir şekilde 161'i bu göstergelyi tam olarak karşılamıyor. Benzer şekilde, yalnızca iki şirket sorumlu lobicilik ve siyasi katılım göstergesini tam olarak karşılıyor. Etkilerini kullanmak ve adil bir geçişi destekleyen politikalara ve güvenlik sistemlerine katkıda bulunmak için şirketlerin vergi ve lobicilik uygulamalarını uluslararası beklentilerle uyumlu bir şekilde güçlendirmeleri gerekiyor.

Sonraki bölümlerde sektörlere göre bulgular derinlemesine inceleniyor ve şirketlerin hangi alanlarda ilerleme kaydettiğini ve rakiplerinin bunları nasıl takip edebileceğini vurgulamak için adil geçiş vaka çalışmaları ve iyi uygulama örnekleri sunuluyor.

Petrol ve gaz

Petrol ve gaz sektörü için adil geçiş bulguları

Değerlendirmelerimiz, değerlendirilen 100 petrol ve gaz şirketinin karbonsuzlaştırma yolculuklarının adil ve eşit olmasını sağlamak için hala katetmeleri gereken bir yol olduğunu gösteriyor. İyi uygulamalar gösteren bazı şirketler belirledik. Bunlar arasında, petrol ve gaz faaliyetlerinde en yüksek puanı alan şirketler olan bp ve ENGIE yer alıyor; her ikisi de adil geçiş göstergelerinde 16 üzerinden 12 puan aldı. bp'ye ilişkin vaka çalışmamızda, başkalarının da izleyebileceği birkaç adil geçiş iyi uygulama alanını vurguladık. Adil geçiş performansı açısından sıradaki şirket, 16 üzerinden 9,5 puanla Eni. Ancak, 100 şirketten 19'u 0 puan alıyor ve petrol ve gaz şirketlerinin adil geçiş göstergelerindeki ortalama (ortalama) puanı 16 üzerinden sadece 2,3.

Vaka çalışması: bp

bp, etkilenen paydaşların temel haklarına saygı gösteren ve bunları destekleyen adil bir geçiş planını gösteren değerlendirilen tek petrol ve gaz şirkettir. bp, çalışanlar, topluluklar ve diğer etkilenen paydaşlar üzerindeki sosyal etkileri azaltmak için ölçülebilir hedefler açıklar ve düşük karbonlu geçişinin sosyal yönleri konusunda paydaşlarla güçlü bir etkileşim gösterir. Aslında bp, çeşitli platformlar ve mekanizmalar aracılığıyla çalışanlar, yatırımcılar ve hissedarlar, müşteriler, hükümetler ve düzenleyiciler, tedarik zinciri ortakları ve toplumla etkileşim kurar.¹⁰ Çeşitli çalışan liderliğindeki forumlar ve iş kaynak grupları vardır ve işçi sendikalarıyla yapıcı ilişkiler kurmayı amaçlamaktadır

Bazı çalışanları resmen temsil eder. Çalışanlara düzenli olarak ekip ve bire bir toplantılar ve yıllık 'Pulse' anketi aracılığıyla danışılır.¹¹ Ayrıca şirket, "adil bir geçişi ilerletmek için atılan adımların, işçiler, topluluklar, hükümetler, sendikalar, işverenler ve diğer ilgili taraflarla diyalog yoluyla geliştirilen ortak bir gündem temelinde en etkili olduğuna inandığını" belirtmektedir. Bu nedenle, bp'nin geçiş faaliyetleri çeşitli paydaşların çıkarları ve gerektiğinde yerel mevzuat tarafından bilgilendirilmektedir. bp ayrıca, geçiş faaliyetleri için kullanılan puanlama ve seçim ilkeleri ile süreç ve çıkış düzenlemeleri konusunda çalışan temsilcilerine danışmaktadır.¹²

bp, iş gücü için adil bir geçişi mümkün kılmak için hedeflerini açıklıyor. 2025 yılına kadar, endüstri ortaklarıyla eğitim ve istihdam girişimlerini ve programlarını şu amaçlarla yönlendirmek istiyor: erken aşamadaki yeteneklerle çalışarak gelecekteki enerji sistemine olan ilgilerini artırmak ve bu sistem için gereken becerileri geliştirmek; sosyal hareketliliği ilerletmek, özellikle eğitim ve istihdam edilebilirlik çalışmalarında dezavantajlı grupları hedeflemek; enerji dönüşümünden en çok etkilenen bölgeler için iş gücünün yenilenebilir veya düşük karbonlu işlere büyümesini ve geçiş yapmasını ve bu işlerde başarılı olmasını sağlayan girişimler ve adil geçiş planları geliştirmek.¹³

bp ayrıca adil bir geçişi destekleyen iklim politikaları ve düzenlemeleri için savunuculuk yapar ve bu faaliyetler hakkında şeffaftır. Şirket, net sıfırı destekleyen politikadan vergi, istihdam, güvenlik ve diğer konularla ilgili politikaya kadar uzanan, işiyle ilgili önerilen politikaların geliştirilmesinde hükümetler, düzenleyiciler ve yasa koyucularla iş birliği yaptığını ve onlarla etkileşime girdiğini belirtmektedir. Ayrıca bp, bu derneklerin enerji politikası tartışmalarına aktif olarak katılmaları ve paydaşlar için önemli olmaları temelinde etkileşime girmek üzere 30 dernek seçtiğini açıklamaktadır. bp, kamuya açık bilgileri kullanarak dernekleri mevcut ve son politika pozisyonlarına ve faaliyetlerine göre yedi kategoride değerlendirir ve bunların Paris Anlaşması'nın tüm ilkelerine saygı gösteren iklim politikalarıyla uyumlu, kısmen uyumlu veya uyumsuz olduğunu kabul eder.¹⁴ Derneklerin uyumsuz olduğu düşünülürse, bp üyeliğini yeniden gözden geçirmekten (ve potansiyel olarak ayrılmaktan) derneğin değişmesi için belirli beklentiler belirlemeye kadar uzanan eylemlerde bulunur ve bu, bp ile aktif etkileşimle desteklenir. Derneklerin kısmen uyumlu olduğu düşünülürse, bp potansiyel uyumsuzlukları ve beklentilerini derneğe resmen iletir. Bir görüş ayrılığı olduğunda, bp zaman zaman bakış açısını kamuoyuyla paylaşır.

Sosyal diyalog ve paydaş katılımı

Adil geçiş göstergeleri 1 ve 2, bir şirketin adil geçiş katkısı yolculuğundaki ilk adımları oluşturur. Şirketlerin, iklimle ilgili riskleri ve fırsatları keşfetmek ve karbonsuzlaştırmanın çalışanlar ve topluluklar üzerindeki etkilerini öngörmek için anlamlı sosyal diyalog ve paydaş katılımına (gösterge 1) girmeleri beklenir. Petrol ve gaz faaliyetleri olan iki şirket -ENGIE ve Eni- gösterge 1 için mevcut olan tam 4 puanı alırken, bir şirket -bp- 3 puan alır. Ancak değerlendirilen 100 şirketten 66'sı gösterge 1 için 0 puan alır, bu da bu 66 şirketin, adil geçiş planlamasında etkilenen kişilerin görüşlerini dahil etmek için çalışanları veya çalışan temsilcileriyle gereken temel diyalog ve müzakereleri kanıtlamaktan uzak olduğu anlamına gelir.

Adil geçiş planlaması

Şirketlerin devam eden sosyal diyalog yoluyla adil geçiş planlaması geliştirmeleri ve uygulamaları bekleniyor. Petrol ve gaz şirketleri adil geçiş planlaması için en düşük puanı alıyor (gösterge 2), şirketler mevcut puanların yalnızca %2'sini alıyor. 100 şirketten doksan beşi bu gösterge için 0 puan alıyor. Yalnızca bir şirket -bp- bu gösterge için tam 4 puan alıyor. Adil geçiş planlaması olmadan, çalışanlar, topluluklar ve diğer etkilenen paydaşlar ile yatırımcılar şirketlerin niyetleri ve eylemleri hakkında görünürlüğe sahip olmuyor ve onları sorumlu tutamıyor.

Adil geçiş iyi uygulamaları: ENGIE

ENGIE, adil bir geçiş için anlamlı sosyal diyalog ve paydaş katılımının nasıl görüldüğünü göstermek için iyi örnekler sunuyor. WBA Elektrik Hizmetleri Ölçütünde de değerlendirilen ENGIE'nin üç iş alanı var: elektrik, doğal gaz ve enerji hizmetleri. Şirket, dönüşümü ve uzun vadeli ekonomik, sosyal ve endüstriyel performansı için doğru koşulları oluşturmak amacıyla sosyal diyalog ve toplu pazarlık yapmaya açıkça söz veriyor. Çalışanları ve çalışan temsilcileri, müşterileri, sivil toplum, iş ortakları, hissedarları ve yatırımcılarıyla etkileşimini sürdürüyor. Dahası, şirket "şirket, hükümet ve sivil toplum arasında iş birliğine dayalı çözümler arayarak, adil geçişi ortak yapıcı bir şekilde teşvik etmek için paydaş katılımı" üzerinde çalışıyor.¹⁵ Paydaşlarla etkileşim kurmak için attığı yaklaşımı ve adımları açıklar. Bunlar arasında; paydaşları listelemek ve tanımlamak, bağlam ve algıyı analiz etmek, öncelikli konuları belirlemek, paydaşları temel konularla ilişkilendirmek, eylem planları oluşturmak ve takip ve raporlamayı sağlamak yer alır.

ENGIE tarafından bildirilen aşağıdaki örnek, şirketin adil bir geçiş için sosyal diyaloga ve anlamlı katılıma yaklaşımını göstermektedir: "2017 yılında Fransa'da ENGIE, Ajaccio (Korsika) şehrinde yeni bir propan tedarik istasyonu inşa etmeye başladı. İnşaat sahasının lansmanından önce, Grup,

Yerel çevre dernekleri ve hastane ve sitenin yakınında yaşayan sakinler gibi sakinlerle görüşün. Proje tarafından sakinleri faaliyetlerin ilerleyişi hakkında bilgilendirmek için düzenlenen bilgilendirme toplantılarına ek olarak, CSR [kurumsal sosyal sorumluluk] yöneticisi sakinlerle sürekli iletişim halinde olup, sahip olabilecekleri soruları tartışmaktadır.”¹⁶

ENGIE, paydaşlarıyla diyalog halinde, çalışanların ve toplulukların temel haklarına saygı gösteren ve bunları destekleyen adil geçiş planlaması da geliştirdi ve uyguladı. Örneğin, Avustralya'daki Hazelwood kömür yakıtlı elektrik santralinin 2017'de kapatılmasının ardından ENGIE, tüm çalışan haklarını ödedi, çalışanların ve yüklenicilerin yeniden görevlendirilmesine yardımcı olmak için hükümet programlarına katıldı ve toplum ortaklıklarını gençlerin mesleki başarısını desteklemek için yeniden odakladı. Başka bir örnek de ENGIE'nin, 2022 ile 2025 arasında Belçika'daki yedi nükleer ünitesinin faaliyetlerini durdurma duyurusunun ardından endişeleri belirlemek ve çözümler bulmak için CSR ekibiyle ortaklaşa bir toplumsal plan başlatmasıdır. Ekim 2020'de gerçekleşen ilk çalıştay sırasında şirket, 31 Aralık 2027'ye kadar tüm nükleer personel için şeffaf bir sosyal diyalog ve kalıcı işler sağlamak amacıyla çalışan temsilcisi kuruluşlarla etkileşime girdi. Bu örnekler, diğer şirketlerin izleyebileceği iyi adil geçiş uygulamalarını göstermektedir.



Yeşil ve insan onuruna yakışır işlerin yaratılması veya bu işlere erişim sağlanması

Yeşil ve insana yakışır işlere erişimin yaratılması ve sağlanması veya desteklenmesine ilişkin 3. gösterge, petrol ve gaz şirketlerinin adil bir geçişe katkıda bulunduğu en fazla kanıtın bulunduğu göstergedir. Bununla birlikte, yalnızca bir petrol ve gaz şirketi - ENGIE - bu gösterge için mevcut olan 2 puanın tamamını alır (gösterge 3). On altı şirket 1,5 puan alırken 37 şirket 3. gösterge için 1 puan alır. Şirketlerden on sekizi, düşük karbonlu geçişin bir parçası olarak yeşil ve insana yakışır işlere erişim yaratma ve sağlama veya destekleme konusunda kamusal bir taahhütte bulunmuştur. Düşük performans gösteren petrol ve gaz şirketlerinin geri kalanının, düşük karbonlu geçişin bir parçası olarak yeşil ve insana yakışır işlere erişim yaratma, sağlama veya destekleme konusunda daha fazla taahhütte bulunmaları gerekmektedir.¹⁷Shell bu konuda diğer şirketlerin de izleyebileceği iyi bir uygulama örneği sunuyor (bkz. kutucuk).

Genel olarak, 100 şirketin düşük karbonlu geçişin neden olduğu istihdam yerinden oynama risklerinin ve çalışanları ile etkilenen paydaşları üzerindeki ilgili etkilerin değerlendirmelerini ve açıklamalarını iyileştirmeleri gerekiyor. 100 şirketin doksan sekizi istihdam yerinden oynama risklerinin değerlendirilmesi ve açıklanmasında 0 puan alıyor.

Çalışanların elde tutulması ve yeniden beceri kazandırılması veya becerilerinin artırılması

Şirketlerin ayrıca uygun beceri geliştirme ve eğitim yoluyla iş yaratma, elde tutma ve yeniden dağıtımına olanak sağlaması bekleniyor (gösterge 4). Sadece bir petrol ve gaz şirketi -ENGIE- gösterge 4 için mevcut olan 2 puanı alıyor. 100 şirketten 10'u 1,5 puan ve 28'i 0 puan alıyor.

Gösterge 3 için gözlemlediğimiz gibi, çoğu şirket çalışanlara ve etkilenen paydaşlara yeniden beceri kazandırma veya beceri geliştirme fırsatları sağlama önlemlerini göstermek için puan alıyor. Ancak, yalnızca 12 petrol ve gaz şirketi düşük karbonlu bir ekonomiye geçiş nedeniyle yerinden edilen çalışanların yeniden beceri kazandırılması ve/veya becerilerinin geliştirilmesi konusunda kamuya açık bir taahhütte bulunuyor ve yalnızca bir şirket -ENGIE- düşük karbonlu geçiş bağlamında çalışanlar ve etkilenen paydaşlar için beceri boşluklarını belirleme sürecini/süreçlerini açıklıyor. Bu sonuçlar, şirketlerin her zamanki gibi iş yapmaya devam ettiğini -iş yaratma ve çeşitlilik ve katılımın bazı yönlerini yerleştirme- ancak henüz sorunun derinliği ve adil bir geçişe katkıda bulunmak için atmaları gereken belirli adımlarla ilgilenmediklerini gösteriyor.

Adil geçiş iyi uygulamaları: Shell

Shell, petrol ve gaz şirketleri arasında yeşil ve makul iş yaratma ve yeniden beceri kazandırma konusunda örnek teşkil ediyor. Şirket, enerji geçiş stratejisinde şu hususları kamuoyuna duyurdu: "İş sağlamaya devam etmek, yerel işletmeleri tedarik zincirimizin bir parçası olmaya teşvik etmek, girişimciliği desteklemek ve faaliyet gösterdiğimiz topluluklarda beceri eğitimi sunmak."¹⁸Şirket ayrıca şunları belirtiyor: "Portföyümüz değiştikçe, çalışanların geleceğe yönelik beceriler geliştirmelerine yardımcı olmaya çalışacağız. Bu, uzun vadeli istihdam beklentilerini güçlendirecek ve enerji geçişinin yarattığı fırsatları yakalamalarını sağlayacaktır."¹⁹

Shell, enerji geçiş stratejisinde ayrıca sosyal kalkınmayı teşvik etme programının bir parçası olarak 1.805 iş yarattığını da gösteriyor.

ve toplumların ekonomik kalkınması.²⁰Ayrıca Shell, şirketin yenilenebilir enerji işini ve düşük karbonlu teknolojilere yaptığı yatırımları büyütmesiyle birlikte çalışanların yeni beceriler geliştirmesi gerektiğini kabul ediyor. Bu nedenle, çalışanların beceri kazanmasını ve enerji geçişiyle karşı karşıya olan bir dünya için yeniden eğitilmesini destekliyor. Ek olarak, hem işe alım hem de eğitim süreçleri kadınlar ve savunmasız gruplar için eşit fırsatlar içeriyor. Diğer olumlu eğilimlerin yanı sıra, Shell'in üst düzey liderlik pozisyonlarındaki kadınların oranı 2020'de %1,4 arttı. Shell ayrıca, dünya çapında engelli insanların dışlanmasını ortadan kaldırmayı ve engelli kapsayıcılığını sağlamayı amaçlayan 'The Valuable 500' engellilik kampanyasının da bir üyesidir. Shell, 83 lokasyonunda bir işyeri erişilebilirliği hizmeti kullanıyor. Hizmet, tüm çalışanların etkili ve üretken bir şekilde çalışabilmeleri için makul bir fiziksel işyerine veya diğer düzenlemelere erişebilmelerini sağlamak üzere tasarlanmıştır.²¹

Sosyal koruma ve sosyal etki yönetimi

Şirketlerin adil geçiş planlamaları ve faaliyetlerinde sosyal korumaya katkıda bulunmaları, adil vergiler ödemeleri ve düşük karbonlu geçişin (gösterge 5) sosyal etkisini yönetmeleri bekleniyor. Genel olarak, değerlendirilen petrol ve gaz şirketleri gösterge 5 için ikinci en düşük puanlara sahipler ve şirketler mevcut puanların yalnızca %4'ünü alıyorlar.



Şirketlerin ödediği vergiler, hükümetlere sosyal koruma için çok ihtiyaç duyulan finansmanı sağlıyor ve bu da düşük karbonlu geçişin kimseyi geride bırakmamasını garantiliyor.²²Bu nedenle, adil geçiş göstergesi ögesi 5a kapsamındaki beklentileri karşılamamanın yanı sıra - çalışanlar ve etkilenen paydaşlar için mevcut sosyal koruma sistemlerine katkılarını açıklamak ve iş ilişkilerinin de aynısını yapmasını beklemek - şirketler ayrıca temel sosyal gösterge 16 kapsamındaki sorumlu vergi temellerini de karşılamalıdır. Değerlendirilen petrol ve gaz şirketlerinin çoğu, çalışanlar için sosyal koruma sağlama hakkında bazı bilgiler açıklamaktadır, ancak iş ilişkilerine ilişkin beklentileri hakkında hiçbir bilgi açıklamamakta veya temel sosyal gösterge 16 kapsamındaki beklentileri karşılamamaktadır. Aslında, 100 şirketten yalnızca dördü - BHP (kutuya bakın), bp, Shell ve Total (şimdi "TotalEnergies") - gösterge ögesi 5a kapsamındaki beklentileri karşılamaktadır.

Gösterge 5'in diğer unsurlarındaki puanlar endişe verici derecede düşük. Şirketlerin düşük karbonlu geçişin sosyal koruma üzerindeki etkilerini anlamak ve bu etkileri ele almak için harekete geçmek üzere süreçlerini kökten iyileştirmeleri gerekiyor. Bu alanda şirketlerin neler yapabileceğini göstermek için BHP ve Marathon Petroleum'dan bazı iyi uygulamalar belirledik.

Adil geçiş iyi uygulamaları: BHP

BHP, sosyal korumaya katkıda bulunma, adil vergi ödeme (temel sosyal gösterge 16 kapsamında ele alınan sorumlu vergi temellerinin bir parçasıdır) ve düşük karbonlu geçişin etkilenen paydaşlar üzerindeki sosyal etkisini yönetme (gösterge ögesi 5d) beklentisini karşılayan birkaç petrol ve gaz şirketinden biridir. BHP, küresel olarak topluluklardaki sosyal ve sağlık programlarına yatırım yaparak, COVID-19'a yanıt olarak geçici olarak 1.500 kişiyi daha işe alarak ve Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ve Avrupa'da emeklilik sonrası çeşitli sağlık planları işleterek sosyal korumaya katkıda bulunmuştur.²³BHP ayrıca tedarikçilerinin çalışanları arasında sıkı sağlık ve güvenlik standartlarına uymasını bekliyor ve tedarikçilerin, çalışanları ve BHP'nin faaliyet gösterdiği toplulukları korumak için el dezenfektanı, yüz maskeleri ve temizlik ekipmanları gibi kritik hijyen ürünleri tedarik etmelerine yardımcı oluyor.²⁴

Ayrıca BHP, toplulukların geleceğini iyileştirme taahhüdünü içeren bir 'Sosyal Yatırım Çerçevesi' kullanıyor. Bu çerçeve, topluluklar için adil ve düzenli bir geçişi desteklemek ve geleceğin zorluklarını ele almak için kaynakların anlaşılmasına, geliştirilmesine ve sürdürülebilir kullanımına katkıda bulunarak toplulukların geleceğini iyileştirmeyi amaçlıyor.²⁵ BHP'nin sosyal yatırımları, ekonomik fırsatların iyileştirilmesi ve yeni teknolojilere erişim gibi yollarla toplumların dayanıklılığını ve düşük karbonlu geçişin sonuçlarını yönetme yeteneklerini artırmayı amaçlıyor.

Adil geçiş iyi uygulamaları: Marathon Petroleum Marathon Petroleum, düşük karbonlu geçişin çalışanların sosyal koruması üzerindeki etkisini ele alma konusunda bir örnek teşkil ediyor. Pandemi nedeniyle yakıt tüketimindeki düşüşler ve bazı rafinerilerinin süresiz olarak devre dışı kalması nedeniyle şirket, 2020'de iş gücünü yaklaşık %12 oranında azaltmak zorunda kaldı. Etkilenen çalışanlara kıdem tazminatı ve belirli avantajların uzatılması sağlandı. Kıdem tazminatları yalnızca çalışanların ücret oranına ve şirketle olan kıdemine bağlı bir ödeneği değil, aynı zamanda çalışanların yıl için hedeflenen ikramiyelerine eşdeğer orantılı bir ödemeyi de içeriyordu. Şirketin sağlık, dış ve/veya görme planlarına kayıtlı etkilenen çalışanlar, aktif çalışan oranlarında altı aya kadar, ardından COBRA oranlarında 18 ay boyunca kapsamalarını sürdürme seçeneğine sahipti.²⁶

Politikalar ve düzenlemeler için savunuculuk

Şirketlerin adil bir geçişi destekleyen politikalar ve düzenlemeler için savunuculuk yapmaları ve hem bireysel olarak hem de ticaret birlikleri ve işveren örgütleri aracılığıyla bu tür politikaları baltalamaktan kaçınmaları beklenmektedir (gösterge 6). Şirketler, hükümetlerin güçlü adil geçiş hedefleri ve politikaları sağlamasını ve yeşil teknoloji ve bilgi birikiminin geliştirilmesine ve yayılmasına yatırım yapmasını, yeniden beceri edinmeyi ve yeşil iş yaratmayı artırmaya yardımcı olmasını savunmalıdır.²⁷



Değerlendirilen petrol ve gaz şirketlerinin adil bir geçiş için savunuculuk konusunda katetmeleri gereken uzun bir yol var: 100 şirketten sadece ikisi - Lukoil ve Qatar Petroleum - sorumlu lobicilik ve siyasi katılım temelleri konusunda temel sosyal gösterge 18'de mevcut olan 1 puanı alıyor. Gösterge 6'da hiçbir şirket mevcut olan tam 2 puanı almıyor ve sadece iki şirket - bp ve Galp Energia - 1,5 puan alıyor. 100 şirketten endişe verici bir şekilde 84'ü gösterge 6 için genel olarak 0 puan alıyor.

On altı petrol ve gaz şirketi, lobi faaliyetlerinin adil geçişi destekleyen politikalar ve düzenlemelerle uyumlu olup olmadığını anlamak için süreç(ler)i açıklıyor.²⁸ Ancak hiçbir şirket lobi faaliyetlerinin adil geçişi destekleyen politikalar ve düzenlemelerle uyummadığı durumları ifşa etmiyor. Dört şirket - bp, ENGIE, Galp ve Shell - lobi faaliyetlerinin adil geçişi destekleyen politikalar ve düzenlemelerle uyumsuzluğunu ele almak için bir eylem planı ifşa ediyor ve sadece iki şirket - bp ve Galp - doğrudan ve/veya ticaret birlikleri veya işveren örgütleri aracılığıyla, yeşil ve insana yakışır işlerin yaratılmasını ve işçilerin tutulmasını, eğitilmesini ve yeniden beceri kazanmasını veya yerel, ulusal veya uluslararası düzeyde işçilerin ve etkilenen paydaşların sosyal korunmasını sağlayan adil geçiş politikaları ve düzenlemeleri için lobi yaptıklarını gösteriyor. Şirketlerin ilham alabileceği Galp'ten bazı iyi uygulamaları belirledik ve vurguladık.

Adil geçiş iyi uygulamaları: Galp

Galp, endüstri birliklerine katılımı konusunda şeffaflığı teşvik etmeyi ve iklim değişikliğiyle mücadele zorluğuna bağlılık ve katılım duygusunu teşvik etmeyi amaçlıyor. Lobicilik faaliyetlerinde adil geçiş politikaları ve düzenlemeleriyle uyumsuzluk konusunda örnek bir uygulama sergiliyor. Şirket, sürdürülebilir kalkınma konusunda Galp'in amacı, misyonu, vizyonu ve değerleriyle uyumlu, kısmen uyumlu veya uyumsuz olup olmadıklarını belirlemek için ana endüstri birliklerini analiz ediyor - ve böylece Paris anlaşması ve Avrupa iklim yasasıyla. Uyumsuzluk, "kuruluşların Paris Anlaşması'nın en az iki kriteriyle, Avrupa iklim yasasının beş kriteriyle uyumsuz olması ve [Galp'in] amacı, vizyonu, misyonu ve değerleriyle uyumlu olmaması" durumunda ortaya çıkıyor.²⁹ Şirket, uyumsuzluklara nasıl yanıt verdiğini açıklıyor; örneğin, GaIP'in stratejisiyle uyumsuz olduğu tespit edilen derneklerden üyelikleri geri çekiyor veya uyumsuz dernekleri izliyor ve onlarla diyaloga giriyor.³⁰

Elektrik tesisleri

Elektrik dağıtım şirketleri için adil geçiş bulguları

Sonuçlarımız, elektrik dağıtım şirketlerinin karbonsuzlaştırma yolculuklarının adil yönünü daha da iyileştirebileceğini, ancak ortalama olarak petrol, gaz ve otomotiv şirketlerinden daha ileri düzeyde olduklarını ve daha iyi adil geçiş uygulamaları gösterdiklerini gösteriyor; ancak ortalama (ortalama) puan hala 16 üzerinden sadece 3,9. En yüksek puanı alan elektrik şirketi - SSE - adil geçiş göstergelerinde 16 üzerinden 14 puan alırken, onu takip eden üç şirket - EDF, Enel ve ENGIE - 16 üzerinden 12 puan aldı. İyi uygulamaya sahip bazı şirketleri belirledik ve SSE ve Enel'in vaka çalışmalarında başkalarının da izleyebileceği çeşitli adil geçiş uygulaması alanlarını gösterdik. Değerlendirilen 50 şirketten sekizi 8 veya daha fazla puan alırken, 50 şirketten 7'si 16 üzerinden 0 puan aldı.

Vaka çalışması: Enel

Diğer şirketlere örnek olarak, Enel paydaşlarıyla genel konularda ve adil bir geçişle ilgili konularda iyi bir etkileşim göstermektedir. Şirketin adil bir geçişte etkileşimde bulunduğu paydaş kategorileri arasında işçiler, sendika, topluluklar, tedarikçiler, kurumsal paydaşlar, ticaret birlikleri, sivil toplum örgütleri ve akademisyenler yer almaktadır. Enel, "Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından belirlenen işçi haklarına uygun olarak işçiler ve sendika temsilcileriyle sosyal diyalogu teşvik etmeye, sosyal korumayı (emeklilik ve sağlık hizmetleri dahil) ve maaş garantilerini teşvik etmeye ve ayrıca ILO direktiflerine uygun olarak çalışmaya kararlı olduğunu" belirtmektedir;

“Bu standartlara saygılı tedarikçilerle işbirliği yaparken aynı zamanda fosil yakıtlardan yenilenebilir enerjiye geçişe en çok maruz kalan yerel toplulukların sosyo-ekonomik kalkınmasına katkıda bulunmak.”³¹

Taahhüdünün bir göstergesi olarak: Enel, Andorra'daki kömür yakıtlı elektrik santralinde sözde 'Futur-e' girişimini teşvik ediyor. Proje, 1.487 milyon avrodan fazla bir yatırımı temsil ediyor ve nihai hedefi, 1.585 MW'ı güneş enerjisinden olmak üzere 1.725 MW yenilenebilir enerji kurmak ve bu sayede Avrupa'daki bu teknoloji için en büyük santrali inşa etmek ve 140 MW'ı rüzgar enerjisinden sağlamak. Proje ayrıca 160 MW'a kadar büyük ölçekli bir enerji depolama sistemini de içeriyor. Dahası, Andorra için Futur-e projesi, santraldeki 153 kişinin Enel'in işgücünde kalmasını içeriyor. Şirket, başından beri personelin beklentilerinin karşılanmasını garanti altına almak için sendikaları dahil etti. Bu nedenle, sendikalarla birlikte, ilgilenenlerin mevcut açık pozisyonlara ve mesleki kategorilerine göre diğer şirket işlevlerine transfer edilebileceğine karar verildi. Bu anlaşmalar ayrıca ekonomik teşvikler ve yeniden yeterlilik fırsatları da içeriyor. Ayrıca Enel, paydaşlarla yapılan ön görüşmelerden, hangi yeniden yeterlilik projelerinin takip edileceğine dair kararlara kadar, paylaşılan değer yaratmak için çok paydaşlı bir yaklaşımla yerel topluluklarla iş birliği yapmaktadır.³²

Şirket ayrıca düşük karbon geçişinden etkilenen çalışanlar ve diğer paydaşlar için sosyal koruma sistemlerine katkıda bulunmayı taahhüt ediyor. Dahası, Enel iş ilişkilerinin

Mevcut sosyal koruma sistemlerine katkıda bulunmak, yüklenicilerin/ tedarikçilerin ve alt yüklenicilerin, özellikle çocuk ve kadın işçiliği, eşit muamele, ayrımcılık yapmama, sendikalaşma özgürlüğü, örgütlenme ve temsil özgürlüğü, zorla çalıştırma, sağlık, emniyet ve çevre koruma, ücretler, sosyal güvenlik ve emeklilik katkıları, sigorta ve vergi konularında uluslararası alanda tanınan insan haklarına ve etik ve sosyal yükümlülüklerle saygı göstermelerini ve bunları korumalarını gerektirir.³³

Enel, 2015-2030 döneminde 2,5 milyon kişinin kaliteli eğitimden; 2015-2030 döneminde 10 milyon kişinin uygun fiyatlı ve temiz enerjiden (SDG 7.1) ve 2015-2030 döneminde 8 milyon kişinin insana yakışır iş ve sürdürülebilir, kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik büyümeden yararlanmasını sağlama taahhüdüyle topluluklarda sosyal ve ekonomik büyümeyi desteklemektedir.

34

Açıklandığı gibi, şirketlerin adil geçiş politikaları ve düzenlemeleri için savunuculuk yapması önemlidir. Çoğu şirket için bu hala oldukça yeni bir faaliyet olsa da Enel iyi bir örnek veriyor. Şirket, politika savunuculuğunun grubun karbonsuzlaştırma stratejisini teşvik etmeyi ve Paris Anlaşması hedeflerini (adil geçiş yönleri dahil) takip etmeyi, iklim ve düşük karbon politikalarına ilişkin görüşünü teşvik etmek için kurumsal paydaşları, ticaret birliklerini, sivil toplum örgütlerini ve akademiye dahil etmeyi amaçladığını belirtiyor. Böylece Enel, AB İklim Hukuku'nun sistematik bir şekilde tüm "adil geçiş" ilkelerini içermesini ve AB ulusal politikalarının "kimseyi geride bırakmaması" gerektiğini açıkça savunuyor.³⁵ Şirket ayrıca

Sektör bulguları

Avrupa çapında elektrik endüstrisi birliği olan Eurelectric ile işbirliği yapıldı ve bu işbirliği şu eylemleri içeriyordu: Kurtarma paketi tanımı ve 2020 yılında Avrupa Sosyal Diyaloğu'nun Enel başkanlığı konusundaki pozisyonları desteklemek, Sendikalarla ortaklık içinde adil enerji dönüşümü ve beceri geliştirme/yeniden beceri kazandırma programları gibi konuları ele almak.³⁶Enel, lobi faaliyetleri için derneklerin pozisyonlarının grup düzeyinde paylaşılan iklim politikalarıyla tutarlılığını sistematik olarak kontrol eder. Bu süreç iki aşamada garanti altına alınır: Derneğe katılmadan önce, kurumun tüzüğünün derinlemesine bir analizi yoluyla ve Derneğe katıldıktan sonra, ya Dernek içinde sorumluluk pozisyonları olarak ya da derneklerin çalışma grubu içindeki pozisyonlarını etkileyerek.³⁷Bir derneğin dış konumlandırması Enel'in kendi görüşüyle uyumuyorsa, şirket uyumsuzluğun Enel'in kendi savunuculuğu ve konumlandırmasının etkinliği açısından zararlı olup olmayacağını değerlendirir ve sonunda dernekten ayrılmaya karar verebilir.



Vaka çalışması: SSE

SSE, düşük karbon geçişi boyunca yüksek kaliteli paydaş katılımına yönelik zorunlu ihtiyacı kabul eder. "Varlıkları geliştirirken, inşa ederken ve işletirken paydaş çıkarlarını anlamak ve ele almak için yasal yükümlülüklerinin ötesine geçmeyi amaçlar. Tüm büyük projelerde, yeni projeler için danışma ve katılım için yasal gerekliliklerin ötesine geçmekten ve inşaat aşamasındaki, işletmeye alınan ve yıkıma kadar olan projeler için topluluk İrtibat Grupları kurmaktan sorumlu yerel paydaşlarla çalışan İrtibat Görevlileri vardır."³⁸Bu sayede, yerel olarak koordineli bir yaklaşımla belirli sahaların geleceği için fırsatların değerlendirilmesi ve kilit paydaşların sürece dahil edilmesi için iş birliği yapmak ve bilgi paylaşmak üzere uzman bir görev gücü çalışma grubu gibi mekanizmalar kurar. Dahası, SSE düşük karbonlu geçişin çalışanlar, topluluklar ve müşteriler üzerindeki sosyal etkilerini azaltmak için iddialı ölçülebilir hedefler belirlemiştir. Şirket, 3 milyar sterlinlik Seagreen açık deniz rüzgar çiftliği, 580 milyon sterlinlik Viking kara rüzgar çiftliği ve 630 milyon sterlinlik deniz altı güç kablosu projeleriyle bağlantılı olarak 1.000'den fazla yeni doğrudan, yüklenici ve tedarik zinciri işi yaratacağını belirtmektedir.³⁹Düşük karbonlu iş planlarından birinin gerçekleştirilmesi, en az 250 yeni iş ve 1.600 tedarik zinciri işi sağlayacaktır. Ayrıca, SSE'nin şu anda Birleşik Krallık ve İrlanda genelinde 46 toplum yararı fonu bulunmaktadır ve bu fonlar rüzgar çiftliklerinin ömrü boyunca yıllık fon sağlamaktadır. 2008 ile 2050 yılları arasındaki toplam toplum ödemelerinin enflasyona göre ayarlandığında en az 250 milyon £ olması beklenmektedir. Bu fonlar,

Bu kritik yenilenebilir enerji altyapısına ev sahipliği yapan ve ölçekleri göz önüne alındığında yerel yerlerin sosyal sermayesini dönüştürme potansiyeline sahip olan insanlar ve yerler.⁴⁰

SSE, net sıfır dünyasına geçişin, hem mevcut iş gücü hem de yeni katılımcılar için fırsatlarla yeni endüstrilerin yaratıldığı anlamına geldiğini kabul ediyor. İstihdam yerinden edilme riskini belirleme ve ele alma uygulamalarını gösteriyor. Örneğin, SSE için son kömürle çalışan elektrik santralinin operasyonlarını dikkatli ve hassas bir şekilde sonlandırmak bir öncelikti ve şimdi odak noktası, gelecekte ekonomik kalkınmanın gerçekleşebileceği ve çevresel iyileştirmelerin yapılabileceği şekilde tesisin devre dışı bırakılmasını ve yıkılmasını sağlamaktır. Tesisin kapanmasıyla birlikte, 39 çalışan istasyonun devre dışı bırakma programında çalışmak üzere geçiş yaptı, 5'i SSE içindeki diğer rollere yeniden görevlendirildi, 1'i emekli oldu ve 95 işten çıkarma, çalışanlar ve sendikalarla yapılan toplu istişarenin ardından tamamlandı.⁴¹Ayrıca SSE, enerji sektörünün geleneksel becerileri ve yetenekleri korunurken aynı zamanda net sıfıra dönüşüm için gerekenleri geliştirme zorluğuyla karşı karşıya olduğunu kabul ediyor. Bunu başarmak için SSE, stratejik hedeflerine uygun eğitim planları geliştirdi; yetenek oluşturan, yetenek ve becerileri geliştiren ve uzun vadeli, ödüllendirici kariyerleri destekleyen kapsayıcı, erişilebilir, modern öğrenme sağladı. 2020/21'de SSE, dahili ve harici öğrenme ve geliştirme faaliyetlerine 15,8 milyon £ yatırım yaptı (2019/20: 18,6 milyon £).

Bu yatırımın büyük kısmı, 9 milyon sterlin olup, çıraklıklar, Teknik Beceri Eğitimcileri, mezunlar ve istihdam edilebilirlik programları da dahil olmak üzere erken kariyer programlarındaki 470 kişiyi desteklemek için kullanıldı.⁴² Eşit istihdam fırsatlarını sağlamak için SSE, EAInclusion uzmanlarıyla birlikte geliştirilen 2017-2021 Kapsayıcılık Stratejisini uygulamaktadır. Strateji, her türden farklı insanı SSE'ye "İÇERİ" getirmeye, onları "AÇIK" kalmaya teşvik etmeye ve süreçlerin, uygulamaların ve politikaların tamamen kapsayıcı olmasını sağlayarak "YUKARI" ilerlemelerini desteklemeye odaklanmaktadır. Birkaç temel hedefte ilerleme kaydedilmiştir: tüm iş ilanlarının cinsiyet ayrımcılığı içeren dil incelemeleri; tüm işe alım yöneticileri için kapsayıcı işe alım eğitimi; rollerin açık ilanı (2020/21'de tüm rollerin %78'i); ve iş ilanlarında sunulan esnek çalışma (2020/21'de tüm rollerin %89'u).⁴³

Sosyal diyalog ve paydaş katılımı

Genel olarak, sonuçlarımız 50 şirkette karışık bir performans gösteriyor. Beş elektrik dağıtım şirketi, sosyal diyalog ve paydaş katılımı konusunda gösterge 1 için mevcut olan tam 4 puanı alıyor. Dört şirket 3 puan alıyor, bu nedenle sektörde değerlendirilen şirketlerin yaklaşık %10'u sosyal diyalog ve planlamaya yönelik sağlam bir temele sahip olduğunu kanıtlıyor. Ancak, değerlendirilen 50 şirketten 24'ü gösterge 1 için genel olarak 0 puan alıyor.

Elektrik dağıtım şirketleri, uygun taraflarla ikili veya üçlü müzakereler için sosyal diyaloga girme konusundaki kamusal taahhütlerinde en iyi performansı gösteriyor ve 20 şirket bunu karşılıyor. Bu, benzer bir orandır

petrol ve gaz ve otomotiv üreticilerine. Ancak, yalnızca 8 elektrik dağıtım şirketi, adil bir geçişin tüm yönleri konusunda paydaşlarla (en azından işçiler, sendikalar veya eşdeğer işçi kuruluşları ve etkilenen paydaşlar dahil) sosyal diyalog ve anlamlı etkileşim sergiliyor. Bu, önemli sayıda şirketin sosyal diyaloga bağlı olmasına rağmen, bunun üzerinde harekete geçmeleri ve adil ve eşitlikçi bir karbonsuzlaştırma geçişi için gerçekten diyalog ve etkileşime sahip olmaları gerektiğini gösteriyor.



Adil bir geçiş konusunda anlamlı sosyal diyalog ve paydaş katılımı konusunda iyi uygulama örneklerine RWE'den ulaşabilirsiniz.

Adil geçiş iyi uygulamaları: RWE

Elektrik dağıtım şirketi RWE iyi düzeyde sosyal diyalog ve adil geçiş planlaması göstermektedir. Şirket, paydaşlarıyla sürekli diyalog kurarak paydaşların çıkarlarını belirler ve bunları kurumsal politikasında dikkate alır. RWE, enerji geçişi konularında siyasi alandan, iş dünyasından, sendikalardan, sivil toplumdan ve genel halktan çeşitli temsilcilerle diyaloga girmeyi taahhüt eder. Özellikle kara rüzgarı alanında, projelerin yerel olarak kabul edilmesini sağlamak için yerel paydaşlarla diyalogun kritik öneme sahip olduğunu belirtir. Bu diyaloglarda RWE, yenilenebilir enerji projelerinin insanlar, doğa ve manzara üzerindeki potansiyel etkilerine odaklanır. Projeler hakkında bilgi sağlamak ve mümkün olduğunca tüm beklentileri dikkate almak için planlama süreçlerine komşu sakinleri, etkilenen herkesi ve diğer paydaş gruplarını dahil ederler. İletişim kişisel düzeyde gerçekleşir; şirketin vatandaşların sorduğu soruları yanıtlamasını ve ortaya atılan fikirlerle doğrudan etkileşime girmesini sağlar. Bir durumda, komşu sakinlere pandemi sırasında bile bilgi edinme, iletişim kurma ve diyaloga girme fırsatı sunmak için sitelerinden biriyle ilişkili bir toplulukta bulunan tüm evlerle iletişim kurmak için el ilanları dağıtıldı.⁴⁴

RWE'nin paydaş katılımının adil geçiş planlamasının sosyal etkilerini hafifletmek için önlemlerle sonuçlanmasının nasıl olduğunu görmek cesaret vericidir, çünkü değerlendirilen şirketlerin çok azı bu aşamaya ilerlemiş gibi görünüyor. Örneğin, RWE Renewables'ın Birleşik Krallık'taki kara ve deniz projeleri için bir dizi aktif Topluluk Fayda Fonu bulunmaktadır. Küçük kırsal topluluklar, projelerin tüm süresi boyunca en büyük topluluk fonlarından biri olan Brechfa Forrest West Rüzgar Çiftliği fonunda 11 milyon pounda kadar erişime sahiptir. İlk iki yılda, 86 proje destek aldı.⁴⁵

Adil geçiş planlaması

Sosyal diyalog ve paydaş katılımında nispeten iyi puanlara rağmen, elektrik dağıtım şirketleri devam eden sosyal diyalog yoluyla adil geçiş planlaması geliştirme ve uygulama beklentisi konusunda düşük puan aldı ve olası puanların yalnızca %13'ünü aldı. Sadece bir şirket -SSE- bu gösterge için tam 4 puan alıyor. 50 şirketten otuz yedisi 0 puan alıyor.

Şirketler, düşük karbonlu geçişin çalışanlar, savunmasız gruplar da dahil olmak üzere etkilenen paydaşlar ve tüketiciler de dahil olmak üzere iş ilişkileri üzerindeki sosyal etkilerini azaltmak için zamana bağlı, ölçülebilir göstergelere sahip olmalıdır. Ancak, 50 elektrik dağıtım şirketinin 41'i için adil bir geçiş planının bu üç bileşenini karşıladığına dair hiçbir kanıt bulunamadı. Şirketler, düşük karbonlu geçişlerinin insan ve işçi haklarına saygı göstermesini ve SSE'ye iyi bir örnek olarak bakabilmesini sağlamak için adil geçiş planlamalarının kalitesini artırmalıdır.

Yeşil ve insan onuruna yakışır işlerin yaratılması veya bu işlere erişim sağlanması

İş yaratma, şirketlerin adil geçişe katkıda bulunduğu en çok kanıtın bulunduğu yerdir; hem elektrik hizmetleri sektöründeki şirketler arasında hem de değerlendirilen 180 şirketin tamamında. Sektördeki yedi şirket, gösterge 3 için mevcut olan 2 puanı tam olarak alır. Şirketlerin on beşi 1,5 puan alır ve sekiz şirket 1 puan alır. Yirmi dört şirket, düşük karbonlu geçişin bir parçası olarak yeşil ve insana yakışır işler yaratma ve sağlama veya bu işlere erişimi destekleme konusunda kamusal bir taahhütte bulunmuştur. Daha düşük performans gösteren şirketlerin, düşük karbonlu geçişin bir parçası olarak yeşil ve insana yakışır işler yaratma ve sağlama veya bu işlere erişimi destekleme konusunda daha fazla taahhütte bulunmaları gerekmektedir. Shell (yukarıdaki kutuya bakın), diğer şirketlerin izleyebileceği iyi bir uygulama örneği sunmaktadır.

Düşük karbonlu bir ekonomiye geçişin neden olduğu istihdam bozulmalarının etkisini en aza indirmek için yeşil ve insana yakışır işlere erişimin yaratılması, sağlanması veya desteklenmesi yoluyla bazı iyi uygulamalar belirlendi:

Adil geçiş iyi uygulamaları: EDP

Yeşil ve insan onuruna yakışır iş yaratma ve yeniden beceri kazandırma ihtiyacı EDP tarafından iyi bir şekilde ele alınmıştır. Şirket, düşük karbonlu bir gelecek için iyi donanımlı bir istihdam ve iş gücü yaratma sorumluluğunun farkındadır. Bu nedenle, gelecekteki tehditleri önleyen, insan onuruna yakışır işler yaratan ve kapsayıcı, sürdürülebilir büyümenin kilidini açan sıfır karbonlu bir toparlanmayı desteklemek için UN Global Compact, Science Based Targets girişimi ve We Mean Business tarafından kurulan küresel bir koalisyon olan Race to Zero'nun bir parçasıdır.



EDP, düşük karbon geçişinin neden olduğu istihdam yerinden etme risklerini değerlendirdiğini ve bunlara yanıt verdiğini göstermektedir; bu, sık görülmeyen ve diğer şirketlerin ders çıkarabileceği bir uygulamadır. Örneğin, 'Portekiz'de, Ocak 2021'de gerçekleşen Sines Enerji Santrali'nin kapatılması, 2020 yılı boyunca hazırlandı ve buna yerel istihdam üzerindeki olumsuz etkileri en aza indirmek için bir plan hazırlanması da dahildi. Bu amaçla, EDP doğrudan çalışanlarına erken emeklilik ve diğer şirket faaliyetlerine transferlerini içeren öneriler sundu. Dolaylı çalışanları desteklemek için ilgili tarafları haritalandırdı ve dinledi ve Sines Belediyesi ve diğer kamu ve yerel kuruluşlarla ortaklıklar kurdu. Nüfusun istihdam alternatifleri bulmasına açıklık getirmek ve yardımcı olmak için yerel bir destek ofisi oluşturuldu.⁴⁶

Ayrıca, EDP karbondan arındırılmış bir gelecekte başarısının doğru yönetim ve liderlik becerilerini geliştirmeye bağlı olduğunu kabul ediyor. Bu nedenle, yöneticilere eğitim programları sunuyor ve 2020'de 1.663 lideri içeren 52 bin saatten fazla eğitim gerçekleşti. Ayrıca şirket, Eğitim'e yaptığı yatırımların (%7) öncelikle beceri geliştirme projelerine, dezavantajlı kişiler için eğitime erişime, girişimciliğe ve iş yaratmaya yönelik olduğunu açıklıyor.⁴⁷Yukarıdaki tüm çabalar, strateji, iş fırsatlarına eşit erişim, sürekli eğitim, çalışma koşulları ve ücrette eşitlik, ebeveynlikte koruma veya uzlaştırma boyutlarında tedbirleri içeren EDP'nin Cinsiyet Eşitliği Planı'nda yer almaktadır.⁴⁸

Çalışanların elde tutulması ve yeniden beceri kazandırılması veya becerilerinin artırılması

Şirketlerin ayrıca uygun beceri geliştirme ve eğitim yoluyla iş yaratma, elde tutma ve yeniden görevlendirmeyi sağlamaları bekleniyor. Üç şirket - EDF, ENGIE ve Iberdrola - gösterge 4 ve 16 için mevcut olan 2 puanı tam olarak alıyor ve 1,5 alıyor. 50 şirketin dokuzu 0 puan alıyor. Elektrik dağıtım şirketlerinin neredeyse yarısının (50'den 24'ü) düşük karbonlu bir ekonomiye geçiş nedeniyle yerinden edilen işçilerin yeniden beceri kazanması ve/veya becerilerini geliştirmeleri konusunda kamuoyu taahhüdü olmasıyla, sektör böyle bir taahhütte bulunma konusunda petrol ve gaz veya otomotiv sektöründen önemli ölçüde daha iyi performans gösteriyor, ancak yalnızca 2 puanı tam olarak alan üç şirket, düşük karbonlu geçiş bağlamında işçiler ve etkilenen paydaşlar için beceri boşluklarını belirleme sürecini açıklıyor ve bu da sendikalarla (veya eşdeğer işçi örgütleriyle) ve topluluklarla etkileşim kurmayı içeriyor. Bu sonuçlar, sektörün sorunların, kendi rollerinin ve yapılması gerekenlerin farkında olduğunu, ancak beceri boşluklarını belirleme gibi adil bir geçişte katkıda bulunmak için atmaları gereken derinlik ve belirli adımlarla henüz etkileşime girmediklerini gösteriyor.

Sosyal koruma ve sosyal etki yönetimi

Elektrik dağıtım şirketleri sıkı bir şekilde düzenlenen bir sektörde faaliyet göstermektedir ancak farklı ulusal ve bölgesel politika ve düzenleyici rejimlere tabidirler. Bu nedenle bölgesel düzeyde lobicilik ve siyasi katılım sektör için çok önemlidir.

Gösterge 5'in diğer unsurlarındaki puanlar endişe verici derecede düşüktür. Birçok şirket sosyal güvenlik sağlanması hakkında bazı bilgiler ifşa etmektedir.

çalışanlar için koruma sağlıyor ancak temel sosyal gösterge 16'yı karşılamıyor ve iş ilişkilerindeki beklentiler hakkında hiçbir şey açıklamıyor. 50 şirketin ikisi 5a'yı karşılıyor. İki şirket düşük karbonlu geçişin çalışanların ve etkilenen paydaşların sosyal koruması üzerindeki etkilerini belirleme sürecini açıklıyor (5b). Şirketlerin düşük karbonlu geçişin sosyal koruma üzerindeki etkilerini anlama ve bu etkileri ele almak için harekete geçme süreçlerini kökten iyileştirmeleri gerekiyor ve iyi uygulama örneğini bir yol haritası olarak kullanabilirler. İyi uygulama örneği Iberdrola'dan geliyor:

Adil geçiş iyi uygulamaları: Iberdrola

Iberdrola, düşük karbon geçişi bağlamında sosyal etki yönetimi açısından diğer şirketlere iyi bir örnek teşkil ediyor. Şirket, tesislerin inşasından önce ve her ülkedeki mevcut yasalara uygun olarak faaliyet gösterdiği yerlerde genellikle sosyal etki değerlendirmesi içeren çevresel etki değerlendirme çalışmaları gerçekleştirdiğini ve bu değerlendirmelerin yetkili kamu otoriteleri tarafından onaylanması gerektiğini belirtiyor. Ayrıca, yerli toplulukların bulunduğu ülkelerde, her zaman bir sosyal etki çalışması dahil edilir. Bu çalışmalar, yalnızca doğal çevrenin değerlendirilmesi yoluyla değil, aynı zamanda demografik yönlerin analizi de dahil olmak üzere sosyal ve ekonomik çevrenin değerlendirilmesi yoluyla insan hakları üzerindeki potansiyel etkilerin analizini içerir; örneğin yakındaki belediyelerdeki nüfusun evrimi; tarihi ve kültürel mirası; işlere olan artan talepler



belirli sektörler; ve yollar veya demir yolu ağları gibi temel altyapı unsurlarının bozulması veya gelişmesi vb. Ayrıca, etki çalışmaları belirlenen yönleri hafifletmek için gereken önleyici ve düzeltici önlemleri içerir. Tesislerin inşası ve işletimi sırasında, bu önlemler yürürlüğe konulur, belirlenen çeşitli yönleri izlemek için izleme programları uygulanır ve hükümet yetkilileri bilgilendirilir. Tesislerin kapatılması ve devre dışı bırakılması aşamasında, etki çalışmaları hazırlanır ve geçerli yasal hükümlere uygun şekilde iletilir.⁴⁹

Aşağıda Iberdrola'nın sosyal etki yönetimi gösterilmektedir: Iberdrola, Meksika'daki bir güneş ve iki rüzgar santrali projesi için sosyal etki çalışmaları yürütmüş ve projelerin yakınında bulunan topluluklara sosyal refah katkıları yapılmasını emretmiştir; özellikle, eğitim, çevre, kültür, spor, sağlık ve toplulukların altyapı alanlarını etkileyen ve bu alanlarda fayda sağlayan altyapı çalışmalarında sosyal refah katkılarının uygulanması için yerel yönetimlere.⁵⁰ Ayrıca, iki kömür santralinin kapanması nedeniyle iş kayıplarını önlemek için şirket bu bölgelerde çeşitli yeşil dönüşüm planları başlattı. Bu planlar arasında vatandaş platformlarının oluşturulması ve yerel girişimciliğe destekle yeşil ilkeler ve inovasyon etrafında işletmeleri ve yerel istihdamı teşvik etmek yer alıyor.

51

Politikalar ve düzenlemeler için savunuculuk

Şirketlerin ayrıca adil bir geçişi destekleyen politikalar ve düzenlemeler için savunuculuk yapmaları ve adil geçiş dostu politikaları baltalamaktan kaçınmaları beklenmektedir. Hem bireysel olarak hem de ticaret ve işveren örgütleri aracılığıyla şirketler, hükümetlerin güçlü adil geçiş hedefleri ve politikaları sağlamasını ve yeşil teknoloji ve bilgi birikiminin geliştirilmesine ve yayılmasına yatırım yapmasını, yeniden beceri kazandırmayı ve yeşil iş yaratmayı desteklemesini savunmalıdır.⁵² Hiçbir şirket mevcut 2 puanın tamamını almazken, sadece bir şirket - Enel - 1,5 puan alır. Otuz yedi şirket (%74) genel olarak gösterge 6 için 0 puan alır.

Otomotiv

Otomotiv üreticileri için adil geçiş bulguları

Değerlendirme sonuçlarımız, değerlendirilen tüm otomotiv şirketlerinin karbonsuzlaştırma yolculuklarının adil yönünü daha da iyileştirebileceğini gösteriyor. Bu, bu pilot değerlendirmelerin en kötü performans gösteren sektörü. En yüksek puan alan iki otomotiv şirketi - Daimler ve General Motors Corporation (GM) - adil geçiş göstergelerinde 16 üzerinden 6,5 puan alırken, onu takip eden iki şirket - Groupe PSA ve Volkswagen AG - 16 üzerinden 5,5 puan aldı. 30 şirketin 20'si 0,5 - 4 puan alırken, 30 şirketin 6'sı 16 üzerinden 0 puan aldı. Otomotiv üreticilerinin ortalama (ortalama) puanı 16 üzerinden 2,3'tür; bu, petrol ve gaz şirketleriyle aynıdır. Elektrik şirketlerinin ortalama (ortalama) puanı 16 üzerinden 3,9'dur.

Sosyal diyalog ve paydaş katılımı

İki şirket - Daimler ve Groupe PSA - adil bir geçişte sosyal diyalog ve paydaş katılımının temellerinde 2 puan alıyor. Hiçbir otomotiv şirketi bu göstergede tam 4 veya hatta 3 puan almıyor. Değerlendirilen 30 şirketten 16'sı genel olarak gösterge 1 için 0 puan alıyor. Değerlendirilen otomotiv üreticileri, ikili veya üçlü müzakereler için uygun taraflarla sosyal diyaloga girme konusundaki kamusal taahhütlerinde en iyi performansı gösteriyor (gösterge ögesi 1a). On üç şirket bunu karşılıyor, bu da petrol ve gaz ve elektrik dağıtım şirketlerine benzer bir oran. Ancak, yalnızca 1 otomotiv üreticisi - Groupe PSA

- aslında tüm adil geçiş yönleri konusunda paydaşlarla (en azından işçiler, sendikalar veya eşdeğer işçi örgütleri ve etkilenen paydaşlar dahil) sosyal diyalog ve anlamlı katılımı gösterir (gösterge

Öge 1d). Bu, önemli sayıda şirketin sosyal diyaloga bağlı olmasına rağmen, bunun üzerinde harekete geçmeleri ve adil ve eşit bir karbonsuzlaştırma geçişi için diyalog ve katılımın sağlanması gerektiğini göstermektedir.

Adil geçiş planlaması

Otomotiv üreticileri planlama göstergesinde düşük puan aldı ve olası puanların yalnızca %6'sını aldı. Hiçbir şirket bu gösterge için tam 4 veya 3 puanı almadı, yalnızca bir tanesi - General Motors Corporation (GM) - 2 puan aldı. 30 şirketten yirmi dördü (%80) 0 puan aldı.

Sosyal diyalog ve planlama konusunda bazı iyi uygulamalar Daimler ve General Motors tarafından örneklendirilmiştir:

Adil geçiş iyi uygulamaları: Daimler ve General Motors Daimler, sosyal diyalog ve paydaş katılımının iyi bir örneğini sergiliyor. Şirket, çalışan temsilcileri ve sendikalarla yapıcı bir şekilde çalışmayı taahhüt ediyor. Ortakları arasında yerel işçi konseyleri, Avrupa İşçi Konseyi ve Dünya Çalışan Komitesi'nin bulunduğunu açıklıyor. Grup genelindeki çalışanlarının çoğu için toplu pazarlık sözleşmeleri mevcut ve şirket, kararların çalışanlar üzerindeki etkileri hakkında ilgili işçi temsilci organlarıyla anlaşmalar yapıyor.⁵³Daimler ayrıca, çalışanlar ve temsilcileri gibi hak sahipleriyle ve sivil toplum örgütleri ve diğer üçüncü taraflarla istişare ve tartışmaları içeren bir "İnsan Haklarına Saygı Sistemi"ne sahiptir.

şahinleri. Ayrıca şirket, paydaş katılımı için kullandığı süreçleri açıklıyor. Yani, kendi diyalog formatlarını kullandığını ve paydaş anketleri, uzman konferansları ve tematik diyalog oturumları düzenlediğini, bunların atölye çalışması şeklinde olabileceğini veya Dürüstlük ve Kurumsal Sorumluluk Danışma Kurulu tarafından düzenlenebileceğini açıklıyor. Ayrıca Daimler, sektöre özgü ve sektörler arası ağlara ve girişimlere katılarak sorunlar ve ilişkili beklentiler hakkındaki en son tartışmalar konusunda kendini güncel tuttuğunu belirtiyor. Ancak otomotiv akranlarına benzer şekilde Daimler, adil geçiş yönleri konusunda katılım ve sosyal diyalog göstermiyor. Diğer sektörlerde faaliyet göstermelerine rağmen, RWE ve Engie otomotiv şirketleri için bu konuda örnek teşkil edebilir.

General Motors, düşük karbonlu geçişin toplumlar ve tüketiciler üzerindeki sosyal etkilerini azaltmak için önlemler aldığını gösteren tek otomotiv şirkettir. Şirket, ortaklarından biri olan LG Chem ile birlikte, her biri 2,3 milyar dolardan fazla yatırımı temsil eden iki fabrikayı Amerika Birleşik Devletleri'nde inşa ediyor. Her iki fabrika da elektrikli araç (EV) filosu için seri pil hücreleri üretecek ve sonunda toplam 2.400 yeni iş sağlayacak.⁵⁴Ayrıca, 2020'de General Motors, EVgo'nun halihazırda Amerika Birleşik Devletleri'ndeki en büyük halka açık hızlı şarj ağı olan ağındaki DC hızlı şarj cihazı sayısını artırmak için EVgo ile çalıştıklarını duyurdu. İş birliği, 2025 yılı sonuna kadar Amerika Birleşik Devletleri'ne 2.700'den fazla yeni halka açık hızlı şarj cihazı ekleyecek. Tüm şarj cihazları %100 yenilenebilir enerjiyle çalışacak.⁵⁵

Yeşil ve insan onuruna yakışır işlerin yaratılması veya bu işlere erişim sağlanması

Şirketlerin, düşük karbonlu bir ekonomiye geçişin neden olduğu istihdam bozulmasının etkisini, yeşil ve insana yakışır işlere erişim yaratarak ve sağlayarak veya destekleyerek en aza indirmeleri bekleniyor. Şirketlerin adil geçiş katkıda bulunduğu dair kanıtların çoğu burada bulunuyor, ancak yalnızca iki şirket - Tesla ve Volkswagen AG - gösterge 3 için mevcut olan tam 2 puanı alıyor. Beş şirket, düşük karbonlu geçişin bir parçası olarak yeşil ve insana yakışır işlere erişim yaratma ve sağlama veya destekleme konusunda kamusal bir taahhütte bulunuyor. 30 şirketin yirmi sekizi, istihdam bozulması risklerini değerlendirme ve açıklama konusunda 0 puan alıyor. Şirketler, çalışanların ve topluluklarının çaresiz kalmaması için bu yönü iyileştirmek için iyi uygulamalara bakmalıdır.

Çalışanların elde tutulması ve yeniden beceri kazandırılması veya becerilerinin artırılması

Şirketlerin ayrıca uygun beceri geliştirme ve eğitim yoluyla iş yaratma, elde tutma ve yeniden görevlendirmeyi sağlamaları bekleniyor. Hiçbir şirket gösterge 4 için mevcut olan 2 puanı tam olarak alamıyor. Beşi 1,5 alıyor ve 30 şirketin yedisi 0 alıyor. 30 otomotiv üreticisinden yalnızca beşi, düşük karbonlu bir ekonomiye geçiş nedeniyle yerinden edilen işçilerin yeniden beceri kazanması ve/veya becerilerini geliştirmeleri konusunda kamuoyuna açık bir taahhütte bulunuyor ve hiçbir şirket düşük karbonlu geçiş bağlamında işçiler ve etkilenen paydaşlar için beceri boşluklarını belirleme sürecini açıklamıyor; bu, sendikalarla (veya eşdeğer işçi örgütleriyle) ve topluluklarla etkileşim kurmayı içeriyor. Bu sonuçlar, şirketlerin her zamanki gibi iş yapmaya devam ettiğini, iş yarattığını ve çeşitlilik ve kapsayıcılığın bazı yönlerini yerleştirdiğini, ancak henüz derinlemesine

ve adil bir geçiş katkıda bulunmak için atmaları gereken belirli adımlar. Volkswagen bazı iyi uygulamaları sergiliyor:

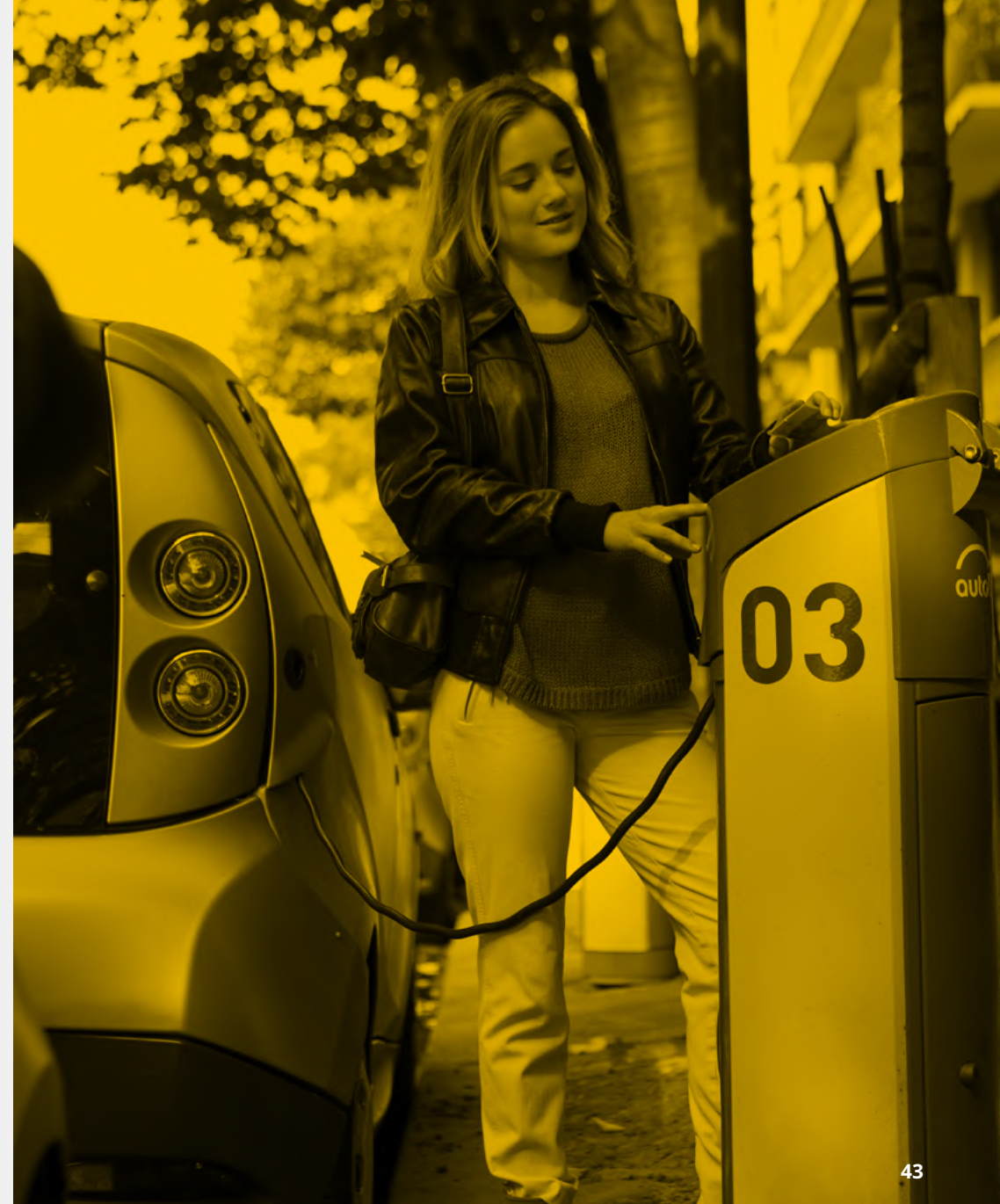
Adil geçiş iyi uygulamaları: Volkswagen

Volkswagen, otomotiv sektöründeki çalışanları düşük karbonlu bir geleceğe hazırlamak için yeşil ve insan onuruna yakışır iş yaratma ve yeniden beceri kazandırma konusunda iyi bir örnek teşkil ediyor. Şirket, 2020 Sürdürülebilirlik Raporu'nda "Volkswagen'deki amacımız, çalışanların sürdürülebilir mobilitenin yeni çağına başarılı ve sosyal açıdan sorumlu bir şekilde geçişini sağlamaktır. Mümkün olduğunca çok sayıda çalışanı cazip, gelecek vaat eden profesyonel alanlarda istihdam etmeye, onlara iyi maaşlar ödemeye ve güvenli işler sağlamaya devam etmek istiyoruz." diyor.⁵⁶ Şirket, amaçlarına ulaşmak için endüstrinin geçiş sırasında istihdamdaki niceliksel ve niteliksel değişiklikleri inceler ve ilgili değişiklikleri yönetmek için İK politika araçlarının uygunluğunu gözden geçirir. Çalışmanın tamamlanması, gelecekte istihdamın hangi alanlarda artacağını, önümüzdeki birkaç yıl içinde hangi alanlarda azaltılması gerekeceğini ve hangi yeterliliklerle ilgili değişikliklerin beklenmesi gerektiğini gösterdi. Bu bağlamda, çalışma faaliyetlerin dayandığı işgücü dönüşümü için bir plan görevi görüyor.⁵⁷

Volkswagen, 660.000 kişiyi geçiş sürecinden geçirdiğini belirtiyor ve düşük karbon geçişinden etkilenen bölgelerde sosyal olarak kabul edilebilir bir şekilde yeniden eğitim almanın ve istihdamda gerekli ayarlamaları yapmanın hayati önem taşıdığını kabul ediyor. Amacı:

çalışanlarının istihdam edilebilirliği ve Grubun teknolojik mükemmelliği. Bunun başarılı olması için eğitim, yeniden beceri kazandırma ve yeterli çalışma ortamları sağlar. Özellikle çalışanların önemli gelecek teknolojileri konusunda eğitilmesine ve dönüşüm sürecinde yakından desteklenmesine odaklanılır. Örneğin, Grup, Zwickau'daki e-mobilité pilot tesisinde yeni elektrikli modellerin geliştirilmesi için yaklaşık 8.000 çalışan için kapsamlı bir yeterlilik programı uyguladı. Ayrıca, 2.000'den fazla çalışan e-mobilité eğitim merkezinden geçti ve tam günlük eğitim kurslarını tamamladı.⁵⁸

Volkswagen'in şirketleri genelinde, kadınların çıkarları doğrultusunda çeşitlilik ve kapsayıcılıkta iyileştirmeler sağlamak için girişimler uygulanıyor. Volkswagen Grubu, 2021 yılı sonuna kadar olan dönemde yönetimdeki kadın oranı için üst düzey yöneticiler ve kıdemli yöneticiler için %13 ve aktif iş gücündeki kıdemli olmayan yöneticiler için %16,9 hedefleri koydu. Şirketin çeşitliliğe ilişkin anlayışı, cinsiyet eşitliği, cinsel yönelim ve uluslararasılığın ötesine geçiyor. Ayrıca engelli çalışanların entegrasyonuna da dikkat ediyorlar. Uluslararası düzeyde, beş korumalı atölye faaliyette ve Çek Cumhuriyeti'ndeki üretim tesislerinde 300'den fazla engelli kişi için yeni ek iş istasyonları kuruluyor.



Sosyal koruma ve sosyal etki yönetimi

Şirketlerin sosyal korumaya katkıda bulunmaları, adil vergiler ödemeleri ve düşük karbonlu geçişin sosyal koruma üzerindeki etkisini adil geçiş planlamalarında ve ilgili faaliyetlerinde yönetmeleri bekleniyor. Gösterge 5, bu sektör için ikinci en düşük puanlı göstergedir ve yalnızca %3 puan alınmıştır. Şirketlerin, düşük karbonlu geçişin kimseyi geride bırakmamasını sağlamak için gereken sosyal koruma için hükümetlere finansman sağlayan adil vergiler ödemeleri bekleniyor.⁵⁹Bu nedenle, sadece geçiş gösterge elemanı 5a için

- Çalışanlar ve etkilenen paydaşlar için mevcut sosyal koruma sistemlerine katkının açıklanması ve iş ilişkilerinin çalışanların ve etkilenen paydaşların sosyal korumasına katkıda bulunmasının beklenmesi konusunda - şirketler ayrıca sorumlu vergi temelleri konusunda temel sosyal gösterge 16'yı karşılamalıdır. Birçok şirket çalışanlar için sosyal koruma sağlanması hakkında bazı bilgiler açıkladı, ancak hiçbir şirket temel sosyal gösterge 16'yı karşılamadı ve çoğu iş ilişkilerine ilişkin beklentiler hakkında hiçbir şey açıklamadı. Bu nedenle değerlendirilen 30 otomotiv üreticisinin hiçbirisi 5a'yı karşılamadı. Gösterge 5'in diğer unsurlarındaki puanlar da endişe verici derecede düşük. Şirketlerin düşük karbonlu geçişin sosyal koruma üzerindeki etkilerini anlama süreçlerini kökten iyileştirmeleri ve bu etkileri ele almak için harekete geçmeleri gerekiyor.

Politikalar ve düzenlemeler için savunuculuk

Gösterge 6, bu sektör için en düşük puanlı göstergedir ve mevcut puanların %1'inden azı puanlanmıştır. Sadece bir şirket - General Motors Corporation (GM) - bu gösterge altında 2 üzerinden 0,5 puan olarak bazı puanlar almıştır. 30 şirketten yirmi dokuzu gösterge 6 için genel olarak 0 puan almıştır.

Hiçbir otomotiv üreticisi, lobi faaliyetlerinin adil geçiş destekleyen politikalar ve düzenlemelerle uyumunu anlamak için bir süreç açıklamıyor. Hiçbir şirket, lobi faaliyetlerinin adil geçiş destekleyen politikalar ve düzenlemelerle uyumsuz olduğu yerleri açıklamıyor. Şirketlerin hiçbirisi, lobi faaliyetlerinin adil geçiş destekleyen politikalar ve düzenlemelerle uyumsuzluğunu ele almak için bir eylem planı açıklamıyor ve 30 şirketten sadece biri, doğrudan ve/veya ticaret birlikleri ve/veya işveren örgütleri aracılığıyla, yeşil ve insana yakışır işlerin yaratılmasını ve işçilerin tutulmasını, eğitilmesini ve yeniden beceri kazandırılmasını ve/veya işçilerin ve etkilenen paydaşların yerel veya ulusal ve/veya uluslararası düzeyde sosyal korunmasını sağlayan adil geçiş politikaları ve düzenlemeleri için lobi yaptığını gösteriyor. Kat etmeleri gereken uzun bir yol var: 30 şirketin hiçbirisi, sorumlu lobicilik ve siyasi katılım temelleri konusunda temel sosyal gösterge 18 için mevcut olan 1 puanı alamadı. Şirketler, General Motors'un iyi uygulamalarına bakabilir:

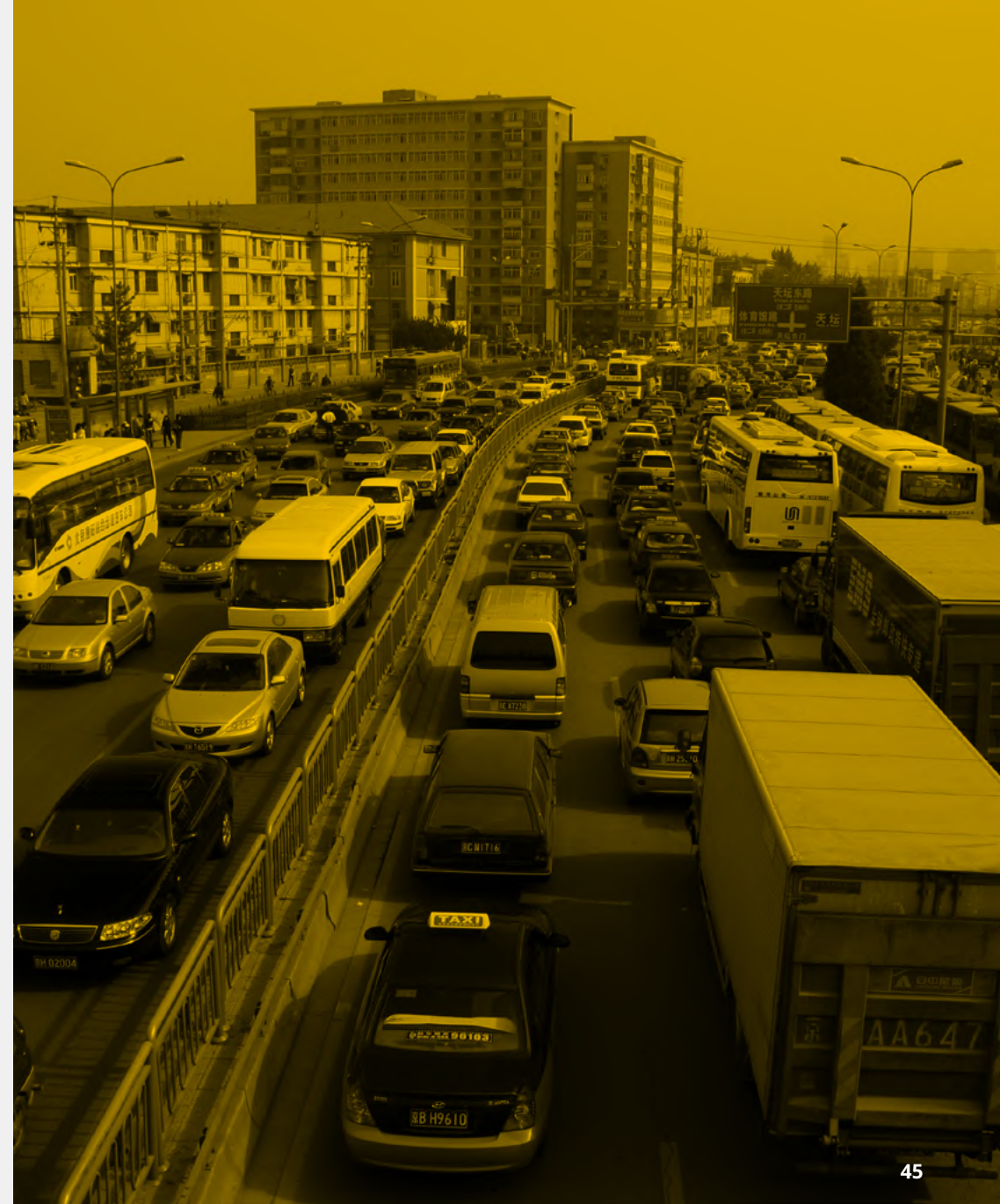
Adil geçiş iyi uygulamaları: General Motors

Otomotiv sektöründe adil geçiş politikaları ve düzenlemeleri için savunuculuk henüz yaygın bir uygulama değil. Sadece bir şirket, General Motors, adil bir geçişin yönlerini içeren iklim politikalarını savunduğunu gösteriyor. Örneğin, ABD'de şirket araç emisyon standartlarının güncellenmesini ve tek bir ulusal program oluşturulmasını destekliyor. Bu amaçla, ülkenin tamamen elektrikli, sıfır emisyonlu bir geleceğe doğru daha hızlı ilerlemesine yardımcı olmak için Ulusal Sıfır Emisyonlu Araç programı çağrısında bulunuyorlar. Daha da önemlisi, bu hareket iş yaratacak, inovasyonu teşvik edecek ve elektrikli araçları daha fazla müşteri için daha uygun fiyatlı hale getirecek.⁶⁰

%100 düşük karbonlu araç satışları yapan şirketlerin ayrıca karbonsuzlaştırma dönüşümünün adil ve eşit olmasını sağlamaya yönelik çabaları yoğunlaştırmaları gerekiyor. Tesla bazı iyi uygulamalar ve iyileştirilecek bazı alanlar gösteriyor:

Vaka çalışması: Tesla

Değerlendirmemiz, Tesla'nın elektrikli araç üreticisi olarak çalışan tabanını büyütürken otomotiv sektörünün geçişinin istihdam yerinden etme risklerini azalttığını buldu. Şirket, 10 yıl içinde New York eyaletinde 5.000 temiz enerji işi yaratmayı hedefliyor.⁶¹ Ayrıca son on yılda çalışan sayısını yaklaşık 80 kat artırdı ve şirket tarafından sunulan bir eğitim programına katılan 550'den fazla öğrenciyi işe aldı. Değerlendirmemiz ayrıca Tesla'nın sosyal koruma sistemlerine katkıda bulunduğunu gösterdi.



düşük karbon geçişinin bağlamı. Örneğin, 2017'den beri şirket GRID Alternatives aracılığıyla 14 kurulumda 108'den fazla sisteme 1.700 kW güneş paneli başıladı. Bu, düşük gelirli aileler için 2,5 milyon dolarlık yaşam boyu tasarrufa eşit oldu ve 6.000 tondan fazla karbon emisyonu önledi, bu da 138.000 ağaç dikmeye eşdeğer.^{62 63}

Ancak şirket, adil bir geçişin temel bir unsuru olan paydaşlarla ve sosyal diyaloglarla etkileşime girdiğini göstermedi. Dahası, Tesla'nın insan hakları ölçümü alanındaki performansı zayıf olduğu kanıtlandı. Tesla, küresel operasyonlarında ve tedarik zincirinde insan hakları risklerini ve etkilerini nasıl belirlediğini, değerlendirdiğini, entegre ettiğini ve bunlara nasıl müdahale ettiğini açıklamadığı için tüm insan hakları titizlik göstergelerinde 0 puan aldı.

Adil bir geçiş bağlamında, Tesla'nın faaliyetlerinin çalışanların ve toplumların haklarını olumsuz etkilememesini sağlamak için bir insan hakları özen yükümlülüğü süreci hayati önem taşımaktadır. Özellikle otomotiv sektörünün tedarik zincirlerinde, elektrikli otomobiller için pil üretmek üzere minerallerin çıkarılmasının çalışanlar ve toplumlar için çocuk işçiliği de dahil olmak üzere olumsuz etkilerle ilişkilendirildiği yerlerde. Uygun bir özen yükümlülüğü süreci yürüterek tedarik zincirleri hakkında daha fazla anlayış ve farkındalık sağlamak, bu suistimalleri önlemek ve şirketin faaliyetlerinden etkilenen tüm paydaşlar için adil bir geçiş sağlamak açısından kritik öneme sahiptir.



Şirketlerin düşük karbonlu dönüşüme geçişi adil mi?

Ana hatlarıyla belirtildiği gibi [sonraki adımlar](#), 2022'den itibaren İklim ve Enerji Ölçütlerimize ACT, adil geçiş ve temel sosyal değerlendirmelerimizi entegre edeceğiz çünkü SDG'lere ve Paris Anlaşması'na ulaşmak için şirketlerin iklim ve sosyal hedeflerini ve eylemlerini birbirine bağlaması gerekiyor. Değerlendirmelerimiz, az sayıda şirketin akranlarına kıyasla adil geçiş liderliği gösterdiğini, ancak şirketlerin büyük çoğunluğundan çok daha fazlasına ihtiyaç olduğunu gösteriyor. Hem ACT hem de adil geçiş değerlendirmelerindeki genel düşük puanlar, şirketlerin sosyal etkilerin azaltılmasını iklim eylemleriyle entegre etmek için daha fazlasını yapabileceğini gösteriyor. Dahası, petrol ve gaz şirketlerinin puanlarının analizi, karbonsuzlaştırmada nispeten iyi performans gösteren bazı şirketlerin sosyal göstergelerimizdeki gerekliliklerde de nispeten iyi performans gösterdiğini gösteriyor. Ancak, bu durum genel olarak tutarlı değil ve bu da işletmelerin iklim ve sosyal eylemlerini entegre etmek için daha fazla şey yapılması gerektiğini gösteriyor. 2022'deki entegre İklim ve Enerji Ölçüt sıralamalarımız, hem sosyal hem de iklim etkilerinin ele alınmasında iyileştirmelerin yapılabileceği yerlere dair daha fazla içgörü sağlayacak.



Bizimle iletişime geçin

Dünya Karşılaştırmalı Analiz İttifakı (WBA), çok paydaşlı bir harekettir ve bu nedenle adil geçiş değerlendirmelerimizin küresel karbonsuzlaştırma ve enerji dönüşümüne katkıda bulunan tüm paydaşların kolektif anlayışını, karar alma süreçlerini ve eylemlerini desteklemesini sağlamayı amaçlıyoruz. Bu değerlendirmeler, Glasgow'da düzenlenen 26. Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Konferansı'nda (COP26) yayınlanmaktadır, böylece dünya çapındaki hükümetler siyasi müzakerelerin ve gelecekteki anlaşmaların özel eylemleri içermesini ve herkes için adil ve hakkaniyetli bir geçişe odaklanmasını sağlayabilirler. Hükümetler arası ve diğer tartışmalara girdimizi sağlamak için WBA, bir dizi yüz yüze, sanal ve karma etkinliğe ev sahipliği yapıyor ve ortaklık kuruyor. COP26 katılımımız ve kaydımız hakkında bilgi için lütfen şuraya gidin: [COP26'ya Giden Yol](https://www.worldbenchmarkingalliance.org/cop26) web sayfası. Ayrıca, lütfen ekibimize ulaşmaktan çekinmeyin info.climate@worldbenchmarkingalliance.org COP26'yı takip eden aylarda işbirliği ve katılım fırsatlarını keşfetmek.

Değerlendirmelerimizi kullanın

Bu rapor ve beraberindeki değerlendirme veri dosyası kamuya açık kaynaklar olarak yayınlanmıştır. Yeni bir odak alanı ve bu pilot için adil geçiş göstergeleri için ayrıntılı şirket puan kartlarını yayınlamadık; bu gelecekteki kıyaslamalar için gerçekleşecektir. Şirketler WBA ile etkileşime girerek puan kartlarını talep edebilirler. Bu rapor, veri dosyası ve puan kartları şirketlerin adil bir geçişe katkıda bulunmada bugün nerede olduklarına ışık tutarak, attıkları adımlar için bir yol haritası sunmaktadır.

alınması gereken ve akranlarının bu aynı zorluklarla nasıl başa çıktıklarına dair örnekler gösteren. İçerikleri ayrıca diğer paydaşlara, işletmelerin katkılarını daha iyi anlamaları, şirketlerle etkileşimlerini yönlendirmeleri ve adil geçiş konusunda kendi eylemlerini bilgilendirmeleri ve şekillendirmeleri için ihtiyaç duydukları bilgileri sağlayacaktır.



Karbonsuzlaştırmanın ötesinde adil bir geçişin temel yönlerini anlayın

Şirketleri puanlarını gözden geçirmeye, bunları şirket içinde tartışmaya ve ekiplerini ve meslektaşlarını WBA'nın entegre kıyaslamaya yönelik gelecekteki yaklaşımı hakkında bilgilendirmeye davet ediyoruz. Şirketlerin bu raporda yer alan iyi uygulama örneklerinden akran öğrenimlerini belirlemelerini teşvik ediyoruz. Ayrıca şirketleri, yatırımcıları ve diğer paydaşları aşağıdakiler gibi ilgili gruplar ve kaynaklarla etkileşime girmeye teşvik ediyoruz:

- B Takımı ve BSR: Adil geçiş konusunda iş rehberliği.
- B Takımı ve Adil Geçiş Merkezi ITUC:[Adil Geçiş, Bir İş Rehberi](#)
- BSR:[İklim ve Adil Geçiş: Eylem İçin İşletme Davası](#)
- Şirket Eylemleri için Adil Enerji Geçiş Çerçevesi: Kapsayıcı Kapitalizm Konseyi, CEO'ları adil bir geçişe taahhütte bulunmaya teşvik ediyor.
- Grantham İklim Değişikliği ve Çevre Araştırma Enstitüsü (LSE):[Büyükten küçüğe: Adil geçiş hedeflerini yatırımcı eylemine dönüştürmek](#)
- Paylaşım Eylemi:[Rayların Döşenmesi: Sıfıra Doğru Yarış – Yatırımcıların adil geçişi ele almadaki rolü](#)

Adil bir geçişi hep birlikte ileriye taşımak

Şirketlerin adil bir geçişe katkıda bulunma sorumluluğunda yalnız olmadıklarını ve diğer paydaşların da oynayacakları önemli bir rol olduğunu kabul ediyoruz. Adil geçiş planlamasının etkili olması için,

iklim dayanıklılığı konusunda daha geniş hükümet ve paydaş eylemiyle. Şirketler, sosyal diyalog yoluyla, çalışanlarla adil geçiş planları oluşturmalıdır. Şirketler ayrıca, yeni iş ve eğitim fırsatları sağlamada önemli bir rol oynayan sendikalara ve hükümetlere, ayrıca araştırma ve yeşil teknoloji enstitülerine, eğitim ve beceri geliştirmeyi geliştirmek ve kolaylaştırmak için kaynaklar sağlayarak yardımcı olmalıdır. Hükümetler, öncelikle çalışanlar ve topluluklar için sosyal koruma sağlamaktan sorumludur. Ancak, işletmeler düşük karbonlu geçişin neden olduğu zararı en aza indirebilecek sosyal koruma sistemlerine katkıda bulunmada önemli bir rol oynar ve faaliyet gösterdikleri sosyal koruma bağlamından bağımsız olarak bireylerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluklarını yerine getirmelidir.⁶⁴ Şirketler, hem bireysel olarak hem de ticaret ve işveren örgütleri aracılığıyla, hükümetlerin güçlü adil geçiş hedefleri ve politikaları sağlamasını savunmalıdır.⁶⁵ Hissedar yatırımcıların da yatırım yaptıkları şirketlerin adil geçiş katkıları konusunda hesap vermelerini sağlamada kritik bir rolü bulunmaktadır.

Bu pilot değerlendirmelerin yayınlanması, bir pilot değerlendirmenin başlatılmasıyla aynı zamana denk geliyor.[Toplu Etki Koalisyonu \(CIC\)](#) yatırımcıları, iş ve endüstri platformlarını, politika yapıcılarını, sivil toplum örgütlerini ve araştırma ve akademisyenleri adil bir geçiş için kolektif eylemi stratejize etmek ve ölçeklendirmek üzere bir araya getirecek. CIC'nin gelişimi ve eylemleri adil geçiş metodolojisi üzerinden çerçevelenecek ve değerlendirmelerde hayata geçirilen kanıtlara dayandırılacaktır.

2022 ve sonrası

WBA, şirketlerin hem iklim hem de sosyal performansını kapsayan adil ve eşit karbonsuzlaştırmasının bütünsel bir ölçüsünü oluşturmak için adil geçiş metodolojisini İklim ve Enerji Ölçütü değerlendirmelerimize ve sıralamalarımıza entegre edecektir. Adil geçiş göstergeleri ve ACT düşük karbonlu geçiş göstergeleriyle birleştirilen temel sosyal göstergeler, 450 İklim ve Enerji Ölçütü şirketini adil bir karbonsuzlaştırma ve enerji geçişine katkıları açısından ölçmemizi sağlayacaktır.

Bir sonraki İklim ve Enerji Ölçütü, 90 şirketi değerlendiren Ulaşım Ölçütümüz olacak. Bunu 2022'nin 3. çeyreğinde yayınlamayı planlıyoruz. JTAG'ımız ve diğer uzman paydaşlarımızdan, birleşik İklim ve Enerji Ölçütü değerlendirmesinin (ACT, adil geçiş ve temel sosyal) her bir bölümüne tahsis edilecek ağırlık hakkında tavsiye alacağız. 2021'de adil geçiş metodolojisini geliştirmek için danışma döneminin bir parçası olarak bunu kamuoyuyla görüştük ve 2022 ve sonrası için ağırlıklandırmaya karar verirken bu çok paydaşlı geri bildirimi dikkate alacağız.

Bugüne kadar, adil geçiş metodolojisi paydaşlar tarafından işletmelerin adil bir geçişe nasıl katkıda bulunabileceğini daha iyi anlamak için yararlı bir araç olarak kabul edildi. WBA, adil geçişin bir kavram olarak hala ortaya çıktığının ve farklı paydaş grupları tarafından ve farklı ülkelerde ve bölgelerde farklı şekilde değerlendirildiğinin farkında olsa da, metodoloji bir yol haritasının temellerini attı.

şirketlerin nasıl görünmesi gerektiği. Adil geçiş yeni bir kavram olduğundan, çabalarımızın şu anda İklim ve Enerji Ölçütü'nde daha fazla yüksek emisyonlu şirketi değerlendirmek ve şirketler ile diğer paydaşları nerede eylem yapılması gerektiği konusunda dahil etmek için adil geçiş temel göstergelerimizi kullanmanın en iyi şekilde konumlandırıldığını anlıyoruz. Bu nedenle 2022'den sonrasına kadar sektöre özgü göstergeler geliştirmeyi planlamıyoruz.

Ocak 2022'de WBA, 1.000 şirket için temel sosyal göstergelerin bulgularını özetleyen Sosyal Dönüşüm Temelini yayınlayacaktır. Temel sosyal göstergeler için ayrıntılı değerlendirmeler, WBA kıyaslama döngüsünden geçmiş ve araştırma sürecine katılma fırsatı bulmuş tüm şirketler için tam olarak yayınlanacaktır.

Ek 1 - Puanlar

Ek 1a – Petrol ve gaz şirketlerinin puanları

Şirket	Olay Yeri İnceleme /20	JTI1 /4	JTI2 /4	JTI3 /2	JTI4 /2	JTI5 /2	JTI6 /2	Onlar mı yaptılar? angaje etmek? ⁶⁶
Abu Dabi Ulusal Petrol Şirketi (ADNOC)	4	0	0	0,5	0	0	0	
Ampol Limited	6.5	0	0	1	1	0	0	
Apache Şirketi	6	0	0	1	1	0	0	
Basra Petrol Şirketi (BOC)	0	0	0	0	0	0	0	
Bharat Petrol Şirketi	4	1	0	1	1	0	0	-
BHP Grubu	13.5	2	0	1	1	1	0,5	-
Kan basıncı	13	3	4	1.5	1.5	0,5	1.5	-
Kaliforniya Kaynaklar Şirketi	3	0	0	1	1	0	0	
Kanada Doğal Kaynakları	6	0	0	0,5	1	0	0	-
Cenovus Enerji	6.5	0	0	0,5	0,5	0	0	
Chesapeake Enerji Şirketi	5.5	0	0	0	0	0	0	
Chevron Şirketi	9	0	0	1	1	0	0,5	-
Çin Ulusal Açık Deniz Petrol Şirketi (CNOOC Grubu)	4.5	1	0	0	0	0	0	
Çin Ulusal Petrol Şirketi (CNPC)	2.5	0	0	1	1	0	0	
Çin Petrol ve Kimya Şirketi Limited (Sinopec)	0,5	1	0	1	0,5	0	0	
Compania Espanola de Petroleos SAU (CEPSA)	9	0	0	1	1	0	0	-
Conoco Phillips'ler	9.5	0	0	0,5	1	0	0	-
Cosmo Enerji Holdingleri	6	1	0	0	0	0	0	

66 Şirket, adil geçiş değerlendirme taslağına ilişkin geri bildirim sağladı

Ek 1 - Puanlar

Şirket	Olay Yeri İnceleme /20	JT11 /4	JT12 /4	JT13 /2	JT14 /2	JT15 /2	JT16 /2	Onlar mı yaptılar? angaje etmek?
CPC Corporation, Tayvan	2	1	0	1	1	0	0	-
Devon Enerji Şirketi	6	0	0	0,5	1	0	0	
Ekopetrol	14	1	0	1	1.5	0	0	-
Mısır Genel Petrol Şirketi (EGPC)	0	0	0	0	0	0	0	
Emirates Ulusal Petrol Şirketi (ENOC)	4	0	0	1	0,5	0	0	
ENEOS Holdingleri	7	1	0	0,5	1	0	0	-
Motor	11	4	3	2	2	0	1	-
Eni	15.5	4	1	1	1.5	1	0,5	-
Kurumsal Ürün Ortakları	4	0	0	0,5	1	0	0	
EOG Kaynakları	4.5	0	0	0,5	1	0	0	
Ekinor	10	0	0	0,5	1	0,5	0,5	
Exxon Mobil	5.5	0	0	0,5	1	0	0,5	
Formosa Petrokimya Şirketi	2	0	0	1	1	0	0	
GAIL (Hindistan)	4	0	0	1.5	1	0	0	
Galp Enerji	9.5	0	0	1	1	0,5	1.5	-
Gazprom	5	1	0	0,5	1	0	0	
GS Holdingleri	2.5	0	0	0	0	0	0	
Helenik Petrol	3.5	0	0	1.5	1	0	0	-
Hess Şirketi	10	0	0	1	0,5	0	0	
Holly Sınırı	6	0	0	1	0	0	0	

Ek 1 - Puanlar

Şirket	Olay Yeri İnceleme /20	JT11 /4	JT12 /4	JT13 /2	JT14 /2	JT15 /2	JT16 /2	Onlar mı yaptılar? angaje etmek?
İdemitsu Koşan	6.5	1	0	1	1	0	0	-
Hint Petrol Şirketi (IndianOil)	3.5	1	0	0,5	1	0	0	
Inpex	11	0	0	1	1	0	0	
Kuveyt Petrol Şirketi (Q8)	2	0	0	1	1	0	0	
Lukoil	9.5	1	0	1	0	0	0	-
Maraton Yağı	5.5	0	0	0,5	1	0	0	-
Marathon Petrol Şirketi	8	0	0	1.5	1	0,5	0,5	-
MOL Magyar Olajes Gazipari Nyrt	9	0	0	1.5	1	0	0	-
Naftogaz	5.5	1	0	1.5	0,5	0	0	
İran Ulusal Petrol Şirketi (NIOC)	0	0	0	0	0	0	0	
Libya Ulusal Petrol Şirketi	0	0	0	0	0	0	0	
Doğal Enerji	9.5	1	0	1	1	0	0	-
Ne zaman	14.5	0	0	1.5	1	0	0	-
NGL Enerji Ortakları	4	0	0	0,5	0	0	0	
Nijerya Ulusal Petrol Şirketi (NNPC)	0	0	0	0	0	0	0	
NK KazMunayGaz	7	1	0	0,5	0	0	0	
Novatek	5.5	1	0	1	0,5	0	0	
Batı Petrol	5.5	0	0	0,5	0	0	0	
Petrol ve Doğal Gaz Şirketi (ONGC)	4	0	0	0	0	0	0	
OMV	14	0	0	1.5	1	0,5	0	-

Ek 1 - Puanlar

Şirket	Olay Yeri İnceleme /20	JTI1 /4	JTI2 /4	JTI3 /2	JTI4 /2	JTI5 /2	JTI6 /2	Onlar mı yaptılar? angaje etmek?
Köken Enerji	8.5	0	0	1	1	0	0	-
PBF Enerji	3.5	0	0	0	0	0	0	
İlk	7.5	1	0	1	0,5	0	0	-
Petroecuador	2	0	0	0	0	0	0	
Petroleo Brasileiro (Petrobras)	13.5	1	0	1.5	1.5	0	0	
Venezuela Petrolleri (PDVSA)	0	0	0	0	0	0	0	
Meksika Petrolleri (Pemex)	5.5	0	0	0	0	0	0	
Petrol Geliştirme Umman	2.5	0	0	1	1	0	0	
Petroliam Nasional Bhd (PETRONAS)	8.5	0	1	1	1.5	0	0	-
PetroSA	4.5	0	0	1	1	0	0	
Phillips 66	5	1	0	1.5	1	0	0	
Öncü Doğal Kaynaklar	4.5	0	0	1	0,5	0	0	
Polski Koncern Naftowy Orlen (PKN Orlen)	3	1	0	0,5	1	0	0	-
PTT	13	1	0	0,5	1	0,5	0	
Katar Petrol	5.5	0	0	1	1	0	0,5	
Güven Endüstrileri	3	0	0	0,5	1	0	0	
Repsol	14	1	0	1.5	1	0	0,5	-
Rosneft	9	2	0	1.5	1.5	0	0	-
Kraliyet Hollanda Kabuğu	13	2	0	1.5	1.5	1	1	
Santolar	5.5	0	0	1.5	1	0	0	
Saralar	3.5	0	0	1	1	0	0	

Ek 1 - Puanlar

Şirket	Olay Yeri İnceleme /20	JT11 /4	JT12 /4	JT13 /2	JT14 /2	JT15 /2	JT16 /2	Onlar mı yaptılar? angaje etmek?
Sasol	8.5	2	1	1.5	1.5	0,5	0,5	
Suudi Aramco (SABIC)	2	0	0	1	1	0	0	
Shaanxi Yanchang Petrol Grubu	0	0	0	0,5	1	0	0	
Sinochem Enerji	0	0	0	0	0	0	0	
SK Yenilik	10.5	1	0	1	1	0	0	-
Sonangol	2.5	0	0	0	0	0	0	
Sonatrak	0	0	0	0	0	0	0	
Azerbaycan Cumhuriyeti Devlet Petrol Şirketi (SOCAR)	5.5	0	0	0	0	0	0	
Suncor Enerji	6.5	1	0	1	1	0	0	-
Surgutneftegaz	1.5	0	0	0	0	0	0	
Targa Kaynakları	5	0	0	1	1	0	0	
Tatneft	4	2	0	0,5	0,5	0	0	
Toplam (şimdi "TotalEnergies")	15	2	0	1	1.5	0,5	0,5	-
Türkiye Petrol Rafinerileri	8.5	1	0	0,5	1	0	0	
TürkmenGaz	0	0	0	0	0	0	0	
Çok iyi	8	0	0	0,5	0,5	0	0	-
Valero Enerji	6.5	0	0	0,5	1	0	0	
Varo Enerji	1.5	0	0	0	0	0	0	
Viva Enerji Grubu	7	0	0	1	0	0	0	-
Woodside Petrol	12	1	0	1	1.5	0	0,5	-
YPF	8	0	0	1.5	1	0	0	

Ek 1 - Puanlar

Ek 1b – Elektrik dağıtım şirketlerinin puanları

Şirket	Olay Yeri İnceleme /20	JTI1 /4	JTI2 /4	JTI3 /2	JTI4 /2	JTI5 /2	JTI6 /2	Onlar mı yaptılar? angaje etmek? ⁶⁷
AES Şirketi	4.5	3	1	1.5	1	1	0,5	
AGL Enerji	8.5	0	0	0,5	0,5	0	0	-
Amerikan Elektrik Gücü (AEP)	5.5	2	2	2	1.5	1	0,5	-
CEZ Grubu	8.5	1	0	0,5	1	0,5	0	-
Çin Datang Şirketi	0	0	0	0	0	0	0	
Çin Enerji Yatırım Grubu (CHN Energy)	0	0	0	0	0	0	0	
Çin Huadian Şirketi	0	0	0	0	0	0	0	
Çin Huaneng Grubu	1	0	0	1	1	0	0	
Çin Üç Boğazı	0	0	0	1.5	1.5	0	0	
Chubu Elektrik Gücü	3	0	0	0,5	0,5	0	0	
Chugoku Elektrik Enerjisi Şirketi	2.5	1	0	0,5	0,5	0	0	
CLP Holdingleri	8.5	0	0	1	1.5	0	0	-
Federal Elektrik Komisyonu (CFE)	0	0	0	0	0	0	0	
Hakimiyet Enerjisi	5	0	0	1.5	1	0	0	-
Dük Enerjisi	7	1	0	2	1	0	0,5	
E.ON	8.5	3	0	0,5	1.5	0	0,5	-
EDP Energias de Portekiz	11.5	1	2	2	1.5	1	0	-
Mısır Elektrik Holding Şirketi (EEHC)	0	0	0	0	0	0	0	

67 Şirket, adil geçiş değerlendirme taslağı hakkında geri bildirim sağladı

Ek 1 - Puanlar

Şirket	Olay Yeri İnceleme /20	JTI1 /4	JTI2 /4	JTI3 /2	JTI4 /2	JTI5 /2	JTI6 /2	Onlar mı yaptılar? angaje etmek?
Fransa Elektriği (EDF)	15.5	4	3	2	2	1	0	-
Tayland Elektrik Üretim Kurumu	2	0	0	0	0	0	0	
Elektrobralar	9.5	1	0	0,5	1	0,5	0	
EnBW Energie Baden-Württemberg	7.5	1	1	1.5	1.5	0	0	-
Enel	12.5	4	2	1.5	1.5	1.5	1.5	-
Motor	11	4	3	2	2	0	1	-
Eskom Holdingleri	3.5	1	0	1	1	0	0	
Exelon Şirketi	5	0	0	1.5	1.5	0	0,5	
Fortum	9	1	0	0,5	0,5	0	0,5	-
İberdrola	7	3	0	1.5	2	1.5	0	-
Inter RAO	6	1	0	1.5	1.5	0	0	-
Kansai Elektrik Enerjisi Şirketi (KEPCO)	4	0	0	0,5	0,5	0	0	
Kore Elektrik Enerjisi Şirketi (KEPCO/Hanjeon)	8.5	0	0	1.5	1.5	0	0	
Kyushu Elektrik Gücü	1.5	0	0	0,5	1	0	0	
Nextera Enerji	4	0	0	1.5	1	0	0,5	
NTPC	6	1	0	0,5	1	0	0	
Köken Enerji	8.5	0	0	1	1	0	0	-
Ørsted	8	2	0	1.5	1	0	0	-
Pasifik Gaz ve Elektrik (PG&E)	6	0	2	1.5	1	0,5	0	
Perusahaan Listrik Negara (PLN)	4	1	0	0	0	0	0	-

Ek 1 - Puanlar

Şirket	Olay Yeri İnceleme /20	JTI1 /4	JTI2 /4	JTI3 /2	JTI4 /2	JTI5 /2	JTI6 /2	Onlar mı yaptılar? angaje etmek?
RWE	8	4	2	2	1.5	0,5	0,5	-
Suudi Elektrik Şirketi (SEC)	4.5	0	2	1	1	0,5	0	
Güney Şirketi	5	1	1	1	1.5	0	0,5	
SSE	9.5	4	4	2	1.5	1.5	1	-
Devlet Güç Yatırım Şirketi (SPIC)	0,5	0	0	0	0	0	0	
Tayvan Güç Şirketi	1.5	1	0	0	0	0	0	-
Ulusal Mahkeme	6	1	0	1	1.5	0	0	
Tohoku Elektrik Gücü	3	0	0	0,5	0,5	0	0	
Tokyo Elektrik Enerjisi Şirketi (TEPCO)	1.5	0	0	1	0,5	0	0	
Su birikintisi	10.5	1	0	1.5	1	0,5	0	-
Vistra Enerji Şirketi	6.5	0	0	1.5	1.5	1	0,5	
Xcel Enerji	5	3	1	1.5	1.5	0	0	

Ek 1 - Puanlar

Ek 1c – Otomotiv üretim şirketlerinin puanları

Şirket	Olay Yeri İnceleme /20	JTI1 /4	JTI2 /4	JTI3 /2	JTI4 /2	JTI5 /2	JTI6 /2	Onlar mı yaptılar? angaje etmek? ⁶⁸
Anhui Jianghuai Otomobil Grubu	0	0	0	0	0	0	0	
Pekin Otomotiv Grubu (BAIC)	2	0	0	0	0	0	0	
BMW	8.5	1	0	1	1	0	0	-
Yanımda	1.5	0	0	1	0,5	0	0	
Changan Otomobil	0	0	0	0	0	0	0	
Çin FAW Grubu (FAW Otomobil Şirketi)	0	0	0	0	0	0	0	
Daimler	11	2	1	1.5	1.5	0,5	0	-
Dongfeng Motor Grubu	0,5	0	0	1	0,5	0	0	
Fiat Chrysler Otomobilleri	8	1	0	1	1	0	0	
Ford	13	1	0	1.5	1	0	0	-
General Motors Şirketi (GM)	7.5	1	2	1.5	1.5	0	0,5	-
Büyük Duvar Motor Şirketi	1	0	0	0	0	0	0	
PSA Grubu	11.5	2	1	1.5	1	0	0	
Guangzhou Otomobil Grubu	1	0	0	0	0	0	0	
Honda Motor	5.5	0	1	1	1	0	0	-
Hyundai Motor Şirketi	7.5	0	0	0,5	0,5	0	0	
Kia Motors Şirketi	6	1	0	0,5	0,5	0	0	
Mahindra & Mahindra (Otomotiv)	6.5	0	0	1	1	0	0	-

68 Şirket, adil geçiş değerlendirme taslağı hakkında geri bildirim sağladı

Ek 1 - Puanlar

Şirket	Olay Yeri İnceleme /20	JT11 /4	JT12 /4	JT13 /2	JT14 /2	JT15 /2	JT16 /2	Onlar mı yaptılar? angaje etmek?
Mazda Motor Şirketi	3	0	0	1	1	0	0	-
Mitsubishi Motors Şirketi	4.5	1	0	1	0,5	0	0	
Nissan Motor Şirketi	8	1	0	0,5	0	0	0	
Renault	12	2	1	1	1	0	0	
SAIC Motor	0,5	0	0	0	0,5	0	0	
Subaru	4.5	1	0	0,5	1	0,5	0	-
Suzuki	3.5	1	0	0,5	0,5	0	0	
Tata Motorları	5.5	0	0	1	1.5	0	0	
Tesla	2.5	0	0	2	1.5	1	0	
Toyota Motor Şirketi	6.5	1	0	0	1	0	0	-
Volkswagen AG	6.5	1	1	2	1.5	0	0	-
Zhejiang Geely Holding Grubu (Volvo Otomobilleri)	3	0	0	0,5	0,5	0	0	

Ek verileri, ilk yayındaki teknik hatalar nedeniyle 11 gösterge veri noktasındaki güncellemeleri yansıtmak amacıyla Ocak 2022 itibarıyla güncellenmiştir.

1. Bu gelir ve çalışan rakamları, şirketlerin 2019 - 2020 yıllarında bildirdiği yıllık raporlara ve verilere dayalı tahminlerdir. Origin Energy ve ENGIE hem WBA Oil and Gas Benchmark'ta hem de Electric Utilities Benchmark'ta değerlendirildiğinden, temel sosyal ve adil geçiş göstergelerine ilişkin puanları bu rapor ve analizde hem petrol ve gaz sektörü hem de elektrik hizmetleri sektörü puanlarına ve bulgularına dahil edilmiştir. Bu nedenle, 178 ayrı şirket değerlendirmesi yapılmıştır, ancak ENGIE ve Origin'in puanları 180 şirkete yapılan herhangi bir atıf için iki kez sayılmıştır.
2. WWF. 2021. 'Etkili Bölgesel Adil Geçiş Planlarını değerlendirmeye yönelik araç seti.'<https://just-transitions-plan.wwf.eu/tr>
3. Dünya Karşılaştırmalı Analiz İttifakı. 2021. 'Adil Geçiş Metodolojisi.'<https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2021/07/Just-Geçiş-Metodu.pdf>
4. Burrow, Sharan. 2013. 'Adil Geçiş: OECD İçin Bir Rapor.' Adil Geçiş Merkezi.<https://www.oecd.org/environment/cc/g20-climate/collapsecontents/Just-Transition-Centre-report-justtransition.pdf>
5. Adil Geçiş Merkezi ve B Takımı. 2018. 'Adil Geçiş: Bir İş Rehberi.'<https://bteam.org/assets/reports/Just-Transition-A-Business-Guide.pdf>
6. Dünya Karşılaştırmalı Analiz İttifakı. 2021. 'Sosyal dönüşüm: Şirketlerin kimseyi geride bırakmamasını ölçmek ve teşvik etmek için bir çerçeve.'<https://www.worldbenchmarkingalliance.org/research/sosyal-dönüşüm-çerçevesi/>
7. Sektördeki daha fazla şirket yenilenebilir enerjiye geçiş yaptıkça, yenilenebilir enerji tedarik zincirlerinde insan hakları ihlalleri riski de artmaktadır. Müttfikimiz ve JTAG üyesi olan İş ve İnsan Hakları Kaynak Merkezi bu nedenle [Yenilenebilir Enerji ve İnsan Hakları Ölçütü](#).
8. Robins, N., Brunsting, V. ve Wood, D. 2018. 'İklim değişikliği ve adil geçiş: Yatırımcı eylemi için bir rehber.' Grantham İklim Değişikliği ve Çevre Araştırma Enstitüsü ve Sorumlu Yatırım Girişimi.www.lse.ac.uk/granthaminstitute/wp-content/uploads/2018/12/Climate-change-and-the-just-transition_Guidefor-investor-action.pdf
9. Robins, N., Brunsting, V. ve Wood, D. 2018. 'İklim değişikliği ve adil geçiş: Yatırımcı eylemi için bir rehber.' Grantham İklim Değişikliği ve Çevre Araştırma Enstitüsü ve Sorumlu Yatırım Girişimi.www.lse.ac.uk/granthaminstitute/wp-content/uploads/2018/12/Climate-change-and-the-just-transition_Guidefor-investor-action.pdf
10. bp. 2020. 'İnsanlar ve gezegen için enerjiyi yeniden tasarlamak: bp sürdürülebilirlik raporu 2020'. s. 87-88.<https://www.bp.com/content/dam/bp/business-sites/en/global/corporate/pdfs/sustainability/group-reports/bp-sustainability-report-2020.pdf>
11. bp. 2020. 'IOC'den IEC'ye dönüşüm sırasında performans: bp Yıllık Rapor ve Form 20-F 2020.' s. 87.<https://www.bp.com/content/dam/bp/business-sites/en/global/corporate/pdfs/investors/bpanual-report-and-form-20f-2020.pdf>

12. bp. 2020. 'İnsanlar ve gezegen için enerjiyi yeniden tasarlamak: bp sürdürülebilirlik raporu 2020'. s. 52, 87.<https://www.bp.com/content/dam/bp/business-sites/en/global/corporate/pdfs/sustainability/group-reports/bp-sustainability-report-2020.pdf>
13. bp. 2020. 'İnsanlar ve gezegen için enerjiyi yeniden tasarlamak: bp sürdürülebilirlik raporu 2020'. s. 52.<https://www.bp.com/content/dam/bp/business-sites/en/global/corporate/pdfs/sustainability/group-reports/bp-sustainability-report-2020.pdf>
14. bp. 2020. 'Ticaret birliklerine katılımımız: İklim.' s. 3.
<https://www.bp.com/content/dam/bp/business-sites/en/global/corporate/pdfs/sustainability/our-participation-in-trade-associations-climate.pdf>
15. ENGIE. 2021. 'ENGIE'de Sürdürülebilirlik'.https://www.engie.com/sites/default/files/assets/documents/2021-07/2021_Sustainability%20book_2.pdf
16. ENGIE. 2021. 'Evrensel Tescil Belgesi 2020.' s. 106.https://www.engie.com/sites/default/files/assets/documents/2021-03/ENGIE_URD_2020_0.pdf
17. 2021 değerlendirmeleri için şirketlerin ACT sonuçlarının adil geçiş göstergesi değerlendirmelerine doğrudan dahil edilmediğini belirtmek önemlidir, ancak ACT ile tamamen birleştirilmiş bir değerlendirmeye sahip olma hedefimiz var. Bu nedenle, gösterge unsurları 3c, 3d, 4c ve 4d için değerlendirmenin titizliği gelecekteki değerlendirmelerde artabilir.
18. Shell. 2021. 'Shell Enerji Dönüşüm Stratejisi.' s. 25.https://www.shell.com/promos/enerji-ve-yenilik/shell-enerji-gecis-stratejisi/_jcr_content.stream/1618407326759/7c3d5b317351891d2383b3e-9f1e511997e516639/shell-enerji-gecis-stratejisi-2021.pdf
19. Shell. 2021. 'Shell Enerji Dönüşüm Stratejisi.' s. 25.https://www.shell.com/promos/enerji-ve-yenilik/shell-enerji-gecis-stratejisi/_jcr_content.stream/1618407326759/7c3d5b317351891d-2383b3e9f1e511997e516639/shell-enerji-gecis-stratejisi-2021.pdf
20. Shell. 2021. 'Shell Enerji Dönüşüm Stratejisi.' s. 26.https://www.shell.com/promos/enerji-ve-yenilik/shell-enerji-gecis-stratejisi/_jcr_content.stream/1618407326759/7c3d5b317351891d-2383b3e9f1e511997e516639/shell-enerji-gecis-stratejisi-2021.pdf
21. Shell. 2020. 'Sorumlu Enerji: Sürdürülebilirlik Raporu 2020.' s. 74.
<https://reports.shell.com/surdurulebilirlik-raporu/2020/servicepages/downloads/files/shell-surdurulebilirlik-raporu-2020.pdf>
22. Adil Geçiş Merkezi ve B Takımı. 2018. 'Adil Geçiş: Bir İş Rehberi.'<https://bteam.org/assets/reports/Just-Transition-A-Business-Guide.pdf>
23. BHP. 2020. 'Yıllık Rapor 2020' s. 5, 218.https://www.bhp.com/-/media/documents/investors/annual-reports/2020/200915_bhpannualreport2020.pdf
24. BHP. 2020. 'Yıllık Rapor 2020' s. 16.https://www.bhp.com/-/media/documents/investors/annual-reports/2020/200915_bhpannualreport2020.pdf
25. BHP. 2021. 'Sosyal yatırım.'<https://www.bhp.com/sustainability/topluluklar/sosyal-yatirim>

26. Marathon Petrol. 2020. 'Sürdürülebilirlik raporu 2020.' s. 38.[https://suurgency.marathonpetroleum.com/assets/393095\(4\)_1_Marathon%20Petroleum_SR_WR_TRAD.pdf](https://suurgency.marathonpetroleum.com/assets/393095(4)_1_Marathon%20Petroleum_SR_WR_TRAD.pdf) COBRA oranları, çalışanların istihdamları sona erdikten sonra da sağlık sigortalarını mevcut oranda tutmalarına olanak tanır.
27. Adil Geçiş Merkezi ve B Takımı. 2018. 'Adil Geçiş: Bir İş Rehberi.'<https://bteam.org/assets/reports/Just-Transition-A-Business-Guide.pdf>
28. Teknik not: Şirketlerin bu gösterge unsurlarını karşılamak için 'adil geçiş' terimini kullanmaları gerekli değildir; ancak şirket tarafından açıklanan bilgiler düşük karbonlu (enerji) geçiş ile bunun sosyal etkileri arasında bir bağlantı göstermelidir. Sosyal bir bileşen içermeyen yalnızca iklim dostu (emisyon azaltımı) politikalar yetersizdir. Bu sonuçlar, şirketlerin lobi faaliyetlerinin adil bir geçişle (yanlış) uyumlu olduğunu anlama süreçlerini iyileştirmeleri, daha fazla açıklama yapmaları ve adil geçiş politikaları ve düzenlemeleri için olumlu destek göstermeleri gerektiğini göstermektedir.
29. Galp. 2021. 'Galp'in Sanayi Derneklerine Katılımı: İklim Değişikliği.' s. 8, 9. <https://www.galp.com/corp/Portals/0/Recursos/ Sustentabilidade/ SharedResources/Documents/Parceiros%20 setoriais/ Participation%20in%20Industry%20Associations%20 - %20İklim%20Değişikliği.pdf>
30. Galp. 2021. 'Galp'in Sanayi Derneklerine Katılımı: İklim Değişikliği.' s. 13. <https://www.galp.com/corp/Portals/0/Recursos/ Sustentabilidade/ SharedResources/Documents/Parceiros%20 setoriais/ Participation%20in%20Industry%20Associations%20 - %20İklim%20Değişikliği.pdf>
31. Enel. 2020. 'Net Sıfır Hırsı.' s. 5.<https://www.enel.com/ yatirimcilar/ sürdürülebilirlik>
32. Enel. 2020. 'Net Sıfır Hırsı.' s. 7.<https://www.enel.com/ yatirimcilar/ sürdürülebilirlik>
33. Enel. 2020. 'Sürdürülebilirlik Raporu 2020.' s. 189.<https://www.enel.com/ yatirimcilar/sürdürülebilirlik>
34. Enel. 2021. 'Sürdürülebilirlik planı.'<https://www.enel.com/yatirimcilar/ surdurulebilirlik/surdurulebilirlik-planı>
35. Enel. 2020. 'Net Sıfır Hırsı.' s. 9.<https://www.enel.com/ yatirimcilar/ sürdürülebilirlik>
36. Enel. 2020. 'Net Sıfır Hırsı.' s. 14.<https://www.enel.com/ yatirimcilar/ sürdürülebilirlik>
37. Enel. 2020. 'Net Sıfır Hırsı.' s. 12.<https://www.enel.com/ yatirimcilar/ sürdürülebilirlik>
38. SSE. 2020. 'Adil Geçiş Desteklemek.' s. 12, 13.<https://www.sse.com/media/ xtrlsctj/just-transition-strategy-sse-final.pdf>
39. SSE. 2020. 'Adil Geçiş Desteklemek.' s. 10.<https://www.sse.com/media/ xtrlsctj/just-transition-strategy-sse-final.pdf>
40. SSE. 2020. 'Adil Geçiş Desteklemek.' s. 13.<https://www.sse.com/media/ xtrlsctj/just-transition-strategy-sse-final.pdf>
41. SSE. 2020. 'Adil Geçiş Desteklemek.' s. 15.<https://www.sse.com/media/ xtrlsctj/just-transition-strategy-sse-final.pdf>
42. SSE. 2021. 'Yıllık Rapor 2021.' s. 46.<https://www.sse.com/ yatirimcilar/raporlar-ve-sonuclar/?year=2020/21>
43. SSE. 2021. 'Yıllık Rapor 2021.' s. 49.<https://www.sse.com/ yatirimcilar/raporlar-ve-sonuclar/?year=2020/21>

44. RWE. 2020. 'Sürdürülebilir bir gelecek için yeni yollar. Sürdürülebilirlik Raporu 2020.' s. 23-24. <https://www.rwe.com/-/media/RWE/belgeler/09-verantwortung-nachhaltigkeit/cr-berichte/EN/cr-report-2020.pdf>
45. RWE. 2020. 'Sürdürülebilir bir gelecek için yeni yollar. Sürdürülebilirlik Raporu 2020.' s. 41-42. <https://www.rwe.com/-/media/RWE/belgeler/09-verantwortung-nachhaltigkeit/cr-berichte/EN/cr-report-2020.pdf>
46. EDP. 2020. 'Yarını şimdi değiştirmek: Sürdürülebilirlik Raporu 2020.' s. 145. https://ungc-production.s3.us-west-2.amazonaws.com/attachments/cop_2021/496077/original/Sustainability%20Report%20EDP%202020.pdf?1618407507
47. EDP. 2020. 'Yarını şimdi değiştirmek: Sürdürülebilirlik Raporu 2020.' s. 134-135. https://ungc-production.s3.us-west-2.amazonaws.com/attachments/cop_2021/496077/original/Sustainability%20Report%20EDP%202020.pdf?1618407507
48. EDP. 2020. 'Yarını şimdi değiştirmek: Sürdürülebilirlik Raporu 2020.' s. 129. https://ungc-production.s3.us-west-2.amazonaws.com/attachments/cop_2021/496077/original/Sustainability%20Report%20EDP%202020.pdf?1618407507
49. Iberdrola. 2020. 'Finansal Olmayan Bilgilerin Beyanı. Sürdürülebilirlik Raporu.' s. 276. https://www.iberdrola.com/wcorp/gc/prod/en_US/corporativos/docs/IB_Sustainability_Report.pdf
50. Iberdrola. 2020. 'Finansal Olmayan Bilgilerin Beyanı. Sürdürülebilirlik Raporu.' s. 281. https://www.iberdrola.com/wcorp/gc/prod/en_US/corporativos/docs/IB_Sustainability_Report.pdf
51. Iberdrola. 2021. 'Kömür Santrallerinin Kapatılması. Iberdrola, kömür santrallerinin kapatılmasını tamamlıyor ve yeşile doğru ilerliyor dönüşüm'. <https://www.iberdrola.com/sustainability/termik-santraller-iklim-degisikligine-karsi-kapaniyor>
52. Adil Geçiş Merkezi ve B Takımı. 2018. 'Adil Geçiş: Bir İş Rehberi.' <https://bteam.org/assets/reports/Just-Transition-A-Business-Guide.pdf>
53. Daimler. 2020. 'Sürdürülebilirlik Raporu 2020.' s. 134. <https://sustainabilityreport.daimler.com/2020/servicepages/downloads/files/daimler-sr-2020.pdf>
54. General Motors. 2020. 'Sürdürülebilirlik Raporu 2020: Sürdürülebilir Değeri Sürdürmek.' s. 52. https://www.gmsustainability.com/_pdf/kaynaklar-ve-indirmeler/GM_2020_SR.pdf
55. General Motors. 2020. 'Sürdürülebilirlik Raporu 2020: Sürdürülebilir Değeri Sürdürmek.' s. 57. https://www.gmsustainability.com/_pdf/kaynaklar-ve-indirmeler/GM_2020_SR.pdf
56. Volkswagen. 2020. 'Sürdürülebilirlik Raporu 2020.' s. 70. https://www.volkswagenag.com/presence/nachhaltigkeit/documents/sustainability-report/2020/Nonfinancial_Report_2020_e.pdf
57. Volkswagen. 2020. 'Sürdürülebilirlik Raporu 2020.' s. 71. https://www.volkswagenag.com/presence/nachhaltigkeit/documents/sustainability-report/2020/Nonfinancial_Report_2020_e.pdf
58. Volkswagen. 2020. 'Sürdürülebilirlik Raporu 2020.' s. 77. https://www.volkswagenag.com/presence/nachhaltigkeit/documents/sustainability-report/2020/Nonfinancial_Report_2020_e.pdf

59. Adil Geçiş Merkezi ve B Takımı. 2018. 'Adil Geçiş: Bir İş Rehberi.'<https://bteam.org/assets/reports/Just-Transition-A-Business-Guide.pdf>
60. General Motors. 2020. 'Sürdürülebilirlik Raporu 2020: Sürdürülebilir Değeri Sürdürmek.' s. 26.https://www.gmsustainability.com/_pdf/kaynaklar-ve-indirmeler/GM_2020_SR.pdf
61. Tesla. 2021. 'Tesla Gigafactory 2.'<https://www.tesla.com/gigafactory2>
62. Tesla. 2020. 'Etki Raporu 2020.' s. 70.https://www.tesla.com/ns_videos/2020-tesla-etki-raporu.pdf
63. Tesla. 2020. 'Etki Raporu 2020.' s. 66.https://www.tesla.com/ns_videos/2020-tesla-etki-raporu.pdf
64. ILO. 2015. 'Herkes için çevresel açıdan sürdürülebilir ekonomilere ve toplumlara doğru adil bir geçiş için kılavuz ilkeler.'www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf
65. Adil Geçiş Merkezi ve B Takımı. 2018. 'Adil Geçiş: Bir İş Rehberi.'<https://bteam.org/assets/reports/Just-Transition-A-Business-Guide.pdf>

Dünya Karşılaştırma İttifakı tarafından finanse edilmektedir



TELİF HAKKI

Bu çalışma Dünya Karşılaştırmalı Analiz İttifakı'nın ürünüdür.

Çalışmalarımız Creative Commons lisansı altında lisanslanmıştır

Atıf-Ticari Olmayan-Türev Eser Yok 4.0 Uluslararası

Lisans. Bu lisansın bir kopyasını görüntülemek için şu adresi ziyaret edin:

www.creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/.

Dünya Karşılaştırmalı Analiz İttifakı

Rhijnspoorplein 10-38, 1018 TX Amsterdam Hollanda

www.worldbenchmarkingalliance.org