

**2019
KURUMSAL
SOSYAL
SORUMLULUK
RAPORU**

İÇİNDEKİLER

- 1** YÖNETİM KURULU BAŞKANI MESAJI
- 3** DOĞUŞ HOLDİNG HAKKINDA
- 8** SOSYAL SORUMLULUK YÖNETİMİ
- 11** ÇALIŞANLARIMIZ
- 16** ÇEVRE, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
- 19** TEDARİK ZİNCİRİ YÖNETİMİ
- 22** TOPLUMSAL PROJELERİMİZ
- 27** PERFORMANS GÖSTERGELERİ
- 30** BM KÜRESEL İLKELER REFERANSLARI
- 32** İLETİŞİM

YÖNETİM KURULU BAŞKANI MESAJI



Değerli Paydaşlarımız,

Doğuş Grubu olarak 4 kıtada, 29 ülkede, 20 bin çalışanımızla, altı farklı sektörde hizmet deneyimi sunuyoruz. Birleşmiş Milletler Global Compact Sözleşmesi'ni oluşturan ilkeler, aynı zamanda Doğuş Grubu'nun değerleriyle örtüşen ve taviz vermediğimiz konulardır. Grup şirketlerimiz faaliyet gösterdikleri tüm ülkelerin yasal sorumluluklarını yerine getirmenin yanı sıra küresel ölçekteki prensiplerin takipçisi ve imzacısıdır. Doğuş Holding ve tüm iştirak şirketleri faaliyetlerini bu prensipler çerçevesinde tasarlamıştır ve kontrol-denetim mekanizmaları kurmuştur.

Doğuş Grubu şirketleri için şeffaflık ve hesap verebilirlik, faaliyetlerinin vazgeçilmez bir unsurudur. Kurum değerlerimiz gereği rüşvet ve yolsuzluk karşıtı politika ve uygulamaları topluma karşı temel sorumluluklarımızdan biri olarak görmekteyiz. İnsan ve çalışan haklarına saygılı, geliştiren, çoğulcu ve katılımcı bir iş ortamı yaratmak her zaman önceliklerimiz arasındadır. Çalışanlarımız arasında iletişimi ve paylaşımı daha etkin kılmak, verimli bir iş ortamı yaratmak, ayrımcılığa engel olmak, çeşitliliği desteklemek için etkin araçlar, projeler geliştirmek için çalışıyoruz.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadın çalışanların ülke ekonomisinde daha aktif rol almasının gerekliliğinin farkındayız. Bu kapsamda Grubumuz işte

Eşitlik Platformu kurucuları arasında yer almakta olup 2016 yılından bu yana ise BM Kadının Güçlenmesi Prensipleri'nin (WEPs) imzacıları arasındadır. Kadınların konumunu daha da iyileştirmek, iş ve sosyal hayatta daha etkin yer almalarına destek olmak Grup olarak öncelikli amaçlarımız arasında yer alıyor. Bu imza ile de bu konudaki kararlılığımıza resmîyet kazandırmış olduk.

Diğer yandan yoksulluğu ortadan kaldırmak, gezegenimizi korumak ve tüm insanların barış ve refah içinde yaşamasını sağlamak için evrensel eylem çağrısı olan UNDP Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın (SKA) gerçekleştirilmesi için dünyada ve ülkemizde yapılan çalışmaları yakından takip ediyoruz. Gerek Holding gerekse Grup şirketlerimiz nezdinde yapılan yatırımların, sosyal projelerin ve geliştirme faaliyetlerinin sürdürülebilir gelecek için etki ve katkısını bu SKA'lar çerçevesinde değerlendiriyoruz.

Küresel açıdan tüm dünyayı etkileyen ve büyük mücadele verdiğimiz COVID-19 salgını gibi sıra dışı bir deneyim ile "sürdürülebilirlik" kavramının ne kadar önemli olduğunu bir kez daha hatırladık. Bu vesile ile de uzun yıllardır şirketlerimiz ve Holding olarak farklı boyutlarıyla yürütmekte olduğumuz sürdürülebilirlik çalışmalarımızı bir üst seviyeye taşıyacak projeler geliştiriyoruz. Sürdürülebilirlik konusunu yalnızca çevre ve toplumsal projelere yatırım olarak değil, çalışan, müşteri ve yatırımcı deneyiminin yer aldığı, tedarikçi ve bayilerimizdeki sosyal koşullardan bilinçli tüketime, risk ve itibar yönetiminden inovasyon kültürüne kadar tüm konuları kapsayan bütünsel, çağdaş bir yaklaşımla ele alacağız.

Hem ülkemizin hem de dünyanın bizden çok sonra da yaşanır bir yer olabilmesi adına yapabileceğimiz pek çok iş var ve uzun döneme yayılacak bu çalışmaların temelini atmış olmaktan son derece mutluyuz.

Doğuş Grubu olarak bugünün kaynaklarıyla memleketimize hizmet ederken, gelecek kuşaklara da iyi bir gelecek bırakmak gerektiğinin farkında bir kurumsal vatandaş olarak, çalışanlarımızı, müşteri ve misafirlerimizi, iş ortaklarımızı, yatırımcılarımızı ve toplumu çok önemsiyor; sosyal, çevresel ve ekonomik açıdan sürdürülebilirliği

hayatın parçası, yönetim ve yaşam tarzını belirleyen kalıcı bir anlayış olarak değerlendiriyoruz.

2017 yılından bu yana imzacısı olduğumuz Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne olan bağlılığımız çerçevesinde hazırladığımız İlerleme Bildirimi Raporu ile sözleşmenin İnsan Hakları, Çalışma Standartları, Çevre ve Yolsuzlukla Mücadele başlıklarında ortaya koyduğu 10 ilke doğrultusundaki son bir yıllık performansımızı görüşlerinize sunuyoruz.

Faaliyetlerimizi bugüne kadar olduğu gibi bundan sonra da Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi çerçevesinde kararlılıkla sürdüreceğiz. Bu rapor vesilesiyle, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne olan bağlılığımızı önümüzdeki dönemlerde de devam ettirmeyi taahhüt ediyoruz.

Bu yolculuğumuzda bizlere eşlik eden tüm paydaşlarımıza teşekkür ederim.

FERİT ŞAHENK

Yönetim Kurulu Başkanı ve CEO



**Doğuş
Grubu
Hakkında**



KURUMSAL PROFİL

4 kıta / 29 ülke / 300'ün üzerinde yatırım / 20 bin çalışan

Doğuş Grubu, 1951 yılında kurulmuştur. Otomotiv, inşaat, medya, yeme-içme, turizm & perakende; gayrimenkul ve enerji olmak üzere altı ana sektörde faaliyet gösteren Doğuş Grubu ayrıca, mevcut hizmet verdiği sektörlerin yanı sıra teknoloji, spor ve eğlence alanındaki yeni yatırımlarıyla da büyümesini sürdürmektedir.

Grup 4 kıtada, 29 ülkede, 300'ün üzerindeki şirketi ve 20 bin çalışanıyla müşterilerine üstün teknoloji, yüksek marka kalitesi ve dinamik insan kaynağı ile hizmet vermektedir.

Doğuş Grubu'nun ulaştığı başarının arkasında, müşteri odaklı ve verimliliği merkez alan bir yönetim yaklaşımı yer almaktadır. Bu yaklaşımın bir sonucu olarak Grup, dünya ölçeğinde saygın markalarla yaptığı iş birlikleriyle, Türkiye'yi bütün dünyada temsil etmektedir.

Doğuş Grubu'nun, otomotivde Volkswagen AG ve TÜVSÜD, turizmde Hyatt International Ltd., marinacılıkta Latsis Grubu ve Kiriacoulis Grubu'nun yanı sıra yeme-içme sektöründe de bünyesinde Coya, Roka, Zuma ve Oblix gibi markaları bulunduran uluslararası Azumi Grubu ile Amazonico, Ten Con Ten, El Paraguas markalarına sahip Paraguas Group ve e-ticaret alanında Güney Koreli SK Group gibi büyük küresel oyuncularla iş birlikleri ve ortaklıkları bulunmaktadır.

Doğuş Grubu'nun yönetim yaklaşımı, bütün toplumun yararlandığı ve yararlanacağı kurumsal yurttaşlık bilincini de yansıtmaktadır. Doğuş Grubu, sosyal sorumluluk çalışmalarını yürütürken insanların hayatlarında bir iz bırakmayı ve günlük yaşamı daha iyi bir hale getirmeyi amaçlamaktadır. Grubun sosyal sorumluluk

projeleri toplumun sürekli ileriye giden ve gelişen bir gelecek yaratmasına katkıda bulunmak hedefiyle yönetilmektedir.

Hayata geçirdiği tüm kurumsal sosyal sorumluluk ve sponsorluk projelerinde sorumluluklarının bilincinde olan Doğuş Grubu, topluma öncü ve örnek olma amacıyla hareket ederken, yatırımlarıyla ülke ekonomisine ve istihdama katkı sağlamaktadır.

Türkiye'de değişimin öncüleri arasında yer alan Doğuş Grubu, sahip olduğu geniş hizmet, bilgi ve iş birliği ağını hedeflerine ulaşmada en iyi şekilde değerlendirmektedir. Doğuş Grubu standartları belirleyen, keşfederek ilerleyen küresel bir oyuncu olma vizyonuyla, ülke ekonomisine faydalı olacağına inandığı iş birliği ve yatırım fırsatlarını incelemeye devam etmektedir.

VİZYONUMUZ

STANDARTLARI BELİRLE, KEŞFEDEREK İLERLE.

Doğuş Grubu olarak, modern hayatı şekillendiren yeni keşiflerin öncülüğünü üstlenerek daha iyi bir yaşamın standartlarını oluşturuyoruz.

Çalışanlarımız, iş ortaklarımız ve hatta rakiplerimiz için ilham yaratacak, sınıfının en iyisi olan yaşam tarzı markalarını bünyesinde barındıran küresel bir oyuncu olmayı hedefliyoruz.

OPERASYON HARİTASI

AMERİKA

1. ABD
d.ream Ortaklıkları

2. Saint Barths
D-Hotels & Resorts

AFRİKA

3. Libya
Doğuş İnşaat Libya Şubesi

4. Fas
Doğuş İnşaat Fas Şubesi

5. Tanzanya
Doğuş İnşaat Tanzanya

ASYA

6. Azerbaycan
d.ream Franchise
D-Hotels & Resorts

7. Çin
d.ream Ortaklıkları

8. Kuzey Irak
D-Auto L.L.C.

9. Kazakistan
Doğuş İnşaat Kazakistan Şubesi
Doğuş L.L.C.

10. Katar
Doğuş İnşaat LLC
Doğuş İnşaat Katar Şubesi
d.ream Ortaklıkları

11. Suudi Arabistan
Doğuş İnşaat Suudi Arabistan
Şubesi
d.ream Ortaklıkları

12. Tayland
d.ream Ortaklıkları

13. Birleşik Arap
Emirlikleri
Doğuş Yönetimi Servisi Ltd.
d.ream Ortaklıkları
REIDIN Ana Merkezi

14. Hindistan
Doğuş İnşaat ve Ticaret Şirketi

15. Umman
Doğuş İnşaat Umman Şubesi

16. Özbekistan
Doğuş İnşaat Özbekistan Şubesi

17. Filipinler
Doğuş İnşaat Filipinler Şubesi

AVRUPA

18. Türkiye

19. Bulgaristan
Doğuş İnşaat Bulgaristan Şubesi
Doğuş İnşaat Temsilci Ofisi

20. Hırvatistan
D-Hotels & Resorts

21. Almanya
Doğuş Medya Grubu GMBH
Euromessage Almanya GMBH

22. Yunanistan
D-Hotels & Resorts
d.ream Ortaklıkları

23. İtalya
D-Hotels & Resorts
d.ream Ortaklıkları

24. İspanya
d.ream Ortaklıkları

25. İsviçre
D-Hotels & Resorts

26. Hollanda
D Hizmet Yatırım Şirketi BV
d.ream Uluslararası BV

27. Birleşik Krallık
d.ream Ortaklıkları

28. Ukrayna
Doğuş İnşaat L.L.C.
Doğuş İnşaat Temsilci Ofisi

29. Fransa
d.ream Ortaklıkları

30. Avusturya
d.ream Ortaklıkları

FİNANSAL PERFORMANSIMIZ

KONSOLİDE FİNANSALLAR

(30 ARALIK 2019 - MİLYON DOLAR)

TOPLAM VARLIKLAR

15.737

TOPLAM SERMAYE

6.019

GELİRLER

4.954

BRÜT KÂR

1.183

	2016	2017	2018	2019
Toplam Varlıklar	106.817	21.264	17.575	15.737
Toplam Özsermaye	17.793	7.580	6.065	6.019
Gelir	16.790	7.533	5.760	4.954
Brüt Kâr	5.831	1.175	1.138	1.183

30 ARALIK 2019 - MİLYON DOLAR

	Gelir	Toplam Varlıklar
İnşaat	469	690
Otomotiv	2.696	2.350
Yeme-İçme, Turizm ve Perakende	1.174	5.077
Medya	163	247
Enerji	155	1.375
Diğer	296	6.043
Toplam	4.954	15.737



**Sosyal
Sorumluluk
Yönetimi**



SOSYAL SORUMLULUK YÖNETİMİ

SOSYAL SORUMLULUK ANLAYIŞIMIZ

Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) Yönetimi ile ilgili sistemler, Doğuş Grubu'nun ekonomik, çevresel ve sosyal sorumluluk politikalarının önemli bir parçasını oluşturmaktadır.

Doğuş Holding'in sosyal, çevresel, ekonomik ve etik sorumluluklarını yerine getirerek iş yapma anlayışı 1951 yılında Ayhan Şahenk tarafından kurulduğu yıllardan bugüne kadar devam etmektedir. O günden bu yana tüm paydaşları ve hissedarlarının ihtiyaçlarını ve beklentilerini gözeterek sürdürülebilir şirketlere yatırım yapmayı ve sorumluluklarının farkında olarak büyümeyi kurumsal stratejinin bir parçası olarak kabul etmektedir.

Doğuş Holding'in KSS stratejisi ve politikaları, 2007 yılında imzalanan BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin (UN Global Compact-UNGC) İnsan Hakları, Çalışanların Hakları, Çevre ve Yolsuzluk Karşısı 10 ilkesini temel almaktadır.

Doğuş Holding iştiraklerinden Doğuş Otomotiv de BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin bağımsız imzacısıdır.

Doğuş Holding gerek yaptığı yatırımlar, yarattığı istihdam, yatırım yaptığı sektörlerle getirdiği yüksek kalite ve hizmet anlayışı, gerekse faaliyette bulunduğu bölgelerde yerel ekonominin gelişmesine sağladığı katkılarla sosyal ve ekonomik kalkınmanın öncülüğünü yapan lider şirketlerden biri olmayı taahhüt etmektedir. Doğuş Holding'in geliştirdiği iş modellerinin tamamı küresel sürdürülebilirlik yaklaşımına uygundur.

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ışığında Doğuş Holding yatırımları iki ana çerçevede incelenmelidir. Bunlardan ilki mevcut şirketlere yapılan yatırımlar, ikincisi ise yeni yatırımlardır. Dolaylı olarak sağlanacak faydaların toplumun refahıyla doğru orantılı olacağı

düşünülerek, yatırımların sürekli ve kalıcı istihdam sağlayacak yatırımlar olmalarına önem verilmektedir.

KURUMSAL YÖNETİM

Doğuş Grubu Kurumsal Yönetim çerçevesi, hem kurum içinde, hem de kurum dışında kurumsal kaynakların uygun ve verimli kullanımını destekleyen ve bu kaynakların şeffaf bir biçimde sürekli olarak izlenmesini sağlayan en kapsamlı kontrol mekanizmasıdır. Doğuş Grubu için kurumsal yönetim, KSS performansını artıran ve KSS ile ilgili alanları da içine alan önemli bir itici güçtür. Doğuş Grubu'nun kurumsal yönetimle ilgili detaylı bilgileri ve açıklamaları her yıl düzenli olarak yıllık faaliyet raporu kapsamında yayınlanmaktadır.

DOĞUŞ'TAN İYİ BİR GELECEK DOĞUŞ İLE GELECEK!

İnsanların hayatında iz bırakmayı hedefleyen Grup, farklı alanlarda gerçekleştirdiği kurumsal sosyal sorumluluk projeleriyle toplumdan kazandığını topluma geri vermektedir. Çağdaş bir yaşam tarzı oluşturulmasına destek olurken, daha modern bir geleceğe hep birlikte ilerlenebileceğine inanmaktadır.

Doğuş Grubu bağış ve sosyal sorumluluk projelerini faaliyet gösterdiği tüm sektörlerde yenilikçi iş modelleri yaratarak toplumun geleceğine katkı sağlamak ve Türkiye'nin geleceğine yatırım yapmak amacıyla "Doğuştan İyi Bir Gelecek" çatısı altında yürütmektedir.

"Doğuştan İyi Bir Gelecek" çatısı altında yürütülen tüm projelerle bugüne dek başta İstanbul olmak üzere Türkiye'nin 81 ilinde ve yurt dışında özellikle yatırımlarının bulunduğu şehirlerde bizzat Grup tarafından yönetilen veya katkıda bulunulan sayısız projeye milyonlarca insana ulaşılmıştır, yüzbinlerce insanın da doğrudan hayatına dokunulmuş ve değer katılmıştır.

Ağırlıklı olarak kültür-sanat, eğitim ve spor alanlarında yürütülen projelerin amaçları;

- Bu ülkenin insanının hayatını iyileştirme ve yaşam standartlarını yükseltmek,
- Bu güdüyle bu ülke sayesinde kazandıklarımızı yine bu ülkeye kazandırmak ve
- İnsanların hayatlarını iyileştirmeyi, hayatlarında iz bırakmayı hedefleyerek, hayatın merkezinde yer almak.

KURUMSAL SORUMLULUK KİLOMETRE TAŞLARI

- 2007** BM Küresel İlkeler Sözleşmesi imzalanması
- 2009** İlk İlerleme Bildirimi Raporu'nun yayımlanması
- 2013** İş'te Eşitlik Platformunun Kuruluşu ve İş'te Eşitlik Bildirgesi'nin imzalanması
- 2016** Birleşmiş Milletler Kadının Güçlendirilmesi Prensipleri (Women's Empowerment Principles-WEPS) imzalanması

PAYDAŞ KATILIMI

Doğuş Holding 2011 yılında AA1000SEES Paydaş Katılımı Standardı metodolojisine uygun olarak gerçekleştirdiği çalıştaylarla kilit paydaşlarını belirlemiş ve kamuoyuna açıklamıştır. Yapılan çalışmayla belirlenen Doğuş Holding kilit paydaşları aşağıdaki gibidir:

- Çalışanlar
- Grup Şirketleri
- Yatırımcılar
- Kreditörler
- Hissedarlar
- Kamu Kuruluşları
- Müşteriler
- Tedarikçiler

Doğuş Holding kilit paydaşlarıyla yıl içinde yapılan bilgilendirme toplantıları, anketler, araştırmalar, internet ve sosyal medya platformları, iş birlikleri, raporlar, projeler ve farklı pek çok iletişim aracını kullanarak diyalog geliştirmekte ve beklentilerini sorgulamaktadır. Bununla birlikte Doğuş Holding iştirakleri de kendi kilit paydaşlarıyla odak alanlarına uygun biçimde beklenti analizlerini yönetmekte ve paydaşlarına geri bildirimde bulunmaktadır.

ÖDÜLLER

Üç Kalkan-Operasyonda Mükemmellik Ödülü

Güvenlik ve İdari İşler Bölümü 2019 yılında bağımsız güvenlik danışmanlık şirketi ICTS tarafından yapılan denetim ve drill çalışmalarından "Üç Kalkan - Operasyonda Mükemmel Ödülü"nü sahibi oldu.

Altın Pusula

TÜHİD tarafından düzenlenen 18. Altın Pusula Ödülleri'nde Sponsorluk İletişimi kategorisinde, Göbeklitepe Ana Sponsorluğumuz kültür-sanat alanında ödüle layık görüldü.

Dr. Nusret Fişek Halk Sağlığı Hizmet Ödülü

Ayhan Şahenk Vakfı, sağlık çalışmaları çerçevesinde 2019 yılında 19.149 kişiyi sağlık taramasından geçirdi. İstanbul Tabip Odası bu çalışmalarıyla Vakfı, Dr. Nusret Fişek Halk Sağlığı Hizmet Ödülü'ne layık gördü.



Çalışanlarımız





ÇALIŞANLARIMIZ

Doğuş Holding'in Türkiye'de ilk imzacıları arasında yer aldığı Birleşmiş Milletler Küresel Sözleşmesi'nin 10 temel ilkesinin dört tanesi doğrudan çalışanlarla ilgilidir. Kurulduğu günden bugüne kadar çalışanlarını bir yol arkadaşı olarak kabul eden Doğuş Holding, 2019 yılında da sürdürdüğü politika ve programlarla bu stratejisine yatırım yapmaya devam etmiştir.

İnsan Kaynakları Koordinasyon Komitesi

İnsan Kaynakları Koordinasyon Komitesi, Yönetim Kurulu'na Doğuş Grubu şirketlerinin insan kaynakları yönetimi politikaları ve uygulamaları ile bilgi vermek amacıyla kurulmuştur.

Komite, Doğuş Grubu şirketlerinin İnsan Kaynakları yöneticilerinden oluşur ve toplantılar, Doğuş Holding İnsan Kaynakları liderliğinde, her 3 ayda 1 toplanır. İnsan kaynakları stratejilerine paralel olarak, komiteye bağlı proje grupları yıl içinde bir araya gelerek çalışmalarını sürdürür.

Komite'nin başlıca sorumlulukları şunlardır:

- Grubun stratejisine ve hedeflerine uygun insan kaynakları politikaları ve uygulamaları geliştirmek,
- Grup içindeki en iyi uygulamalarla ilgili "know-how" paylaşımı yapmak,
- Grubun gündemindeki konularla ilgili çalışma grupları oluşturmak,
- Grup içindeki potansiyel adaylar, yedekleme ve kariyer planlamalarıyla ilgili bilgi paylaşımında bulunmak,
- Çalışan bağlılığını artırmak üzere ortak projeler üretmek.

İŞ ETİCİ

Doğuş Holding, bünyesindeki tüm çalışanlar için "Disiplin Prosedürü"nü yazılı hale getirmiş ve intranet ağından tüm çalışanlarıyla paylaşmıştır. Disiplin Prosedüründe şirket faaliyetlerinin gerektiği gibi yürütülmesini ve şirket yararlarının korunmasını sağlamak amacı ile şirket içi yönetmelik, yönergeler veya diğer ilgili kanun, karar ve yönetmeliklerin öngördüğü ödevlerin şirket içinde ve dışında yerine getirilmemesi, yasaklanan işlerin yapılması, yetkilerin aşılması veya diğer gerekli durumlarda uygulanacak disiplin cezaları detaylarıyla açıklanmaktadır.

Doğuş Holding'te İş Etiği Yaklaşımı ve Etik İlkelerinin de yazılı hale getirilmesiyle ilgili çalışmalar devam etmektedir.

Çocuk işçiliği konusunda ise Doğuş Holding yasalara ve yönetmeliklere uygun olarak çocuk işçi çalıştırmamaktadır. İş'te Eşitlik Platformu kapsamında iş hayatında cinsiyet eşitliği kavramının önemine dikkat çekmek amacıyla 2015 yılında mentorluk programı da başlatılmıştır. Bu programla Doğuş Holding'te ve İştiraklerinde kadın çalışanların kariyer basamaklarını daha hızlı tırmanmalarına destek olmak hedeflenmiştir.

Anne, eş ve yönetici şapkasını bir arada taşıyan kadın çalışanların kariyer gelişimlerini destekleyecek ve farklı seviyelerdeki çalışanların iletişimlerini kuvvetlendirecek Doğuş'ta İş'te Eşitlik Platformu'na, Grubun üst düzey yöneticileri mentor olarak katılmıştır. Mentorluk görüşmeleri öncesinde mentor rolünü üstlenecek yöneticilere 2 günlük mentorluk eğitimi verilmiştir.

2015-2016 sürecinde gerçekleşen ve 3 grup şirketinde uygulanan ilk pilot projeye 16 mentor, 21 menti dâhil olmuştur. Projenin sonunda 4 çalışmamız terfi ederken, 3 çalışmamız ise görev değişikliği olmuştur.

İş'te Eşitlik Bildirgesi

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Liderliğinde ve Dünya Ekonomi Forumu işbirliği ile toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin azaltılması amacı ile oluşturulmuş en kapsamlı girişim olan İş'te Eşitlik Platformu'nun hazırladığı "İş'te Eşitlik Bildirgesi"ni, 2013 yılında Doğu Holding adına, platformun eş başkanlarından olan Yönetim Kurulu Başkanımız Ferit Faik Şahenk imzalamıştır.

Doğu Grubu olarak taahhüdümüz: "Kadın çalışanlarımızın gelişimine ve ilerlemesine özel "Koçluk ve Mentorluk" sistemleri geliştireceğiz. Bu çalışmalar ile aynı anda anne, eş ve yönetici şapkasını giyen kadın çalışanlarımız için, kariyer basamaklarından hızlıca tırmanabilme yolunu açmak ve bu yolda gelişimlerini desteklemeyi hedefliyoruz. Hedefimiz üst düzeyde kadın yönetici sayısını arttırmak, şirketlerimize daha fazla kadın liderler yetiştirmek..."

Doğu Grubu olarak cinsiyet temelli ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik aşağıdaki ilkelere gönüllü olarak uyacağımıza; çalıştığımız tüm iş ortaklarımızda da bu ilkelerin yaygınlaştırılmasında öncü olacağımıza söz veriyoruz.

- İnsan haklarına saygılıyız. Tüm çalışanlarımıza eşitlik temel ilkesi ile davranırız.
- Kadın, erkek çalışanımızın cinsiyet farkı gözetmeksizin sağlık, güvenlik ve refahlarını sağlarız.
- Kadınların iş gücüne katılımını özel olarak destekleriz.
- Kadın-erkek fırsat eşitliği kriterlerini tüm İnsan Kaynakları politikalarımızda tanımlarız.
- Eşit işe eşit ücret politikası ile hareket eder, takipçisi oluruz.
- Kariyer fırsatlarından eşit düzeyde faydalanılması için gerekli mekanizmaları kurarız.
- Eğitim politikaları oluşturur, izler, kadınların katılımına özel olarak dikkat ederiz.
- İş-aile yaşam dengesini koruyan çalışma ortam ve uygulamalarını oluştururuz.
- Fırsat eşitliği plan ve kazanımlarımızla ilgili gelişmeleri iç ve dış iletişimle duyururuz.
- Bildirgenin tüm etki alanımıza (iş ortaklarımız, tedarikçilerimiz) yayılmasını sağlarız.
- Bildirgede yer alan hususların takibi için kurumumuzda bir liderlik ekibi oluştururuz.

2017 yılında gerçekleşen ve tüm Grup şirketlerini kapsayan ikinci projeye 55 mentor, 111 menti dâhil olmuştur. Proje sonunda 14 çalışanımız terfi ederken, 15 çalışanımız görev değişikliği talepleriyle transfer olmuştur.

Doğu Holding, proje kapsamında önümüzdeki yıllarda, tüm çalışanlarına fayda sağlayacak bir iç mentorluk

sistemi kurmayı ve cinsiyet eşitliği kavramını Doğu kültürünün bir parçası haline getirmeyi amaçlamaktadır.

ÜCRET POLİTİKASI

Doğu Holding'te ücretlendirme politikası insan kaynakları bölümü tarafından yönetilmektedir. Bağımsız danışmanlık firmalarından alınan danışmanlık ve ücret araştırmaları sonuçlarına göre şirket politikaları oluşturulmaktadır. İşe girişlerde ücretlendirme kararı insan kaynakları ve ilgili yönetici onayıyla belirlenmektedir. Ayrıca çalışan memnuniyeti anketleri aracılığıyla çalışanın ücret yönetimiyle ilgili değerlendirmeleri de alınmaktadır.

Türkiye genelinde ücret araştırması yürüten bir danışmanlık şirketinden alınan veriler doğrultusunda şirket içindeki ücret yapısı ve kademeleri oluşturulmuştur. Her yıl ücret araştırmalarına katılarak sektör karşılaştırmaları yapılmakta ve gerekli ücret iyileştirmeleri bu doğrultuda gerçekleştirilmektedir.

Doğu Holding bünyesinde her yıl Ocak ayında ücret ayarlamaları yapılmaktadır. Ocak ayında performansa dayalı ücret iyileştirmeleri ve terfileri gerçekleştirilmektedir.

ÇALIŞANLARA SAĞLANAN FAYDALAR

Doğu Holding tam zamanlı çalışanlarına Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) gereklilikleri başta olmak üzere, özel sağlık sigortası, hayat sigortası, 0-18 yaş arası çocuklara özel sağlık sigortası, servis/şirket aracı, yemek, cep telefonu hakkı vermektedir. Bunun yanı sıra yarı zamanlı veya tam zamanlı çalışan farkı gözetmeksizin tüm çalışanlara kişisel veya mesleki gelişim eğitim olanağı da sunulmaktadır. Üniversite öğrencisi olan stajyerler yarı zamanlı olarak çalışmaktadır. Stajyerlere SGK, servis ve yemek olanağı sağlanmaktadır.

ÇALIŞANLARA SAĞLANAN EĞİTİMLER

Doğu Holding çalışanları her yıl düzenli olarak gerçekleştirilen performans görüşmelerinde yöneticileriyle birlikte gelişim ihtiyaçlarını karşılıklı konuşarak belirlemektedir. Yöneticiler insan kaynaklarının sağladığı eğitim olanaklarına çalışanın katılımı konusunda yönlendirme yaparak, gelişimini desteklemektedir. İnsan kaynakları, performans yönetimi, ekip yönetimi, koçluk ve mentorluk gibi konularda yöneticilerin de gelişimine katkı sağlamaktadır. Bazı özel gelişim programları için üst düzey yönetim seviyesinde program sponsorları bulunmaktadır. Bu kişiler tüm sürecin takibini yapmakta ve programın sonuçlarını değerlendirmektedir.

Çalışanlarımıza yurt içinde ve dışında birbirinden farklı ve kapsamlı eğitim ve gelişim fırsatları sunulmaktadır. Doğu Holding eğitim ve gelişim faaliyetlerini yalnızca iş yaşamıyla sınırlı tutmamakla birlikte düzenlenen eğitim ve gelişim faaliyetlerine katılacak çalışanlar için bir kısıtlama getirmemektedir. Her bölümden ve seviyeden çalışan, yurt içi ve yurt dışı eğitim ve gelişim faaliyetlerine katılabilmektedir. Her yıl performans hedefi belirleme süreci esnasında çalışanların mesleki ve kişisel gelişim alanlarındaki ihtiyaçları, İnsan Kaynakları tarafından değerlendirilerek o yıl için kapsamlı bir eğitim kataloğu hazırlanmaktadır. Senelik yayımlanan bu katalog kapsamında, kişisel ve mesleki gelişimi destekleyen eğitimler sunulmakta; iş ve özel yaşam dengesini sağlamaya yönelik atölye çalışmaları (müzik, fotoğraf), hobi kulüpleri (kış sporları, yelken, koşu, bisiklet, pilates, Türk Sanat Müziği korosu) çalışanların yüksek katılımıyla devam etmektedir.

Ön koşul aranmaksızın isteyen her çalışan bire bir ya da grup İngilizce derslerine katılabilmektedir. Bu eğitimlerin yanı sıra çalışanlarımızın gelişim ihtiyaçlarına bağlı olarak çeşitli mesleki gelişim ve yurt dışı eğitim imkanları da sağlanmaktadır.

Çalışanlarımız, Bilgi, Bahçeşehir, Okan, Koç ve Sabancı Üniversiteleri ile gerçekleştirilen iş birlikleriyle indirimli yüksek lisans yapma olanağı bulabilmektedir. 2015 yılında bir, 2019 yılında bir çalışanımız 1 yıl boyunca ücretsiz izin kullanarak yurt dışında yüksek lisansa gittiler ve dönüşlerinde terfi ederek tekrar işe başladılar. İşten çıkarma durumlarında çalışanlarımıza grup içinde farklı iş fırsatları bulma konusunda yardımcı olunmaktadır.

PERFORMANS YÖNETİMİ

Doğu Holding'te performans değerlendirmeleri insan kaynakları portalı üzerinden online yapılmaktadır. Her yıl Aralık ayında yapılan performans değerlendirme görüşmelerinde yöneticiler ekiplerindeki çalışanlarla bire bir görüşmeler gerçekleştirilerek çalışanların yıllık performanslarını değerlendirmektedir.

Performans değerlendirme sürecinde, yöneticiyle yapılan görüşmeler sonucunda başarılı çalışanların terfileri / grup içi transferleri belirlenmektedir. Performansa dayalı ücret artışları Ocak ayında gerçekleştirilmektedir. Performansı yüksek çalışanlar, yöneticilerinin ve insan kaynakları biriminin onayıyla gelişim programlarına dâhil edilmektedir.

DOĞU HAYAT ÇALIŞAN İLETİŞİM PLATFORMU

Do'lu Hayat, tüm Doğu Grubu şirketlerinin ortak intraneti ve iletişim platformudur. Gruba yönelik tüm iç iletişim çalışmaları da bu marka altında sürdürülmektedir. Do'lu Hayat interaktif bir platform olup çalışanların birbiriyle

etkileşime geçmesine imkan sunmaktadır. Grupla ilgili haberler ve gelişmeler önce çalışanların haberdar olması amacıyla platformda yayımlanmaktadır.

Sağlıklı yaşam seminerleri, üst yönetim ve alanında uzman kişilerle sohbet buluşmaları, hobi kulüpleri, gönüllülük projeleri, çalışanlara ve ailelerine özel indirimler, ödüller, eğitim ve sağlık gibi alanlarda destek alınabilen çalışan destek fonu Bizden Bize, diyetisyen hizmeti gibi birçok proje Do'lu Hayat platformunda yer almaktadır.

Grup içi geçişlere imkan sağlayarak yeteneklerin tutundurulmasında da rol oynayan kariyer platformu da intranette yer almaktadır. Doğu Grubu'ndaki açık pozisyonlar öncelikle iç ilan sisteminde yayınlanmakta olup, grup içi başvurular değerlendirme sürecinde önceliklendirilmektedir. Çalışanlarımız kendi başvurularının yanı sıra ilgili ilanlara referans oldukları arkadaşlarını da önerebilmektedirler.

DOĞU HOLDİNG ANNE-BEBEK POLİTİKASI

Doğu Holding'in kadın çalışanları yasanın öngördüğü annelik ve süt izinleri dışında talep etmeleri durumunda ücretsiz izin kullanma olanağına sahiptir. Şirket bünyesinde oldukça konforlu bir emzirme odası bulunmaktadır. Emzirme odası içinde hastane tipi süt sağma makinası, buzdolabı gibi gerekli tüm donanımlar yer almaktadır.

Çalışanların 0-18 yaş arası çocuklarına ücretsiz özel sağlık sigortası yapılmaktadır. Ayrıca hastane ve laboratuvarlar ile gerçekleştirilen kurumsal anlaşmalar sonucunda çalışanlar, indirimli hizmetlerden de faydalanmaktadırlar.

İş ve özel yaşam dengesini odakta tutan İnsan Kaynakları politikası doğrultusunda anne ve babalara yönelik özel eğitim ve seminerler de düzenlenmektedir. Tamamen sağlıklı, güçlü aile ilişkileri kurmaya destek olan, çocuklara yaşları ne olursa olsun daha mutlu, sorumlu, doyum içinde ve doğal liderler olarak hayatlarını yaşamaları için güç vermektен yola çıkan Parentology felsefesi eğitim kataloğunda yer alan ve ebeveynlerin bilinç ve farkındalıklarını yükseltmek amacıyla düzenlenen programlardandır.

Bütün bunların ışığında çalışanlarımızın doğum sonrası işe dönüş oranı %100'dür.

AİLE İÇİ ŞİDDET

TÜSİAD ile Sabancı Üniversitesi tarafından yürütülen, "Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadele İle İlgili İşyerlerinde Politika Geliştirme" çalışmalarına katılarak "Doğu Holding İşyerinde Aile İçi Şiddetle Mücadele

Politikası" oluşturulmuştur. 2016 yılında yayımlanan bu politikanın geliştirilmesi, farkındalığın artması için kurum içi çalışanlara duyurulması çalışmaları gerçekleştirilmiş, işe giriş oryantasyon kitlerine dahil edilmiştir. Tüm Holding çalışanlarına zorunlu olarak aile içi şiddet eğitimi verilmiştir.

"Biz bir aileyiz, aile içi şiddete izin vermeyiz" sloganıyla başlatılan çalışmalar çerçevesinde 2017 yılından beri bilinçlendirme ve bilgilendirme çalışmalarına devam edilmiştir. "Dilde eşitlik" eğitimi tüm çalışanlar için zorunlu hale getirilmiştir.

Çalışmaların geliştirilmesi kapsamında Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu (TKDF) ile birlikte bir acil yardım ve destek telefon hattı hayata geçirilmiştir. Şiddete maruz kalan çalışanlarımızın arayarak destek alabileceği hat 2018 yılında devreye girmiştir. 25 Kasım 2018 Kadına Şiddete Karşı Mücadele gününde, tüm grup genelinde iletişim çalışmaları yapılmıştır. Ayrıca TKDF Başkanı Canan Güllü ile çalışanlarımızı bilinçlendirmeye yönelik bir panel düzenlenmiştir. 2019 yılında da Aile İçi Şiddete Karşı İşyeri Politikamız ve Acil Yardım Hattı ile ilgili bilgilendirme ve farkındalık çalışmalarına devam ettik.

Aile İçi Şiddet konusunda Holding'in bundan sonraki adımı bu politikanın bütün grup şirketlerinde, iş ortaklarında ve tedarikçilerinde de uygulanır hale gelmesi olacaktır. Ek olarak iş ortaklarının aile ile şiddet konusunda eğitilmeleri ve Holding'in iş ortaklarıyla olan sözleşmelerine aile içi şiddet ve işte eşitlik konularıyla ilgili maddelerin eklenmesine başlanmıştır.

KADININ GÜÇLENMESİ

Yaşamın tüm alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadın çalışanların ülke ekonomisinde daha aktif rol almasının gerekliliğine inanan Doğu Holding, bu alandaki duyarlılığıyla Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri'ne (Women's Empowerment Principles-WEPS) 2016 yılında imza atmıştır.

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) ve BM Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi (UNWomen) ortaklığında oluşturulan Kadının Güçlendirilmesi Prensipleri (WEPS) arasında:

- tüm kadın ve erkeklere işyerinde adil davranılması,
- insan haklarına ve ayırım yapmama ilkesine saygı gösterilmesi,
- kadınların eğitim, kurs ve profesyonel gelişim olanaklarıyla desteklenmesi,
- toplumsal girişimler ve iş birlikleri aracılığıyla eşitliğin teşvik edilmesi gibi taahhütler yer almaktadır.



Çevre, İş
Sağlığı ve
Güvenliği





ÇEVRE, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Faaliyetlerinin çevresel etkilerini minimuma indirmek için yöntemler geliştirmek ve farkındalık yaratmak Doğu Holding'in öncelikleri arasında yer almaktadır. Tüm operasyonlarını dünyanın kaynaklarının sınırlı olduğunun bilinciyle 2009 yılında oluşturulan Çevresel Sorumluluk Politikası çerçevesinde yönetmektedir. Doğu Holding iştiraklerinin de bu doğrultuda hareket etmeleri için gereken tüm liderliği üstlenmeyi taahhüt etmektedir.

Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerini de dikkate alarak Doğu Holding Çevresel Sorumluluk Politikası doğrultusunda oluşturulan hedeflerin başlangıç noktasını bu konuda şirket içinde - dışında farkındalık yaratmak ve enerji verimliliği oluşturmaktadır.

AKILLI BİNA YÖNETİMİ

Doğu Holding'in İstanbul Maslak'ta yerleşik yönetim binası akıllı bina teknolojileri kullanılarak inşa edilmiştir. Bina içinde kullanılan elektrik ve su gibi kaynaklar otomasyon sistemiyle yönetilmektedir.

ARAÇ FİLOSU YÖNETİMİ

Doğu Holding yöneticilerinin kullandığı araçlar ve personel servis araçları için önemli seçim ve tedarik kriterleri oluşturulmuştur.

Personel servis araçlarının beş yaşından daha eski olmaması tedarikçi firmadan talep edilmekte olup sözleşmede bu konuyla ilgili madde bulunmaktadır. Araçların muayeneleri ve bakımları Doğu Holding'e raporlanmaktadır. Servis güzergahları optimum şekilde planlanmaktadır.

Bunun yanı sıra yöneticilere tahsis edilen kiralık ve demirbaş araçlarda dizel ve bluemotion sistemleri gibi verimli ve çevreye saygılı yakıt tüketimi teknolojileri bulunmaktadır. Doğu Grubu'nda %70 dizel ve %30

benzinli araçlarla hizmet verilmektedir. Yakıt tüketimi ve araç kullanımı konusunda da sürücülere bilinçlendirme eğitimleri verilmektedir.

Çalışanlarımıza yıl içinde farkındalık yaratmak amacıyla bilgilendirmeler yapılmaktadır. Olumsuz hava şartlarında dikkat edilmesi gerekenler, yaz-kış dönemlerindeki lastik değişiminin önemi, resmi tatiller ve bayram tatilleri öncesinde seyahat edecek araç kullanıcılarına öneriler bu çalışmalardan bazılarıdır.

ATIK YÖNETİMİ

Doğu Holding atık yönetimi çalışmalarını önemsemekte ve geliştirmek üzere çalışmalar yürütmektedir. Bu çerçevede;

- İstanbul Büyükşehir Belediyesi Çevre Koruma ve Kontrol Daire Başkanlığı Atık Yönetimi Müdürlüğü tarafından ayda 1 binamızdaki tıbbi atıklar alınmaktadır.
- Binamızda bulunan kağıt, cam, plastik, pil ve metal atık kutularının sayısı artırılarak farkındalık yaratılmıştır.

Binada hizmet alınan tedarikçilerin yıl içerisinde 3. göz hijyen denetimleri yapılarak hem hijyen hem de evrak anlamında iyileştirmeler gerçekleştirilerek tedarikçinin ve alınan hizmetin geliştirilmesi sağlanmaktadır.

Kâğıt atıklarıyla ilgili, doğal alanları korumak ve geliştirmek için Ayhan Şahenk Vakfı liderliğinde tarafından ağaçlandırma projeleri yapılmaktadır.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Doğu Holding'in İş sağlığı ve güvenliğinin (İSG) eksiksiz olarak sağlanması taviz vermeyeceği konuların başında gelmektedir.

Hem işveren hem de çalışan temsilcilerinin bulunduğu İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu izleme ve denetim görevi üstlenmektedir. Bu kurulun görevlendirdiği işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalışmalarını düzenli olarak raporlayarak sonuçlarını kurula bildirmektedir. Kurulun üç ayda bir yapılan düzenli toplantılarında çalışan temsilcilerinin çalışma arkadaşlarından topladığı, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik her türlü güncel konu değerlendirilmekte, tartışılmakta, tutanağa kaydı alınarak bir sonraki kurulda sonuçları takip edilmektedir.

Bunun yanı sıra alt işverenler ile gerçekleşen toplantılarla onlara iş sağlığı güvenliği konusunda güncelleme yapılırken, evrak kontrolü de gerçekleştirilmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği firması tarafından aylık kontroller yapılmaktadır. Farklı bir tedarikçi tarafından ise aylık 3. göz denetimler yapılmaktadır. Böylelikle farklı bakış açısı ile gelişim ve sürdürülebilirlik sağlanmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği alanında gelişim ihtiyaçları yakından gözlenmekte ve geliştirilmektedir. 2017 yılında, Doğuş Grubu şirketlerinin iş sağlığı ve güvenliği içinde yer alan eğitim -denetim-raporlama evrak takibi ve arşivleme ihtiyaçlarından dolayı yazılım araştırması yapılmış ve yazılım satın alması tamamlanmıştır. 2018 Haziran ayı itibarıyla büyük sektörlerimizde (Otomotiv, İnşaat, Yayın, Teknoloji, d.ream) yazılım kullanılmaya başlamıştır. 2019 yılının sonuna kadar tüm sektörler dahil edilmiştir.

İSG FARKINDALIK ÇALIŞMALARI

2019 yılında "Ramak Kala" bildirim kutuları ile tehlikeli bir durum oluştuğunda bildirim yapılması sağlanmıştır ve olumsuz bir bildirim ile karşılaşılmamıştır.

Çalışanların İSG farkındalıklarını artırmak amacı ile bina içi bilgilendirme ekranlarında "Yangın Tüpü kullanımını biliyor musunuz?", "Acil Durumda Nereye Gideceğinizi Biliyor musunuz?", "İş Güvenliği Ekip İşidir!" gibi görsel hatırlatma çalışmaları gerçekleştirilmiştir.

Tedarikçimiz tarafından aylık 3. göz denetimleri yapılmaktadır. Aylık denetimler farklı denetçi tarafından yapılmaktadır. Bunun amacı ise farklı bakış açısı ile gelişim ve sürdürülebilirlik sağlamaktır.

İSG EĞİTİMLERİ

2019 yılı içerisinde 375 kişiden 201'i eğitim almıştır. %54'ü eğitimleri tamamlanmıştır.

2019 yılı içerisinde bina değişimi sebebi ile tatbikat yapılamamıştır. Acil durum ekipleri içerisinde 38 kişi kat sorumluları, 23 kişi arama kurtarma, 20 kişi yangın, 44 kişi ilk yardım güncelleme, 29 kişi ise temel ilk yardım eğitimi almıştır.

İSG Anketi

2019 yılında yapılan anket sonuçlarına göre çalışanlarımızın:

- %91'i İş Sağlığı ve Güvenliği için yapılan eğitimleri yeterli bulmaktadır.
- %91'i Acil bir durumda yapması gerekenleri bildiğini belirtmiştir.
- %77'si yardım istemek için gerekli telefon numaralarını bilmektedir.
- %84'ü Herhangi bir kazaya ramak kala olayında bildirim yapmak üzere ramak kala bildirim kurullarımız olduğunu bildiğini ifade etmiştir.
- %97'si Doğuş Holding binası içerisinde kendisini güvende hissettiğini belirtmiştir.

GÜVENLİK YAPISI

Doğuş Holding binasında personelin güvenli ortamda çalışmaları için fiziki ve elektronik güvenlik yapılanması bulunmaktadır. Güvenlik Kontrol Merkezi ile 7/24 bina güvenliği takip edilmektedir.

Misafir ve personel girişleri uluslararası standartlara uygun yapılmaktadır. Acil durum sistemi ile (anons ve siren) tüm binada yaşanacak olumsuz durum hakkında ivedilikle bilgilendirme yapılmak üzere sistem bulunmaktadır.



**Tedarik
Zinciri
Yönetimi**





TEDARİK ZİNCİRİ YÖNETİMİ

Doğuş Holding, tedarik zinciri yönetiminde uzun vadeli ortaklıklar kurarak paydaşlarının iş değeri üzerinde pozitif etkisini artırırken tedarik zincirinin sürdürülebilirliğini de güçlendirmektedir.

TEDARİKÇİ GELİŞTİRME ÇALIŞMALARI

2019 itibarıyla Doğuş Holding tedarik zincirinde 216 onaylı tedarikçi bulunmaktadır.

Doğuş Holding'te tedarikçi seçimleri aşağıdaki kriterler doğrultusunda yapılmaktadır:

- İhtiyaca uygunluk ve kalite (TSE, ISO sertifikası, kalite belgesi)
- Fiyat uygunluğu
- Ödeme şartları
- Teslimat şartları
- Tedarikçinin güvencesi ve garanti şartları
- Aynı tedarikçi ile daha önce yapılan işler ve firma itibarı
- Mali kapasitesinin yeterliliği
- Personelinin teknik ve mesleki kapasitelerinin yeterliliği
- Grup şirketlerince alınan mal, hizmet ve denetimlerden elde edilen sonuçlar

Tedarikçilerin seçiminde insan hakları, çalışan hakları, çalışan sağlığı ve güvenliği, çevresel etkiler gibi unsurlar da seçim kriterleri arasında bulunmaktadır.

Doğuş Holding Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimi stratejisi doğrultusunda tedarikçilerinin standartlarını yükseltmek amacıyla denetimler yürütmektedir. 2019 yılında bu kapsamda tedarikçilerin %55'i denetlenmiştir.

Alt işverenlerden (catering, personel servis, cafe, bina temizlik vb.) alınan hizmetler hem evrak açısından hem de sahada üç ayda bir denetlenmektedir. Hizmet

alınan firmaların gelişimi ve Ar-Ge çalışmalarına destek sunulmakla birlikte çalışanlara hijyenik ve güvenli bir ortamda çalışma imkanı sağlanmaktadır. 2019 yılında iç müşterilerimize yapılan memnuniyet anketlerinde; Bina temizlikte %94, Çalışan servislerinde %95, Cateringde %91, Kafeteryada %88 ve Teknikte %86'lık başarı sağlanmıştır.

ORTAK SATIN ALMA PLATFORMU

Doğuş Holding, Doğuş Grup şirketleriyle ortak satın alma platformu oluşturmuştur. Bu platformun amacı, grup şirketleriyle benzer ya da aynı alandaki ürün ve hizmet alımlarında ortak hareket edebilmektir. 2019 yılında yapılan tüm ortak ihalelerde Doğuş Holding tarafından komisyon başkanları ve üyeleri oluşturularak görevlendirmelere devam edilmiştir. Kırtasiye Malzeme Alımı, Moto Kurye, Kafeterya-Temizlik Malzemeleri, Medya Takip, E-hizmetler, IT İhaleleri, Özel Sağlık Sigortası, Taşınma İhalesi, GSM ve Enerji Alım İhalesi vb. alanlarda tamamlanan ortak ihaleler sonrasında %17 tasarruf sağlanmıştır.

2019 yılında satın alma platformun bir yazılım üzerinden yapılandırılarak geliştirilmeye devam edilmiştir.

Doğuş Holding önderliğinde her ay satın alma ve idari işler yöneticileri toplantıları gerçekleştirilmektedir. Bu toplantılarda grup içi bilgi paylaşımı, yeni gelişmeler, ihale süreçleri, tedarikçi tanışmaları, grup şirketlerinin kendi iş süreçleri hakkında sunumlar yapılmaktadır.

2019 yılın içerisinde; Doğuş Grubu şirketlerine hizmet vermekte olan büyük tedarikçilerimiz ile Doğuş Grubu İş Ortakları Buluşma Toplantısı yapılmıştır.

DOĞUŞ HOLDİNG İŞ AHLAKI İLKELERİ

Doğuş Holding tüm tedarikçilerinin Holding değer ve ilkelerini benimsemelerini, ekonomik, çevresel ve sosyal hedefleri desteklemelerini önemsemektedir. Bu çerçevede oluşturulan "İş Ahlakı İlkeleri" kapsamında tedarikçilere almaları gereken sorumluluklar ve takip etmeleri gereken ana ilkeler konusunda rehberlik ediliyor.

Doğuş Holding, imzalamış olduğu Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi ve Doğuş Holding A.Ş. kurumsal sosyal sorumluluk politikaları doğrultusunda değer zincirinde yer alan iş ortaklarının, hizmet ve mal aldığı tedarikçilerinin aşağıdaki konularda ortak hassasiyet göstermesini beklemektedir.

- **Çalışan Sağlığı ve Güvenliği:** Çalışanlarımızın sağlığı ve güvenliği en öncelikli konumuzdur. Tüm iş süreçlerimizde sıfır kaza hedefiyle hareket eder, çalışanlarımızın güvenliğini sağlamak için en üst düzeyde önlemler alırız.
- **İnsan Hakları:** İş süreçlerimizin her aşamasında insan haklarına saygılıyız ve hiçbir koşulda cinsiyet, yaş, din, dil, ırk, etnik köken vb. ayrımı yapmadan tüm paydaşlarımıza ve çalışanlarımıza eşit davranırız.
- **Çocuk İşçi ve Zorla Çalıştırma:** İş süreçlerimizin hiçbir aşamasında çocuk işçi çalıştırmayız. İnsan haklarına, yasa ve yönetmeliklere aykırı istihdam koşulları yaratmaz ve denetim/kontrol süreçlerimizde bu konulara azami hassasiyet gösteririz.
- **Ekolojik Çevreye Saygı:** Yaptığımız iş nedeniyle içinde yaşadığımız ekolojik çevreye olan etkimizi en aza indirecek tüm önlemleri alır, bu konudaki yasa ve yönetmeliklere koşulsuz uyarız. Doğal kaynakları (su, enerji) verimli kullanır, atık yönetimine azami önem veririz.

YOLSUZLUKLA MÜCADELEDE İÇ DENETİM VE RİSK YÖNETİMİNİN ÖNEMİ

Doğuş Holding'in yönetim yapısı içinde ana sektörleri de ayrı olarak gözetmekle yükümlü İç Denetim ve Risk Yönetimi Bölümleri ve Komiteler bulunmaktadır. İştiraklerle ilgili departmanlar sürekli olarak denetim faaliyetleri gerçekleştirmektedir. Doğuş Holding İç Denetim Bölümü tarafından ise yıllık olarak risk bazlı hazırlanan ve Denetim Komitesi tarafından onaylanan iş planı kapsamında tüm grup şirketlerinde mali ve operasyonel denetim çalışmaları gerçekleştirilmektedir.

Denetimler sırasında mali ve operasyonel riskler göz önünde bulundurularak oluşturulan kontrol noktaları sorgulanmakta, örnekleme testlerle mevzuata ve/veya

şirket prosedürlerine uygunlukları incelenmektedir. İş süreçlerine ilişkin oluşturulan kontrol noktaları hata ve suiistimallerin engellenmesinde önem arz etmektedir. Yolsuzluk ihtimaline karşı özel denetim çalışmaları yapılabilmektedir.

Doğuş Holding tarafından düzenlenen disiplin yönetmeliği gereğince:

"Şirket faaliyetlerinin gerektiği gibi yürütülmesini ve şirket yararlarının korunmasını sağlamak amacı ile şirket içi yönetmelik, yönergeler veya diğer ilgili kanun, karar ve yönetmeliklerin öngördüğü ödevlerin şirket içinde ve dışında yerine getirilmemesi, yasaklanan işlerin yapılması, yetkilerin aşılması veya diğer gerekli durumlarda ilgililer hakkında Disiplin Yönetmeliği'nde belirtilen disiplin cezaları uygulanır."

Denetim çalışmaları sırasında tespit edilen bulgular ilgili şirket üst yönetimi ve Doğuş Holding Risk ve Denetim Komitesi ile Yönetim Kurulu toplantılarında paylaşılmaktadır.

Doğuş Holding ve iştirakleriyle tüm üçüncü partileri de kapsayacak, küresel standartlarda Etik Kod çalışması başlanmış olup bu çalışmalar Holding bünyesinde İnsan Kaynakları, İç Denetim ve İdari İşler departmanlarıyla ortak biçimde yürütülmektedir. Çalışmanın 2020 sonuna kadar tamamlanması hedeflenmektedir.



Toplumsal Projelerimiz





TOPLUMSAL PROJELERİMİZ

Doğuş'tan İyi Bir Gelecek

Biz yatırımımızı geleceğe yapıyoruz. Bu ülkenin geleceğine...

Bu ülkenin insanının hayatını iyileştirmeyi, hayatlarında iz bırakmayı hedefleyerek, hayatın merkezinde yer alıyoruz.

Geleceğimizi şekillendirecek çocuklar yetişsin istiyoruz. Sporla, sanatla iç içe...

Bu toprakların tarihi, geleceğe miras kalsın istiyoruz.

İşte bu amaçlarla, Doğuş Grubu olarak kurumsal sosyal sorumluluk alanında Türkiye'nin en çok yatırım yapan gruplarından biri olmaktan gurur duyuyoruz.

Ne yapıyorsak bu ülke ve bu ülkenin insanı doğuştan iyi bir geleceğe sahip olsun diye yapıyoruz.

Doğuş Grubu Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projeleriyle ilgili videomuza [BURAYA](#) tıklayarak ulaşabilirsiniz.

Ayhan Şahenk Vakfı

Ayhan Şahenk Vakfı kurulduğu 1992 yılından bu yana ağırlıklı olarak eğitim, kültür, sağlık ve çevre konularında yardım çalışmaları yürütmektedir.

Eğitim alanında yurdun değişik bölgelerinde yapımını üstlendiği farklı düzeydeki okullarla, öğrenci yurtları ve öğretmen lojmanlarıyla, başarılı ancak maddi imkanları yetersiz öğrencilere eğitim yardımı ve burs katkısı sağlamaktadır.

Kültür alanında ise basım ve yayımını gerçekleştirdiği kitaplarla, yapımını ve yayımını sağladığı TV

belgeselleriyle, yapımını üstlendiği kütüphaneye katkı sunmaktadır.

Sağlık alanında gezici sağlık araçlarıyla ihtiyaç sahibi okullar ve mahallelerde ücretsiz sağlık çalışmaları gerçekleştirmektedir. Sağlık Bakanlığı'na bağışladığı Mobil Aile Sağlık Merkezi ile devlet ve üniversite hastanelerine yaptığı tıbbi cihaz yardımlarının yanı sıra nakdi bağışlarla da sağlık konusunda desteğini sürdürmektedir. Ayrıca maddi durumu yetersiz kişilere tedavileri için gerekli maddi desteği sağlamaktadır.

Türkiye'nin farklı bölgelerinde oluşturduğu ve bakımlarını üstlendiği sevgi ormanlarıyla çevre konusunda da çalışmalarına devam eden Vakıf; sosyal yardım alanında ise başta öğrencilere giyim yardımı olmak üzere, dezavantajlı bireylere Ramazan ayı sırasında kuru gıda yardımı yapmaktadır. Ramazan boyunca gelenek haline gelen iftar ağırlamaları ve afet durumunda özellikle deprem yardımları ile de toplumsal sorunlarla ilgili çok sayıda yardım gerçekleştirmektedir. 2019 yılında bu çerçevede;

- 3.322 aileye kuru gıda yardımı ulaştırılmış,
- 73.735 kişi iftar sofrasında konuk edilmiş,
- 523 öğrenciye burs ve eğitim yardımı yapılmıştır.

Niğde Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesinin göz polikliniğine ihtiyaç duydukları cihazlar bağışlanmış, gezici sağlık araçlarıyla 19.146 kişiye ücretsiz sağlık hizmeti götürülmüş, projenin başlangıcından 2020 yılına kadar hizmet götürülen kişi sayısı 550 bine ulaşmıştır.

Ayhan Şahenk Tarım Bilimleri ve Teknolojileri Fakültesi ve "Ayhan Şahenk Öğrenci Yurdu"

Ayhan Şahenk Tarım Bilimleri ve Teknolojileri Fakültesi, 2013-2014 eğitim ve öğretim yılında Türkiye'de tarım sektörünün gelişimi için öncelikli adımlardan

birinin nitelikli insan kaynağının yönetilmesi olduğu düşüncesiyle, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi bünyesinde açılmıştır.

Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi merkez yerleşkesi içinde bulunan Fakülte; "Tarımsal Genetik Mühendisliği Bölümü", "Hayvansal Üretim ve Teknolojileri Bölümü", "Biyosistem Mühendisliği Bölümü" ve Bitkisel Üretim ve Teknolojileri Bölümü" olmak üzere her biri 30 kişilik dört bölümden oluşmaktadır.

Bu yıl 3. mezunlarını verecek olan Fakülte modern binası, son teknoloji cihazlarla donatılmış laboratuvarları, seçkin akademisyen kadrosuyla tarımsal alanda Türkiye'nin ilk ve tek İngilizce eğitim veren fakültesidir. Fakülteye kayıt yaptıran her lisans, yüksek lisans ve doktora öğrencisine Ayhan Şahenk Vakfı tarafından öğrenimleri bitene kadar eğitim bursu verilmektedir. 2013-2014 eğitim ve öğretim yılında Fakülte öğrencileri için 200 yataklı "Ayhan Şahenk Öğrenci Yurdu" tüm donanımlarıyla birlikte öğrencilerin kullanımına sunulmuştur.

Ara Güler Arşiv ve Araştırma Merkezi (AGAVAM) & Ara Güler Müzesi

2016 yılında Ara Güler ve Doğu Grubu arasında gerçekleşen anlaşma ile hayata geçen Ara Güler Doğu Sanat ve Müzecilik A.Ş. çatısı altında yer alan AGAVAM, Türkiye'nin en önemli fotoğraf arşivlerinden biri olan Ara Güler arşivinin bütün olarak korunması ve gelecek nesillere aktarılmasını sağlamak üzere çalışmaktadır. Ara Güler'in 90'ıncı doğum gününde İstanbul Yapı Kredi bomontiada'da açılan Ara Güler Müzesi ise, duayen fotoğraf sanatçısının eserlerinin daha geniş kitlelere ulaşması için çalışmalar gerçekleştirmektedir. Profesyonel düzeyde yönetilen ve kâr amacı gütmeyen iki sanat kurumu, birbirini operasyonel ve içerik anlamında da besleyecek şekilde faaliyet göstermektedir. Arşiv ekibi, Ara Güler'in yüzbinlerce eserinin tasnif, envanter, koruma, sayısallaştırma ve indeksleme işlemlerini yürütmektedir. Arşiv koleksiyonlarının önümüzdeki dönemde bir portal üzerinden fotoğraf meraklıları ve araştırmacılara açık hale getirilmesi hedeflenmektedir.

Göbeklitepe

Doğu Grubu, Kültür ve Turizm Bakanlığı ile gerçekleştirilen işbirliği kapsamında, Göbeklitepe sponsorluğunun global lansmanını 2016 yılında Davos'taki Dünya Ekonomik Forumu'nda gerçekleştirmiştir. Lansman sonrası Göbeklitepe'deki çalışmalarını hızlandıran Doğu Grubu, kazıları 20 yıl boyunca desteklemenin yanı sıra ziyaretçilere bütünsel bir deneyim yaşatacak, dünya standartlarında bir ziyaretçi merkezini de tamamlayarak hizmete açmıştır. Bakanlık ile yapılan iş birliği bugüne kadar yaklaşık 15 milyon USD yatırım yaparak ziyaretçi merkezi ve ek binaların yapımını tamamlamıştır.

İki bölümden oluşan ziyaretçi merkezi, teknolojinin de yardımı ile Göbeklitepe'nin tarih içindeki yerini anlamak

için gelenlere olağanüstü bir deneyim sunmaktadır. İşbirliğinin devam edeceği 2015-2035 seneleri arasında Doğu Grubu tarafından Göbeklitepe'ye 20 milyon USD'den daha fazla yatırım yapılacağı tahmin edilmektedir. Sponsorluk kapsamında, kazı ve koruma çalışmalarına verilen yıllık mali destek ve ziyaretçi merkezi inşaatına ek olarak, global arenada Göbeklitepe'nin tanıtım çalışmaları ve ören yerinde ziyaretçilerin kullanımına sunulan misafir taşıma araçlarının temini de bulunmaktadır.

Türkiye'den UNESCO Dünya Mirası listesine giren 18'inci kültür varlığı olan Göbeklitepe, benzersiz tarihi ve kültürel mirasıyla arkeoloji dünyasının en büyük keşfi olarak kabul edilmektedir.

Trafik Hayattır!

Sürdürülebilir bir gelecek için finansal başarıların yanı sıra sosyal fayda üretmenin de önemine inanan Doğu Otomotiv, toplumda trafik güvenliği konusunda uzun soluklu pozitif bir kültür dönüşümü yaratmak hedefiyle 2004 yılında Trafik Hayattır! platformunu hayata geçirmiştir. Trafik Hayattır! platformu, trafik güvenliği konusunda her yaş grubundan bireylerin trafikteki davranış ve alışkanlıklarını değiştirmek amacıyla, farklı hedef kitlelere yönelik özel projeler geliştirmektedir.

2019 yılında Trafik Hayattır! platformu, odağını şehirleşmeyle birlikte şehirde yaşam, artan mobilite ve teknolojinin günlük hayatımıza yansımalarına çevirmiş ve olabildiğince geniş bir kitleye ulaşabilmek için sosyal medyayı yoğun bir şekilde kullanmıştır. 2019 sonu itibarıyla Trafik Hayattır! platformunun Facebook hesabında %21'lik artışla 154.780 takipçiye, Instagram hesabında ise %220 artışla 16.676 takipçiye ulaşılmıştır. Hedef kitle ile iletişimi canlı tutmak amacıyla yıl boyunca düzenli içerik paylaşımları ve anket, test, bulmaca gibi interaktif çalışmalar yapılmış, ayrıca "Bana bir işaret ver" adıyla bir yarışma düzenlenmiştir. 2019 yılında ağırlıklı olarak gençlere yönelik platform, sosyal medyada popüler olan araç ve iletişim yöntemlerini kullanarak 2019 boyunca toplam 87.775.401 kişiye Facebook üzerinden, 943.145 kişiye ise Instagram üzerinden mesaj iletmıştır.

Trafik Hayattır! platformunun marka elçisi Prof. Dr. Üstün Dökmen ile otomotiv editörü ve YouTuber Doğan Kabak'ın bir araya gelerek gerçekleştirdiği söyleşi, yine YouTube ve sosyal medya kanallarından geniş bir kitleye ulaştırılmıştır. Ayrıca sürücülerin güvenli sürüş konusundaki eksiklerini gidermek ve onlara yol göstermek amacıyla hazırlanan kısa eğitim videoları, Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından da yayınlanarak 3 milyona yakın görüntülenme almıştır.

Trafik Hayattır! platformu, 2013'te başlattığı 'Trafik Güvenliği Uzaktan Eğitimi'ne 2019 yılında da devam etmiştir. Yükseköğretim Kurulu'nun tavsiye ettiği "Sosyal

Seçmeli Ders” kategorisindeki uzaktan eğitim projesi ile bugüne kadar 14 üniversitede 25.000’den fazla öğrenciyi ulaşılmıştır.

Doğuş Çocuk Senfoni Orkestrası

Çok sesli evrensel müziği yaygınlaştırmak amacıyla, Türkiye’nin ilk ulusal çocuk senfoni orkestrası olan Doğuş Çocuk Senfoni Orkestrası 2006 yılında kurulmuştur. Şef ve Genel Müzik Direktörlüğünü Prof. Rengim Gökmen’in üstlendiği orkestra bünyesinde, bugüne dek Türkiye’nin farklı konservatuvarlarında eğitim gören 11-18 yaş arası 800’ü aşkın çocuk bir araya gelmiştir. Orkestra kuruluşundan bu yana yurt içi ve yurt dışında gerçekleştirdiği 72 konserle 94.000’den fazla izleyiciye ulaşmıştır.

23 Nisan 2020 Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı’nda, TBMM’nin açılışının 100. yılı kutlandı. Bu vesileyle sosyal medya üzerinden ilk online konser performansını gerçekleştiren Doğuş Çocuk Senfoni Orkestrası, dijital medyada yaklaşık 600.000 kişiye, TV yayınları ile de 1,5 milyonu aşkın müziksevere ulaşmıştır.

Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası*

Doğuş Grubu Kasım 2007’den beri kesintisiz 12 yıldır, T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı iş birliği ile “Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası’nın ana sponsorluğunu sürdürmektedir.

**Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası ile olan sözleşme 2019 yılı Ağustos ayında sona ermiştir.*

Bodrum Müzik Festivali

2005 yılında Doğuş Grubu’nun kurucu destekçiliğiyle hayata geçirilen ve bir marinada düzenlenen ilk ve tek klasik müzik festivali olan projede, bugüne kadar 220.000’den fazla müziksever, 150 konserde 4.500’ü aşkın müzisyen ile bir araya gelmiştir. Avrupa Festivaller Birliği üyesi olan festivalin bilet gelirinin tamamı kuruluşundan bu yana çeşitli vakıf ve derneklere bağış olarak aktarılmaktadır. 2019 yılında Tohum Otizm ve Bodrum Sağlık Vakfı’nın yanı sıra ilk kez ‘Kelebek Çocuklar Derneği’ne bağış yapılmıştır.

Sanata Bi Yer

Doğuş Grubu “Sanata Doğuştan İyi Bir Gelecek” sunmak amacıyla Türkiye’de sanatın gelişimini desteklemek, büyük şehirlerde küçük yerlere sıkışan sanatı görünür kılmak ve sanatsever üniversite öğrencilerinin çalışmalarını sergileyebilmeleri amacıyla yola çıkarak “Sanata Bi Yer” platformu ile 2015 yılından bu yana sanatseverlere ulaşılabilir “sanat” sunmaktadır.

“Çünkü Sanat Alan İster” mottosu ile “Sanata Bi Yer” platformu, bilinen sergileme algılarını kırarak, sanatı sokağa çıkarıyor ve sanatseverlere genç sanatçıların çalışmaları ile ansızın karşılaşma fırsatı sunmaktadır.

Dijital sergi ve alternatif mekanlarla gerçekleştirdiği sergiler, söyleşiler ve paralel etkinliklerle 8 binden fazla sanatsevere ulaşan platform; 365 gün ziyaret edilebilen, dijital sergi olarak kurgulanan Sanata Bi Yer’in web sitesinde (www.sanatabiyer.com) 1500’den fazla öğrencinin, 6 binin üzerinde çalışması yer alıyor. Platform kapsamında farklı lokasyonlarda şimdiye kadar 300’den fazla öğrencinin 700’e yakın çalışması Doğuş Grubu’na bağlı restoran, showroom ve festival alanlarında sergilenirken; 100’ün üzerinde çalışma sanatseverler tarafından satın alınıp Türkiye’nin önemli koleksiyonlarındaki yerini almıştır.

Fenerbahçe Doğuş Yelken

Doğuş Grubu, Türk yelkenciliğini ve yelken sporcularını uluslararası başarılar kazanmaları hedefi ile desteklemekte; Türkiye Yelken Federasyonu sponsorluğu ile Fenerbahçe Spor Kulübü Yelken Şubesi’nin de ana sponsorluğunu üstlenmektedir.

Soma Evleri

Soma maden faciasında yakınlarını kaybedenlerin acısını bir nebze olsun azaltmak, hayat şartlarını iyileştirmek için Soma Doğuş Evleri’nin inşası 2016 yılında tamamlanmıştır.

BAĞIŞLAR

BMF Gelir Bağıışı, Koç Üniversitesi Anadolu Bursiyerleri Programı, Darüşşafaka Cemiyeti gibi sivil toplum kuruluşlarına 2019 yılı içerisinde bağış yapılmıştır.

ÇALIŞAN GÖNÜLLÜLÜK PROJELERİ

Bizden Bize

Doğuş Grubu İnsan Kaynakları ve Ayhan Şahenk Vakfı tarafından 2016 yılı sonunda kurulan Bizden Bize, bir çalışan destek fonudur. Amacı Doğuş Grubu çalışanlarının ve birinci derece yakınlarının eğitim, sağlık, afet ya da özel yetenek ile ilgili bir ihtiyacı olduğunda destek olmaktır. İlk olarak Holding, ardından Grup şirketlerinin de bağışta bulunduğu fonun en önemli özelliği çalışanlara da bağış olanağı sunulmasıdır. Diğer yandan Holding’te yapılan hobi kulüplerinin gerçekleştirdiği gösteriler ve koşu kulübü üyelerinin katıldığı bağış koşuları gibi sosyal etkinliklerden elde edilen gelirler de fona bağışlanmaktadır.

Doğuş Grubu çalışanı kendisi ya da 1. derece akrabasının ihtiyacı için fona başvurabilmektedir. Saklı tutulan başvurular İnsan Kaynakları tarafından alınmakta ve Komite tarafından değerlendirilmekte, olumlu sonuç çıktığı takdirde fondan karşılanmaktadır.

2016 yılından bugüne 106 eğitim, 23 sağlık, 2 afet, 1 özel yetenek gelişimi olmak üzere toplam 132 yardım gerçekleştirilmiştir.

Do Gönüllüleri

Sosyal sorumluluk projeleri yapmak isteyen çalışanların gönüllü olarak bir araya gelmesiyle oluşturulan Do Gönüllüleri, belirledikleri alanlarda gönüllülük çalışmaları gerçekleştirmekteler.

2019 yılında yapılan gönüllülük projelerinden başlıcaları;

- TOÇEV iş birliği ile Erzurum Köprüköy ilçesi ve Mardin Kızıltepe ilçesindeki ihtiyaç sahibi çocuklara bot ve mont başışı ile yeni yıl hediyesi armağan edilmesi,
- Hayvan barınaklarının ziyaret edilmesi ve hayvanların ihtiyacı olan mamaların temin edilmesi,
- Plastik kapak toplayarak Türkiye Omurilik Felçlileri Derneği'ne 170 kg kapak ve tekerlekli sandalye başışı,
- İstanbul Maratonu'nda koşu kulübünün TEMA Vakfı yararına koşması,
- Fiziksel Engellilere özel tasarlanmış Well-Abled teknesi ile Doğu çalışanlarının engelli yakınlarını deniz ile buluşturacak bir tekne turu,
- Soma Ayhan Şahenk İlk ve Orta Okulu'nda Kodlama Atölyesi ile çocuklara oyunlaştırılmış şekilde kodlama eğitimi,
- Yıl içinde ayrıca Tohum Otizm ile Otizm Farkındalık Semineri, Aile içi Şiddet Yardım Hattı'nın kurulması ve geri dönüşüm konusunda bilinçlendirme çalışmaları gerçekleştirilmiştir.



**Performans
Göstergeleri**



PERFORMANS GÖSTERGELERİ

ÇALIŞANLAR	2017	2018	2019
Toplam Çalışan Sayısı	186	175	170
Toplam Kadın Çalışan Sayısı	86	79	78
Toplam Erkek Çalışan Sayısı	100	96	92
Kadın Yönetici Sayısı	18	20	17
Doğum Sonrası İşe Dönüş Oranı	%100	%100	%100
Çalışan Yaş Ortalaması	37	39	39
Çalışan Sirkülasyonu	%10,20	%10	%7,02
Kadın/Erkek Maaş Oranı	%92	%70	%70
Yeni İşe Alım Sayısı	10	23	26
Yeni İşe Alınan Kadın Sayısı	3	13	17
Toplam Terfi Eden Kişi Sayısı	6	11	18
Terfi Eden Kadın Sayısı	4	6	7
Eğitim (Adam)	48,8	12 saat	12,24 saat
Çalışan Memnuniyeti	%75	-	-
Performans Yönetimi Uygulanan Çalışan Sayısı	147	-	83
Performans Yönetimi Uygulanan Çalışan Sayısının Toplam Çalışan Sayısına Oranı	%79	-	%49

ÇEVRE

2019 yılı Doğalgaz, Elektrik, Su, Atık Yağ-Çöp ve Atık Kağıt Tüketimi

	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Eylül	Ekim	Kasım	Aralık
DOĞALGAZ	m ³	m ³	m ³	m ³	m ³	m ³	m ³	m ³	m ³	m ³	m ³	m ³
			9.438,01	1.037,03	2.561,15	1.574,75	566,82		2.129,92		658,18	
	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL
		17.699,31	1.887,83	4.600,29	2.781,12	989,89		4.525,80		1.542,16	8.663,36	
ELEKTRİK	KW/saat	KW/saat	KW/saat	KW/saat	KW/saat	KW/saat	KW/saat	KW/saat	KW/saat	KW/saat	KW/saat	KW/saat
	139.677,52	128.007,07	123.594,92	113.545,10	105.909,36	98.011,81	105.342,38	96.540,56	89.556,93	95.176,92	92.113,95	
	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL
	91.933,46	84.703,59	81.043,96	74.557,93	69.009,45	63.519,43	78.434,39	72.830,57	66.036,25	82.002,28	78.417,00	86.135,28
SU	m ³	m ³	m ³	m ³	m ³	m ³	m ³	m ³	m ³	m ³	m ³	m ³
	338,69	448,10	414,93	417,26	527,24	476,03	469,63	469,63	494,65	265,37	348,59	
	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL
	4.577,01	5.582,03	5.214,24	5.261,38	6.727,30	5.529,07	5.454,58	5.455,16	5.745,56	3.082,57	4.050,93	4.582,95
ATIK YAĞ	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg
	180	70		175				100		100	130	100
ATIK ÇÖP	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg
	4.017	3.823	4147	4247	4.004	2.784	3.910	2.929	3728	4.256	8.000	9.000
ATIK KAĞIT	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg
	1450	1150	1050	1.300	800	1035	320	250	400	1500	1390	600

BM KÜRESEL İLKELER REFERANSLARI

BM KÜRESEL İLKELER SÖZLEŞMESİ İLKELERİ PERFORMANS BİLGİLERİNİN RAPORDAKİ YERİ

İnsan Hakları

İlke 1: İş dünyası, ilan edilmiş insan haklarını desteklemeli ve haklara saygı duymalı.

Sosyal Sorumluluk Anlayışımız	8
Çalışanlar (İş Etiği)	11
Tedarik Zinciri Yönetimi	19

İlke 2: İş dünyası, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalı.

Sosyal Sorumluluk Anlayışımız	8
Çalışanlar (İş Etiği)	11
Tedarik Zinciri Yönetimi	19

Çalışma Standartları

İlke 3: İş dünyası, çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemeli.

Çalışanlar (Toplu İş Sözleşmesi)	11
----------------------------------	----

İlke 4: Zorla ve zorunlu işçi çalıştırma uygulamasına son verilmeli.

Çalışanlar (İş Etiği)	11
-----------------------	----

İlke 5: Her türlü çocuk işçi çalıştırılmasına son verilmeli.

Çalışanlar (İş Etiği)	11
-----------------------	----

İlke 6: İşe alım ve işe yerleştirmede ayrımcılığa son verilmeli.

İşte Eşitlik Platformu	14
Kadının Güçlenmesi	14

Çevre

İlke 7: İş dünyası, çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemeli.

İcra Kurulu Başkanı Mesajı	01
Çevre	16
Tedarik Zinciri Yönetimi	19

İlke 8: Çevresel sorumluluğu artıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek verilmeli.

İcra Kurulu Başkanı Mesajı	01
Çevre	16
Tedarik Zinciri Yönetimi	19

İlke 9: Çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemeli.

Çevre	16
-------	----

Yolsuzlukla Mücadele

İlke 10: İş dünyası, rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla savaşmalı.

İcra Kurulu Başkanı Mesajı	01
Çalışanlar (İş Etiği)	11
Tedarik Zinciri Yönetimi	19

İLETİŞİM

Doğuş Holding

Zeynep Özyılmaz
Kurumsal İletişim Müdürü
T: +90 (212) 335 49 42
e-mail: zozyilmaz@dogusgrubu.com.tr

Doğuş Grubu Merkez Ofis

Büyükdere Cad. No: 249 34398 Maslak
Sarıyer / İSTANBUL
T: +90 (212) 335 32 32
Fax: +90 (212) 335 30 90
www.dogusgrubu.com.tr

İçerik ve Tasarım

FM İletişim
www.icerikvetasarim.com
