

2021 GLOBAL COMPACT İLERLEME RAPORU

Doğuş'tan İyi Bir Gelecek,
Doğuş ile Gelecek

İÇİNDEKİLER

- 1 YÖNETİM KURULU BAŞKANI MESAJI
- 3 DOĞUŞ GRUBU HAKKINDA
- 8 SOSYAL SORUMLULUK YÖNETİMİ
- 11 ÇALIŞANLAR
- 17 ÇEVRE, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
- 20 TEDARİK ZİNCİRİ YÖNETİMİ
- 23 SOSYAL SORUMLULUK PLATFORMLARI
- 27 PERFORMANS GÖSTERGELERİ
- 30 BM KÜRESEL İLKELER REFERANSLARI
- 32 KADININ GÜÇLENMESİ PRENSİPLERİ (WEPs) İLERLEME BİLDİRİMİ
- 33 İLETİŞİM

YÖNETİM KURULU BAŞKANI MESAJI



Değerli Paydaşlarımız,

Tüm dünyayı ekonomik, sosyal ve politik açıdan türlü zorluk ve sıkıntılarla karşı karşıya getiren pandeminin ardından nihayet toparlanma dönemine girmiş bulunuyoruz. Hayatımızın pek çok alanında köklü değişikliklere neden olan bu süreç, bir yandan da sürdürülebilirlik konusunu gündemimize taşımak ve bu alandaki yatırımlarımıza hız kazandırmak için çok değerli bir fırsat oldu. Sürdürülebilirlik konusunda yıllardır farklı boyutlarda çok sayıda çalışma yürütmekteyiz. Fakat, bu konu, özellikle pandemi sonrası tüm dünyanın olduğu gibi bizim gündemimizin de ilk sıralarına yerleşti. Burada öncelikli amacımız, gelecek nesillere karşı sorumluluğumuzun bilincinde davranmak ve bugünün kaynaklarını kullanırken sosyal, çevresel ve finansal sürdürülebilirliğimizi güçlendirmektir.

70 yıllık tarihimiz boyunca Doğu Grubu olarak hayal etmekten hiç vazgeçmedik ve yepyeni iş alanlarına cesaretle girdik. Bugün geldiğimiz noktada otomotiv, yeme-içme&turizm, teknoloji, medya, inşaat, enerji ve gayrimenkul olmak üzere çok sayıda sektörde köklü ve saygın markalarla uzun süreli ortaklıklarımız var. Yurt içinde ve yurt dışında “Her Gün Yeniden Doğu” felsefemizle topluma sorumluluğumuzu da pek çok noktada gerçekleştirmeye gayret ediyoruz. Küresel ölçekte yatırımları olan bir grup olarak öncelikle ülkemize karşı

sorumlu olduğumuzun farkındayız. Tam da bu sebeple sosyal sorumluluk anlayışımızın temelinde yer alan “Doğu’tan İyi Bir Gelecek, Doğu ile Gelecek” söylemini projelerimizin kalbinde yer alan bir misyona dönüştürdük.

Birlik, bütünlük, anlayış, mükemmellik, sorumluluk, yaratıcılık gibi unsurları temel alan değerleri kuruluşumuzdan bu yana esas alıyor ve sürdürülebilirlik yaklaşımımızı etik değerlerimiz üzerine inşa ediyoruz. Sürdürülebilirlik konusunda bugüne kadar önemli bir yol kat ettik. Son 2 yıl içinde 7 Grup şirketimiz (Doğu İnşaat, Doğu Teknoloji, Doğu Hospitality & Retail, Doğu Yayın Grubu, Doğu Enerji, Galataport ve YK Bomontiada) sürdürülebilirlik stratejilerini, BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları’na hizmet eden odak alanlarını ve performans hedeflerini belirlediler. Birleşmiş Milletler Global Compact Sözleşmesini oluşturan ilkeler, Doğu Grubu’nun kuruluşu itibarıyla temelinde yatan ilkeleriyle uyuşan ve taviz verilmeyen başlıklardır.

Diğer yandan gezegenimizi korumak ve tüm insanların barış ve refah içinde yaşamasını sağlamak için evrensel eylem çağrısı olan UNDP Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri’nin (SKH) 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 SKH’ler çerçevesinde değerlendiriyoruz.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadın çalışanların ülke ekonomisinde daha aktif rol almasının gerekliliğine inanan ve İşte Eşitlik Platformu kurucuları arasında yer alan bir Grup olarak, BM Kadının Güçlenmesi Prensipleri’nin (WEPs) imzacıları arasındayız. Kadınların konumunu daha da iyileştirmek, iş ve sosyal hayatta daha etkin olmalarına destek olmak Grup olarak öncelikli amaçlarımız arasında yer almaktadır.

Hayata geçirdiğimiz “Değerlendir, İyileştir, Dönüştür” isimli vizyonumuzla da tüketim farkındalığına ve verimlilik konusuna dikkat çekmeyi ve bu alanda yapılan çalışmaları teşvik etmeyi hedefliyoruz. Tüketimi azaltmak,

kaynaklarımızı tekrar kullanmak, geri dönüşümü hayat tarzımıza entegre etmek felsefesiyle çalışmalarımızı sürdürmekteyiz. Faaliyetlerimizi en başından bu yana kurucumuz rahmetli Ayhan Şahenk'in bize nasihati olan "Toplumdan kazandığımızı, topluma geri verme" ilkesine sadık kalmaya gayret ederek yürütüyoruz.

Ağırlıklı olarak kültür-sanat, eğitim ve spor alanlarında yürüttüğümüz kurumsal sosyal sorumluluk projelerimizle ülkemiz insanının hayatını ve yaşam standartlarını iyileştirmeyi, ülke sayesinde kazandıklarımızı yine bu ülkeye kazandırmayı amaçlıyoruz. Yapımını üstlendiğimiz Göbeklitepe Ziyaretçi Merkezi'nde 2018 yılından bu yana yaklaşık 1.3 milyon kişi ağırlandı. Şu an Sanata Bi Yer platformunda 1.600'den fazla öğrencinin 9.000'den fazla çalışması yer alıyor. Genç sanatçı arkadaşlarımızın toplam 100 adet eser satmasına vesile olduk. Fenerbahçe Doğuş Yelken şubesinde sadece geçen sene 1000 sporcu çalıştı. Ayhan Şahenk Tarım Fakültesinden 2013 yılından bu yana 700'den fazla öğrenci mezun oldu. Rakamlar doğru yolda olduğumuzu gösterirken, ilerisi için de bizlere cesaret vermekte.

Doğuş Grubu olarak sosyal sorumluluk konusundaki çalışmalarımızı önümüzdeki yıllarda daha da geliştirerek geniş kitlelere ulaştırmaya devam edeceğiz. Yürüttüğümüz tüm bu platformlarla bundan sonra nihai hedefimiz, belirleyeceğimiz odak alanlarımıza göre sosyal projelerimizi dönüştürmek, iyileştirmek ve hem grubumuza hem de topluma dünya normlarıyla uyumlu fayda sağlamak olacaktır. Bu yolculukta büyük hedeflerimiz ve gidecek çok yolumuz olduğunu biliyor, toplumsal faydayı merkezine alan çalışmalarımızla bu konuda da örnek olacağımıza yürekten inanıyoruz.

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 F. ŞAHENK

Yönetim Kurulu Başkanı ve CEO
Doğuş Grubu



Doğuş Grubu Hakkında

KURUMSAL PROFİL

HAYAL ETMEK, İNANMAK, DENEYİMLERİ UNUTULMAZ HİKAYELERE DÖNÜŞTÜRÜRKEN MARKALAR İNŞA ETMEK GRUBUMUZUN DNA'SINDA VAR.

Doğuş Grubu olarak 300'ün üzerinde şirketimiz ve farklı coğrafyalardan 19 bin çalışanimizla otomotiv; inşaat; medya; yeme-içme, turizm & perakende; gayrimenkul, enerji ve teknoloji olmak üzere çok farklı dinamiklere sahip yedi sektörde faaliyet gösteriyoruz.

Sektör çeşitliliğimizin en büyük ortak noktası ise hepsinin odağında insan olması. Genç kuşağın beklentilerini anlamak ve onlara daha fazla alan açmak önceliklerimiz arasında yer alıyor. Grup şirketlerimizin sinerjisinden beslenen 'Doğuş' markası özelinde büyük bir bilgi ve verinin ışığında, çevik, yeni deneyimler yaratmaya odaklanan, sürdürülebilirlik ve iş birliğini ilke edindiğimiz 'Doğuş 3.0' adını verdiğimiz kültürle çalışıyoruz.

1951 yılından bugüne, kurucumuz Ayhan Şahenk'in memlekete hizmet vizyonu ile topluma fayda sağlamak üzere çok sayıda çalışmanın kurucusu ve destekçiyiz.

Sosyal sorumluluk platformlarımızla şirketlerimiz ve grup seviyesinde sürdürülebilirliği çok boyutlu ve ana akım bir konu olarak ele alıyor, değer yaratan projeler geliştiriyoruz.

Öncelikli amacımız gelecek nesillere karşı sorumluluğunun bilincinde olarak bugünün kaynaklarını kullanırken sosyal, çevresel ve finansal sürdürülebilirliğimizi de güçlendirmek.

Hayal etmek, inanmak, deneyimleri unutulmaz hikayelere dönüştürürken markalar inşa etmek Grubumuzun DNA'sında var.

Ülkemizin en değerli markalarını dünyaya tanıtmak ve dünyanın önde gelen markalarını ülkemizin insanlarıyla buluşturmak üzere saygın markalarla iş birliği yapıyoruz. Otomotiv alanında Volkswagen AG ve TÜVSÜD, turizmde Hyatt International Ltd. yeme-içme alanında 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 ise Güney Koreli SK Group başlıca küresel iş ortaklarımız arasında.

Sahip olduğumuz uluslararası deneyim, geniş hizmet, bilgi ve iş birliği ağıyla topluma ve ülke ekonomisine faydalı olacak çalışmalar yürütüyoruz. Ülke istihdamına katkı sağlayarak, yerel ekonominin gelişmesi için var gücümüzle çalışıyor, sosyal ve ekonomik kalkınmanın öncülüğünü yapmayı da vazife biliyoruz.

OPERASYON HARİTASI



AMERİKA

1. ABD
d.ream Ortaklıkları

AFRİKA

2. LİBYA
Doğuş İnşaat Libya Şubesi
3. FAS
Doğuş İnşaat Fas Şubesi

ASYA

4. AZERBAJCAN
d.ream Bayiliği
D-Hotels & Resorts

5. ÇİN
d.ream Ortaklıkları

6. KAZAKİSTAN
Doğuş Kazakistan Şubesi
Doğuş İnşaat L.L.C.

7. KATAR
Doğuş İnşaat Katar Şubesi
Doğuş İnşaat L.L.C.

8. SUUDİ ARABİSTAN
Doğuş İnşaat Suudi Arabistan
Şubesi
d.ream Ortaklıkları

9. TAYLAND
d.ream Ortaklıkları

10. BİRLEŞİK ARAP EMİRLİKLERİ
Doğuş Yönetim Hizmetleri
d.ream Ortaklıkları
REIDIN Genel Müdürlüğü

11. HİNDİSTAN
Doğuş İnşaat LLC

12. UMMAN
Doğuş Construction Oman LLC
Doğuş DOHA LLC
d.ream Ortaklıkları

13. ÖZBEKİSTAN
Doğuş İnşaat Özbekistan Şubesi

14. FİLİPİNLER
Doğuş İnşaat Filipinler Şubesi

15. IRAK
d.ream Bayiliği

AVRUPA

16. TÜRKİYE

17. BULGARİSTAN
Doğuş İnşaat Bulgaristan Şubesi
Doğuş İnşaat Temsilcilik Ofis

18. HIRVATİSTAN
D-Hotels&Resorts

19. ALMANYA
Doğuş Medya Grubu
Euromessage Deutschland GMBH

20. YUNANİSTAN
D-Marin Marinalar Grubu
Ortaklıkları
D-Hotels&Resorts

21. İTALYA
D-Hotels&Resorts
d.ream Ortaklıkları

22. İSPANYA
D-Marin Marinalar Grubu
Ortaklıkları

23. HOLLANDA
D Hospitaliy BV
d.ream Uluslararası BV

24. İSVİÇRE
D-Hotels&Resorts

25. BİRLEŞİK KRALLIK
Doğuş International Limited
d.ream Ortaklıkları

26. UKRAYNA
Doğuş Construction L.L.C.
Doğuş İnşaat Temsilcilik Ofisi

27. FRANSA
d.ream Ortaklıkları

28. AVUSTURYA
d.ream Ortaklıkları

FİNANSAL PERFORMANS

KONSOLİDE FİNANSALLAR

(30 ARALIK 2021-MİLYON DOLAR)

TOPLAM VARLIKLAR

11.008

TOPLAM ÖZSERMAYE

2.268

GELİRLER

5.749

BRÜT KÂR

1.310

	2018	2019	2020	2021
Toplam Varlıklar	17.575	15.737	14.857	11.008
Toplam Özsermaye	6.065	6.019	4.471	2.268
Gelir	5.760	4.954	5.380	5.749
Brüt Kâr	1.138	1.183	1.000	1.310

31 Aralık 2021- MİLYON DOLAR

	Gelir	Toplam Varlıklar
İnşaat	221	391
Otomotiv	3.979	1.836
Yeme-İçme, Turizm ve Perakende	1.006	4.256
Medya	189	173
Enerji	106	649
Diğer	249	3.702
Toplam	5.749	11.008



**Sosyal
Sorumluluk
Yönetimi**

SOSYAL SORUMLULUK YÖNETİMİ

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK ANLAYIŞI

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

Doğu Grubu'nun 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.

Doğu Grubu'nun 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. Global Compact Sözleşmesi'ni oluşturan ilkeler, Doğu Grubu'nun değerleriyle de örtüşen ve taviz vermediği konulardır. Tüm faaliyetlerini bu prensipler çerçevesinde tasarlamakta ve gerekli kontrol-denetim mekanizmalarını işletmektedir.

Doğu Grubu iştiraklerinden Doğu Otomotiv de BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin bağımsız imzacısıdır.

Bunların yanı sıra en fazla önem verilen konuların başında toplumsal cinsiyet eşitliği gelmektedir. Doğu Grubu, 2016 yılından bu yana da BM Kadının Güçlenmesi Prensipleri'nin (WEPs) imzacısıdır.

KURUMSAL YÖNETİM VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK

Doğu 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. Doğu Grubu için kurumsal yönetim, KSS performansını artıran ve KSS ile ilgili alanları da içine alan önemli bir itici güçtür. Doğu Grubu'nun kurumsal yönetimle ilgili detaylı bilgileri ve açıklamaları her yıl düzenli olarak yıllık faaliyet raporu kapsamında yayınlanmaktadır.

Doğu Grubu 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. Doğu Grubu'nun geliştirdiği iş modellerinin tamamı küresel sürdürülebilirlik yaklaşımına uygundur.

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ışığında Doğu Grubu 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.

Doğu Grubu sürdürülebilirlik konusunu yalnızca çevre ve toplumsal projelere yatırım olarak değil; çalışan, müşteri ve yatırımcı deneyiminin yer aldığı, tedarikçi ve bayilerindeki sosyal koşullardan, bilinçli tüketime, risk ve itibar yönetiminden, inovasyon kültürüne kadar tüm konuları kapsayan bütünsel, çağdaş bir yaklaşımla ele almaktadır.

Doğu Grubu için sürdürülebilirlik bugünün kaynaklarıyla ülkemize hizmet ederken, gelecek kuşaklara da iyi bir gelecek bırakma hedefiyle çalışanlarını, müşteri ve misafirlerini, iş ortaklarını, yatırımcıları ve toplumu önceliklendirmek üzerine kuruludur. Sosyal, çevresel ve ekonomik açıdan sürdürülebilirliği hayatın parçası, yönetim ve yaşam tarzını belirleyen kalıcı bir anlayış olarak değerlendirmeye inanmakta ve yapılarıyla bunun için çalışmaktadır.

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 Güçlenmesi Prensipleri (Women's Empowerment Principles-WEPS) imzalanması

"Doğuş'tan İyi Bir Gelecek, Doğuş ile Gelecek" söyleminin tüm sürdürülebilirlik çalışmalarını da kapsamı ve bu alanda yapılacak yeni çalışmalardan beslenmesinin de paydaşları nezdinde çok daha bütünsel bir yaklaşım ortaya koyacağına inanmaktadır.

DOĞUŞ'TAN İYİ BİR GELECEK DOĞUŞ İLE GELECEK!

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

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

"Doğuş'tan 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.

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

Doğuş Teknoloji;

IDC Turkey DX Awards 2021'de;

Future of Trust kategorisinde Horus uygulaması ile birinci, Future of Work kategorisinde Vida VDF (Insurance Dijital Asistan) projesi ile ikinci, Future of Connectedness kategorisinde Connected Workforce projesi ile üçüncü oldu.

Galataport Disaster Recovery projesi ile Best Cloud Transition kategorisinde birinci oldu.

Bu projede Galataport limanında kullanılan Berthlog ve mobil uygulamalarının felaket anında farklı bir bölgede ayağa kalkmasını sağlayacak şekilde bulut altyapısının tasarlanması gerçekleştirildi.

Zubizu 3.0 on Anthos projesi ile Best Private Cloud kategorisinde ikinci oldu.

Bu projede yeniden yazılan Zubizu uygulaması hibrit bulut çözümü olan Google Anthos üzerinde konumlandırıldı. Oluşturulan Hyperscale yapıyla cloud-ready yaklaşımı uygulandı.

Geleceğe Giriş Sanal Masaüstü projesi ile Best SaaS Project kategorisinde üçüncü oldu.

Değişen pandemi koşullarıyla beklenenin üzerinde başvuru olarak planlananın üzerindeki genç yeteneğe staj imkanı sağlamak isteyen Doğuş Teknoloji, pandemiden etkilenen ham madde ve tedarik süreci kısıtları nedeniyle her bir genç yeteneğe cihaz donanımı tahsis etme konusunda bir çözüme ihtiyaç duydu. Tüm çalışanlarına verimli ve güvenli çalışma ortamını sağlarken, kısıtlı tedarik sonucu yüksek sayıdaki yeni çalışan ihtiyaçlarını Microsoft Azure VDI çözümü ile adresledi.

Galataport İstanbul, uluslararası alanda kazandığı prestijli ödüllere bir yenisini daha ekledi. Akdeniz çanağındaki yaklaşık 100 kruvaziyer limanını temsil eden ve merkezi İspanya'da bulunan MedCruise Birliği, Galataport İstanbul'u proje ve inşaat aşamasından itibaren titizlikle yürüttüğü çevre koruma faaliyetlerinden ötürü "Environmental Responsibility Award", "Çevresel Sorumluluk Ödülü"ne layık gördü.

Galataport İstanbul, kullanılan ileri inşaat teknolojileri, çevreye saygılı uygulamaları ve herkes için erişilebilir bir saha yaratması ile Amerikan Yeşil Binalar Konseyi (USGBC) tarafından geliştirilen LEED Sertifikası'nı Platin seviyesinden almaya değer görülerek Avrupa'daki LEED Platin sertifikalı en büyük ikinci proje, Türkiye'nin de LEED Platin sertifikalı en büyük projesi oldu.

Doğuş GYO;

Gebze Center Avm

Pandemi Dönemi - Sosyal Sorumluluk Projesi

Arabalı Sinema etkinliği ile Public Relations-Communications, Strategic Programs -Special Events, Corporate Social Responsibility Program olmak üzere 3 ayrı altın ödül aldı.

Ayrıca, Gebze Belediyesi'nin israfın önlenmesi, kaynakların daha verimli kullanılması işyerleri ve evlerde atıkların önlenmesi için başlatmış olduğu Sıfır Atık Projesi kapsamında en fazla atık toplayan kuruluşlardan biri olarak teşekkür belgesini aldı.

Hyatt House Gebze

Gebze Belediyesi'nin israfın önlenmesi, kaynakların daha verimli kullanılması işyerleri ve evlerde atıkların önlenmesi için başlatmış olduğu Sıfır Atık Projesi kapsamında en fazla atık toplayan kuruluşlardan biri olarak teşekkür belgesini aldı.

Doğuş Sigorta, Intertek'in gerçekleştirdiği denetimi başarı ile tamamlayarak sigorta sektöründe İş'te Eşit Kadın Sertifikası almaya hak kazanan ilk acente oldu.

Doğuş İnşaat;

MEED Projects Awards'ta MENA Road Project of the Year ve Qatar National Road Project of the Year ödüllerinin sahibi oldu.

Doğuş İnşaat, her yıl başarılı İK uygulamalarını desteklemek amacıyla Kariyer.net tarafından işverenlere verilen "İnsana Saygı Ödülü"ne layık görüldü.

Doğuş Otomotiv;

Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği'nin 12.sini düzenlediği Kurumsal Yönetim Ödülleri kapsamında "En yüksek Kurumsal Yönetim Derecelendirme Notuna Sahip ilk 3 Şirket" arasında yer alarak; 3.lük ödülüne layık görüldü.

En yüksek ortalama hızda en düşük yakıt tüketimi ile tek araç olan Scania, üst üste beşinci kez "Yeşil Kamyon" ödülünü aldı. Almanya'nın önde gelen iki Alman ticari araç dergisi tarafından düzenlenen ve sektörün en prestijli ödülleri arasına giren "Yeşil Kamyon" ödülünü 2021 yılında Scania, R 410 çekici ile almaya tekrar hak kazandı.

Tamamen yenilenerek, sunduğu güvenlik, teknoloji ve konfor donanımlarıyla segmentinde standartları üst seviyeye taşıyan Yeni Caddy modeli, Euro NCAP tarafından 5 yıldızla derecelendirilerek, sınıfında bu güvenlik standardını sağlayan ilk ve tek araç olma başarısını gösterdi.

Porsche Lifestyle Butik Ürünleri-Porsche Central Eastern Europe tarafından ülkeler arasında düzenlenen satış sonrası performans dönemlik ödülüdür. **2022 yılı birincisi** Türkiye oldu. Yarışma içeriği; aylık yedek parça, aksesuar ve butik alımlarını, pazar analizlerinin raporlarının iletilmesi, satış sonrası pazarlama kampanyalarının yürütülmesi ve sosyal medyada da yayınlanması içeren kriterlere sahiptir.

Porsche & Vosmer Otomotiv olarak, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde "trafikte cinsiyet ayrımcılığı" konusuna dikkat çekmek amacıyla, Türkiye'nin en genç kadın ralli şampiyonu Burcu Burkut Erenkul ile iş birliği gerçekleştirildi. Kendisini Şeval adında bir internet fenomeni olarak tanıtarak Porsche Taycan'la test sürüşü yapmak için Vosmer Otomotiv'e gelen Erenkul'un, başına geleceklere haberi olmayan satış danışmanlarına heyecanlı dakikalar yaşattığı "kamera şakalı" reklam filmi büyük ilgi gördü. Proje; **ODD 2021 Gladatörleri İletişim Ödülleri "Yılın Sosyal Medya Uygulaması" Ödülü & Social Media Awards - Gümüş Ödülün** sahibi oldu.

CUPRA, '**Golden Steering Wheel 2021-Altın Direksiyon**' ödülünde, üç farklı modeliyle birincilik kazandı. **CUPRA Born 'Küçük ve Kompakt Elektrikli Otomobiller'**, **CUPRA Leon, 'Küçük ve Kompakt Otomobiller'** kategorilerinde birinci olurken, **CUPRA Formentor VZ5 "SUV"** kategorisinde adını zirveye yazdırdı.

CUPRA Formentor, 'Ürün Tasarımı' kategorisinde, **2021 Red Dot Ürün Tasarımı Ödülü'nü** kazandı.

Trafik Hayattır, Brandverse Awards "Sürdürülebilir Şehir ve Yaşam Alanları" kategorisinde Bronz Ödül'ün sahibi oldu.

Volkswagen Live! görüntülü görüşme uygulaması, fikir liderlerini, pazarlama dünyasının en iyi uygulamalarını ve farklı deneyimleri bir arada toplayan İstanbul Marketing Summit'in bir parçası olarak her yıl düzenlenen **İstanbul Marketing Awards'un "Yeni Satış Noktası Geliştirme"** kategorisinde **Gold ödülüne** layık görüldü.

Doğuş Otomotiv, "Youth Awards 2021"de, 150 farklı üniversiteden 46.238 öğrencinin oylarıyla en çok çalışılmak istenen otomotiv şirketi kategorisinde **ikincilik ödülünün** sahibi oldu.

Drive Departmanı yaptığı çalışmalarla, 2021 Ocak ayında, uluslararası alanda prestijli **"HR Excellence Ödülleri"**nin dünya üzerinde en iyi insan kaynakları uygulamalarının değerlendirildiği ve şirketlerin global çapta aday olduğu **"Best HR Strategy from Overseas"** kategorisinde **birincilik ödülüne** layık görüldü.

2021 yılı içerisinde distribütör olunan markalara ait ürünlerin yanı sıra atıl otomobil parçalarından imal edilen ve nesli tükenme tehlikesi ile karşı karşıya olan canlıların tema olarak belirlendiği "Geri Dönüşen Sanat" sergisi gerçekleştirilmiştir. **"Geri Dönüşen Sanat" sergisi ile bu yıl ODD Gladatör Ödülleri'nde ilk kez açılan "Yılın Sürdürülebilirlik Projesi" ödülü** kazanıldı.

Doğuş Medya;

NTV'de; Berfu Güven **Yılın En İyi Ekonomi Programı**, "Hayat Senin Elinde" programı **Altın Objektif Basın Meslek Ödülü**, Melike Şahin ise **Türkiye Gazetecilik Başarı Ödülleri'nde Televizyon Haber Programı ödülü** aldı.

STARTV'de; Nazlı Çelik, **En İyi Kadın Haber Sunucusu**, Mesut Yar **6 Yılın Televizyon Programı**, Ayça Ayşin Turan ise **En İyi Romantik Komedi Dizisi Kadın Oyuncusu** ödülüne kayık görülmüştür.

Çalışanlar

D  **ĞUŞ**
İNŞAAT



ÇALIŞANLAR

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, 2021 yılında da sürdürdüğü politika ve programlarla bu stratejisine yatırım yapmaya devam etmiştir.

İŞ ETİĞİ

Doğuş Holding, bünyesindeki tüm çalışanlar için "Disiplin Prosedürü"nü yazılı hale getirmiş ve intranet açısından tüm çalışanlarıyla paylaşmıştır. Disiplin Prosedürü'nde 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 getirilmesi çalışmaları tamamlanmıştır. Bu ilkelerin tüm Doğuş Grubu çalışanlarına ve tüm paydaşlarına, görevlerini yerine getirirken verecekleri karar ve sergileyecekleri davranışlarda yol gösterici olmaları için tüm çalışanlarla paylaşılmıştır.

Çocuk işçiliği konusunda ise Doğuş Holding yasalara ve yönetmeliklere uygun olarak çocuk işçi çalıştırmamaktadır. İşte 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 iletişimini kuvvetlendirecek Doğuş'ta İşte Eşitlik Platformu'na, Grubun üst düzey yöneticileri mentor olarak katılmıştır. Mentorluk görüşmeleri öncesinde mentor rolünü üstlenecek yöneticilere 2 günlük mentorluk eğitimi verilmiştir. Önceki yıllarda gerçekleştirilen programlarla kadınların gelişimi desteklenerek programa dahil olan mentilerin bir kısmı grup içi farklı bir pozisyona geçiş yapmış bir kısmı da terfi etmiştir.

Doğuş Holding, proje kapsamında önümüzdeki yıllarda, tüm çalışanlarına fayda sağlayacak bir iç mentorluk sistemi ile cinsiyet eşitliği kavramını Doğuş kültürünün bir parçası haline getirmeyi amaçlamaktadır.

EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK

Farklı jenerasyonlarla, beklentilerle ve alışkanlıklarla birlikte verimli çatışmalar ve üretimle sonuçlanan uzlaşmalarla çalışmayı başarabilmek artık bir zorunluluktur. Bu noktada Doğuş Grubu da bünyesinde tüm farklılıkları gözetken, kapsayıcı, eşit bir yaklaşımla hareket etmektedir. Din, dil, ırk, cinsiyet, cinsel yönelim, yaş, departman, unvan gibi kalıplar yerine tüm çalışanların özgürce fikirlerini, projelerini, geri bildirimlerini paylaştığı ve eşitlik ilkesine dayalı bir vizyonu benimsemektedir. Değişimin beraberinde getirdiği esneklik, uyum, çeviklik kavramları da insan odaklı yaklaşımın devamı olarak hem işveren markası hem de Grup olarak hayata geçirdiği tüm çalışmaların temelini oluşturmaktadır. İşveren markası çalışmalarında günümüze ve gelecek öngörülerine uygun, uzun vadeli bir vizyonla, küçük ve sürekli adımlar atarak ilerlemektedir. Değişen şartlar ve yeni trendlere uygun olarak çalışmalarını güncellemektedir. Dünyadaki büyük akımlar dışında çalışanların ihtiyaçlarını dinlemekte, esnekliğin bir parçası olarak tüm çalışanlarını sürece dahil etmektedir.

İNSAN KAYNAKLARI KOORDİNASYON KOMİTESİ

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

Komite, Doğu Grubu şirketlerinin İnsan Kaynakları yöneticilerinden oluşur ve toplantılar, Doğu 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.

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 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.

Çalışanlara 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 sunulmaktadır.

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

Çalışanlar, üniversiteler ile gerçekleştirilen iş birlikleriyle indirimli yüksek lisans yapma olanağı bulabilmektedir. İşten çıkarma durumlarında çalışanlara Grup içinde farklı iş fırsatları bulma konusunda yardımcı olunmaktadır.

PERFORMANS YÖNETİMİ

Doğuş Holding'te performans değerlendirmeleri insan kaynakları portalı üzerinden online yapılmaktadır. Her yıl aralık ayında yapılan performans değerlendirme görüşmelerinde yöneticiler ekiplerindeki çalışanlarla bire bir görüşmeler gerçekleştirerek 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.

DO'LU HAYAT ÇALIŞAN İLETİŞİM PLATFORMU

Do'lu Hayat, tüm Doğuş 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, ödülleri, 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. Doğuş Grubu'ndaki açık pozisyonlar öncelikle iç ilan sisteminde yayınlanmakta olup, grup içi başvurular değerlendirme sürecinde önceliklendirilmektedir. Çalışanlar kendi başvurularının

yanı sıra ilgili ilanlara referans oldukları arkadaşlarını da önerebilmektedirler.

İŞ'TE EŞİTLİK BİLDİRGESİ

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı liderliğinde ve Dünya Ekonomi Forumu iş birliği 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 Doğuş Holding adına, platformun eş başkanlarından olan Yönetim Kurulu Başkanı Ferit Şahenk imzalamıştır.

Doğuş Grubu taahhüdü; "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 artırmak, şirketlerimize daha fazla kadın liderler yetiştirmek..."

- Doğuş 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.

DOĞUŞ HOLDİNG ANNE-BEBEK POLİTİKASI

Doğuş Holding'in kadın çalışanları yasanın öngördüğü Doğuş 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.

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

İş ve özel yaşam dengesini odakta tutan İnsan Kaynakları politikası doğrultusunda anne ve babalara yönelik özel eğitim ve seminerler de düzenlenmektedir. Çalışanların doğum sonrası işe dönüş oranı %100'dür.

Ebeveynlere yönelik gerçekleştirilen programların yanı sıra tüm çalışanlara yönelik iş-özel hayat dengesi, kişisel gelişim, psikoloji temelli eğitimler, sağlıklı beslenme, sağlıklı yaşam seminerleri de verilerek çalışanların iyi olma halleri desteklenmiştir.

AİLE İÇİ ŞİDDET

TÜSİAD ile Sabancı Üniversitesi tarafından yürütülen, "Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadele İle İlgili İşyerlerinde Politika Geliştirme" çalışmalarına katılarak "Doğuş 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. 'Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve 'Dilde eşitlik" farkındalık eğitimleri tüm çalışanlar için zorunlu hale getirilmiştir.

Aile İçi Şiddet konusunda Holding'in bundan sonraki adımı bu politikanın grup şirketlerinde içerisinde yayımlanması oldu. 2021 yılında Grup şirketlerinden ikisi Aile İçi Şiddet Politikası'nı yayımlamıştır. 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 Doğuş 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 Güçlenmesi Prensipleri (WEPS) arasında;

- Tüm kadın ve erkeklere işyerinde adil davranılması,
- İnsan 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.

COVID-19 DÖNEMİ YENİ UYGULAMALAR

Tüm dünyayı etkisi altına alan pandeminin Türkiye’de varlığını göstermesi ile toplum olarak alışılmıŖın dıŖında, yeni yaŖam ve alıŖma koŖullarını hep birlikte deneyimlendiği yaklaŖık iki yıl geride kaldı. Henüz pandemi süreci bitmiŖ değil. Bu süreçte DođuŖ Grubu Ŗeffaf ve kesintisiz iletiŖim akıŖıyla, “sağlığımız önceliğimiz” ve “birlikte güçlüyüz” mottolarını yaptđı her iŖin, attđı her adımın temeline yerleŖtirdi. alıŖanların sağlığı daima öncelikli olduğu için hızla DođuŖ Grubu bünyesinde doktor ve akademisyenlerin katılımıyla bir Sağlık Kurulu oluŖturuldu. Kurulun tavsiyeleri doğrultusunda baŖta turizm ve yeme-ime olmak üzere Grubun faaliyet gösterdiği tüm sektörlerde en doğru ve en etkili önlemler hayata geirildi.

DeđiŖimin ok hızlı seyrettiği bu dönemde alıŖanların ve ailelerinin fiziksel, ruhsal, zihinsel sağlığını korumaya ve farklı alanlardaki sorularına uzaktan yardımcı olmak üzere “anında destek” servisini hayata geirildi. 7/24 destek hattı ile alanında uzman kiŖilerden sağlık, psikolojik danıŖmanlık, evde ve ofiste ergonomi, hukuki bilgiler, mali hizmetler, sosyal yaŖam, yeni doğan bakımı, sağlıklı beslenme, veteriner danıŖmanlıđı gibi birok konuda alıŖanlara destek sağlandı.

özüm sürecine alıŖanlar da dahil edilerek, alınan geri bildirimlerle deđiŖen yeni koŖullara hızla uyum sağlandı. Teknolojik alt yapı sayesinde tüm iŖ süreçleri verimli bir Ŗekilde herhangi bir aksama yaŖanmadan yönetildi.


Evlerde daha fazla vakit geirmek zorunda kalınan bu dönemde mesleki ve kiŖisel geliŖime yatırım yapmanın kaçınılmaz olduğunu değerlendirilerek online eğitim ve geliŖim platformu olan Do Akademi evik bir alıŖmayla pandeminin baŖında hayata geirildi. Sağlıklı yaŖam seminerleri, üst düzey yöneticilerin deneyimlerini paylaŖtıkları SmallTalks söyleŖileri ve alanında uzman konuŖmacılarla alıŖanların bir araya geldiği Öğle Arası Sohbetleri konseptleri de dijital ortama taŖınarak tüm alıŖanların eriŖimine sunuldu.

alıŖma Deneyimleri, Employee Well-Being, Kriz ve Risk Yönetimi, DijitalleŖme, Yeni alıŖma Modelleri, DavranıŖ Modelleri ve Yeni Liderin Özellikleri gibi baŖlıklar altındaki alıŖmalar devam etmektedir. DođuŖ Teknoloji ile geliŖtirilen ve yine bu dönemde hayata

geirilen proje/fikir paylaŖım platformu Mindo’ya ek olarak Odaklı BuluŖmalar ile de üst düzey yöneticiler ile fikirlerini paylaŖmak ve yeni projeler geliŖtirmek isteyen alıŖanlar bir araya getirildi. Tüm bu yeni uygulamaların sürdürülebilir olması hedeflenmektedir. Bu doğrultuda da ofis ve alıŖma düzeninin aynı düzlemde mümkün olabileceği hibrit alıŖma modelleri geliŖtirilmekte, ok lokasyonlu bir yapıya sahip olmanın avantajı kullanılarak farklı ofislerde ortak alıŖma alanları oluŖturulmaktadır.

DođuŖ Grubu alıŖanlar baŖta olmak üzere tüm paydaŖlarının fiziksel, sosyal, duygusal, psikolojik ve finansal sağlık ve refahını kurum stratejilerinin merkezine yerleŖtirmiŖtir. YaŖam kalitesini artırmak üzere insanlar ve ülke için daha iyi bir geleceğe katkıda bulunmanın heyecanı içinde İyi YaŖam, İyi Gelecek projesi baŖlatılmıŖtır. Bu heyecanla her ay hayata değer katan yeni bir tema ile İyi YaŖam, İyi Gelecek fikirleri hayata geirilmektedir. 2021 yılına “Aile” teması ile baŖladı. Uzman psikologlarla ebeveynlerin bir araya geldiği sohbetler, DođuŖ Grubu markalarıyla ocuklara özel atölye alıŖmaları, kodlama eğitimi, ocukların kendilerini keŖfetme yolunda bir adım olan beden perküsyonu alıŖması, sürdürülebilirlik ve evre bilincini erken yaŖta kazandırmak üzere kurgulanan geri dönüŖüm projeleri gibi pek ok alıŖma gerekleŖtirildi. Projelere Ŗubat ayında “Yenilen”, Mart ayında “KeŖfet”, Nisan ayında “Öğren”, Mayıs ayında ise “Merak Et” temalarıyla devam edildi. Bugüne kadar toplam Webinarlarla 1.587, atölyelerle 2.188 Do’luya dokunuldu.

Yüz yüze iletiŖime dayalı eski dünya düzeninin neredeyse kökten değerittiği günümüzde mevcut koŖullara uyum sağlanarak staj programları da dijitale taŖındı. Tüm Grup Ŗirketlerindeki toplam 454 stajyer için ‘Online Stajyer GeliŖim Programı’ hazırlandı. Stajyerler program boyunca DođuŖ Grubu markaları ve projeleri hakkında detaylı bilgi alırken; kiŖisel geliŖimden mesleki eğitimlere kadar pek ok alanda deneyim kazanma fırsatı buldular. DođuŖ Grubu Sektör Sohbetleri’nde yöneticiler ilham veren kariyer yolculuklarını genç yeteneklerle paylaŖtı. DođuŖ Grubu’ndaki evik, veri ve deneyim odaklı alıŖma kültürü ile bilgi sahibi olan stajyerler, networking atölyelerinde farklı ekiplerle tanışma ve sohbet etme fırsatı buldu. CV danıŖmanlıđı seansları ile de stajyerlere kariyer yolculuklarında rehberlik desteği verildi.



**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 Amaçlarını da 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 %30 dizel ve %70 benzinli araçlarla hizmet verilmektedir. Yakıt tüketimi ve

araç kullanımı konusunda da sürücülere bilinçlendirme eğitimleri verilmektedir. 2021 yılı içinde benzinli araçlara geçiş sürecinde hızlı geçiş yaşanmıştır.

Çalışanlara 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 binadaki tıbbi atıklar alınmaktadır.

Binada bulunan kağıt, cam, plastik, pil ve metal atık kutularının sayısı artırılarak farkındalık yaratılmıştır.

2022 yılı içinde Sıfır Atık Projesi başlatılması planlanmıştır.

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.

COVID-19 tedbirleri kapsamında tüm binada yapılan hazırlıkların yerinde görülmesi, denetim ve kontrolleri ile yeterliliklerinin ölçülmesi amacıyla uluslararası bir sertifikasyona ihtiyaç olduğu öngörülmüştür. TÜV-SÜD tarafından "Hijyen ve Salgın Risk Yönetimi" denetimleri yapılmış ve sertifikalandırılmıştır.

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 sektörlerde (Otomotiv, İnşaat, Yayın, Teknoloji, d.ream) yazılım kullanılmaya başlamıştır. 2019 yılının sonuna kadar tüm sektörler dahil edilmiştir. İSG yazılımına eğitim verileri ve İSG ile ilgili diğer süreçlerin verileri aktarılmıştır. Bakanlık ile entegrasyon gerçekleşmiştir ve böylelikle hem bu bilgilerin hem de sağlık verilerinin bakanlığa aktarım süreci başlamıştır.

İSG FARKINDALIK ÇALIŞMALARI

2019 yılında "Ramak Kala" bildirim kutuları ile tehlikeli bir durum oluştuğunda bildirim yapılması sağlanmıştır. 2020 ve 2021 yıllarında olumsuz bir bildirim ile karşılaşılmamıştır.

Çalışanların İSG farkındalıklarını artırmak amacı ile bina içi bilgilendirme ekranlarında yaşanan salgın hastalığa dair bilgilendirme görselleri paylaşılmıştır. Ayrıca çalışanlara detaylı bilgilendirme sunumu ile soru-cevap sunumları hazırlanarak iletilmiştir.

Tedarikçi bir firma tarafından aylık 3. göz denetimleri yapılmaktadır. Aylık denetimler farklı denetçi tarafından

yaşanmaktadır. Bunun amacı ise farklı bakış açısı ile gelişim ve sürdürülebilirlik sağlamaktır.

2020 yılında gerçekleşen pandemi sebebi ile çalışanların büyük çoğunluğu evden çalışma modeline geçmiştir. Bu dönemde gerek uzaktan çalışma gerekse sağlık konularında çalışanlara bilgilendirmeler yapılmıştır.

Sağlık birimi tarafında güncel sağlık bilgilendirme ve duyuruları periyodik olarak paylaşılmaktadır.

İSG EĞİTİMLERİ

2021 yılı içerisinde 35 kişi temel İSG eğitimi almıştır. Çalışanların %10'unun eğitimleri tamamlanmıştır. Pandemi sebebi ile eğitim verilememiştir. Yüz yüze eğitim verilememesi sebebi ile online eğitim verilmesi için tedarikçilerle görüşmelere başlanmıştır.

2021 yılı içerisinde pandemi sebebi ile tatbikat yapılamamıştır. Çalışanların farkındalıklarını artırmak için sanal tatbikat çalışması yapılmıştır.

Acil durum ekipleri içerisinde 16 kişi kat sorumluları, 12 kişi arama kurtarma, 10 kişi yangın, 11 kişi ilk yardım güncelleme eğitimi almıştır.

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

Yedek Parça ve Lojistik

DOĞUŞ
OTOMOTİV





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

2021 itibarıyla Doğuş Holding tedarik zincirinde 271 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.

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.

ORTAK SATIN ALMA PLATFORMU

Doğuş Verimlilik ve Merkezi Satın Alma Hizmetleri A.Ş. – D.Serve

Holding liderliğinde kurulmuş olan, grup şirketlerinin benzer ya da aynı alandaki ürün ve hizmet alımlarında ortak hareketi 2020 yılı Eylül ayı itibarıyla D.Serve şirketi tarafından yönetilmektedir. Buna ek olarak grup şirketlerinin endirekt kategorilerdeki satın almaları, yine bu kategorilerdeki harcama verilerinin analizi ve bu analizlere göre yapılabilecek verimlilik çalışmaları ana iştişal konusu olan D.Serve, bu yıl belirtilen konularda analiz çalışmalarına devam etmektedir. 2021 yılı itibarıyla merkezi kategorilerdeki satın almalara ek olarak grup şirketlerinin sisteme dahil edilmesi sağlanmıştır.

Grup şirketlerinin satın alma yöneticilerinin davet edilerek, D.Serve şirketinin çalışma şekli, gelir modeli, organizasyon yapısı, verimlilik, harcama analizleri ve satın alma hizmetleri konularındaki stratejilerinin paylaşıldığı toplantılar düzenlenmiştir.

Ortak satın alma kategorilerinde yapılan ve yapılacak ihalelerin yönetim şekli grup şirketlerinin satın alma yöneticilerinin olduğu bir çalışma ile belirlenmiştir. 2020 yılı Eylül ayından itibaren yapılan tüm ortak ihaleler D.Serve tarafından yönetilmeye başlanmıştır. Bu kısa sürede Kırtasiye Malzeme Alımı, Moto Kurye, Kafeterya-Temizlik Malzemeleri, Güvenlik, Temizlik, Bahçe Bakım, Özel Sağlık Sigortası ve Enerji Alım İhalesi gibi kategorilerde ihale hazırlıkları yapılmıştır.

Belirtilen kategorilerdeki ihalelerde şartnamelerin, tedarikçilerin ve özel şartların konuşulduğu, mevcut tedarikçinin hizmeti ile ilgili memnuniyetin değerlendirildiği, fiyat tekliflerinin değerlendirildiği, tedarikçi tanışmalarının yapıldığı birçok toplantı D.Serve tarafından düzenlenerek grup şirketlerinin satın alma ve taleple ilgili departman yöneticileri davet edilmektedir.

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 kapsayan, küresel standartlarda Etik Kod çalışması Holding bünyesinde İnsan Kaynakları, İç Denetim ve İdari İşler departmanlarıyla ortak biçimde yürütülmüştür. Doğuş Grubu Etik İlkeleri ve Çalışma Kuralları 2021 yılında tamamlanarak yayımlanmıştır.

Sosyal Sorumluluk Platformları





SOSYAL SORUMLULUK PLATFORMLARI

DOĞUŞ GRUBU, “DOĞUŞ’TAN İYİ BİR GELECEK’ VİZYONUyla KÜLTÜR SANAT, EĞİTİM VE SPOR BAŞTA OLMAK ÜZERE FARKLI ALANLARDA YÜRÜTTÜĞÜ, KURUCUSU VE DESTEKÇİSİ OLDUĞU SOSYAL SORUMLULUK PLATFORMLARIyla TOPLUMDAN KAZANDIĞINI TOPLUMA GERİ VERMEYE DEVAM ETMEKTEDİR.

GÖBEKLİTEPE ANA SPONSORLUĞU

Doğuş Grubu tarihin en büyük arkeolojik keşiflerinden biri olan Göbeklitepe’nin kültürel bir ikona ve bir dünya markasına dönüşmesi için Türkiye Cumhuriyeti Kültür ve Turizm Bakanlığı ile imzaladığı 20 yıllık iş birliği kapsamında ana sponsorluk görevini üstlenmiştir. 20 milyon USD üzerindeki sponsorluk anlaşmasıyla Göbeklitepe’nin yerel ve uluslararası iletişim; ziyaretçi deneyimi tasarımı, kazı, koruma ve araştırma çalışmalarını desteklemektedir. Göbeklitepe’nin global bir ikon haline gelmesine yönelik ulusal ve uluslararası iletişimine destek vermektedir. Yapılan antlaşma çerçevesinde tasarımı ve inşaatı büyük hassasiyetle yürütülen ve Kültür ve Turizm Bakanlığı’na resmi bağış gerçekleşmiş olan ziyaretçi ve sergileme merkezi inşa edilmiştir.

SANATA Bİ YER

Türkiye’nin farklı illerindeki üniversite öğrencisi genç sanatçılara Doğuş Grubu mekanlarında çalışmalarını

sergileme imkanı sunan ve yeni yetenekleri keşfetmek isteyen sanatseverleri genç sanatçı adaylarıyla buluşturan Sanata Bi Yer platformu sanatı galerilerin dışına taşıyor. Doğuş Grubu mekanlarının galeriye dönüştüğü, duvar ve boşlukların genç sanatçıların resim, video art, fotoğraf ve baskı türlerindeki yaratıcı çalışmalarıyla hayat bulduğu platform www.sanatabiyer.com web sitesinde erişilebilir sanat felsefesiyle dijital sergiye de ev sahipliği yapıyor. Geleceğin sanatçılarına profesyonel kariyer yolculuklarına giden yolda destek olabilmek için 2015 yılında Doğuş Grubu’nun “Doğuş’tan İyi Bir Gelecek” sosyal sorumluluk vizyonu kapsamında “Çünkü Sanat Alan İster” mottosuyla hayata geçen platformun web sitesinde bugüne kadar 1.600’den fazla öğrencinin 9.000’den fazla çalışması yer aldı. 700’den fazla çalışmanın 30’dan fazla sergileme noktasında ve sergilerde sanatseverlerle bulunduğu Sanata Bi Yer platformu aracılığıyla 100’den fazla öğrencinin çalışması satıldı.

DOĞUŞ ÇOCUK SENFONİ ORKESTRASI

Çok sesli evrensel müziği yaygınlaştırmak amacıyla, Türkiye’nin ilk ulusal çocuk senfoni orkestrası olan Doğuş Çocuk Senfoni Orkestrası 2005 yılında kuruldu. Şef ve Genel Müzik Direktörlüğünü Prof. Rengim Gökmen’in üstlendiği orkestra bünyesinde, Türkiye’nin farklı konservatuvarlarında eğitim gören 1000’i aşkın çocuk bir araya geldi. Orkestra kuruluşundan bu yana yurt içi ve yurt dışında gerçekleştirilen 72 konserle 94.000’den fazla izleyiciye ulaştı. 2021 yılında, 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı kutlamaları kapsamında, Doğuş Çocuk Senfoni Orkestrası (DÇSO) öğrencileri, müzikseverlere Galataport İstanbul’da NTV tarafından canlı yayınlanan ve geniş bir izleyici kitlesine ulaşan bir konser deneyimi yaşattı.

FENERBAHÇE DOĞUŞ YELKEN ŞUBESİ SPONSORLUĞU

Doğuş Grubu 2016 yılından bu yana Fenerbahçe Spor Kulübü Yelken Şubesi’ni desteklemektedir. Türkiye’nin

değil, 'dünyanın en iyi takımlarını yaratma' hedefiyle verilen bu destek; Fenerbahçe Doğuş Yelken Şubesi kapsamındaki tesislerin restorasyonunun yanı sıra profesyonel ve amatör sporcuların başarılarının uluslararası arenada desteklenmesini ve genel anlamda yelken sporunun Türkiye'de tanınmasına ve gelişimine katkı sağlanmasını kapsamaktadır. Tokyo 2020'de Türk yelkenciliği açısından bir ilk gerçekleşmiştir. Türkiye'yi temsil eden 3 Türk yelkenci, final aşamasına katılma başarısı göstermiştir. Sürdürülebilir başarılar adına adımlar atan Fenerbahçe Doğuş Yelken Şubesi, Tokyo Olimpiyat Oyunlarından sonra değişen sistem doğrultusunda yeniden yapılanmaya gitmiş; Türkiye'deki olimpiik sınıfların artırılması ve bu sınıfların altyapı sisteminin de kurulması adımlarını atmıştır. Yelkende olimpiik sınıflarda ölkemizin lokomotifi olan, Türk yelkenciliği adına yaptığı çalışmalarla milli takımlara en fazla sayıda sporcu yollayan Fenerbahçe Doğuş Yelken, gençlik sınıflarında da dünya çapında başarılar kazanmaya devam etmektedir.

ARA GÜLER ARŞİV VE ARAŞTIRMA MERKEZİ (AGAVAM) – ARA GÜLER MÜZESİ

2016 yılında Ara Güler ve Doğuş Grubu arasında gerçekleşen anlaşma ile hayata geçen Ara Güler Doğuş 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. 2018 yılında Ara Güler'in 90'inci 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. "Islık Çalan Adam" isimli ilk sergi ile kapılarını açan Ara Güler Müzesi'nde 2021 yılı sonuna kadar Afrodisias, Oyuklar ve Höyükler: Göbeklitepe'ye Bir Bakış, Aynı Rüyanın İçinde ve Hayalimdeki İstanbul Ya Bir Vapurdur Ya Bir Kuş isimli sergiler sanatseverlerle buluştu. 2022 yılının ilk sergisi olan "Muhtelif İstanbul sergisi ise müzede sergilenmeye devam etmektedir. Tüm sergilere eşlik eden farklı içerikli sergi kitapları ise Ara Güler Müzesi Yayınları tarafından yayımlanarak Müze Dükkanında satışa sunuldu. 2018 ve 2019 yıllarında Cumhurbaşkanlığı iş birliği ile Londra, Paris, Kyoto, New York ve Roma'daki önemli müze ve galerilerde Ara Güler sergileri düzenlendi. Ara Güler Müzesi, kuruluşundan bu zamana farklı kültür kurumları ile de işbirlikleri hayata geçirdi. Büyük bir titizlikle çalışmalarını sürdüren Ara Güler Arşiv ve Araştırma Merkezi 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.

AYHAN ŞAHENK VAKFI

Ayhan Şahenk Vakfı, Doğuş Şirketler Grubu Başkanı merhum Ayhan Şahenk tarafından, topluma yapılması amaçlanan hizmetlerin kurumsallaştırılması ve sürdürülebilir hale gelmesi amacıyla 1992 yılında kuruldu. Çalışmalarını eğitim, kültür, sanat, sağlık, çevre ve spor alanlarında sürdüren, bilimsel çalışmalara destek veren, sosyal yardımlarda bulunan Vakıf, çalışmalarında eğitim ve sağlık konularına, hedef kitle olarak da geleceğin yapı taşları olan çocuklara öncelik vermektedir. Ayhan Şahenk Vakfı 2021 yılında vakıf senedinde belirlenen konularda devletin hizmet yükünü azaltacak, toplum ve insanların yararına önemli çalışmalar gerçekleştirmiştir. Ayhan Şahenk Vakfı bugüne kadar gerçekleştirdiği çalışmalar kapsamında gezici sağlık araçlarıyla 550 bin kişiye ücretsiz sağlık hizmeti ulaştırmıştır. Türkiye'nin farklı bölgelerinde 570 bin ağaç dikerek 7 sevgi ormanı oluşturmuştur. 4 Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, 1 ortaokul, 4 ilkokul, 1 Otizmli Çocuklar Eğitim Merkezi'ni Milli Eğitime bağışlamıştır. 4 öğrenci yurdu ve 15 dairesel öğretmen lojmanı yaptırarak öğrencilerin ve öğretmenlerin konut ihtiyaçlarının karşılanmasına yardımcı olmuştur. 1,400 öğrenciye burs bağlamış, 58 bin aileye kuru gıda yardımı, 23 bin öğrenciye ise giyim yardımı yapmıştır. Ramazan ayına özel olarak düzenlenen iftar ağırlamalarına bugüne kadar 1 milyon 400 bin kişi konuk olmuştur.

AYHAN ŞAHENK TARIM BİLİMLERİ VE TEKNOLOJİLERİ FAKÜLTESİ VE "AYHAN ŞAHENK ÖĞRENCİ 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. 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.

SOMA EVLERİ

Soma maden faciasında yakınlarını kaybedenlerin hayat şartlarını iyileştirmek amacıyla 2016 yılında tamamlanan Soma Doğu Evleri projesi ile 306 konut yapılmıştır.

TRAFİK HAYATTIR!

Sürdürülebilirlik anlayışını stratejisinin bir parçası olarak benimseyen Doğu Otomotiv, çalışmalarını paydaşlarına ve topluma karşı sorumluluk bilinciyle sürdürmektedir. Bu kapsamda şirket, 2004 yılında Trafik Hayattır! ile toplumsal kalkınmaya değer katacak ve geleceğe iz bırakacak bir sosyal sorumluluk platformunu hayata geçirmiştir. Trafik Hayattır! platformu, sektörün en uzun soluklu kurumsal sorumluluk projesi olarak 17 yıldır trafik güvenliği konusunda her yaş grubundan bireylerin trafikteki davranış ve alışkanlıklarını olumlu yönde değiştirmek ve trafik güvenliği olgusunu toplumun günlük yaşamına katmasını sağlamak amacıyla, farklı hedef kitlelere yönelik bilinçlendirme çalışmaları yürütmektedir. Platform, trafikteki olumlu kültür dönüşümünün yaşamın her alanına pozitif katkı yapacağına ve yaşanabilir şehirler ve yarınlar bırakacağına inanmaktadır.

Trafik Hayattır! platformu, eğitimin çoğunlukla online platformda sürdürüldüğü 2021 yılında, İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü ile iş birliği yaparak "Öğrenciler örnek olacak kişiler öğretmenleridir" görüşüyle yaklaşık 600 öğretmene "Yol Güvenlik Seminerleri" vermiştir. Yine yıl içerisinde, gelecekte otomotiv sektöründe yer alacak 289 Meslek Lisesi öğrencisi ile online platformlarda bir araya gelinerek, hem otomotiv sektörü hem de trafik güvenliği ile ilgili bilgilendirmeler yapılmıştır.

Türkiye'de kazalardan en çok etkilenen 5-19 yaş grubuna yönelik olarak 2020 yılında EBA TV'de başlayan eğitim çalışmasına 2021 yılında da devam edilmiştir. Trafik nedir, kaldırımnda güvenli yürüyüş, karşıdan karşıya güvenli geçiş, emniyet kemerinin önemi ve daha birçok konunun ele alındığı eğitim videoları EBA TV Eğitim Kütüphanesi'ne kalıcı olarak eklenmiştir. Eğitim videoları ile günde 1 milyon öğrenciye erişim sağlanmıştır. Trafik Hayattır! platformu, 2013'te başlattığı "Trafik Güvenliği Uzaktan Eğitimi"ne 2021 yılında da devam etmiştir. Yükseköğretim Kurulu'nun (YÖK) tavsiye ettiği "Sosyal Seçmeli Ders" kategorisindeki uzaktan eğitim, trafik güvenliği içeriğiyle üniversite SCORM sistemine giren ilk kurumsal sorumluluk projesidir. Proje ile bugüne kadar 14 üniversitede 25.000'den fazla öğrenciye ulaşılmıştır.

Önceki yıllarda olduğu gibi, sosyal sorumluluk platformu olarak ilk kez uygulanan Facebook Chat Bot uygulamasıyla, 2021 yılında da ehliyet sınavına gireceklere önceki yıllarda çıkan Milli Eğitim Bakanlığı onaylı ehliyet sınav soruları ile test yapma imkânı

sunulmuştur. Katılımcıların sınav öncesi bilgisini ölçmeye yönelik uygulamadan, devreye girdiği Aralık 2017 tarihinden bu yana 215.816 kullanıcı yararlanmıştı.

Yıl boyunca sürdürülen iletişim sayesinde Trafik Hayattır! sosyal medya hesaplarında yaklaşık 50.000.000'dan fazla etkileşim sağlanmıştır. Sosyal medya kanallarında 15.000'in üzerinde takipçi kazanılarak Facebook'ta 179.700, Instagram'da 25.600, YouTube'da ise 7.800 takipçi sayısına ulaşılmıştır.

Trafik Hayattır! platformu, 2022 yılında trafikte pozitif kültür yaratılmasına ve farkındalığın artmasına yönelik çalışmalara devam edecektir.

DO GÖNÜLLÜLERİ

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

SPONSORLUKLAR

2021 yılı içerisinde Hedef 2023 Büyük Türkiye Zirvesi projesine sponsorluk desteği verilmiştir. 2021 yılı içerisinde Cem Bölükbaşı'na Formula 3 Asya Şampiyonası kapsamında sponsorluk desteği verilmiştir.

BAĞIŞLAR

Koç Üniversitesi Anadolu Bursiyeleri Programı, Darüşşafaka Cemiyeti gibi sivil toplum kuruluşlarına 2021 yılı içerisinde bağış yapılmıştır.

A photograph of a business meeting. In the foreground, a wooden table is covered with several documents featuring various data visualizations. One document prominently displays a circular gauge chart with a blue needle pointing to 60%, and another shows a bar chart with the text 'MARKET SHARE' and 'BUSINESS CAMPAIGN'. A person in a dark suit and green shirt is leaning over the table, pointing at a document with a black pen. To the left, another person in a white shirt is partially visible. The background is slightly blurred, showing green plants. A large, semi-transparent green circle is overlaid on the image, containing the text 'Performans Göstergeleri'.

Performans Göstergeleri

PERFORMANS GÖSTERGELERİ

ÇALIŞANLAR	2018	2019	2020	2021
Toplam Çalışan Sayısı	175	170	178	193
Toplam Kadın Çalışan Sayısı	79	78	78	85
Toplam Erkek Çalışan Sayısı	96	92	100	108
Kadın Yönetici Sayısı	20	17	20	22
Doğum Sonrası İşe Dönüş Oranı	%100	%100	%100	%100
Çalışan Yaş Ortalaması	39	39	40	38,98
Çalışan Sirkülasyonu	%10	%7,02	%6,5	%5,8
Kadın/Erkek Maaş Oranı	%70	%70	%71	%78
Yeni İşe Alım Sayısı	23	26	22	13
Yeni İşe Alınan Kadın Sayısı	13	17	11	7
Toplam Terfi Eden Kişi Sayısı	11	18	6	9
Terfi Eden Kadın Sayısı	6	7	2	7
Eğitim (Adam)	12 saat	12,24 saat	6,91 saat	
Çalışan Memnuniyeti	-	-	%84	
Performans Yönetimi Uygulanan Çalışan Sayısı	-	83	93	
Performans Yönetimi Uygulanan Çalışan Sayısının Toplam Çalışan Sayısına Oranı	-	%49	%50	

ÇEVRE

2021 yılı

	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Eylül	Ekim	Kasım	Aralık	Toplam
	m ³	m ³	m ³	m ³	m ³	m ³	m ³	m ³	m ³	m ³	m ³	m ³	m ³
DOĞALGAZ	24737	29429	32337	20484	1356	0	0	0	9	8420	11443	22511	150.726,00
	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL
	₺51.720,76	₺63.010,43	₺69.950,72	₺44.371,55	₺2.917,51	₺0,00	₺0,00	₺0,00	₺21,67	₺10.712,94	₺28.419,13	₺57.071,46	₺328.196,17
	KW/saat	KW/saat	KW/saat	KW/saat	KW/saat	KW/saat	KW/saat	KW/saat	KW/saat	KW/saat	KW/saat	KW/saat	KW/saat
ELEKTRİK	230039,1	220579,2	256321,2	217281	185589,3	204840,3	235317,6	268002,9	213941,4	218792,1	227527,5	249531,6	2.727.763,20
	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL
	₺215.424,91	₺214.288,09	₺237.465,51	₺165.930,46	₺141.728,44	₺156.429,80	₺215.484,14	₺252.355,58	₺184.186,30	₺227.507,87	₺273.976,87	₺350.169,53	₺2.634.947,50
	m ³	m ³	m ³	m ³	m ³	m ³	m ³	m ³	m ³	m ³	m ³	m ³	m ³
SU	234	318	287	465	0	275	0	0	0	0	0	329	1.908,00
	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL
	₺3.174,00	₺4.492,00	₺4.160,00	₺6.739,00	₺0,00	₺3.986,00	₺0,00	₺0,00	₺0,00	₺0,00	₺0,00	₺57.216,00	₺79.767,00
ATIK YAĞ	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg
													0,00
KARIŞIK AMBALAJ ATIÇI	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg
	220	80	80	330	-	150	200	230	300	190	140	310	2230

BM KÜRESEL İLKELER REFERANSLARI

BM KÜRESEL İLKELER SÖZLEŞMESİ İLKELERİ PERFORMANS BİLGİLERİNİN RAPORDAKİ YERİ

İnsan Hakları

Sayfa

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

Sosyal Sorumluluk Anlayışı

9

Çalışanlar (İş Etiği)

14

Tedarik Zinciri Yönetimi

23

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

Sosyal Sorumluluk Anlayışı

9

Çalışanlar (İş Etiği)

14

Tedarik Zinciri Yönetimi

23

Çalışma Standartları

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

Çalışanlar (Toplu İş Sözleşmesi)

14

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

Çalışanlar (İş Etiği)

14

İlke 5: Her türlü çocuk işçi çalıştırılmasına son verilmeli.

Çalışanlar (İş Etiği)

14

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

İşte Eşitlik Platformu

16

Çevre**Sayfa**

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

İcra Kurulu Başkanı Mesajı	01
Çevre	20
Tedarik Zinciri Yönetimi	23

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

İcra Kurulu Başkanı Mesajı	01
Çevre	20
Tedarik Zinciri Yönetimi	23

İlke 9: Çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemeli.

Çevre	20
-------	----

Yolsuzlukla Mücadele

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

İcra Kurulu Başkanı Mesajı	01
Çalışanlar (İş Etiği)	14
Tedarik Zinciri Yönetimi	23

KADININ GÜÇLENMESİ PRENSİPLERİ (WEPs) İLERLEME BİLDİRİMİ

Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) İlkeleri

İlgili Bölüm ve Sayfa

İlke 1 – Toplumsal cinsiyet eşitliği için üst düzey kurumsal liderlik sağlanması

Eşitlik ve Kapsayıcılık, s.14

İlke 2 – Tüm kadın ve erkeklere iş yaşamında adil davranılması, insan haklarına ve ayırım yapmama ilkesine saygı gösterilmesi, bu ilkelerin desteklenmesi

Eşitlik ve Kapsayıcılık, s.14
İş'te Eşitlik Bildirgesi, s. 16

İlke 3 – Tüm kadın ve erkek çalışanların sağlık, güvenlik ve refahının sağlanması

Eşitlik ve Kapsayıcılık, s.14
Çalışanlara Sağlanan Faydalar, s.15

İlke 4 – Kadınların eğitim, kurs ve profesyonel gelişim olanaklarının desteklenmesi

Eşitlik ve Kapsayıcılık, s.14
Çalışanlara Sağlanan Eğitimler, s.15

İlke 5 – Kadınların güçlenmesi için girişimci gelişimi, tedarik zinciri ve pazarlama yöntemlerinin uygulanması

Eşitlik ve Kapsayıcılık, s.14

İlke 6 – Toplumsal girişimler ve savunuculuk çalışmalarıyla eşitliğin teşvik edilmesi

Eşitlik ve Kapsayıcılık, s.14
Sosyal Sorumluluk Platformları, s. 26

İlke 7 – Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin elde edilen başarıların değerlendirilmesi ve halka açık raporlanması

İş'te Eşitlik Bildirgesi, s. 16
Sosyal Performans Göstergeleri, s. 30

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

