

2017 KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK RAPORU



United Nations Global Compact



01

İcra Kurulu
Başkanı Mesajı

02

Doğuş Holding
Hakkında

07

Sosyal Sorumluluk
Yönetimi

10

Çalışanlarımız

15

Çevre, İŞ Sağığı ve
İŞ Güvenliği

18

Tedarik Zinciri
Yönetimi

21

Projeler

26

Performans Verileri

31

İletişim

İCRA KURULU BAŞKANI MESAJI



Değerli paydaŐlarımız,

2007 tarihinde imzacısı olduğumuz Birleşmiş Milletler KÜresel İlkeler SÖzleşmesi'ne olan bağlılığımız çerçevesinde hazırladığımız bu rapor ile sÖzleŐmenin İnsan Hakları, Çalışma Standartları, Çevre ve Yolsuzlukla MÜcadele başlıklarında ortaya koyduğu 10 ilke doğrultusundaki performansımızı görüŐlerinize sunuyoruz.

Doğuş gibi 27 Ülkede 4 kıtada faaliyet gösteren bir grubun sÖz konusu global ilkelerin dışında kalması sÖz konusu olamaz. Bölgesel de olsanız küresel ölçekte iş yapıyorsanız, Birleşmiş Milletler Global Compact ilkelerinden taviz vermeniz mümkün değil. Biz de kendi faaliyetlerimizi ona göre dizayn eden ve bunu da önemle yapan bir grubuz.

Doğuş Holding ve çatısı altında olan tüm iŐtirak şirketleri için Őeffaflık ve hesap verebilirlik, faaliyetlerinin vazgeçilmez bir unsuru olarak benimseniyor. Kurum değerlerimiz gereği rüşvet ve yolsuzluk karŐıtı politika ve uygulamaları topluma karşı temel sorumluluklarımızdan biri olarak görüyoruz. İnsan ve çalışan haklarına sayĐılı, geliŐtiren, çoğulcu ve katılımcı bir iş ortamı yaratmak her zaman önceliklerimizden biri oldu. İletişimi daha etkin kılmak, ayrımcılığa engel olmak, tüm şirket kademelerinde kadın sayısını artırmak için etkin araçlar, projeler geliŐtiriyoruz.

Yaşamın tüm alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadın çalışanların Ülk ekonomisinde daha aktif rol almasının gerekliliğine inanan bir Grup olarak, BM KÜresel İlkeler SÖzleşmesi ve BM Toplumsal Cinsiyet EŞitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi ortaklığında oluşturulan Kadınların Güçlendirilmesi Prensipleri'ne (WEP) de imza attık. Bu imza ile cinsiyet eşitliği için Üst düzey kurumsal liderlik sağlanması bu alandaki geliŐimin ölçülmesine kadar bir taahhütte bulunduk.

Diğer yandan gelecek nesillere daha iyi bir gezegen bırakmak amacıyla, yoksulluğun azaltılması, demokratik yönetişim ve barıŐı yapılandırma, iklim değişikliği ve afet riski ve ekonomik eŐitsizliĐi iÇeren temel alanlara odaklanan UNDP Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'nin gerçekteŐirilmesi için dünyada ve Ülkemizde yapılan çalışmaları yakından takip ediyoruz. Gerek Holding gerekse Grup şirketlerimiz nezdinde yapılan yatırım, çalışmalar ve geliştirme faaliyetlerinin sürdürülebilir gelecek için etki ve katkısını göz önünde bulunduruyoruz.

Birleşmiş Milletler KÜresel İlkeler SÖzleşmesi çerçevesinde faaliyetlerimizi kararlılıkla sürdürmeye ve geliŐtirmeye devam edeceğiz. Bu rapor vesilesiyle, Birleşmiş Milletler KÜresel İlkeler SÖzleşmesi'ne olan bağlılığımızı önümüzdeki dönemlerde de devam ettirmeyi taahhüt ediyoruz.

Bu yolculuğumuzda bizlere eŐlik eden tüm paydaşlarımıza teŐekkür ederim.

Saygılarımla,

Hüsnü Akhan
CEO

A woman stands on a large, dark rock formation in a valley. The sky is filled with numerous hot air balloons, some of which are visible in the foreground. The entire scene is overlaid with a white circle that contains the text. The background is a mix of dark and light tones, suggesting a sunrise or sunset.

**DOĞUŞ
HOLDİNG
HAKKINDA**

Modern hayatı Őekillendiren yeni keŐiflerin öncüluğünü üstlenerek daha iyi bir yaşamın standartlarını oluŐturmak için çalışan Doğuş Grubu, 1951 yılında kuruldu. MüŐterilerinin yanı sıra çalışanları, iş ortakları ve hatta rakipleri için bir tutkuya dönüŐecek, sınıfının en iyisi yaşam tarzı markalarını bünyesinde barındıran Doğuş, çalıŐtıđı alanlarda küresel bir oyuncu olma hedefiyle çalışmalarına devam etmektedir.

Otomotiv, inşaat, medya, turizm ve hizmetler, gayrimenkul, enerji ve yeme-içme olmak üzere yedi sektörde faaliyet gösteren Doğuş Grubu ayrıca, mevcut hizmet verdiği sektörlerin yanı sıra teknoloji, spor ve eğence alanındaki yeni yatırımlarıyla da büyümesini sürdürmektedir. Grup 300'ün üzerindeki Şirketi ve 35 bini aşkın çalıŐanıyla 4 kıtada, 25 ülkede, müŐterilerine üstün teknoloji, yüksek marka kalitesi ve dinamik bir insan kaynağı ile hizmet vermektedir.

Doğuş Grubu **300'ÜN ÜZERİNDEKİ ŞİRKETİ** ve **35 BİNİ AŞKIN ÇALIŐANIYLA 4 KİTADA, 25 ÜLKEDE** müŐterileri hizmet vermektedir.

Doğuş Grubu'nun ulaŐtıđı baŐarının arkasında, müŐteri odaklı ve verimliliği merkez alan bir yönetim yaklaşımı yer alıyor. Bu yaklaŐımın 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, medyada Condé Nast (Vogue, CQ), turizmde Hyatt International Ltd., marinacılıkta Latsis Grubu, Kiriacoulis Grubu ve Adriatic Croatia International (ACI) Grubu'nun yanı sıra yeme-içme ve eğence sektöründe de bünyesinde Coya, Roka, Zuma ve Oblix gibi markaları bulunduran uluslararası Azumi Grubu 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 yurttaŐlık bilincini de yansıtmaktadır. Doğuş Grubu, sosyal sorumluluk çalışmalarını yürütürken insanların hayatlarında bir iz bırakmayı ve günlük yaŐamı daha iyi bir hale getirmeyi amaçlamaktadır.

Grubun sosyal sorumluluk projeleri toplumun sürekli ileriye giden ve geliŐen bir gelecek yaratmasına katkıda bulunmak hedefiyle yönetilmektedir. Grup, özellikle kültür-sanat, eğitim ve spor alanlarına odaklanan çeşitli kurumsal sosyal sorumluluk ve sponsorluk projelerini hayata geçirmektedir. Destek verdiği tüm alanlarda, sorumluluklarının bilincinde olan Doğuş Grubu, topluma öncü ve örnek olma amacıyla hareket ederken, yatırımlarıyla ülke ekonomisine ve istihdama katkı sağlamaktadır. Türkiye'de deđiŐimin öncüleri arasında yer alan Doğuş Grubu, sahip olduğu geniş hizmet, bilgi ve iş birliği ağını hedeflerine ulaŐmada en iyi Şekilde değerlendirmektedir. Doğuş Grubu standartları belirleyen, keŐfederek ilerleyen küresel bir oyuncu olma vizyonuyla, ülke ekonomisine faydalı olacağına inandığı iş birliği ve yatırım fırsatlarını incelemeye devam etmektedir.



AMERİKA

1. ABD

d.ream Ortaklıkları
Doğuş Turizm Grubu

2. SAINT BARTHS

D-Hotels & Resorts

AVRUPA

3. BULGARİSTAN

Doğuş İnşaat Bulgaristan Şubesi
Doğuş İnşaat Temsilcilik Ofisi

4. HIRVATİSTAN

D-Marin
D-Hotels & Resorts

5. ALMANYA

Doğuş Medya Grubu
Euromessage Deutschland GMBH

6. YUNANİSTAN

D-Marin Yunanistan
Doğuş Turizm Grubu

7. İtalya

D-Hotels & Resorts
d.ream Ortaklıkları

8. İSVİÇRE

D-Auto Suisse SA
Doğuş SA - Cenevre

9. HOLLANDA

D-Marin Yatırımlar Holding BV
d.ream Uluslararası BV

10. BİRLEŞİK KRALLIK

d.ream Ortaklıkları

11. UKRAYNA

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

12. FRANSA

d.ream Ortaklıkları
MB'92

13. İSPANYA

MB'92
D-Hotels & Resorts

AFRİKA

14. LİBYA

Doğuş İnşaat Libya Şubesi



ASYA

15. AZERBAJCAN

d.ream Bayiliği

16. ÇİN

d.ream Ortaklıkları

17. KUZAY IRAK

D-Auto L.L.C.

18. KAZAKİSTAN

Doğuş İnşaat Kazakistan Şubesi
Doğuş Construction L.L.C.

19. KATAR

Doğuş Construction L.L.C.
Doğuş İnşaat Katar Şubesi

20. RUSYA

d.ream Bayilikleri
Doğuş Avenu L.L.C.
- Crate and Barrel

21. SUUDİ ARABİSTAN

Doğuş İnşaat Suudi Arabistan
Şubesi

22. TAYLAND

d.ream Ortaklıkları

23. BİRLEŞİK ARAP EMİRLİKLERİ

Doğuş Yönetim Hizmetleri
d.ream Ortaklığı
REIDIN Genel Müdürlüğü

24. HİNDİSTAN

Doğuş İnşaat ve Ticaret A.Ş.

TOPLAM VARLIKLAR

36,542,513

GELİRLER

20,383,133

BRÜT KÂR

2,436,678



- %6 Enerji
- %14 Otomotiv
- %10 İnşaat
- %4 Medya
- %25 Yeme&içme
- %42 Diğer

- %3 Enerji
- %65 Otomotiv
- %14 İnşaat
- %3 Medya
- %7 Yeme&içme
- %7 Diğer

Sosyal Sorumluluk Yönetimi



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 etmiştir. O günden bu yana tüm paydaşları ve hissedarlarının ihtiyaçlarını ve beklentilerini gözetenek 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 (UNGC, UN Global Compact) 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 sektörlerde 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 Hedefleri 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.

Doğuş'tan İyi Bir Gelecek Doğuş ile 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 başlı ve sosyal sorumluluk projelerini faaliyet gösterdiği tüm sektörlerde yenilikçi iş modelleri yaratarak toplumun geleceğine katkı sağlamak ve ülkemizin 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 yurtdışında özellikle yatırımlarının bulunduğu şehirlerde bizzat Grup tarafından yönetilen veya katkıda bulunulan sayısız projeye milyonlarca insana ulaşılmıştır, yüzbinlerce insanın da doğrudan hayatına dokunup 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 AA1000SES Paydaş Katılımı Standardı metodolojisine uygun olarak gerçekleştirdiği çalıştaylarla kilit paydaşlarını belirlemiş ve kamuya açıklamıştır. Yapılan çalışmayla belirlenen Doğuş Holding kilit paydaşları aşağıdaki gibidir:

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

Doğuş Holding kilit paydaşlarıyla yıl içinde yapılan bilgilendirme toplantıları, anketler, araştırmalar, internet ve sosyal medya platformları, işbirlikleri, 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

Kristal Elma

Sanata Bi Yer platformu Kristal Elma Festivali'nden Dijital ve Sosyal Medya Dalında, Web sitesi / Hizmet kategorisinde Kristal Elma almıştır.

Stevie International Business Awards

Çalışanların hayatlarına değer katmak, öz değerleriyle kendilerini ifade edebilmelerini sağlamak ve ortak hayallerini gerçekleştirebilmek için oluşturulan Do'lu Hayat platformu, Stevie International Business Awards'da "Human Resources Department of the Year - All Other Industries" kategorisinde Bronz Stevie ödülüne layık görülmüştür.

MIXX Awards

sanatabiyer.com, IAB'nin düzenlediği ve dünyada en prestijli dijital pazarlama ödüllerinden biri olan MIXX Awards'da "Marka Destinasyon Siteleri ve Mikrositeler" kategorisinde "Gümüş Mixx"e layık görülmüştür.

Kırmızı Ödülleri

Sanata Bi Yer platformu "En İyi Site" kategorisinde Başarı Belgesi'ne layık görülmüştür.

Felis Ödülleri

Sanata Bi Yer platformu "Dijital Kategori'de" Kurumsal Site Ödülü'ne layık görülmüştür.

İnsana Saygı Ödülü

Doğuş Holding, iş başvurularını en hızlı sürede ve en yüksek oranda yanıtlayan firmaların yanı sıra en çok başvuru alan ve en çok istihdam yaratan firmalara sunulan İnsana Saygı Ödülleri'ne 2017 yılında arka arkaya üçüncü kez sahip olmuştur.

Brandon Hall Excellence Awards

DO Çalışan İletişim Platformu Brandon Hall Excellence Awards 2017'de "Best Unique or Innovative Workforce Management Program" kategorisinde Gümüş ödül kazanmıştır.

Sağlık Gönüllüleri Türkiye

Ayhan Şahenk Vakfı, 21 yıldır sürdürdüğü ve bugüne kadar 510 bin kişiye götürdüğü "Gezici Sağlık" çalışmalarısıyla Sağlık Gönüllüleri Türkiye tarafından "Yılın En Başarılı Vakfı Ödülü"ne layık görülmüştür.

Best Business Ödülleri

Doğuş Çocuk Senfoni Orkestrası, Best Business Awards 2017 ödüllerinde, Kurumsal Sosyal Sorumluluk kategorisinde "Platinum" ödülünü kazanmıştır.

MarCom Ödülleri

2017 yılında verilen ödüllerde "En İyi Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projesi" ödülüne layık görülmüştür.

Diversey Consulting

Doğuş Holding, Catering Gıda Güvenliği, Cafe Gıda Güvenliği, Bina Hijyen-Temizlik ve Lejyonella Güvenliği Programında Diversey Consulting tarafından ödüle layık görülmüştür.

Çalışanlarımız



Doğuş Holding'in Türkiye'de ilk imzacıları arasında yer aldığı Birleşmiş Milletler Küresel Sözleşmesi'nin 10 temel ilkesinin dört tanesi de doğrudan çalışanlarla ilgilidir. Kurulduğu günden bugüne kadar çalışanlarını bir yol arkadaşı olarak kabul eden Doğuş Holding, 2017 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 ağından 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 planlanmaktadır.

Çocuk işçiliği konusunda ise Doğuş Holding yasalara ve yönetmeliklere uygun olarak çocuk işçi çalıştırmamaktadır.

ÜCRET POLİTİKASI

Doğuş Holding'de ücretlendirme politikası insan kaynakları bölümü tarafından yönetilmektedir. Bağımsız danışmanlık firmalarından alınan danışmanlık ve ücret araştırmaları sonuçlarına göre şirket politikaları oluşturulmaktadır. İşe girişlerde ücretlendirme kararı İcra Kurulu Başkanı ve ilgili yönetici onayıyla insan kaynakları bölümü tarafından verilmektedir. Ayrıca her yıl gerçekleştirilen çalışan memnuniyeti anketleri aracılığıyla da çalışanın ücret yönetimiyle ilgili görüşleri ve geri bildirimleri 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.

Doğuş Holding bünyesinde her yıl Ocak ayında ücret

ayarlamaları yapılmaktadır. Ocak ayında performansa dayalı ücret iyileştirmeleri ve terfileri gerçekleştirilmektedir. Kurumun finansal performansına ek olarak iş biriminin performansı da ücret politikalarında dikkate alınmaktadır. Her yılsonunda tüm çalışanların bireysel performansları bir üst yöneticisi tarafından değerlendirilmekte ve şirket karlılığına bağlı olarak performans primi ödemeleri yapılmaktadır.

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 Doğuş Holding adına, platformun eş başkanlarından olan Yönetim Kurulu Başkanımız Ferit Faik Şahenk imzalamıştır.

Doğuş 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..."

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.

Toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikle mücadele vermek için Dünya Ekonomik Forumu (DEF) çatısı altında oluşturulan ve Türkiye'de Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın himayesinde kurulan 'İşte Eşitlik Platformu' 2013 yılı başında çalışmalarına başlamıştır. Platform, iş hayatında erkekler lehine olan hâkim durumun, kadınların da iş hayatına giderek daha çok dâhil olmaları yönünde değişmesi, karar mekanizmalarında kadınların da etkin hale gelmesi, fırsat ve kaynaklardan eşit yararlanması amacıyla çalışmalarına devam etmektedir.

2013 yılında Doğu Holding Yönetim Kurulu Başkanı Ferit Şahenk ve Sabancı Holding Yönetim Kurulu Başkanı Güler Sabancı'nın eş başkanlığında faaliyet gösteren platformun çalışmalarını başlatmak üzere Ferit Şahenk ve Güler Sabancı, iş dünyası adına "İşte Eşitlik Bildirgesi"ni imzalamıştır.

İşte Eşitlik Platformu kapsamında iş hayatında cinsiyet eşitliği kavramının önemine dikkat çekmek amacıyla 2015 yılında mentorluk programı da başlatılmıştır. Bu programla Doğu Holding'de 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 Doğu'da İşte 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.

2016-2107 sürecinde gerçekleşen ve tüm Grup şirketlerini kapsayan ikinci projeye 55 mentor, 111 menti dâhil olmuştur. Proje sonunda 14 çalışmamız terfi ederken, 15 çalışmamız 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.

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, performans dayalı prim hakkı verilmektedir. Bunun yanı sıra yarı zamanlı veya tam zamanlı çalışan farkı gözetmeksizin tüm çalışanlara kişisel veya mesleki gelişim eğitim olanağı da sunulmaktadır. Üniversite öğrencisi olan stajyerlerini 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. Her geçen yıl çalışanlarımıza yurt içinde ve dışında daha 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 (tiyatro, fotoğraf), hobi kulüpleri (Anneler kulübü, kış sporları, yelken, koşu, bisiklet, Türk Sanat Müziği korosu ve müzik grubu çalışmaları) çalışanların yüksek katılımıyla devam etmektedir.

Zihin detoksu, yıkılan sunum tasarımları, finansçı olmayanlar için finans, tasarımsal düşünme, kaliteli yaşam için kontrol bende, HBX CORE, Koç Üniversitesi Çok Yönlü Yönetim Gelişim Programı gibi tüm çalışanların başvurusuna açık eğitimlerden oluşan katalog eğitimleri bulunmaktadır.

Ön koşul aranmaksızın isteyen her çalışan bire bir ya da grup İngilizce derslerine de katılabilmektedir. Bu eğitimlerin yanı sıra çalışanlarımıza taleplerine göre çeşitli mesleki gelişim ve yurt dışı eğitimleri de sağlanmaktadır.

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

PERFORMANS YÖNETİMİ

Doğuş Holding'de performans değerlendirmeleri insan kaynakları portalı üzerinden online yapılmaktadır. Her yıl Aralık ayında yapılan performans değerlendirme görüşmelerinde yöneticiler ekiplerindeki çalışanlarla bire bir görüşmeler gerçekleştirerek 5'li ölçek üzerinden çalışanların yıllık performans notlarını belirlemektedir. Çalışanlar, performans notuyla doğru orantılı olarak yılda bir kez olmak üzere performans primi almaya hak kazanmaktadır.

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 liderlik gelişim programlarına dâhil edilmektedir. İnsan Kaynakları Birimi her yıl, yaptığı geliştirmeler ve güncellemeler doğrultusunda sistemi iyileştirmektedir. Bu sistem iyileştirmelerinden sonra ve her performans dönemi başında (hedef belirlemeden önce ve değerlendirme dönemi öncesinde) İnsan Kaynakları birimi, tüm çalışanlara performans sisteminin detaylarını, sürecin işleyişini, performans görüşmelerinde dikkat edilmesi gereken noktaları düzenlediği eğitimlerle aktarmaktadır. Eğitimler, tüm çalışanlarla hem kitapçık hem de sanal ortamda dosya olarak paylaşılan performans ve değerler rehberi aracılığıyla pekiştirilmektedir.

ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ

Doğuş Holding 2014 yılından bu yana Great Place To Work Türkiye (Türkiye'nin En İyi İşverenleri) araştırmasına katılım sağlanmaktadır. Doğuş Holding 3 yıl üst üste en iyi işveren ödülü almaya hak kazanmıştır. Great Place To Work tarafından anket online olarak tüm çalışanlara gönderilmekte ve e-posta adresi bulunmayan çalışanlara kâğıt üzerinde anket uygulanmaktadır. Bu anket kapsamında 63 kapalı uçlu, 3 açık uçlu soruyla çalışanların yönetim, yaptıkları iş, işyeri ve diğer çalışanlar arasındaki 3 ana ilişki ölçülmektedir. Culture Audit İşyeri Kültürü Analizi, işyeri kültürünü analiz ederken, işverenin bakış açısını da görmeye yardımcı olmaktadır. Danışmanlar, işyeri kültürünü oluşturan 9 alanda (işe alım, ilham verme, bilgilendirme, dinleme, takdir etme, geliştirme, önemseme, kutlama ve takım ruhu, paylaşım) şirketi derinlemesine analiz etmektedir.

DO'LU HAYAT ÇALIŞAN İLETİŞİM PLATFORMU

Do'lu Hayat, tüm Doğuş Grubu çalışanlarının yararlandığı bir iletişim platformudur. İnteraktif bir platform olan Do'lu Hayat hem şirket çalışanlarına özel avantajlar sunmakta hem de çalışanların fikir ve görüşlerini birbirleriyle paylaşmaları ve üst yönetime iletebilmeleri için uygun bir ortam sağlamaktadır. Grupla ilgili haberler ve gelişmeler önce çalışanların haberdar olması amacıyla platformda yayımlanmaktadır.

Gönüllülük projeleri ve hobi kulüpleriyle ilgili süreçler de intranet üzerinden yürütülmektedir. Gönüllülük projeleri, yeni kurulan hobi kulüplerinin duyuruları, kulüplerin etkinlik takvimleri grubun intraneti olan Do'lu Hayat üzerinden yapılmaktadır.

DO blog aracılığıyla farklı alanlarda ilgisi ya da uzmanlığı olan çalışanlar yazdıkları yazılarla deneyim paylaşımında bulunmaktadırlar. Do'lu Do'lu Sohbetler çerçevesinde alanında uzman Doğuş çalışanları tüm Holding çalışanlarına seminer düzenlerken, kitap yazar çalışanlar için kitap günü sohbetleri gerçekleştirilmektedir.

DO'lu Hayat altında ufak yarışmalarla çekiliş, hediye gibi etkinlikler de düzenlenmektedir.

Holding çalışanlarına yönelik sağlık, psikoloji, ebeveynlik gibi konusunda uzman kişiler tarafından verilen seminerler ve çalışanlara özel indirimli diyetisyen hizmeti sağlanması gibi olanaklar sunulmaktadır.

Aynı zamanda Do'lu Hayat'ta iç ilan sistemi bulunmaktadır. Doğuş Grubu'nda açık pozisyonlar için öncelikli olarak grup içi adaylar değerlendirilmektedir. Bu nedenle açık pozisyonlar önce grup içerisinde duyurulmaktadır. Çalışanlarımız kendi başvurularının yanı sıra ilgili ilanlara arkadaşlarını da önerebilmektedirler.

DOĞUŞ HOLDİNG ANNE-BEBEK POLİTİKASI

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. 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 Florance Nightingale gibi sağlık kurumlarıyla gerçekleştirilen kurumsal anlaşmalar sonucunda çalışanlar, indirimli hizmetlerden de faydalanmaktadır.

Ayrıca iş 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 vermektense yola çıkan Parentology felsefesi eğitim kataloğunda yer alan ve ebeveynlerin bilinç ve farkındalıklarını yükseltmek amacıyla düzenlenen programlardan biridir. Örneğin 2017 yılında; Okullar açılırken velileri neler bekliyor? 3-5 yaş grubu çocuklarla nasıl iletişim kurulmalı? başlıklarında seminerler düzenlenmiştir.

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

AİLE İÇİ ŞİDDET

TÜSİAD ile Sabancı Üniversitesi tarafından yürütülen, "kadına yönelik aile içi şiddetle mücadele ile ilgili işyerlerinde politika geliştirme" çalışmalarına katılarak Doğuş Holding işyerinde aile içi 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 yılında bilinçlendirme ve bilgilendirme çalışmaları devam etmiştir. Holding çalışanları için şiddete maruz kalıp kalmadıklarını anlamak amaçlı bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir.

Çalışmaların geliştirilmesi kapsamında bir destek telefon hattı kurulması çalışmalarına başlanmıştır. Şiddete maruz kalan kadın çalışanlarımızın arayarak destek alabileceği hat 2018 yılında devreye girmiştir. Yine 2017 sonu itibarıyla "dilde eşitlik" eğitimi tüm çalışanlar için zorunlu hale getirilmiştir.


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 eklenmesi konusunda çalışmalar yürütülmektedir.

KADININ GÜÇLENDİRİLMESİ

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 Kadınının Güçlendirilmesi Prensipleri'ne (Women's Empowerment Principles) 2016 yılında imza atmıştır.

Birleşmiş Milletler (BM) Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) ve BM Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadınının Güçlenmesi Birimi (UNWomen) ortaklığında oluşturulan Kadınının Güçlendirilmesi Prensipleri (WEP) 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 işbirlikleri aracılığıyla eşitliğin teşvik edilmesi gibi taahhütler yer almaktadır.



**Çevre, iş
Sağlığı ve iş
Güvenliği**



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

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

AKILLI BİNA YÖNETİMİ

Doğuş 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. Su tüketimini azaltmak amacıyla ortak alanlarda kullanılan muslukların standart ayarlarında 2015 yılında düzenlemeler yapılmıştır. Aynı şekilde tüm binadaki elektrik sistemi de sensörlü olarak kurgulanmıştır.

Binanın fuaye alanında bulunan halojen aydınlatmalar, led aydınlatmaya çevrilerek elektrikte yılda %55 tasarruf sağlanmıştır.

Doğuş Holding'in 2018 yılı hedefleri arasında holding binasındaki tüm muslukların pilden adaptöre dönüştürülmesi bulunmaktadır.

ARAÇ FİLOSU YÖNETİMİ

Doğuş 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 Doğuş 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. Doğuş Grubu'nda %90 dizel araçlarla hizmet verilmektedir ve yakıt tüketimi düşük tutulmaktadır. Yakıt tüketimi ve araç kullanımı konusunda da sürücülere bilinçlendirme eğitimleri verilmektedir.

ATIK YÖNETİMİ

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

- 200 kg hurda (kablo, metal parçalar, ahşap malzeme) malzemesi sosyal sorumluluk kapsamında Altınokta Körler Derneği'ne verilmiştir.
- İstanbul Büyükşehir Belediyesi Çevre Koruma ve Kontrol Daire Başkanlığı Atık Yönetimi Müdürlüğü tarafından ayda 1 binamızdaki tıbbi atıklar alınmaktadır.

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. (Bkn: Sayfa 24)

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Doğuş Holding olarak iş sağlığı ve güvenliğinin 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 hem iş sağlığı güvenliği konusunda güncelleme yaparken, evrak kontrolü de gerçekleştirilmektedir.

ÇEVRE, İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

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. Rapor sonucunda %89 iyileştirme yapılmıştır. Örneğin; binada bulunan tüm elektrik odaları ve şaft kablo-boru geçişlerine, en az 2 saat yangına dayanıklı malzeme uygulaması yapılmıştır.

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 yılı başında yazılımın aktif kullanılmaya başlanması hedeflenmektedir.

İSG FARKINDALIK ÇALIŞMALARI

2017 yılında "Ramak Kala" bildirim kutuları ile tehlikeli bir durum oluştuğunda bildirim yapılması sağlanmıştır. 2017 yılında olumsuz bir bildirim ile karşılaşmamıştır.

Çalışanların İSG farkındalıklarını artırmak amacı ile bina içi bilgilendirme ekranlarında "Kemerinizi takın.", "Yangın tüpünün nerede olduğunu biliyor musun?", "Yangın merdivenleri nerede?" gibi görsel hatırlatma çalışmaları gerçekleştirilmektedir.

2017 yılında Yangın ve Acil Durum Ekipman Dolaplarının kapaklarının güvenlik filmli ve temperli cama dönüştürülerek farkındalık yaratılmak amaçlanmıştır.

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

2017 yılı içerisinde 435 kişiden 388 kişi eğitim almıştır. %89'u eğitimleri tamamlanmıştır.

Ayrıca her yıl düzenli olarak en az yılda 1 defa olmak üzere tatbikat yapılmaktadır. 2017 Mayıs ayında Akut ile birlikte acil durum tatbikatı yapılmıştır. Tatbikat deprem senaryosu üzerinde kurulmuştur. Senaryo içinde yaralanma

kaza, yangın senaryoları devreye sokulmuş ve acil durum ekipleri olaya dâhil edilmiştir. Tatbikat sonrasında binada bulunan personellere bilgilendirme sunumu yapılmıştır. Tatbikat sonrası iyileştirme olarak acil durum yöneticileri ekibi kurulmuş ve bu ekiplere 2018'de eğitim verilmesi planlanmıştır.

Araç tahsis edilen makam şoförleri dâhil 20 personele "İleri sürüş eğitimi" verilmiştir.

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 ivedikle bilgilendirme yapılmak üzere sistem bulunmaktadır.

Aydınlatma, yangın sistemleri, su vb. tüm sistemler otomasyon ile takip edilmektedir.



Tedarik Zinciri Yönetimi



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

TEDARİKÇİ GELİŞTİRME ÇALIŞMALARI

2017 itibarıyla Doğuş Holding tedarik zincirinde 286 onaylı tedarikçi bulunmaktadır.

Doğuş Holding'de 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. 2017 yılında bu kapsamda tedarikçilerin %40'ı denetlenmiştir. Tedarikçilere her yıl memnuniyet anketi de uygulanmaktadır.

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 ARGE çalışmalarına destek sağlanmakla birlikte çalışanlara hijyenik ve güvenli bir ortamda çalışma imkanı sağlanmaktadır.

ORTAK SATIN ALMA PLATFORMU

2017 yılında, Doğuş Holding, Doğuş Grubu şirketleriyle ortak satın alma platformu oluşturmuştur. Bu platformun amacı, grup şirketleriyle benzer ya da aynı alandaki ürün ve hizmet alımlarında ortak hareket edebilmektir. 2017 yılında yapılan tüm ortak ihalelerde Doğuş Holding tarafından komisyon başkanları ve üyeleri oluşturularak görevlendirmeler yapılmıştır. Yemek, temizlik, damacana su, personel taşımacılığı, cep telefonu-bilgisayar alımı, hijyen denetimi vb. alanlarda tamamlanan ortak ihaleler sonrasında %9 tasarruf sağlanmıştır.

2018 yılında satın alma platformunun bir yazılım üzerinden yapılandırılarak geliştirilmesi planlanmaktadır.

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.

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 gerçekleştirilmektedir. 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.

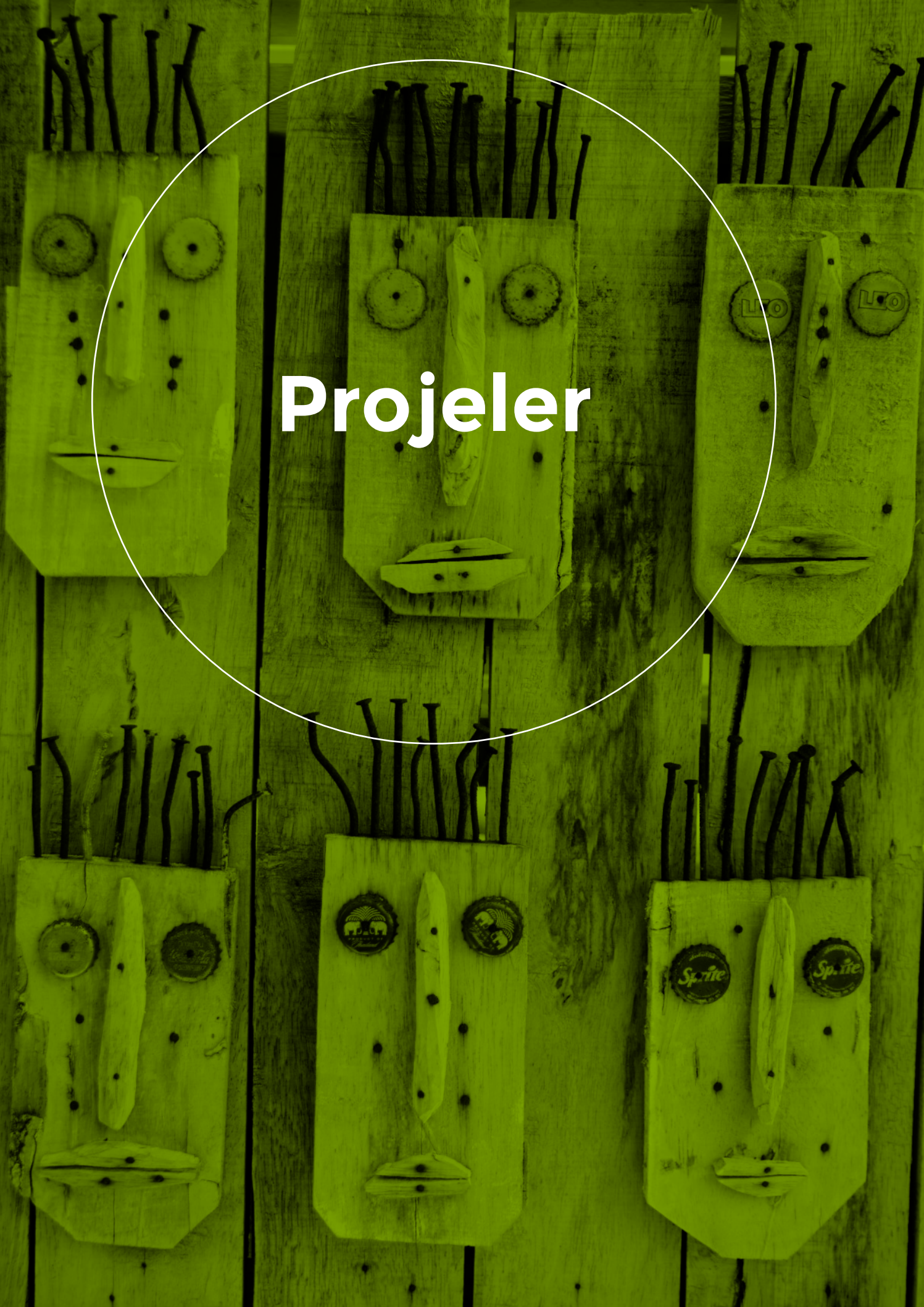
Doğuş Holding tarafından düzenlenen disiplin yönetmeliği gereğince:

"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 2018 sonuna kadar tamamlanması hedeflenmektedir.

Projeler





SOSYAL SORUMLULUK PROJELERİ

Çocuklara İyi Bir Gelecek

Oyunda Kal

Oyunda Kal projesiyle gençleri basketbol oynamaya veya diğer sporlarla ilgilenmeye teşvik ederek onların zararlı alışkanlıklardan ve anti sosyal davranışlardan uzaklaştırılmasını hedeflenmektedir. 2014 yılından beri, yurt içi ve yurt dışında 35 farklı şehirde toplam 58 basketbol sahası yenilenecek toplamda 80.000 çocuğa ulaşılmıştır. 2016 yılında EuroLeague One Team sponsorluğu kapsamında beden eğitimi öğretmenleri için hazırlanan eğitim programı dâhilinde 5 okulda, 10 öğretmene 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, Psikolojik Danışmanlığını Dr. Erdal Atabek'in üstlendiği orkestra bünyesinde, Türkiye'nin farklı konservatuvarlarında eğitim gören 800'ü aşkın çocuk bir araya gelmiştir. Orkestra kuruluşundan bu yana yurt içi ve yurt dışında gerçekleştirilen 71 konserle 100.000'den fazla izleyiciye ulaşılmıştır.

3 Kumbara

Doğuş Holding, 2012 yılından beri çocuklara finansal okuryazarlık eğitimi sağlamaktadır; istek, ihtiyaç, tasarruf, birikim, gelir ve gider gibi kavramları öğretmekle tasarruf bilincini küçük yaşta kazandırmayı hedeflemektedir. Bugüne kadar, 81 ilde 3.200 okul, 500 bini aşkın öğrenci, 16.000'i aşkın öğretmene ulaşırlarken, MEB iş birliği ile 750 öğretmene eğitim verilmiştir.

Tarihe İyi Bir Gelecek

Göbeklitepe

Doğuş 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 Doğuş 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 işbirliği 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 Doğuş Grubu tarafından Göbeklitepe'ye 20 milyon USD'den daha fazla yatırım yapılacağı tahmin ediliyor. 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 shuttle araçların temini de bulunmaktadır.

Doğuş Grubu'nun yaptığı tüm çalışmalar Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından oluşturulan Bilim Kurulu'nun izni ve yönlendirmesi ile gerçekleştirilmektedir.

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.

Spora İyi Bir Gelecek

Rüzgârın Çocukları

Türkiye'yi sporun her dalında başarıyla temsil edecek, yüksek standartlarda sporcuların yetişmesini önemseyen Doğuş Holding, Türkiye Yelken Federasyonu'nun hayata geçirdiği yelken olimpiik takım sporcularından oluşan "Rüzgârın Çocukları" projesini 2016 yılından beri desteklemektedir.

Fenerbahçe Doğuş Basketbol Takımı

Doğuş Holding, Türk sporunu ve basketbolunu uluslararası arenada başarı ile temsil eden Fenerbahçe Doğuş'u Türkiye ve Avrupa Lig'lerinde yeni başarı hikayeleri yaratması için desteklemektedir.

Fenerbahçe Doğuş Yelken

Doğuş Holding, Türk yelkenciliğini ve yelken sporcularını uluslararası başarılar kazanmaları hedefi ile desteklemek; Türkiye Yelken Federasyonu sponsorluğu ile birlikte Fenerbahçe Spor Kulübü Yelken Şubesi'nin de ana sponsorluğunu üstlenmektedir.

Darüşşafaka Basketbol Takımı

Türkiye'nin en köklü ve saygın eğitim kurumu olan Darüşşafaka'nın bünyesinde yer alan Darüşşafaka Basketbol

Takımı'nı Türkiye ve Avrupa liglerinde başarı hikayeleri yaratmak için desteklemek, Türk Basketbolu'nu «fair play» çerçevesine odaklanarak geliştirmek hedeflenmektedir.

Sanata İyi Bir Gelecek

Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası

Doğuş Holding Kasım 2007'den beri kesintisiz 10 yıldır, T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı iş birliği ile "Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası'nın ana sponsorluğunu sürdürmektedir. Sponsorluk kapsamında 2009-2016 yılları arasında gerçekleştirilen "CSO ile Kampüste Senfonik Akşamlar" projesiyle, Anadolu'daki devlet üniversitelerinde okuyan gençler ve bölge halkı CSO ile buluşmuştur. Klasik müzik, 28 ilde 30.000'i aşkın kişiye ulaşmıştır.

Bodrum Müzik Festivali

2005 yılında Doğuş Grubu'nun kurucu destekçiliğiyle hayata geçirilen ve bir marinateda düzenlenen ilk ve tek klasik müzik festivali olan projede, bugüne kadar 230.000'den fazla müziksever, 127 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.

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. Bu karşılaşma alanları hem izleyiciler için hem de üretimlerini paylaşmak isteyen genç sanatçılar için bir buluşma noktası oluyor.

"Sanata Bi Yer" platformunda web sitesine kayıtlı 1.000'i aşkın üye ve 4.000'den fazla çalışma bulunuyor. Her geçen yıl büyümeye devam eden bu aileden 300 öğrencinin, 700'ü aşkın çalışması Doğuş Grubu'na bağlı restaurant, showroom ve festival alanlarında sergilenirken 80'i aşkın çalışma ise bu yolculukları sonucunda yeni evlerine ulaştı.

Ara Güler Arşiv ve Araştırma Merkezi ve Ara Güler Müzesi

Doğuş Holding, "Doğuştan İyi Bir Gelecek Doğuş ile Gelecek" vizyonuyla Türkiye'de kültür ve sanatın gelişiminin en önemli destekçilerinden biri olmak hedefi doğrultusunda, 2016 yılında fotoğraf sanatının duayenlerinden Ara Güler ile önemli bir iş birliğine imza atmıştır. Bu iş birliği kapsamında, Ara Güler'in sanatını, sanatçı kimliğini ve sanat hayatını yansıtan tüm eserleri ve birikimlerinin sergileneceği Türkiye'nin ilk uluslararası niteliğe sahip fotoğraf müzesi için hazırlık çalışmaları yürütülmüştür.

Ara Güler arşivinin bir bütün olarak korunması ve gelecek nesillere aktarılması hedefiyle 2017 yılı içinde Ara Güler Arşiv ve Araştırma Merkezi kurulmuştur. 2018 yılı ikinci yarısında Ara Güler'in sanatını, sanatçı kimliğini ve hayatını yansıtan tüm eser ve birikimlerin sergileneceği Ara Güler Müzesi'nin izleyicisi ile buluşması hedeflenmektedir.

Projenin ikinci aşamasında Galatasaray'daki Güler Apartmanı'ndaki bölümün hayata geçirilmesi çalışmaları gerçekleştirilecektir. Galatasaray'daki müze, tarihi bir ev ile çağdaş sergilemelere ve aktivitelere imkân verecek bir sanatçı müzesi olarak tasarlanmaktadır. bomontiada'daki müze ise fotoğraf sanatını özendirici, destekleyici, gençlerle, sanatçılarla işbirliği içerisinde bir sanat alanı olacaktır.

Kadınlara İyi Bir Gelecek

DOKU

Kadınlara İyi Bir Gelecek sunma amacıyla 2015 yılında başlatılan DOKU platformu, kadınların el emeği göz nuru ile hazırladıkları ürünlerini, Doğuş Grubu'nun yatırımlarının bulunduğu bölgelerde üretip geniş kitlelerle buluşturma imkânı sağlamaktadır.

DOKU ile kadınlar emeklerini kitlelerle buluşturmanın yanı sıra üretim tüketim dengesini daha bilinçli bir şekilde sağlamak, ekonomiden kültür sanata kadar her alanda bilgili ve yenilikçi bir toplum olmak amacıyla tasarlanan "Uygulamalı Eğitim Atölyeleri"ne de katılmaktadırlar. DOKU platformu kapsamında bugüne kadar 600'den fazla kadına ulaşıp, kişisel gelişim ve mesleki eğitim imkânı sağlanmıştır. Platform kapsamında 60.000'den fazla tekstil ürünü ve 70.000 kg'dan fazla gıda ürünü üretilip toplamda 1 milyon TL üzerinde gelir elde edilmiştir.

Gençlere İyi Bir Gelecek

Bugün Günlerden Yarın

Doğuş Holding "Bugün Günlerden Yarın" projesiyle üniversiteli gençleri kendi başarı hikâyelerini yazmaya teşvik etmekte ve kariyer planlarını yapmalarına destek olmaktadır. Bugüne kadar 27 üniversite ziyaretinde, 20.000'den fazla öğrenciye erişim sağlanmıştır. 61 öğrenciye staj imkânı ve 7 öğrenciye kadro imkânı yaratılmıştır.

Topluma İyi Bir Gelecek

Ayhan Şahenk Vakfı

Ayhan Şahenk Vakfı, Doğuş Şirketler Grubu Başkanı merhum Ayhan Şahenk tarafından, topluma yaptığı hizmetleri kurumsallaştırmak ve devamlılığını sağlamak amacıyla 1992 yılında kurulmuştur. 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'nın kuruluş amaçlarından biri de, doğal zenginliklerin korunması, geliştirilmesi ve gelecek kuşaklara sağlıklı bir çevre bırakılması için çalışmalar gerçekleştirmektir. Bu çerçevede yanarak yok olan ormanların tekrar kazanılması ve erozyon, maden çıkarma vb. nedenlerle çoraklaşan alanların yeşertilmesi için hayata geçirilen "Ayhan Şahenk Sevgi Ormanları Projesi" çalışmaları arasında önemli bir yer tutmaktadır.

Bu proje çerçevesinde yurdun değişik bölgelerinde oluşturulan "Ayhan Şahenk Sevgi Ormanları"nda 570 bin fidan toprakla buluşturulmuş, bakımları üstlenilmiştir.

Bunun dışında Vakıf, Doğuş Holding ve İştiraklerinde tüketilen kâğıtların toplanması ve geri dönüştürülmesi kapsamında da destek vermektedir.

BAĞIŞLAR

Altı Nokta Körler Derneği, Sarıyer Belediyesi, Hilye-i Şerif Sergisi, Sempozyum ve Ödül Töreni, Koç Üniversitesi Anadolu Bursiyerleri Programı, SALT Ferit F. Şahenk Salonu gibi sivil toplum kuruluşlarına 2017 yılı içerisinde toplam 1,3 milyon TL tutarında bağış yapılmıştır.

ÇALIŞAN GÖNÜLLÜLÜK PROJELERİ

Bizden Bize

Doğuş Holding 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 bir özel yetenek ile ilgili bir ihtiyacı olduğundan destek olmaktır. İlk olarak Holding, ardından grup şirketlerinin başta bulunduğu fonun en önemli özelliği çalışanlara da bağış olanağı sunmasıdır. Diğer yandan Holding'de yapılan sosyal etkinliklerden elde edilen gelirler de fona bağışlanmaktadır (hobi kulüplerinin gerçekleştirdiği gösteri ya da koşu kulübü üyelerinin katıldığı bağış koşuları vb.)

Doğuş Holding 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 fonan karşılanmaktadır.

2016 yılında 3 Sağlık, 12 Eğitim olmak üzere toplam 15 yardım gerçekleştirilmiştir. 2017 yılında ise 9 Sağlık, 26 Eğitim, 1 Özel Yetenek Gelişimi, 2 Afet olmak üzere toplam 38 yardım yapılmıştır.

Do Gönüllüleri

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

İhtiyaç sahibi okulların ihtiyaçları olan eğitim araç gereçlerinin toplanması, okul sınıf ve binalarının düzenlenmesi/boyanması, Otizmli çocuklar için renkleri geri getir projesi (eski, kırık pastel boyaları yeniden üretmeyi hedefleyen proje), hayvan barınakları ziyaret edilmesi, hayvanların ihtiyaç olan mamaların temin edilmesi, şu ana kadar gerçekleştirilen projelerden birkaçıdır.

INVENDO

Kurum içi giriŐimcilik konusunu çok önemseyen Doğuş Grubu, grup içerisinde inovasyonu ve yaratıcı fikirlerin/projelerin gelişimini desteklemek, çalışanların giriŐimcilik kasını geliştirmek amacıyla 2016 yılında iNVENDO Kurumsal GiriŐimcilik Programı'nı baŐlatmıŐtır..

iNVENDO'nun 1. döneminde 3 proje, 2. dönemde ise 4 proje seçici kurul tarafından yatırım yapılabilir olarak deĐerlendirilmiŐtir.

2017 yılında bu projelerin daha hızlı hareket etmelerini ve bürokratik iŐlemlerinin kolaylıkla yürümesini sağlamak amacıyla Doğuş Holding iŐtiraki olarak Doğuş Yeni Girişimler ve Projeleri A.Ő. isimli bir Şirket kurulmuştur. Hem seçilen kurum içi projeler hem de Doğuş Grubu'na fayda sağlayacak kurum dışı girişimler Şirket aracılığıyla takip edilmektedir.

iNVENDO 1. dönem projelerinden StokArtı'nın inşaat sektöründe fazla ve kullanılmıŐ yedek parça, inşaat malzemesi ve ekipman stokları için kurduğu online pazar yeri platformuna 90 Şirket kayıt olmuŐ ve 7.000 adet ürün satıŐ için listelenmiŐtir. StokArtı, Şirket bünyesinde fatura kesmeye başlamıştır.

2. dönemde seçilen 4 projenin ise inkübasyon süreçleri devam etmektedir. Bu projeler; Aktivido (Adrenalin ve deneyim odaklı aktiviteler için pazar yeri), GiftBuddy (Hediye alınacak kiŐinin dijital ayak izleri kullanılarak hediye nerisi yapan online platform), HerkesFit (Kişisel antrenör ile uzaktan spor eğitimi ve beslenme programı desteği veren online platform), Tividenal (TV programlarında gösterilen kıyafet ve diğer ürünlerin satıŐını gerçekleŐtiren online platform).

iNVENDO 3. döneminin 2018 yılı ikinci yarısında aılması planlanmaktadır. Daha ilerisi için ise Grup alıŐanlarının tüm yıl boyunca baŐvurabilecekleri açık bir program olması hedeflenmektedir. Ayrıca Grup Şirketlerinin inovasyon ihtiyaçlarına yönelik dikey iNVENDO programları da aılması planlar arasında yer almaktadır.

Performans Verileri



ÇALIŞANLAR

	2016	2017
Toplam Çalışan Sayısı		
Toplam Kadın Çalışan Sayısı	99	86
Toplam Erkek Çalışan Sayısı	109	100
Kadın Yönetici Sayısı	21	18
Doğum Sonrası İşe Dönüş Oranı	%100	%100
Çalışan Yaş Ortalaması	36	37
Çalışan Sirkülasyonu	%9,95	%10,20
Kadın/Erkek Maaş Oranı	%88	%92
Yeni İşe Alım Sayısı	25	10
Yeni İşe Alınan Kadın Sayısı	11	3
Toplam Terfi Eden Kişi Sayısı	10	6
Terfi Eden Kadın Sayısı	8	4
Eğitim (Adam/Saat)	%36,8	%48,8
Çalışan Memnuniyeti	%74	%75
Performans Yönetimi Uygulanan Çalışan Sayısı	167	147
Performans Yönetimi Uygulanan Çalışan Sayısının Toplam Çalışan Sayısına Oranı	%80	%79

ÇEVRE

2017 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
	2.024,39	1.073,50	693,44	720,49	598,42	478,86	280,02	728,04473	504,66022	502,77246	627,99364	633,65691
	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL
	2.960,21	1.588,23	1.020,65	1.055,89	869,00	690,29	397,69	1.025,05	713,57	721,75	909,27	928,15
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
	144.973,95	130.177,04	131.293,33	105.836,25	90.490,89	85.997,08	95.447,10	89.639,02	83.760,60	98.786,84	112.279,98	113.370,21
	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL
	53.338,80	47.371,71	47.824,68	38.263,18	32.293,94	30.808,33	35.533,76	32.910,36	31.122,94	36.558,17	41.756,52	42.225,48
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
	551,1432836	474,46	463,13	508,44	502,14	648,76	563,18067	692,17736	623,58887	643,09569	533,60582	364,33699
	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL
	4.148,54	5.192,59	5.188,81	5.745,70	5.728,71	7.496,91	6.534,15	8.005,98	7.228,22	7.486,84	6.254,77	4.355,68
ATIK YAĞ	kg	Kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg
	100	50	160	40	100	70	70	50	0	100	100	180
ATIK ÇÖP	kg	Kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg
	3.905	3.785	4.183	3.999	4.146	4.062	4.147	3.481	3.771	4.571	4.310	4.249
ATIK KAĞIT	kg	Kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg
	1650	1500	1800	1.550	1200	2010	550			1000	1100	1700

BM KÜRESEL İLKELER SÖZLEŞMESİ İLKELERİ PERFORMANS BİLGİLERİNİN RAPORDAKİ YERİ**İnsan Hakları****İlke 1:** İş dünyası, ilan edilmiő insan haklarını desteklemeli ve haklara saygı duymalı.

Sosyal Sorumluluk Anlayiőımız	08
Çalışanlar (İş Etiği)	11
Tedarik Zinciri Yönetimi	19

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

Sosyal Sorumluluk Anlayiőımız	08
Çalışanlar (İş Etiği)	11
Tedarik Zinciri Yönetimi	19

Çalışma Standartları**İlke 3:** İş dünyası, çalışanların sendikalaőma 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 çalıőtırılmasına son verilmeli.

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

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

İşte Eşitlik Platformu	11
Kadının Güçlendirilmesi	14

Çevre**İlke 7:** İş dünyası, çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaőımları desteklemeli.

İcra Kurulu Başkanı Mesajı	01
Çevre	16
Tedarik Zinciri Yönetimi	19-20

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

İcra Kurulu Başkanı Mesajı	01
Çevre	16
Tedarik Zinciri Yönetimi	19-20

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	19-20

Doğuş Holding

Ece GÜngördü

Kurumsal İletişim Müdürü

T: +90 (212) 335 95 50

e-mail: egungordu@dogusgrubu.com.tr

Doğuş Grubu Merkez Ofis

Doğuş Holding A.Ő. Maslak Ayazağa Cad. No:2

Sarıyer / İstanbul

T: +90 (212) 335 32 32

Fax: +90 (212) 335 30 90

www.dogusgrubu.com.tr

İçerik ve Tasarım

FM Data İletişim

www.datailetisim.com