

2020 GLOBAL COMPACT İLERLEME RAPORU

Doğuş'tan İyi Bir Gelecek,
Doğuş ile Gelecek

İÇİNDEKİLER

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

YÖNETİM KURULU BAŞKANI MESAJI



Değerli Paydaşlarımız,

Bir yılı aşkın süreyi küresel çapta pek çok farklı alanda türbülansa neden olan bir salgının gölgesinde geçirdik. Son dönemde umut veren gelişmeler yaşansa da bugün COVID-19 salgınının etkileri devam ediyor. Dünya için bir uyarı niteliğinde olan pandemi, hepimize sürdürülebilir bir dünya için yaşamın, yaşamın devamlılığı için de insanın değişmesi gerektiğini öğretti.

Doğuş Grubu olarak, 300'ün üzerinde şirketimiz ve 19 bin dinamik insan kaynağımız ile otomotiv; inşaat; medya; yeme-içme, turizm & perakende; gayrimenkul ve enerji olmak üzere altı ana sektörde hizmet veriyoruz. Kurulduğumuz 1951 yılından bugüne, şirketlerimiz ve grup seviyesinde, farklı boyutlarıyla yürütülen sürdürülebilirlik konusunu ana konularımızdan biri olarak yaşam ve iş yapma tarzımız haline dönüştürecek daha somut adımlarla uygulamaya aldık. Öncelikli amacımız gelecek nesillere karşı sorumluluk bilinciyle davranmak. Bu amaçla hem bireysel hem de kurumsal anlamda sosyal, çevresel ve finansal sürdürülebilirliğimizi gözeten bir yaklaşım benimsiyoruz. Bu anlamda da bizim için sürdürülebilirlik, bugünün kaynaklarıyla memleketimize hizmet ederken, gelecek kuşaklara da iyi bir gelecek bırakma hedefiyle çalışanlarını, müşteri ve misafirlerini, iş ortaklarını, yatırımcıları ve toplumu önceliklendirmek üzerine kuruludur.

İçinde bulunduğumuz pandemi süresince gündemimizin ilk sırasına yerleşen sürdürülebilirlik konusundaki çalışmalarımızı artık tüm şirketlerimizle daha yakından takip ediyor ve belirlediğimiz öncelikli konulara yönelik hızla aksiyon almak üzere omuz omuza çalışıyoruz. Misafir ve yatırımcı deneyimlerimizden, tedarikçi ve bayilerimizdeki sosyal koşullara, itibar yönetiminden inovasyon kültürüne kadar tüm konuları kapsayan bütünsel bir yaklaşımla sürdürülebilirlik hareketimize hız verdik.

Doğuş Grubu olarak çalışmalarımızı yürütürken, insanların hayatına dokunmayı, gelecek kuşaklara daha iyi bir dünya bırakmayı amaçlıyoruz. Çeşitliliği, kapsayıcılığı, eşitliği her zaman ana ilkelerimiz olarak görüyoruz. Bu kapsamda, çevresel farkındalık yaratacak çalışmalarımızı önceliklendiriyoruz. Kaynaklarımızı doğru kullanmak ve Grubumuzda verimlilik bilincini artırmak üzere "Değerlendir İyileştir Dönüştür" isimli kurum içi sürdürülebilirlik platformunu yaygınlaştırmayı hedefliyoruz. Otellerimiz ve restoranlarımızla yerel üreticiyi desteklemek ve geri dönüşüm odaklı kullanımı yaygınlaştırma konularında çalışmalarımız devam ediyor. Ekolojik çevre ve insan sağlığı için önemli bir tehdit oluşturan plastik atıkların azaltılması için başlattığımız "Plastiksiz Yaşa" platformu ile de gerek dış paydaşları gerekse şirket çalışanlarımızı bilinçlendirmek üzere çalışmalar yürütüyoruz.

Grubumuzun genlerine işlemiş olan, kurucumuz merhum Ayhan Şahenk'in "memlekete hizmet" anlayışını "Doğuştan İyi Bir Gelecek, Doğuş ile Gelecek" çatısı altında büyük bir gayret ve şevk ile sürdürüyoruz. 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. Hedefimiz büyük; gelecek nesillere karşı sorumluluğunun bilincinde, odaklı ve sürdürülebilirliğe bütünsel yaklaşabilen bir Grup olma yolundaki çalışmalarımızı genişleterek sürdürüleceğiz.

Birleşmiş Milletler'in "Küresel İlkeler Sözleşmesi"ni oluşturan ilkeler Doğuş Grubu'nun vizyonu ve değerleriyle örtüşen, taviz vermediğimiz konulardır. Grup şirketlerimiz, faaliyet

gösterdikleri tüm ülkelerin yasal sorumluluklarını yerine getirmenin yanı sıra Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları başta olmak üzere küresel ölçekteki prensiplerin takipçisi ve uygulayıcısıdır. Doğu Otomotiv, 2010 yılında imzaladığı Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin ilke ve hedefleri doğrultusunda Türkiye'de ilk defa iklim değişikliğini finansal bir risk olarak kabul eden ve bunu politikalarıyla kamuya beyan eden şirketler arasında yer almıştır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği de Grubumuzun çalışmalarının merkezinde olan konulardan biridir. Kadınların ülkemiz ekonomisinde daha aktif rol alarak istihdamda güçlenmesini sağlamak sorumluluklarımız arasındadır. Bu kapsamda İşte Eşitlik Platformu kurucuları arasında yer alan Grubumuz, 2016 yılından bu yana BM Kadının Güçlenmesi Prensipleri'nin (WEPS) imzacıları arasındadır.

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin İnsan Hakları, Çalışma Standartları, Çevre ve Yolsuzlukla Mücadele başlıklarında ortaya koyduğu 10 ilke ve Birleşmiş Milletler üyesi ülkeler tarafından 2030 sonuna kadar ulaşılması amaçlanan hedefleri içeren bir evrensel eylem çağrısı olan 17 Sürdürülebilir Kalkınma Amacı doğrultusunda son bir yıllık performansımızı ilerleme raporumuzla görüşlerinize sunmaktayız.

Önümüzdeki dönemde de faaliyetlerimizi Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi ve Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları çerçevesinde kararlılıkla sürdürmeyi taahhüt ediyoruz.

Sürdürülebilirlik yolculuğumuzda bizlere destek olan ve eşlik eden tüm paydaşlarımıza teşekkürlerimi sunuyorum.

FERİT ŞAHENK

Yönetim Kurulu Başkanı ve CEO



**Doğuş
Grubu
Hakkında**



KURUMSAL PROFİL

DOĞUŞ GRUBU, 300'ÜN ÜZERİNDEKİ ŞİRKETİ VE 19 BİN ÇALIŞANIYLA MÜŞTERİLERİNE ÜSTÜN TEKNOLOJİ, YÜKSEK MARKA KALİTESİ VE DİNAMİK BİR İNSAN KAYNAĞI İLE HİZMET VERMEKTEDİR.

Modern hayatı şekillendiren yeni keşiflerin öncülüğünü üstlenerek daha iyi bir yaşamın standartlarını oluşturmak için çalışan Doğuş Grubu, 1951 yılında kurulmuştur. Müşterilerinin yanı sıra çalışanları, iş ortakları ve hatta rakipleri için bir tutkuya dönüşecek, sınıfının en iyisi yaşam tarzı markalarını bünyesinde barındıran Doğuş, çalıştığı alanlarda küresel bir oyuncu olma hedefiyle çalışmalarına devam etmektedir. Otomotiv; inşaat; medya; yeme-içme, turizm & perakende; gayrimenkul ve enerji olmak üzere altı ana sektörde faaliyet gösteren Doğuş Grubu ayrıca, mevcut hizmet verdiği sektörlerin yanı sıra teknoloji, spor ve eğlence alanındaki yeni yatırımlarıyla da büyümesini sürdürmektedir. Grup 300'ün üzerindeki şirketi ve 19 bin çalışanıyla müşterilerine üstün teknoloji, yüksek marka kalitesi ve dinamik bir insan kaynağı ile hizmet vermektedir.

Doğuş Grubu'nun ulaştığı başarının arkasında, müşteri odaklı ve verimliliği merkez alan bir yönetim yaklaşımı yer almaktadır. Bu yaklaşımın bir sonucu olarak, Grup dünya ölçeğinde saygın markalarla yaptığı iş birlikleriyle, Türkiye'yi bütün dünyada temsil etmektedir. Doğuş Grubu'nun, otomotivde Volkswagen AG ve TÜVSÜD, turizmde Hyatt International Ltd., yeme-içme sektöründe de bünyesinde Roka, Zuma ve Oblix gibi markaları bulunduran uluslararası Azumi Grubu ile Amazonico, Ten Con Ten, El Paraguas markalarına sahip Paraguas Group ve e-ticaret alanında Güney Koreli SK Group

gibi büyük küresel oyuncularla iş birlikleri ve ortaklıkları bulunmaktadır.

Doğuş Grubu'nun yönetim yaklaşımı, bütün toplumun yararlandığı ve yararlanacağı kurumsal yurttaşlık bilincini de yansıtmaktadır. Doğuş Grubu, sosyal sorumluluk çalışmalarını yürütürken insanların hayatlarında bir iz bırakmayı ve günlük yaşamı daha iyi bir hale getirmeyi amaçlamaktadır. Grubun sosyal sorumluluk projeleri toplumun sürekli ileriye giden ve gelişen bir gelecek yaratmasına katkıda bulunmak hedefiyle yönetilmektedir.

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

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

VİZYONUMUZ

Doğuş Grubu olarak vizyonumuz müşteri odaklı bir yaklaşımla Türkiye'de ve hizmet verdiğimiz tüm ülkelerde 'lider grup' konumuna erişmektir.

Doğuş Grubu şirketleri birlik ve bütünlük, anlayış, mükemmellik, sorumluluk, yaratıcılık gibi unsurları temel alan birtakım değerleri kuruluşundan beri esas almaktadır. Bu değerler tüm grup şirketlerinde alınan her iş kararına rehberlik etmektedir.

AMERİKA

- 1. ABD**
d.ream Ortaklıkları
- 2. Saint Barths**
D-Hotels & Resorts

AVRUPA

- 3. Bulgaristan**
Doğuş İnşaat EODD
Doğuş İnşaat Bulgaristan Şubesi
Doğuş İnşaat Temsilcilik Ofis
- 4. Hırvatistan**
D-Marin
Doğuş Turizm Grubu
- 5. Karadağ**
D-Marin

- 6. Almanya**
Garanti Bankası Temsilciliği
GBI Şubesi
Doğuş Medya Grubu
Euromessage Deutschland GMBH

- 7. Yunanistan**
D-Marin Marinalar Grubu
Ortaklıkları

- 8. İtalya**
Doğuş Turizm Grubu

- 9. Lüksemburg**
Garanti Bankası Şubesi

- 10. Malta**
Garanti Bankası Şubesi

- 11. Romanya**
Garanti Bankası Romanya - Genel
Müdürlüğü ve 84 Şube
SC Motoractive Credit SA
Ralfi IFN SA

- 12. İsviçre**
GBI Şubesi
D-Auto Suisse SA
Doğuş SA - Cenevre

- 13. Hollanda**
GBI Genel Müdürlüğü
D-Marin Yatırımlar Holding BV
d.ream Uluslararası BV

- 14. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti**
Garanti Bankası - 7 Şube

- 15. Birleşik Krallık**
Garanti Bankası Temsilciliği
d.ream Ortaklıkları

- 16. Ukrayna**
GBI Temsilcilik Ofisi
Doğuş Construction L.L.C.
Doğuş İnşaat Temsilcilik Ofisi

- 17. Fransa**
d.ream Ortaklıkları

- 18. İspanya**
D-Marin Marinalar Grubu
Ortaklıkları

AFRİKA

- 19. Libya**
Doğuş İnşaat Libya Şubesi

- 20. Fas**
Doğuş Construction SARL
Doğuş İnşaat Fas Şubesi

ASYA

- 21. Azerbaycan**
d.ream Bayiliği

- 22. Çin**
Garanti Bankası Temsilciliği
d.ream Ortaklıkları

- 23. Irak**
D-Auto L.L.C.

- 24. Kazakistan**
Doğuş Kazakistan Şubesi
Doğuş L.L.C.

- 25. Umman**
Doğuş Construction Oman L.L.C.

- 26. Katar**
Doğuş Construction L.L.C.
Doğuş İnşaat Katar Şubesi

- 27. Rusya**
Garanti Bankası Moskova - Genel
Müdürlük
d.ream Bayilikleri
Dogus Avenue L.L.C. - Crate and
Barrel

- 28. Suudi Arabistan**
Doğuş İnşaat Suudi Arabistan
Şubesi

- 29. Tayland**
d.ream Ortaklıkları

- 30. Birleşik Arap
Emirlikleri**
Doğuş Yönetim Hizmetleri
d.ream Ortaklığı
REIDIN Genel Müdürlüğü

**OPERASYON
HARİTASI**

FİNANSAL PERFORMANSIMIZ

KONSOLİDE FİNANSALLAR

(30 ARALIK 2020 - MİLYON DOLAR)

TOPLAM VARLIKLAR

14.857

TOPLAM SERMAYE

4.471

GELİRLER

5.380

BRÜT KÂR

1.000

	2017	2018	2019	2020
Toplam Varlıklar	21.264	17.575	15.737	14.857
Toplam Özsermaye	7.580	6.065	6.019	4.471
Gelir	7.533	5.760	4.954	5.380
Brüt Kâr	1.175	1.138	1.183	1.000

30 ARALIK 20120 - MİLYON DOLAR

	Gelir	Toplam Varlıklar
İnşaat	214	577
Otomotiv	3.871	3.068
Yeme-İçme, Turizm ve Perakende	710	4.606
Medya	184	255
Enerji	111	791
Diğer	289	5.561
Toplam	5.380	14.857



**Sosyal
Sorumluluk
Yönetimi**



SOSYAL SORUMLULUK YÖNETİMİ

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK ANLAYIŞIMIZ

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

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

Doğu Holding'in KSS stratejisi ve politikaları, 2007 yılında imzalanan BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin (UN Global Compact-UNGC) İnsan Hakları, Çalışanların Hakları, Çevre ve Yolsuzluk Karşısı 10 ilkesini temel almaktadır. 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 Holding 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 Holding, 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 Holding gerek yaptığı yatırımlar, yarattığı istihdam, yatırım yaptığı sektörlerle getirdiği yüksek kalite ve hizmet anlayışı, gerekse faaliyette bulunduğu bölgelerde yerel ekonominin gelişmesine sağladığı katkılarla sosyal ve ekonomik kalkınmanın öncülüğünü yapan lider şirketlerden biri olmayı taahhüt etmektedir. Doğu Holding'in geliştirdiği iş modellerinin tamamı küresel sürdürülebilirlik yaklaşımına uygundur.

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ışığında Doğu 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.

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

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 toplumdan kazandığını topluma geri vermektedir. Çağdaş bir yaşam tarzı oluşturulmasına destek olurken, daha modern bir geleceğe hep birlikte ilerlenebileceğine inanmaktadır.

Doğuş Grubu bağış ve sosyal sorumluluk projelerini faaliyet gösterdiği tüm sektörlerde yenilikçi iş modelleri yaratarak toplumun geleceğine katkı sağlamak ve Türkiye'nin geleceğine yatırım yapmak amacıyla "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
- Kreditorler

- 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 Otomotiv, Kurumsal Sosyal Sorumluluk Zirvesi'nde Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları Ödülleri'nin "Sorumlu Tüketim ve Üretim Kategorisi"nde Kurumsal Marka ile; "Sağlıklı Bireyler Kategorisi"nde ise Trafik Hayattır! ile Altın Ödül'ün sahibi olmuştur.

ŠKODA'nın "İyilik Aracı" projesi ise etkinlik ve iletişim sektörünün önemli ödülllerinden EuBEA 2020'nin Kurumsal Sosyal Sorumluluk kategorisinde ikinci olmuştur. Aynı proje, MediaCat Felis Ödülleri'nin "Gündem ve Kriz Yönetimi" kategorisinde ise Felis Ödülü'ne layık görülmüştür.

Doğuş Otomotiv Drive Ekibi, HR Excellence Ödülleri 2020 kapsamında en iyi insan kaynakları uygulamalarının değerlendirildiği ve şirketlerin global çapta aday olduğu "Best HR Strategy from Overseas" kategorisinde birincilik ödülünü kazanmıştır.

Doğuş Otomotiv, tüm eğitim gelişim süreçlerini çatısı altında topladığı GO Gelişim Okulu uygulamaları ile PERYÖN Türkiye İnsan Yönetimi Derneği'nin her yıl düzenlediği "İnsana Değer Ödülleri"nde, "Gelişim ve Yetenek Yönetimi" kategorisinde birinci olmuştur.

Great Place to Work® Institute tarafından 50-500 çalışan sayısı kategorisindeki şirketler arasında yapılan kapsamlı araştırma sonrasında Doğuş İnşaat, üstün İnsan Kaynakları Uygulamaları ve çalışanlarına sağladığı güvenli çalışma ortamıyla, "Türkiye'nin En İyi İşvereni" seçilen 10 şirketten biri olmaya ve "İş Sağlığı ve İş Güvenliği Özel Ödülü"nü birçok kez almaya hak kazanmıştır.

Doğuş Grubu, Göbeklitepe ile Altın Pusula'da Türkiye Markası Ödülü almıştır.



Çalışanlarımız





ÇALIŞANLARIMIZ

Doğuş Holding'in Türkiye'de ilk imzacıları arasında yer aldığı Birleşmiş Milletler Küresel Sözleşmesi'nin 10 temel ilkesinin dört tanesi doğrudan çalışanlarla ilgilidir. Kurulduğu günden bugüne kadar çalışanlarını bir yol arkadaşı olarak kabul eden Doğuş Holding, 2020 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 üzerinden 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.

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

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

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 zorunluluk. Bu noktada Doğuş Grubu da bünyesinde tüm farklılıkları gözeterek, 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.

ÜCRET POLİTİKASI

Doğuş 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

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.

İlgili yönetici onayıyla belirlenmektedir. Ayrıca çalışan memnuniyeti anketleri aracılığıyla çalışanın ücret yönetimiyle ilgili değerlendirmeleri de alınmaktadır.

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

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

ÇALIŞANLARA SAĞLANAN FAYDALAR

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

ÇALIŞANLARA SAĞLANAN EĞİTİMLER

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

sürecin takibini yapmakta ve programın sonuçlarını değerlendirmektedir.

Çalışanlarımıza yurt içinde ve dışında birbirinden farklı ve kapsamlı eğitim ve gelişim fırsatları sunulmaktadır. Doğu Holding eğitim ve gelişim faaliyetlerini yalnızca iş yaşamıyla sınırlı tutmamakla birlikte düzenlenen eğitim ve gelişim faaliyetlerine katılacak çalışanlar için bir kısıtlama getirmemektedir. Her bölümden ve seviyeden çalışan, yurt içi ve yurt dışı eğitim ve gelişim faaliyetlerine katılabilmektedir. Her yıl performans hedefi belirleme süreci esnasında çalışanların mesleki ve kişisel gelişim alanlarındaki ihtiyaçları, İnsan Kaynakları tarafından değerlendirilerek o yıl için kapsamlı bir eğitim kataloğu hazırlanmaktadır. Senelik yayımlanan bu katalog kapsamında, kişisel ve mesleki gelişimi destekleyen eğitimler sunulmaktadır.

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

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

PERFORMANS YÖNETİMİ

Doğu Holding'te performans değerlendirmeleri insan kaynakları portalı üzerinden online yapılmaktadır. Her yıl aralık ayında yapılan performans değerlendirme görüşmelerinde yöneticiler ekiplerindeki çalışanlarla bire bir görüşmeler 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 Doğu Grubu şirketlerinin ortak intraneti ve iletişim platformudur. Gruba yönelik tüm iç iletişim çalışmaları da bu marka altında sürdürülmektedir. Do'lu Hayat interaktif bir platform olup çalışanların birbirleriyle 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. Doğu Grubu'ndaki açık pozisyonlar öncelikle iç ilan sisteminde yayınlanmakta olup, grup içi başvurular değerlendirme sürecinde önceliklendirilmektedir. Çalışanlarımız kendi başvurularının yanı sıra ilgili ilanlara referans oldukları arkadaşlarını da önerebilmektedirler.

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 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. Çalışanlarımızın 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.

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 Başkanımız Ferit 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 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 politikamızda 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.

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. "Dilde eşitlik" eğitimi tüm çalışanlar için zorunlu hale getirilmiştir.

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

Aile İçi Şiddet konusunda Holding'in bundan sonraki adımı bu politikanın grup şirketlerinde içerisinde yayınlattırılması ve iş ortaklarında ve tedarikçilerinde de uygulanır gelmesi için çalışıyoruz. 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 Dönemi Çalışmaları

Tüm dünyayı etkisi altına alan pandeminin Türkiye’de varlığını göstermesi ile toplum olarak alışılmışın dışında, yeni yaşam ve çalışma koşullarını hep birlikte deneyimlediğimiz bir yılı geride bıraktık. Henüz pandemi süreci bitmiş değil. Cevabını hep birlikte bulmaya çalıştığımız yepyeni soruları da beraberinde getiren bu süreçte kurum olarak şeffaf ve kesintisiz iletişim akışıyla, “sağlığımız önceliğimiz” ve “birlikte güçlüyüz” mottolarını yaptığımız her işin, attığımız her adımın temelini yerleştirdik. Çalışanlarımızın sağlığı daima öncelikli olduğu için hızla Doğu Grubu bünyesinde doktor ve akademisyenlerin katılımıyla bir Sağlık Kurulu oluşturuldu. Kurulun tavsiyeleri doğrultusunda başta turizm ve yeme-içme olmak üzere Grubumuzun faaliyet gösterdiği tüm sektörlerde en doğru ve en etkili önlemler hayata geçirildi.

Değişimin çok hızlı seyrettiği bu dönemde çalışanların ve ailelerinin fiziksel, ruhsal, zihinsel sağlığını korumaya ve farklı alanlardaki sorularına uzaktan yardımcı olmak üzere “anında destek” servisini hayata geçirdik. Grubumuz 7/24 destek hattı ile alanında uzman kişilerden sağlık, psikolojik danışmanlık, evde ve ofiste ergonomi, hukuki bilgiler, mali hizmetler, sosyal yaşam, yeni doğan bakımı, sağlıklı beslenme, veteriner danışmanlığı gibi birçok konuda çalışanlarımıza destek sağlıyoruz.

Çözüm sürecine çalışanlarımızı da katarak planlamalarımızı yapmaya devam ediyoruz. Tüm süreci interaktif geçirecek çalışanlarımızdan aldığımız geri bildirimlerle değişen yeni koşullara hızla uyum sağladığımızı inanıyoruz. Teknolojik alt yapıımız sayesinde tüm iş süreçlerimizi verimli ve aksatmadan yönetebiliyoruz.

Evlerimizde daha fazla vakit geçirmek zorunda kaldığımız bu dönemde mesleki ve kişisel gelişime yatırım yapmanın kaçınılmaz olduğunu gördük. Bu yaklaşımla online eğitim ve gelişim platformu olan Do Akademi’yi çevik bir çalışmayla pandeminin başında hayata geçirdik. Sağlıklı yaşam seminerleri, üst düzey yöneticilerin deneyimlerini dinleyebildiğimiz SmallTalks söyleşileri ve alanında uzman konuşmacılarla

çalışanları bir araya getirdiğimiz Öğle Arası Sohbetleri konseptlerini de dijital ortama taşıyarak tüm çalışanlarımızın erişimine sunduk.

Çalışma Deneyimleri, Employee Well-Being, Kriz ve Risk Yönetimi, Dijitalleşme, Yeni Çalışma Modelleri, Davranış Modelleri ve Yeni Liderin Özellikleri gibi başlıklar altındaki çalışmalarımızı ise sürdürüyoruz. Doğu Teknoloji ile geliştirdiğimiz ve yine bu dönemde hayata geçirdiğimiz proje/fikir paylaşım platformu Mindo’ya ek olarak Odaklı Buluşmalar ile de üst düzey yöneticiler ile fikirlerini paylaşmak ve yeni projeler geliştirmek isteyen çalışanlarımızı bir araya getiriyoruz. Tüm bu yeni uygulamalarımızı sürdürülebilir hale getirmeyi hedefliyoruz. Bu doğrultuda da ofis ve çalışma düzeninin aynı düzlemde mümkün olabileceği hibrit çalışma modelleri geliştiriyor, çok lokasyonlu bir yapıya sahip olmanın avantajını kullanarak farklı ofislerde ortak çalışma alanları oluşturuyoruz.

Doğu Grubu çalışanları olmak üzere tüm paydaşlarımızın fiziksel, sosyal, duygusal, psikolojik ve finansal sağlık ve refahını kurum stratejilerinin merkezine yerleştirdik. Doğu Grubu olarak yaşam kalitemizi artırmak üzere insanımız ve memleketimiz için daha iyi bir geleceğe katkıda bulunmanın heyecanı içinde İyi Yaşam, İyi Gelecek projesini başlattık. Bu heyecanla her ay hayatlarımıza değer katan yeni bir tema ile İyi Yaşam, İyi Gelecek fikirlerini hayata geçiriyoruz. 2021 yılına “Aile” teması ile başladık. Uzman psikologlarla ebeveynlerin bir araya geldiği sohbetler, Doğu Grubu markalarıyla çocuklara özel atölye çalışmaları, kodlama eğitimi, çocukların kendilerini keşfetme yolunda bir adım olan beden perküsyonu çalışması, sürdürülebilirlik ve çevre bilincini erken yaşta kazandırmak üzere kurgulanan geri dönüşüm projeleri gibi pek çok çalışma yaptık. Projelerimize Şubat ayında “Yenilen”, Mart ayında “Keşfet”, Nisan ayında “Öğren”, Mayıs ayında ise “Merak Et” temalarıyla devam ettik.

Yüz yüze iletişime dayalı eski dünya düzeninin neredeyse kökten değiştiği günümüzde mevcut koşullara uyum sağlayarak staj programlarımızı dijitalle taşıdık. Tüm Grup şirketlerimizdeki toplam 140 stajyerimiz için ‘Online Stajyer Gelişim Programı’nı hazırladık. Stajyerlerimiz program boyunca Doğu Grubu markaları ve projeleri hakkında detaylı bilgi alırken; kişisel gelişimden mesleki eğitimlere kadar pek çok alanda deneyim kazanma fırsatı buldular. Doğu Grubu Sektör Sohbetleri’nde yöneticiler ilham veren kariyer yolculuklarını genç yeteneklerle paylaştı. Doğu Grubu’ndaki çevik, veri ve deneyim odaklı çalışma kültürü ile bilgi sahibi olan stajyerlerimiz, networking atölyelerinde farklı ekiplerle tanışma ve sohbet etme fırsatı buldu. CV danışmanlığı seansları ile de stajyerlerimize kariyer yolculuklarında rehberlik desteği verdik.



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

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

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

ATIK YÖNETİMİ

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

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

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

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

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Doğu Holding'in İş sağlığı ve güvenliğinin (İSG) eksiksiz olarak sağlanması taviz vermeyeceği konuların başında gelmektedir. Hem işveren hem de çalışan temsilcilerinin bulunduğu İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu izleme ve denetim görevi üstlenmektedir. Bu kurulun

görevlendirdiği işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalışmalarını düzenli olarak raporlayarak sonuçlarını kurula bildirmektedir. Kurulun üç ayda bir yapılan düzenli toplantılarında çalışan temsilcilerinin çalışma arkadaşlarından topladığı, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik her türlü güncel konu değerlendirilmekte, tartışılmakta, tutanağa kaydı alınarak bir sonraki kurulda sonuçları takip edilmektedir.

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

2020 yılında COVID-19 pandemisi nedeniyle Grup uzaktan çalışma sistemine geçmiştir ve her yıl düzenli olarak gerçekleştirilen İSG Anketi yapılmamıştır.

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 binamızda 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, Doğu Grubu şirketlerinin iş sağlığı ve güvenliği içinde yer alan eğitim -denetim-raporlama evrak takibi ve arşivleme ihtiyaçlarından dolayı yazılım araştırması yapılmış ve yazılım satın alması tamamlanmıştır. 2018 Haziran ayı itibarıyla büyük sektörlerimizde (Otomotiv, İnşaat, Yayın, Teknoloji, d.ream) yazılım kullanılmaya başlamıştır. 2019 yılının sonuna kadar tüm sektörler dahil edilmiştir. İSG 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 yılı içinde 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 çalışanlarımızla iletilmiştir.

Tedarikçimiz tarafından aylık 3. göz denetimleri yapılmaktadır. Aylık denetimler farklı denetçi tarafından yapılmaktadır. 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

2020 yılı içerisinde 60 kişi temel İSG eğitimi almıştır. Çalışanların %52'sinin eğitimleri tamamlanmıştır. Yılın ilk 3 ayı hariç, pandemi sebebi ile eğitim verilememiştir. Yüz yüze eğitim verilememesi sebebi ile online eğitim verilmesi için tedarikçilerle görüşmelere başlanmıştır.

2020 yılı içerisinde pandemi sebebi ile tatbikat yapılamamıştır. Çalışanların farkındalıklarını artırmak için sanal tatbikat çalışmalarına başlanmıştır.

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

GÜVENLİK YAPISI

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

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



**Tedarik
Zinciri
Yönetimi**





TEDARİK ZİNCİRİ YÖNETİMİ

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

TEDARİKÇİ GELİŞTİRME ÇALIŞMALARI

2020 itibarıyla Doğuş Holding tedarik zincirinde 259 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 şirketimiz tarafından yönetilmektedir. Buna ek olarak grup şirketlerimizin endirekt kategorilerdeki satın almaları, yine bu kategorilerdeki harcama verilerinin analizi ve bu analizlere göre yapılabilecek verimlilik çalışmaları ana iştigal 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 sağlanması hedeflenmektedir.

Grup şirketlerimizin satın alma yöneticilerinin davet edilerek, D.Serve şirketimizin 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 bir çok toplantı D.Serve tarafından düzenlenerek grup şirketlerimizin satın alma ve taleple ilgili departman yöneticileri davet edilmektedir.

2020 yılında da, 2019 yılında devreye alınan satın alma platformu yazılımı üzerinden ihaleler düzenlenmeye devam edilmiştir.

DOĞUŞ HOLDİNG İŞ AHLAKI İLKELERİ

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

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

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

YOLSUZLUKLA MÜCADELEDE İÇ DENETİM VE RİSK YÖNETİMİNİN ÖNEMİ

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

Denetimler sırasında mali ve operasyonel riskler göz önünde bulundurularak oluşturulan kontrol noktaları sorgulanmakta, örnekleme testlerle mevzuata ve/veya şirket prosedürlerine uygunlukları incelenmektedir. İş süreçlerine ilişkin oluşturulan kontrol noktaları hata ve suiistimallerin engellenmesinde önem arz etmektedir. Yolsuzluk ihtimaline karşı özel denetim çalışmaları yapılabilmektedir.

Doğuş Holding tarafından düzenlenen disiplin yönetmeliği gereğince:

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

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

Doğuş Holding ve iştirakleriyle tüm üçüncü partileri de kapsayacak, küresel standartlarda Etik Kod çalışmasına başlanmış olup bu çalışmalar Holding bünyesinde İnsan Kaynakları, İç Denetim ve İdari İşler departmanlarıyla ortak biçimde yürütülmektedir. Çalışmanın 2021 yılı içinde tamamlanması hedeflenmektedir.



Toplumsal Projelerimiz





TOPLUMSAL PROJELERİMİZ

DOĞUŞ GRUBU, “DOĞUŞ’TAN İYİ BİR GELECEK’ VİZYONUyla KÜLTÜR SANAT, EĞİTİM VE SPOR BAŞTA OLMAK ÜZERE FARKLI ALANLARDA GERÇEKLEŞTİRDİĞİ YATIRIMLARLA TOPLUMDAN KAZANDIĞINI TOPLUMA GERİ VERMEYE DEVAM EDİYOR.

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 geleceğimizin yapı taşları olan çocuklarımıza öncelik vermektedir. Ayhan Şahenk Vakfı 2020 yılında vakıf senedinde belirlenen konularda devletin hizmet yükünü azaltacak, toplum ve insanlarımızın yararına önemli çalışmalar gerçekleştirmiştir.

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.

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 çalışmalarını sürdürmektedir. 2018 yılında Ara Güler’in 90’uncu doğum gününde Yapı Kredi bomontiada’da açılışı gerçekleşen Ara Güler Müzesi ise duayen fotoğraf sanatçısının eserlerinin daha geniş kitlelere ulaşması için çalışmalar yürütmektedir. 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 2020 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 buluşturuldu. Tüm sergilere eşlik eden bir de kitap Ara Güler Yayınları tarafından yayımlandı. 2018 ve 2019 yıllarında Cumhurbaşkanlığı iş birliği ile Londra, Paris, Kyoto, New York ve Roma’daki önemli müze ve galerilerde Ara Güler sergileri düzenlendi. 2018

yılında bir sergi iş birliği de İstanbul Modern’de açılan Ara Güler Sergisi oldu, 2019’da ise İzmir Arkas Sanat Merkezi ile “Merhaba İzmir” isimli Ara Güler sergisi İzmirli sanatseverlerle buluştu. Doğu Grubu Sanat Danışmanı Çağla Saraç liderliğinde çalışmalarını sürdüren arşiv ekibi, Ara Güler’in yüzbinlerce eserinin tasnif, envanter, koruma, sayısallaştırma ve indeksleme işlemlerini yürütmektedir. Arşiv koleksiyonlarının önümüzdeki dönemde bir portal üzerinden fotoğraf meraklıları ve araştırmacılara açık hale getirilmesi hedeflenmektedir.

GÖBEKLİTEPE ANA SPONSORLUĞU

Doğu Grubu Göbeklitepe’nin 20 yıl süreyle ana sponsorluğunu üstlendi. Global lansmanı 2016 Dünya Ekonomik Forumu resmi programı dahilinde Davos’ta gerçekleştirilen sponsorluk projesi kapsamında kazı, koruma ve araştırma çalışmaları maddi olarak destekleniyor; Göbeklitepe’nin global bir ikon haline gelmesine yönelik ulusal ve uluslararası iletişimine destek veriliyor. Yapılan antlaşma çerçevesinde tasarımı ve inşaatı büyük hassasiyetle yürütülen ve Kültür ve Turizm Bakanlığı’na resmi başışı gerçekleşmiş olan ziyaretçi ve sergileme merkezi inşa edildi. Ören yerinde ziyaretçilerin ziyaretçi merkezi ve alan arasında transferini sağlamak amaçlı araç temini gerçekleştirildi.

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.

TRAFİK HAYATTIR!

Sürdürülebilirlik anlayışını stratejisinin bir parçası olarak gören Doğu Otomotiv, çalışmalarını paydaşlarına ve topluma karşı sorumluluk bilinciyle sürdürmektedir. Toplumda trafik güvenliği konusunda uzun soluklu pozitif bir kültür dönüşümü yaratmak hedefiyle yola çıkan Doğu Otomotiv, 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 16 yıldır trafik güvenliği konusunda her yaş grubundan bireylerin trafikteki davranış ve alışkanlıklarını 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 yarınlara bırakacağına inanmaktadır.

2020 yılında pandemiyle birlikte hızla değişen alışkanlıklara ve yaşam şartlarına adapte olan Trafik Hayattır! Platformu, odağını değişen mobilite ve uzaktan eğitim olarak belirlemiştir. Bunun yanı sıra, toplumun geniş kesimlerine doğru kanallardan mesajlarını

iletmeyi amaçlayan platform, değişen medya tüketim alışkanlıklarını dikkate alarak, sosyal medya ve dijital platformlardaki etkinliğini artırma stratejisi uygulamıştır. Trafik Hayattır! platformu, 2021 yılında da geniş bir hedef kitleye ulaşmasını sağlayacak ve ses getirecek interaktif proje ve saha aktiviteleri ile toplumun her kesiminde trafikte pozitif kültür yaratılmasına ve farkındalığın artmasına yönelik çalışmalara devam edecektir. Pandemi sürecine bağlı olarak, Milli Eğitim Bakanlığı ile başlayan eğitim çalışmasını teoriden pratiğe aktarmak amacıyla, yüz yüze eğitime yönelik özel bir proje geliştirilmektedir.

DOĞUŞ ÇOCUK SENFONİ ORKESTRASI

Çok sesli evrensel müziği yaygınlaştırmak amacıyla, Türkiye’nin ilk ulusal çocuk senfoni orkestrası olan Doğuş Çocuk Senfoni Orkestrası 2006 yılında kuruldu. Şef ve Genel Müzik Direktörlüğünü Prof. Rengim Gökmen’in üstlendiği orkestra bünyesinde, Türkiye’nin farklı konservatuvarlarında eğitim gören 800’ü aşkın çocuk bir araya geldi. Orkestra kuruluşundan bu yana yurt içi ve yurt dışında gerçekleştirilen 72 konserle 94.000’den fazla izleyiciye ulaştı. 2020 yılında, 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı’nın ve TBMM’nin açılışının 100. Yılında, Doğuş Çocuk Senfoni Orkestrası (DÇSO) öğrencileri, müzikseverlere Instagram üzerinden keyifli bir mini online konser deneyimi yaşattı. DÇSO’nun konser videoları 200,000’in üzerinde izleyiciyle buluştu.

BODRUM MÜZİK FESTİVALİ

2005 yılında Doğuş Grubu’nun kurucu destekçiliğiyle hayata geçirilen ve bir marinada düzenlenen ilk ve tek klasik müzik festivali olan Bodrum Müzik Festivali, bugüne kadar 230.000’den fazla müzikseveri, 137 konserde 4.500’ü aşkın müzisyen ile bir araya getirdi. Avrupa Festivaller Birliği üyesi olan festivalin bilet gelirleri, kuruluşundan bu yana çeşitli vakıf ve derneklere başış olarak aktarılmaktadır. 2020 yılı için festivalin daha da geniş kitlelere ulaşması hedefi kapsamında; içerik zenginliği ile ön plana çıkacak, Bodrum yarım adasının tamamını kapsayacak formatta bir organizasyon planlaması yapılmıştır. Ancak dünyanın yaşadığı pandemi neticesinde, festivalin bu yıl için iptaline karar verilmiştir.

SANATA Bİ YER

Üniversite öğrencisi sanatçı adaylarına Doğuş Grubu mekanlarında çalışmalarını sergileme imkanı sunan ve yeni yetenekleri keşfetmek isteyen sanatseverleri sanatçı adaylarıyla buluşturan Sanata Bi Yer platformu sanatı galerilerin dışına taşıyor. Doğuş Grubu mekanlarının galeriye dönüştüğü, duvar ve boşlukların genç sanatçı adaylarının yaratıcı çalışmalarıyla hayat bulduğu platform www.sanatabiyer.com web sitesinde herkesin ulaşabileceği dijital sergiye de ev sahipliği yapıyor. Geleceğin sanatçılarına profesyonel

kariyer yolculuklarına giden yolda destek olabilmek için platform kapsamındaki Danışma Kurulu ile de öğrencilere katkı sağlanıyor. Bugüne kadar 1.600'den fazla öğrencinin 9.000'den fazla çalışması Sanata Bi Yer'in web sitesinde, 700'den fazla çalışma ise 30'dan fazla sergileme noktasında ve sergilerde sanatseverlerle buluştu. 100'den fazla öğrencinin çalışması sanatseverler tarafından satın alındı.

FENERBAHÇE YELKEN KULÜBÜ SPONSORLUĞU

Doğuş Grubu'nun 2016 yılından bu yana üstlendiği Fenerbahçe Spor Kulübü Yelken Şubesi ana sponsorluğu en uzun soluklu spor yatırımları arasında yer alıyor. Doğuş Grubu'nun Türk yelkencilikliğini ve yelken sporcularını uluslararası başarılarla hazırlamak amacıyla desteklediği Fenerbahçe Spor Kulübü Yelken Şubesi'nde minikler ve gençlerden oluşan sporcular arasında ülkemizi 2021 Tokyo Yaz Olimpiyatları'nda dördüncü kez temsil edecek Ateş Çınar ve Deniz Çınar ile üçüncü kez temsil edecek olan Alican Kaynar yer alacak.

Sponsorluk kapsamında "Rüzgar Bizden Yana" sloganıyla hazırlanan reklam filminde; Doğuş Grubu Yönetim Kurulu Başkanı ve CEO'su Ferit Şahenk'in vizyonuyla Doğuş Grubu'nun memleket sevgisi ile olimpiyat ruhunun birleştirici gücü yansıtılıyor.

Yelken sporunun Türkiye'de bilinirliğini arttırmak ve Doğuş Grubu'nun yelken sporuna uzun dönemli desteğinin vurgulandığı filmi, <https://www.youtube.com/watch?v=fj1spGuEGU> adresinden izleyebilirsiniz.

SOMA EVLERİ

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

BAĞIŞLAR

Çeşitli sponsorluklar

2020 yılı içerisinde Hedef 2023 Büyük Türkiye Zirvesi projesine sponsorluk desteği verilmiştir.

Bağışlar

Koç Üniversitesi Anadolu Bursiyerleri Programı, Darüşşafaka Cemiyeti gibi sivil toplum kuruluşlarına 2020 yılı içerisinde bağış yapılmıştır.

ÇALIŞAN GÖNÜLLÜLÜK PROJELERİ

Do Gönüllüleri

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

2020 yılında yapılan gönüllülük projelerinden başlıcaları;

- Hayvan barınaklarının ziyaret edilmesi ve hayvanların ihtiyacı olan mamaların temin edilmesi,
- Plastik kapak toplayarak Türkiye Omurilik Felçlileri Derneği'ne bağışlanması,
- Gülmek iyileştirir Derneği'nin Mutlu Masallar projesi ile kanser tedavisi gören çocuklar için mutlu masalların seslendirilmesi.

Yıl içinde ayrıca Meme Kanseri Farkındalık Semineri, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi, gibi bilinçlendirme çalışmaları gerçekleştirilmiştir

PANDEMİ SÜRECİNDE TÜM GRUP ŞİRKETLERİ ÜLKEYE DESTEK OLDU

Pandemi sürecinde Doğuş Grubu, Milli Dayanışma Kampanyası'na, 15 milyon TL ile destek oldu. Ayrıca, Grup şirketlerinden n11.com Sağlık Bakanlığı'na 1 milyon TL bağışladı. TÜVTÜRK ise sağlık kurumlarına 500 bin maske desteği verdi. Grand Hyatt ve Soho House otelleri tam kapasiteyle süresiz olarak sağlık çalışanlarına tahsis edildi.



**Performans
Göstergeleri**



PERFORMANS GÖSTERGELERİ

ÇALIŞANLAR	2017	2018	2019	2020
Toplam Çalışan Sayısı	186	175	170	178
Toplam Kadın Çalışan Sayısı	86	79	78	78
Toplam Erkek Çalışan Sayısı	100	96	92	100
Kadın Yönetici Sayısı	18	20	17	20
Doğum Sonrası İşe Dönüş Oranı	%100	%100	%100	%100
Çalışan Yaş Ortalaması	37	39	39	40
Çalışan Sirkülasyonu	%10,20	%10	%7,02	%6,5
Kadın/Erkek Maaş Oranı	%92	%70	%70	%71
Yeni İşe Alım Sayısı	10	23	26	22
Yeni İşe Alınan Kadın Sayısı	3	13	17	11
Toplam Terfi Eden Kişi Sayısı	6	11	18	6
Terfi Eden Kadın Sayısı	4	6	7	2
Eğitim (Adam)	48,8	12 saat	12,24 saat	6,91 saat
Çalışan Memnuniyeti	%75	-	-	%84
Performans Yönetimi Uygulanan Çalışan Sayısı	147	-	83	93
Performans Yönetimi Uygulanan Çalışan Sayısının Toplam Çalışan Sayısına Oranı	%79	-	%49	%50

ÇEVRE

2020 yılı Doğalgaz, Elektrik, Su, Atık Yağ-Çöp ve Atık Kağıt Tüketimi

	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Eylül	Ekim	Kasım	Aralık
	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	34.922,00	28.791,00	0	-	33.630,00	9.059,00	6.343,00	5808	9633	10034	13.619,00	20.429,00
	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL
	71.235,82	58.877,45			68.238,67	18.766,79	13.100,27	11293,72	18809,49	20984,9	29.611,32	41.567,42
	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	354.247,38	319.024,26	303.561,36	224.752,32	214.323,66	325.002,42	385.471,26	378.954,90	356.622,36	331.317,30	280.498,80	239.588,70
	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL
	260.661,31	240.073,49	228.330,81	177.467,89	169.614,41	242.454,48	273.766,63	247.623,90	233.030,96	217.114,55	183.812,82	203.534,47
	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	563,50	563,50	563,50	563,50	563,50	563,50	563,50	563,50	869,00	359,00	792,00	234,00
	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL	TL
	7.643,75	7.643,75	7.643,75	7.643,75	7.643,75	7.643,75	7.643,75	7.643,75	11.788,00	4.869,00	10.744,00	3.174,00
	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg
ATIK YAĞ	100	70					75				90	
	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg
ATIK ÇÖP												
	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg	kg
ATIK KAĞIT	800		500			800	175	100	7430	90		

BM KÜRESEL İLKELER REFERANSLARI

BM KÜRESEL İLKELER SÖZLEŞMESİ İLKELERİ PERFORMANS BİLGİLERİNİN RAPORDAKİ YERİ

İnsan Hakları

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

Sosyal Sorumluluk Anlayışımız	9
Çalışanlar (İş Etiği)	12
Tedarik Zinciri Yönetimi	21

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

Sosyal Sorumluluk Anlayışımız	9
Çalışanlar (İş Etiği)	12
Tedarik Zinciri Yönetimi	21

Çalışma Standartları

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

Çalışanlar (Toplu İş Sözleşmesi)	12
----------------------------------	----

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

Çalışanlar (İş Etiği)	12
-----------------------	----

İlke 5: Her türlü çocuk işçi çalıştırılmasına son verilmeli.

Çalışanlar (İş Etiği)	12
-----------------------	----

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

İşte Eşitlik Platformu	14
Kadının Güçlenmesi	15

Çevre

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

İcra Kurulu Başkanı Mesajı	01
Çevre	18
Tedarik Zinciri Yönetimi	21

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

İcra Kurulu Başkanı Mesajı	01
Çevre	18
Tedarik Zinciri Yönetimi	21

İlke 9: Çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemeli.

Çevre	18
-------	----

Yolsuzlukla Mücadele

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

İcra Kurulu Başkanı Mesajı	01
Çalışanlar (İş Etiği)	12
Tedarik Zinciri Yönetimi	21

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.12

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.12
İş'te Eşitlik Bildirgesi, s. 14

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

Eşitlik ve Kapsayıcılık, s.12
Çalışanlara Sağlanan Faydalar, s.13

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

Eşitlik ve Kapsayıcılık, s.12
Çalışanlara Sağlanan Eğitimler, s.13

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

Eşitlik ve Kapsayıcılık, s.12

İlke 6 - Toplumsal girişimler ve savunuculuk çalışmalarıyla eşitliğin teşvik edilmesi

Eşitlik ve Kapsayıcılık, s.12
Toplumsal Projelerimiz, s. 24

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

İş'te Eşitlik Bildirgesi, s. 14
Sosyal Performans Göstergeleri, s. 28

İLETİŞİM

Doğuş Holding

Zeynep Özyılmaz
Kurumsal İletifim 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 İletifim
www.icerikvetasarim.com

