



DOĞUŞ'TAN
DUYARLI
2015

D  **ĞUŞ**
İNŞAAT

Rapor Kapsamı

"Doğuş'tan Duyarlı 2015"; Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin İnsan Hakları, İş Gücü, Çevre ve Yolsuzlukla Mücadele alanlarını kapsayan 10 ilkesi dahilinde kurumumuzun ekonomik, toplumsal ve çevresel konularla ilgili Yönetim Yaklaşımı'nı ve 1 Ocak 2015 - 31 Aralık 2015 tarihleri arasında bu alanlarda Merkez Ofis ve aktif şantiyelerimizde gerçekleştirilen çalışmalara dair verileri içermektedir.

2015 yılı İlerleme Raporu'muz için öncelikli konularımızı belirlerken; sektörümüzün ihtiyaçları ve işveren gerekliliklerini göz önünde bulundurduk. Sektörümüzün en öncelikli konuları; İş Sağlığı ve Güvenliği, İstihdam, Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği, Eğitim ve Öğretim ve Ayrımcılığın Önlenmesi olarak belirledik. Bu alanlardaki Yönetim Yaklaşımı'mız ve yaptığımız çalışmalar ile amacımız paydaşlarımıza, özellikle de sektör kurumlarına ilham vermek...

Öte yandan, başta sektörümüz olmak üzere; tüm dünya ülkeleri ve her sektöre mensup kurum ve kuruluşlar açısından ciddi önem taşıyan Enerji konusu ile ilgili örnek teşkil edebilmesi açısından; yalnızca Merkez Ofis, Üsküdar-Ümraniye-Çekmeköy Metrosu ve Ankara-Sivas Demiryolu, Kayaş-Kırıkkale Viyadükleri'ne ait 2015 verilerini sizlerle paylaştık. Bu unsura dair daha etkin veri toplama yöntemleri geliştirmek için önümüzdeki yıllarda farklı eylem planları içine girmeyi planlamaktayız. Bu çerçevede; bir sonraki raporlama periyodumuz için öncelikli konularımızı belirlerken bu unsuru tekrar gözden geçireceğiz.

"Ekonomik" ve "Sosyal" kategorileri için çoğunlukla 2015 yılı Merkez Ofis ve tüm aktif şantiyelerimizi içerecek şekilde veriler paylaşılmıştır. Alt yüklenici çalışanlarının profili hakkında veri toplamak uygulanabilir olmadığından İnsan

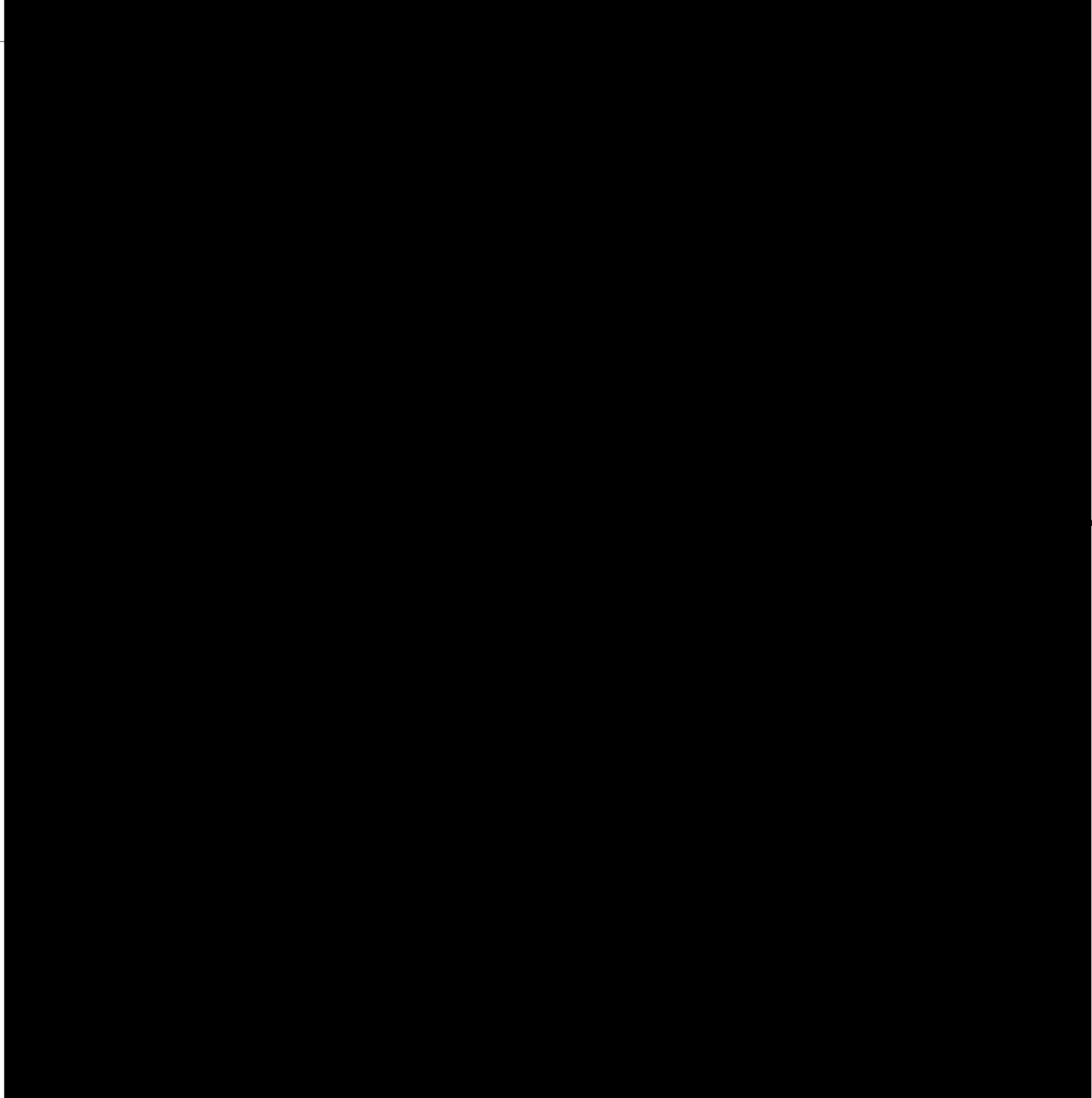
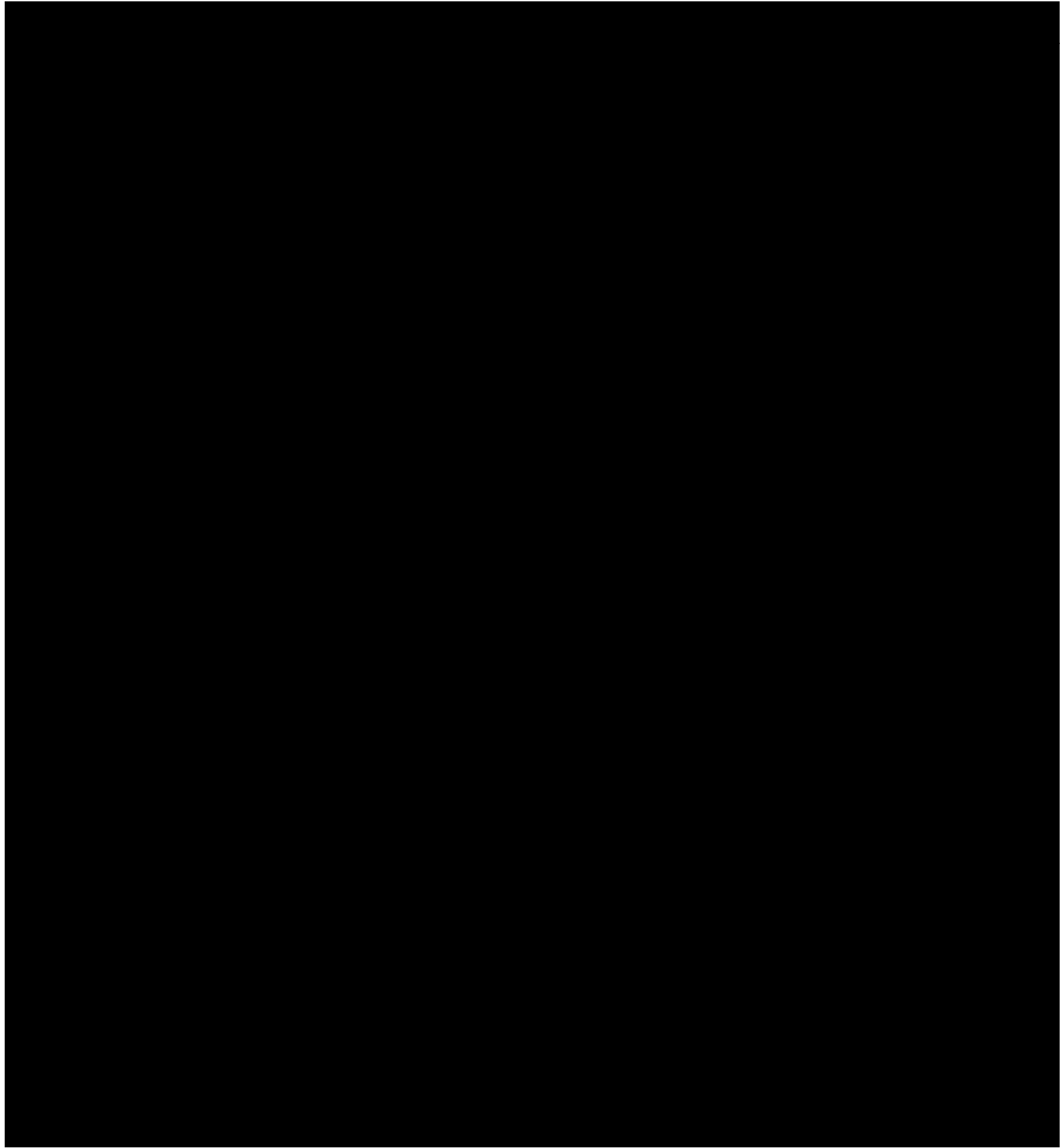
Gücü ile ilgili veriler, yalnızca Merkez Ofis ve şantiyelerimizi içerecek ve alt yüklenici çalışanlarını kapsamayacak şekilde raporlanmıştır. Paydaşlarımızın yıllar bazındaki performansını takip edebilmelerine olanak tanımak amacıyla; bazı veriler önceki yıllar ile karşılaştırmalı olarak raporlanmıştır.

Kurumumuzun, 1 Ocak 2014 - 31 Aralık 2014 tarihleri arasındaki verilerini kapsayan "Doğuş'tan Duyarlı 2014"* isimli ikinci İlerleme Raporu 6 Eylül 2015 tarihinde yayınlanmıştır. Üçüncü İlerleme Raporumuz olan "Doğuş'tan Duyarlı 2015", Sürdürülebilirlik Raporlaması Kılavuzları'nın en güncel versiyonu Küresel Raporlama Girişimi (GRI) G4 Genel Standart Bildirimler Temel seviyesi ve sektör raporlaması gerekleri uyarınca hazırlanmıştır. GRI G4 Raporlama İlkeleri ve Standart Bildirimleri Kılavuzu kurum içi ilgili departmanlar ile paylaşarak rapor içeriğini oluşturan veriler toplanmış ve konsolide edilmiştir. İkinci ilerleme raporumuzda yer alan ve üçüncü ilerleme raporumuz için yeniden düzenleme yaptığımız herhangi bir beyanımız bulunmamaktadır. Üçüncü ilerleme raporumuzda, öncelikli unsurlara yönelik Yönetim Yaklaşımı'mız ve unsurlarla ilgili politikalarımız bir önceki raporlarımıza kıyasla daha detaylı paylaşılmıştır.

Kurumumuz, Kurumsal Sosyal Sorumluluk performansını yıllık olarak raporlamaktadır. Bu ilerleme bildirimimiz ile gayemiz; daha fazla paydaşımızın BM Küresel İlkeler Sözleşmesi inisiyatifine katılımını teşvik etmektir. Sürdürülebilirlik ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk alanlarındaki faaliyetlerimizi, paydaşlarımızın ileticeği beklenti ve öneriler doğrultusunda sürekli geliştirmeyi arzu ediyoruz. Her türlü geri bildirim, raporlama çalışmalarımız için en değerli kaynaktır.

İçindekiler

| | |
|-------|--|
| 01 | RAPOR KAPSAMI |
| 02 | İÇİNDEKİLER |
| 03-04 | YÖNETİM KURULU BAŞKANI MESAJİ |
| 05-06 | GENETİK KODUMUZ |
| 07-08 | YÖNETİŞİM |
| 09-19 | KURUMSAL PROFİL |
| 09 | Organizasyonel Yapı |
| 10 | Faaliyet Alanları |
| 11-12 | Coğrafi Dağılım ve Operasyonel Yapı |
| 13 | Mülkiyet Niteliği ve Yasal Şekli |
| 13-14 | Kurum Ölçeği ve Finansallar |
| 15-16 | Yurtiçi Faaliyetler |
| 17-18 | Yurtdışı Faaliyetler |
| 19 | Ortak Girişimler |
| 20 | PAYDAŞLARIMIZ |
| 21-22 | PAYDAŞLARIMIZLA DİYALOG |
| 23-24 | DOĞUŞ GRUBU KARDEŞ ŞİRKETLERİMİZ |
| 25-27 | İMZACISI OLDUĞUMUZ İNİSİYATİFLER |
| 25 | BM Küresel İlkeler Sözleşmesi |
| 26 | Etik ve İtibar Derneği |
| 27 | Küresel İşbaşında Eğitim Ağı |
| 28 | ÜYE OLDUĞUMUZ STK'LAR VE DERNEKLER |
| 29-40 | İŞ GÜCÜ |
| 29-30 | İstihdam |
| 31 | Çalışanlara Sağlanan Yan Haklar |
| 32 | Personel Devir Hızı |
| 33-38 | Çalışanlarda Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği |
| 39-40 | Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik |
| 41-42 | EĞİTİM |
| 43-44 | KALİTE YÖNETİMİ |
| 45-55 | İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ |
| 55 | Sıfır Olay Felsefesi |
| 56 | ÇEVRE |
| 57-64 | TEDARİK |
| 65 | MALZEMELER |
| 66 | YEREL TEDARİKÇİLER İLE İLGİLİ POLİTİKALAR |
| 67-72 | ENERJİ |
| 67-68 | Elektrik Tüketimi |
| 69-70 | Su Tüketimi |
| 71-72 | Atık Yönetimi |
| 71 | ÇEVRE KORUMA YATIRIMLARI |
| 73-74 | BİYOLOJİK ÇEŞİTLİLİK |
| 75-76 | KAMU YARARINA YAPILAN YATIRIMLAR |
| 77-80 | EĞİTİME KATKI |
| | GRI İÇERİK ENDEKSİ |
| | İLETİŞİM |



Genetik Kodumuz

Günümüz dünyasında, bulunduğumuz toplumun yaşam kalitesini yükseltmek, doğal kaynakları ve tabiatı koruyarak sürdürülebilir bir gelecek sağlamak, her bilinçli birey için olduğu kadar her ticari kuruluş için de önemli bir sorumluluktur.

Küreselleşme ile birlikte, toplumlara ait sosyo-ekonomik ve kültürel olguların yanı sıra, alınan her türlü aksiyon yerel ve milli etki alanını aşarak dünya çapında hissedilmektedir. Bu nedenle sürdürülebilirlik anlayışı çerçevesinde; İnsan Hakları, İş Gücü, Çevre ve Yolsuzlukla Mücadele alanlarında sorumlu bir bakış açısının, yalnızca yakın çevremizde değil dünyanın her yerinde büyük fark yaratacağına inanıyoruz.

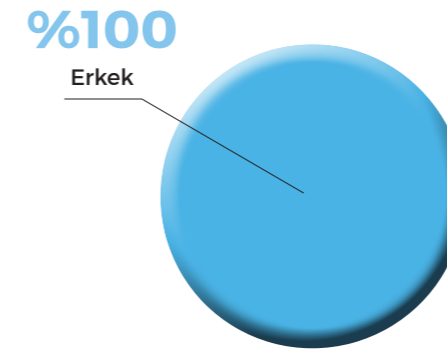
Bulduğumuz her yerde dürüst, gerçeğe uygun ve etik bir bakış açısıyla çalışanlarımıza karşı saygılı, hukuk ve her türlü mevzuata uygun hareket etmeyi kendimize borç biliyoruz. Bugünkü ve gelecek nesillerin hak ve yararlarını göz önünde bulundurarak ekolojik dengeyi korumak için gerekli önlemleri alıyor, faaliyetlerimizi gerçekleştirirken topluma örnek olmayı hedefliyoruz.

Çevreyi korumak, sürdürülebilir doğal kaynak yönetimi geliştirmek, çalışan motivasyonunu kalıcı kılmak ve projelerimizin her aşamasına daha fazla sosyal sorumluluk bilinci aşılamak en önemli görevimiz. Bu bilincin tüm çalışanlarımızca, kurum kültürünün bir parçası olarak benimsenmesi ve bu çerçevede iş süreçlerimizin yeniden gözden geçirilmesi önceliklerimiz arasında yer alıyor.

- **Dürüst Olma, Adil Olma, Hakkaniyet**
- **Güvenilir Olma**
- **Mücadeleci, Savaşçı, Rekabetçi**
- **Doğru ve Kaliteli İş Yapma**
- **Yüksek Teknoloji Kullanma**
- **Yenilikçi Olma**
- **İnsana Sevgi ve Değer Verme**
- **Doğayı Sevme**
- **Çözüm Üreten Bakış Açısı**
- **Fedakar ve Vefalı Olma**
- **Yaratıcılık**
- **Farklı Ülke ve Çalışma Koşullarına Adaptasyon Becerisi**

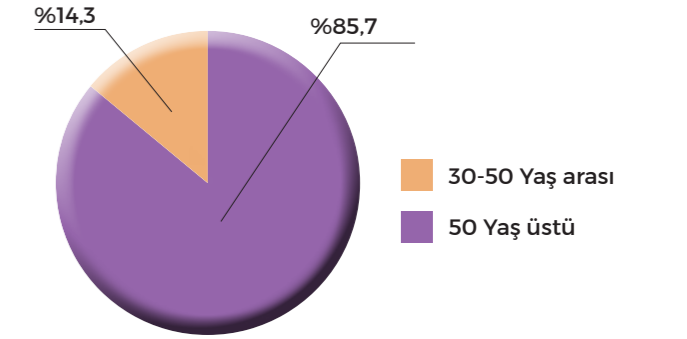
Yönetim Kurulu Başkanı ve üyelerimizin cinsiyet, yaş grubu ve eğitim durumuna göre yüzdesel dağılımları tablolarla belirtilmiştir.

Cinsiyete Göre Yüzdesel Dağılım



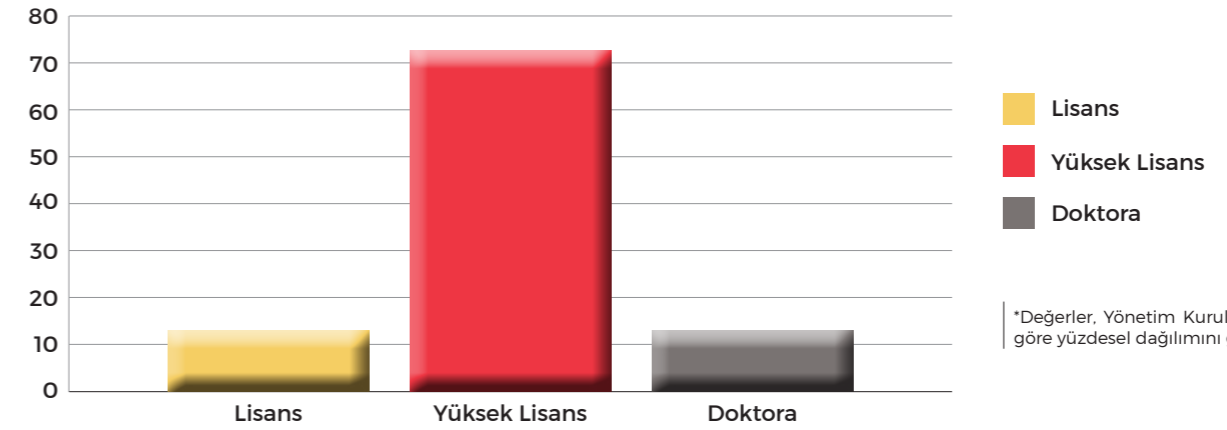
*Değerler, Yönetim Kurulu'muzun cinsiyete göre yüzdesel dağılımını göstermektedir. Yönetim Kurulu'muzda kadın üye bulunmamaktadır.

Yaşa Göre Yüzdesel Dağılım



*Değerler, Yönetim Kurulu'muzun yaş grubuna göre yüzdesel dağılımını göstermektedir. Yönetim Kurulu'muzun en geç üyesi 44 yaşındadır.

Eğitim Durumuna Göre Yüzdesel Dağılım



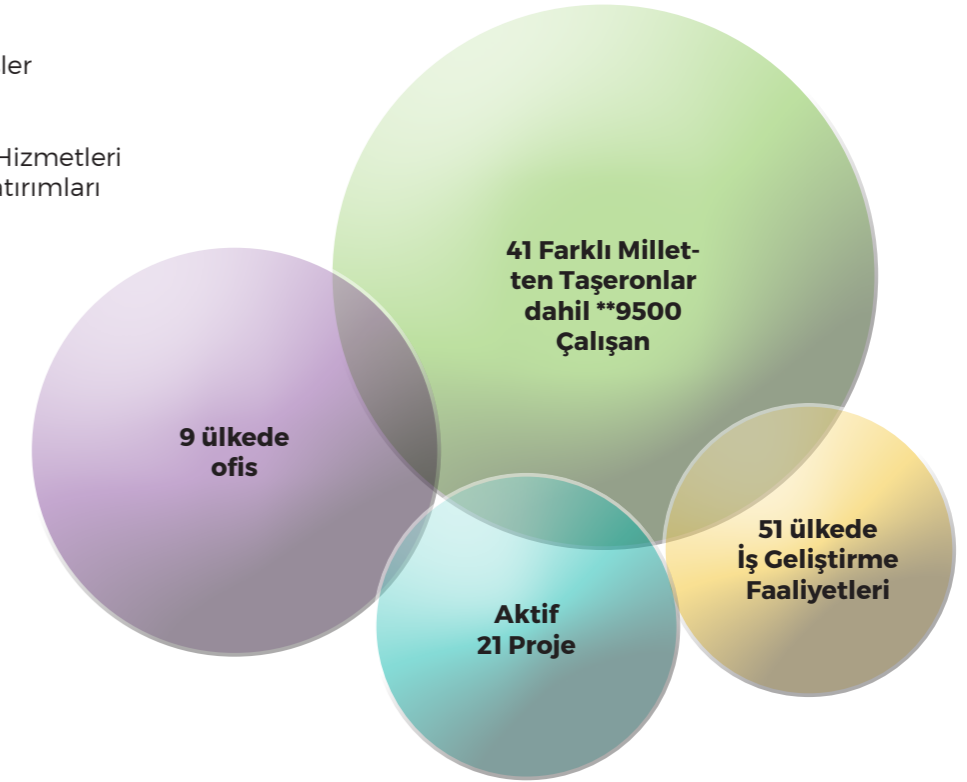
*Değerler, Yönetim Kurulu'muzun eğitim grubuna göre yüzdesel dağılımını göstermektedir.

Doğuş İnşaat ve Tic. A.Ş., Türkiye'de ve uluslararası arenada üstlendiği mega altyapı ve üstyapı projeleriyle, sektörünün lider şirketleri arasında yer alıyor. Kuruluşumuzdan günümüze gerçekleştirdiğimiz 190'ı aşkın projeye, ENR tarafından her yıl belirlenen **"Dünyanın En Büyük 250 İnşaat Firması"** listesinde 2003'ten beri listeleniyoruz. Yer aldığımız projelerin toplam tutarı bugün 3,9 milyar USD civarında... Dünya çapında aktif inşaat çalışmaları yürüten şirketlerin katılımıyla kurduğumuz ortak girişim ve konsorsiyumlarla yurtiçi ve yurtdışında iş geliştirme faaliyetleri yürütüyor, çeşitli altyapı ve üstyapı projeleri gerçekleştiriyoruz.

Projelerimiz arasında; toplam 3350 MW elektrik üretme kapasiteli 21 baraj ve hidroelektrik santral, 1 termik santral, 1460 km yol yapımı, havalimanı inşaatı da dahil olmak üzere 2.000.000 m² bina yapımı, 43 km köprü, viyadük ve geçit yapımı, 209 km'den fazla metro ve tünel, marina, çevre projeleri, yaşam ve alışveriş merkezleri, ofis ve endüstriyel binalar yer alıyor. Uluslararası piyasada çalışma alanını genişletmeyi hedefliyor; Orta Doğu, Körfez Ülkeleri, Sahra Altı Afrika Ülkeleri, Doğu Avrupa, Balkanlar, İskandinav Ülkeleri, Ukrayna, Bağımsız Devletler Topluluğu ile Hindistan'da iş geliştirme çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

Faaliyet Alanları

- ▶ Metro, Demiryolları ve Tüneler
- ▶ Otoyollar ve Köprüler
- ▶ Enerji
- ▶ Deniz Yapıları ve Geoteknik İşler
- ▶ Binalar ve Havalimanları
- ▶ Çevre Projeleri
- ▶ Mühendislik ve Danışmanlık Hizmetleri
- ▶ Doğuş Grubu Gayrimenkul Yatırımları



* Doğuş İnşaat, Engineering News Record (ENR) tarafından her sene düzenlenen "Dünyanın En Büyük 250 İnşaat Firması" listesinde 2015 yılında 43 Türk firması arasında yer aldı. Doğuş İnşaat, bir önceki yıl yurtdışı proje gelirleri baz alınarak hazırlanan bu sıralamada 179. sıraya yükseldi.

**Doğuş İnşaat Grubu bünyesinde yer alan Ayson Geoteknik ve Deniz İnşaat A.Ş. ve Teknik Mühendislik ve Müşavirlik A.Ş. isimindeki şirketlere, bu rapor kapsamında yer verilmeyecektir. Rapor yalnızca Doğuş İnşaat verilerini içermektedir. Bunun sebebi, Ayson Geoteknik ve Deniz İnşaat A.Ş.'nin tekil bir şirket olarak Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni destekliyor olması ve bu kapsamda yılda iki kez ilerleme bildirimini yapmasıdır. Teknik Mühendislik'in ise inisiyatif üye olmaması nedeniyle bu anlamda bir yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bu iki şirket dahil edildiğinde, taşeronlar dahil toplam çalışan sayısı 10200'ü bulmaktadır.

Kurumsal Profil

Mülkiyet Niteliği ve Yasal Şekli

Doğuş İnşaat ve Ticaret Anonim Şirketi, müteahhitlik sektöründe ulusal ve uluslararası arenada mega altyapı ve üstyapı projeleri gerçekleştiren bir Türk Şirketi'dir. Kurumumuzun sermayedar yapısında 2015 yılı içerisinde herhangi bir değişiklik yaşanmamıştır.

| Sermayedarlar | 2014 | | 2015 | |
|---------------------|----------------|----|----------------|----|
| | Tutar (000 TL) | % | Tutar (000 TL) | % |
| Doğuş Holding A.Ş. | 204,452 | 98 | 204,452 | 98 |
| Doğuş Turizm Sağlık | 5,235 | 2 | 5,235 | 2 |

Kurum Ölçeği ve Finansallar

Müteahhitlik şirketleri için potansiyel pazarlar gelişmiş ülkeler değil, altyapı yatırımlarını henüz tamamlamamış olan gelişmekte olan ülkelerdir. Bu kapsamda; kurumumuz gelişmekte olan farklı ülkelerde birbirinden farklı para birimleri ile projeler üstlenmektedir. Jeopolitik risklerin de bulunduğu bu ülkelerde oluşabilecek risklerden ekonomik olarak etkilenmemek için ilgili projelerin kur ve jeopolitik risklerini teklif aşamasında analiz etmekteyiz. Riskli görülen konular ile ilgili sigorta ve hedging gibi alternatifleri değerlendirmekteyiz.

Projelerimiz, doğaları gereği genellikle 2-3 sene sürmektedir. Bu süre zarfında; küresel ısınmadan etkilenen düzeyde iklim değişiklikleri yaşanmamaktadır. Öte yandan; projelere teklif verilen bölgedeki iklim şartları değerlendirilir ve bu paralelde gerekli önlemler alınır.

Doğuş İnşaat, 2015 yılında gelirlerini 1.269 milyon TL'den 1.874 milyon TL'ye çıkararak TL bazında %48 oranında artırmıştır. Buna paralel olarak işletme ve personel maliyetleri de artış göstermiştir.

| Dağıtılan Ekonomik Değer | Ocak 2014-Aralık 2014 | Ocak 2015-Aralık 2015 | Ocak 2014-Aralık 2014 | Ocak 2015-Aralık 2015 |
|--------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | Tutar (000 USD) | Tutar (000 USD) | Tutar (000 TL) | Tutar (000 TL) |
| Gelirler | 547.131 | 644.448 | 1.268.741 | 1.873.797 |
| İşletme Maliyetleri | 518.682 | 642.004 | 1.202.771 | 1.866.692 |
| Personel Ücretleri ve Maliyeti | 13.348 | 12.227 | 30.953 | 35.550 |
| Şantiye Personel Maliyeti | 112.019 | 112.991 | 259.762 | 328.532 |
| Özel Sağlık Sigortası | 211 | 148 | 490 | 430 |
| Sermaye Sağlayıcılara Ödenen | 4.312 | 1.007 | 10.000 | 2.929 |
| Finansman Giderleri | 8.389 | 27.324 | 19.453 | 79.447 |
| Devlete Yapılan Ödemeler | 26.812 | 21.249 | 62.174 | 61.785 |

| Tutar (000 TL) | |
|----------------------------------|-----------|
| Üretilen Doğrudan Ekonomik Değer | 1.873.797 |
| Türkiye | 1.236.199 |
| Katar | 266.479 |
| Suudi Arabistan | 264.088 |
| Kazakistan | 107.031 |

*Tablo, üretilen doğrudan ekonomik değerler için ülkelere göre dağılımını göstermektedir.

| Tutar (000 TL) | |
|----------------------------------|-----------|
| Üretilen Doğrudan Ekonomik Değer | 1.873.797 |
| Dağıtılan Ekonomik Değer | 1.866.692 |
| Elde Tutulan Ekonomik Değer | 7.105 |

*Tablo, elde tutulan ekonomik değeri göstermektedir.

Kurum Ölçeği ve Finansallar

İşletme Sermayesi

| | 2014 | 2015 |
|----------------------|----------------|----------------|
| | Tutar (000 TL) | Tutar (000 TL) |
| Özkaynaklar | 280.517 | 269.508 |
| Sermaye ve Rezervler | 167.917 | 45.536 |
| Birikmiş Karlar | 448.434 | 315.044 |
| Toplam | | |

| Varlıklar | 2014 | 2015 |
|-----------------|-----------------|-----------------|
| | Tutar (000 USD) | Tutar (000 USD) |
| Tutar (000 USD) | 846.892 | 860.907 |
| Tutar (000 TL) | 1.963.858 | 2.503.179 |

| Net Satışlar (Yurtiçi) | Tutar (000 TL)* | Tutar (000 USD) |
|--|-----------------|-----------------|
| Otogar-Kirazlı-Başakşehir Toplu Raylı Taşıma Sistemi | 2.585 | 889 |
| Artvin Barajı ve Hidroelektrik Santrali | 178.148 | 61.270 |
| Üsküdar-Ümraniye-Çekmeköy Metro | 558.035 | 191.923 |
| Konya-Akşehir-Afyon Yolu | 11.624 | 3.998 |
| Mavi Tünel İçme Suyu Arıtma Tesisleri | 16.233 | 5.583 |
| Tokat-Niksar Yolu | 15.121 | 5.201 |
| Petkim Konteyner Limanı İnşaat İşleri | 42.860 | 14.741 |
| Kılavuzlu Sulaması Ana Kanalı Kısım 1 | 52.022 | 17.892 |
| Doğuş Oto Kartal Satış ve Servis Tesisleri | 31.899 | 10.971 |
| Ankara-Sivas Demiryolu, Kayaş-Kırıkkale Viyadükleri Yapım İşleri | 83.453 | 28.702 |
| Kömürhan Köprüsü Bağlantı Tüneli ile Yolu | 19.244 | 6.619 |
| Artvin Erzurum-Ardahan-Ardanuç Devlet Yolları | 37.504 | 12.899 |
| Star Ege Rafinerisi "Deniz İşleri" | 49.120 | 16.894 |
| Soma Yardım Konutları | 40.467 | 13.918 |
| Rize RTE Üniversitesi İlahiyat Fakültesi | 29.408 | 10.114 |
| Doğuş Oto Kartal Katlı Otoparkı | 9.748 | 3.353 |
| Ergene Havzası Derin Deniz Deşarjı Projesi | 7.537 | 2.592 |
| Adana Hacı Sabancı Atık Su Arıtma Tesisi | 1.169 | 402 |
| Diğer | 50.024 | 17.204 |

| Net Satışlar (Yurtdışı) | Tutar (000 TL)* | Tutar (000 USD) |
|--|-----------------|-----------------|
| Katar Al Rayyan Yolu Yapımı ve İyileştirilmesi | 266.479 | 91.649 |
| Riyad Metro Projesi, TBM Tüneli | 264.088 | 90.827 |
| Doğu-Batı Yolları Projesi (Almatı-Khorgos Arası) Lot 1 ve Lot 2 | 107.031 | 36.811 |
| | 1.873.797 | 644.448 |

*USD kuru 2.9076 TL olarak baz alınmıştır.

Kurumsal Profil

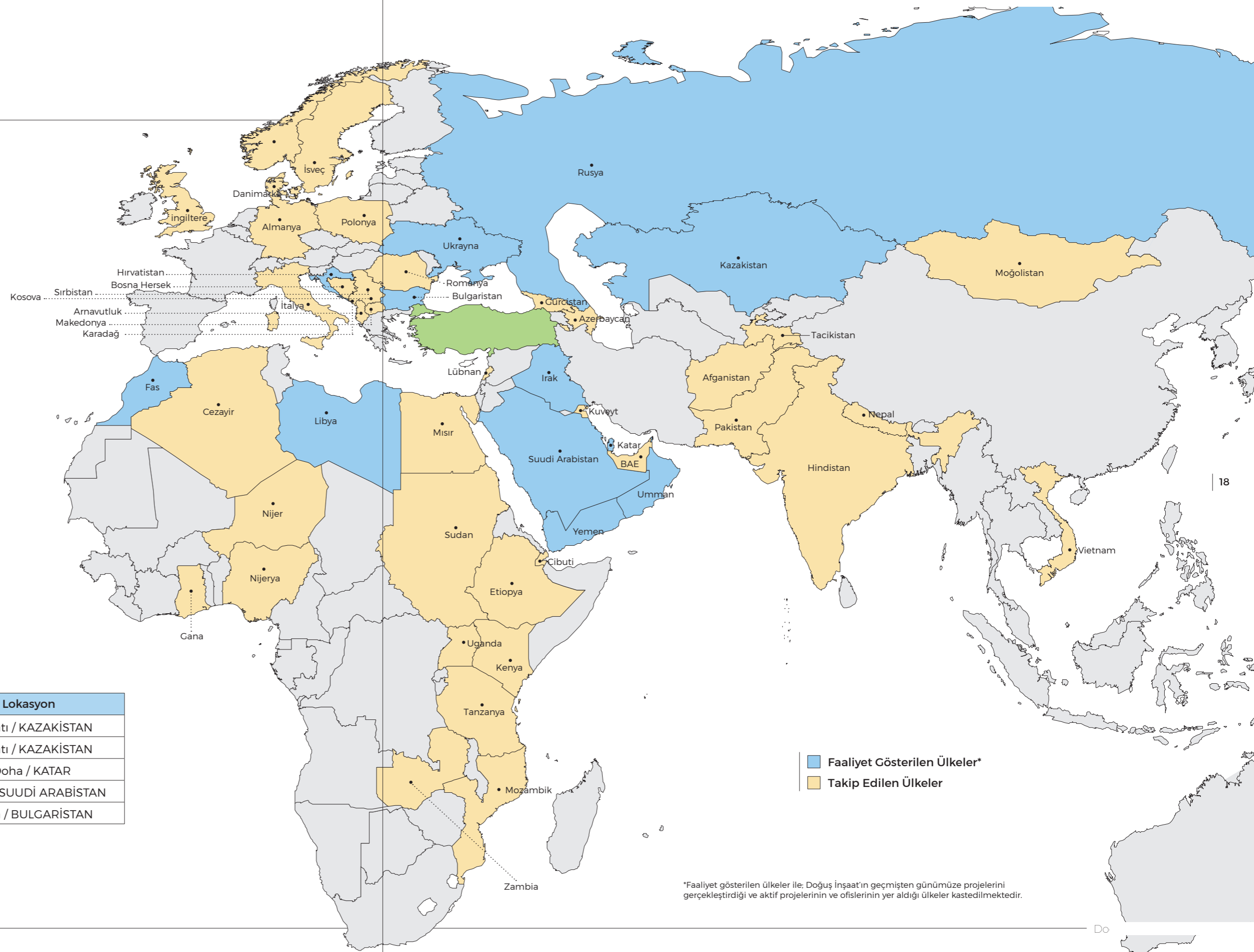
Yurtdışı Faaliyetler

Yapımına 17 Temmuz 2013'te Kazakistan'da başladığımız Doğu-Batı Yolları (Almatı-Khorgos arası) Lot 1 ve Lot 2 projeleri ve Katar Bayındırlık İdaresi "Ashghal" tarafından ihaleye çıkarılan ve sözleşmesini Ocak 2014'te imzaladığımız Katar Al Rayyan Yolu Yapımı ve İyileştirme İşi 2015 yılında da devam etmektedir.

Toplam uzunluğu 10.7 km olan Al Rayyan Yolu'nun bu proje kapsamında 5.3 km'lik bölümüne ait ana yolun yapımı ve iyileştirmesini gerçekleştiriyoruz. Ayrıca, Olympic Kavşağı'nın batısından başlayarak New Al Rayyan Kavşağı'nın batısına kadar olan bölümünü içeren bu projeye, köprü ve altgeçitlerin yapımı, F106-B3-R5-R6-R7 ve R8 kavşak yapıları, elektrik güç istasyonu, yağmur suyu drenaj şebekesi ve akıllı ulaşım sistemi, arıtılmış kirli su boşaltım şebekeleri ile elektrik, telekomünikasyon şebekelerinin yenilenmesi ve peyzaj işleri de dahildir.

2014 yılı sonunda BACS İş Ortaklığı ile imzaladığımız sözleşme neticesinde; Riyad Metro Projesi TBM Tüneli inşaatına başlayarak toplam uzunluğu 16 km olacak tünelleri, kazı çapı 10.30 m olan TBM'ler ile 2015 yılında da delmeye devam ettik.

Bulgaristan'da inşaatını daha önce başarıyla tamamladığımız ve yapımını gerçekleştirdiğimiz "Aslanlı Köprü" ve "Serdika II" istasyonları ile 2012 yılında "Yılın Binası" Ödülü'ne layık görüldüğümüz Sofya Metrosu Genişletme Projesi kapsamında; projenin yeni bölümünün ihalesini de kazanarak Eylül 2015'te sözleşmesini imzaladık. 6.7 km hat uzunluğundaki metro inşaatının 2019 yılında tamamlanmasını öngörüyoruz.



Devam Eden Yurtdışı Projeleri

| Proje İsmi | Lokasyon |
|---|-------------------------|
| Doğu-Batı Yolları Projesi (Almatı-Khorgos arası) Lot 1 | Almatı / KAZAKİSTAN |
| Doğu-Batı Yolları Projesi (Almatı-Khorgos arası) Lot 2 | Almatı / KAZAKİSTAN |
| Al Rayyan Yolu Yapımı ve İyileştirilmesi | Doha / KATAR |
| Riyad Metro Projesi, TBM Tüneli | Riyad / SUUDİ ARABİSTAN |
| Sofya Metrosu Genişletme Projesi, III. Metro Güzergahı | Sofya / BULGARİSTAN |

■ Faaliyet Gösterilen Ülkeler*
■ Takip Edilen Ülkeler

*Faaliyet gösterilen ülkeler ile; Doğu İnşaat'ın geçmişten günümüze projelerini gerçekleştirdiği ve aktif projelerinin ve ofislerinin yer aldığı ülkeler kastedilmektedir.

Kurumsal Profil

Ortak Girişimler

Günümüzde, özellikle de bu denli rekabetçi koşullarda iş yapmaya çalışan müteahhitlik şirketlerinin faaliyetlerini sürdürebilmesi için en gerekli iki unsur hiç şüphesiz bilgi ve kalifiye insan kaynağıdır. Özellikle de yüksek risk taşıyan ve tek bir yüklenici tarafından hayata geçirilmesi mümkün olmayan projelerde kurumlar, bilgi ve sahip oldukları insan kaynağını ortak bir ekonomik amaç için bir araya getirip ortaklık oluşturabilirler. Stratejilerimiz ve hedeflerimiz doğrultusunda; benzer bakış açısına ve ortak bir ekonomik amaca sahip müteahhitlik şirketleri ile proje bazlı iş ortaklıkları kurmaktayız.

Bu kapsamda; yapımına 2013 yılında başlanan Tokat-Niksar Yolu Projesi'nde YDA İnşaat San. ve Tic. A.Ş. ile, Doğu-Batı Yolları ve Kömürhan Köprüsü Bağlantı Tüneli ile Yolu projelerinde ise Gülsan İnşaat San. Tur. Nakliyat ve Tic. A.Ş. ile ortak girişimde bulunulmuştur. Katar'da yapımı halen devam eden Al Rayyan Yolu Yapım ve İyileştirme Projesi'nde Onur Taahhüt Taşımacılık İnşaat Tic. ve San. A.Ş. ile, Star Ege Rafinerisi 'Deniz İşleri' Projesi'nde ise ES Group Sanayi ve Ticaret A.Ş. ve ihalesi bu sene kazanılan Sofya Metrosu Genişletme Projesi, III. Metro Güzergahı yapımında ise Via Group Construct ve Ultrastroy şirketleri ile iş ortaklığı içerisine girilmiştir.

Yurtiçi Projelerinde Ortaklıklar

| Proje Adı | Ortaklık |
|--|------------------------|
| Tokat-Niksar Yolu Km: 0+000 - 48+962 Kesimi Tokat / TÜRKİYE | DOĞUŞ %50 - YDA %50 |
| Kömürhan Köprüsü Bağlantı Tüneli ve Yolu Malatya-Elazığ / TÜRKİYE | DOĞUŞ %50 - GÜLSAN %50 |
| Star Ege Rafinerisi 'Deniz İşleri' İzmir / TÜRKİYE | DOĞUŞ %50 - ES %50 |

Yurtdışı Projelerinde Ortaklıklar

| Proje Adı | Ortaklık |
|---|--------------------------------------|
| Doğu-Batı Yolları Almatı / KAZAKİSTAN | DOĞUŞ %50 - GÜLSAN %50 |
| Al Rayyan Yolu Yapım ve İyileştirme Projesi Doha / KATAR | DOĞUŞ %55 - ONUR %45 |
| Sofya Metrosu Genişletme Projesi, III. Metro Güzergahı Sofya / BULGARİSTAN | DOĞUŞ %60 - VIA %20 - ULTRASTROY %20 |

Paydaşlarımız

Stratejilerimiz ve hedeflerimiz doğrultusunda gerçekleştirdiğimiz faaliyetlerden direkt veya indirekt olarak etkilenen ve faaliyetleriyle bizi etkileyen kişi, grup ve kurumları paydaşlarımız olarak addediyoruz. Sektörümüzün doğası gereği; nihai tüketiciler ile doğrudan bir iletişimimiz bulunmamaktadır. Ancak gerçekleştirdiğimiz altyapı ve üstyapı projeleriyle onların hayatlarına dokunuyoruz. Bu nedenle, en önemli paydaşlarımızdan biri hiç şüphesiz toplumdur.

İç Paydaşlarımız

- Çalışanlarımız
- Doğuş Holding
- Doğuş Grubu Kardeş Şirketleri

Dış Paydaşlarımız

- Müşterilerimiz (İşverenler)
- İş Ortaklarımız
- Finansal Kuruluşlar, Sermaye Sağlayıcılar
- Alt Yüklenicilerimiz
- Tedarikçilerimiz
- Diğer Müteahhitlik Şirketleri
- Devlet ve Yerel Yönetimler
- Bağımsız Denetim Kuruluşları
- Dernekler, Vakıflar, STK'lar
- Üniversiteler
- Yerel Halk
- Toplum
- Medya

Paydaşlarımızla Diyalog

| Paydaşlarımız | Diyalog Şekli | Diyalog Sıklığı |
|---|--|---|
| Çalışanlarımız | Oryantasyon Kurumsal Portal Web Sitesi Sosyal Medya Bilgilendirme E-Postaları Telefon Üst Yönetimin Açık Kapı Politikası Toplantılar Seminerler Eğitimler Şirketçi Organizasyonlar Sosyal Etkinlikler Katalog, Broşür Tanıtım Filmi | İşe başlama aşamasında bir kez Sürekli Sürekli Sürekli Sürekli Sürekli Sürekli Değişken Yılda iki kez Değişken En az yılda beş kez Yılda iki kez Sürekli Sürekli |
| Doğuş Holding | Üst Yönetim ve Departman Toplantıları Kurumsal Portal Kurumsal Ekran Web Sitesi Sosyal Medya Telefon Mailing Departmanlar arası E-Posta Grupçi Organizasyonlar Çalışan Memnuniyeti Anketi Katalog, Broşür Tanıtım Filmi Sunumlar Sosyal Etkinlikler | Yılda dört kez Sürekli Sürekli Sürekli Sürekli Sürekli Sürekli Yılda iki kez Yılda bir kez Sürekli Sürekli Değişken Değişken |
| Doğuş Grubu Kardeş Şirketleri | Toplantılar Kurumsal Portal Kurumsal Ekran Web Sitesi Sosyal Medya Telefon Mailing Departmanlar arası E-Posta Katalog, Broşür Tanıtım Filmi Grupçi Organizasyonlar Sosyal Etkinlikler | Değişken Sürekli Sürekli Sürekli Sürekli Sürekli Sürekli Sürekli Sürekli Sürekli Yılda iki kez Değişken |
| Müşterilerimiz (İşverenler) | İlgili Birimler arası Toplantılar Web Sitesi Sosyal Medya Telefon Katalog, Broşür Tanıtım Filmi Sunumlar Seminer, Kongre ve Fuarlar İlgili Birimler arası E-Posta İhaleler | Değişken Sürekli Sürekli Sürekli Sürekli Sürekli Değişken Değişken Değişken Değişken |
| Ortaklarımız | İlgili Birimler arası Toplantılar Web Sitesi Sosyal Medya Telefon Katalog, Broşür Tanıtım Filmi Sunumlar İlgili Birimler arası E-Posta İhaleler | Değişken Sürekli Sürekli Sürekli Sürekli Sürekli Değişken Değişken Değişken |
| Finansal Kuruluşlar, Sermaye Sağlayıcılar | İlgili Birimler arası Toplantılar İlgili Birimler arası E-Posta Katalog, Broşür Web Sitesi Sosyal Medya | Değişken Değişken Sürekli Sürekli Sürekli |

| Paydaşlarımız | Diyalog Şekli | Diyalog Sıklığı |
|---|--|---|
| Alt Yüklenicilerimiz | Toplantılar E-Posta Telefon Web Sitesi Sosyal Medya Katalog, Broşür Tanıtım Filmi | Değişken Sürekli Sürekli Sürekli Sürekli Sürekli Sürekli |
| Tedarikçilerimiz, Hizmet Sağlayıcılarımız | Toplantılar İlgili Birimler arası E-Posta İlgili Birimler arası Telefon Web Sitesi Sosyal Medya Katalog, Broşür Tanıtım Filmi | Değişken Sürekli Sürekli Sürekli Sürekli Sürekli Sürekli |
| Diğer Müteahhitlik Şirketleri | İlgili Birimler arası Toplantılar İhaleler İlgili Birimler arası E-Posta İlgili Birimler arası Telefon Web Sitesi Sosyal Medya Katalog, Broşür Tanıtım Filmi | Değişken Değişken Sürekli Sürekli Sürekli Sürekli Sürekli Sürekli |
| Devlet ve Yerel Yönetimler | İlgili Birimler arası Toplantılar Sunumlar İlgili Birimler arası E-Posta İlgili Birimler arası Telefon | Değişken Değişken Değişken Değişken |
| Bağımsız Denetim Kuruluşları | Denetimler İlgili Birimler arası E-Posta İlgili Birimler arası Telefon İlgili Birimler arası Toplantılar | Yılda bir kez Değişken Değişken Değişken |
| Dernekler, Vakıflar, STK'lar | Üyelik Toplantıları Web Sitesi Sosyal Medya Katalog, Broşür | Değişken Sürekli Sürekli Sürekli |
| Üniversiteler | Eğitim alanında İşbirlikleri Sunumlar Şantiyelere Teknik Geziler Üniversite içi Etkinlikler Sponsorluklar, Paneller, Seminerler Web Sitesi Sosyal Medya Katalog, Broşür Staj İmkanları | Değişken Değişken Değişken Değişken Değişken Sürekli Sürekli Sürekli Değişken |
| Yerel Halk | Web Sitesi Sosyal Medya Medya Gerçekleştirilen Projeler Sosyal Projeler Bilgilendirme Panoları ÇED Raporu süreci | Sürekli Sürekli Değişken Sürekli Sürekli Proje süresince Proje süresince İnşaata başlamadan önce ve inşaat süresince |
| Toplum | Web Sitesi Sosyal Medya Medya Gerçekleştirilen Projeler Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projeleri Bilgilendirme Panoları | Sürekli Sürekli Değişken Sürekli Proje süresince Proje süresince |
| Medya | Basın Bültenleri Haberler İlanlar Web Sitesi Sosyal Medya Ropörtajlar İlgili Birimler arası Telefon İlgili Birimler arası E-Posta | Değişken Değişken Değişken Sürekli Sürekli Değişken Sürekli Sürekli |

İmzacısı Olduğumuz İnisyatifler

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi, iş dünyasına ortak bir kalkınma kültürü sağlayan 10 temel ilkeyi içeren dünyanın en büyük gönüllü kurumsal vatandaşlık girişimidir. İlkelerin temelini; İnsan Hakları, İş Gücü, Çevre ve Yolsuzlukla Mücadele alanlarında evrensel olarak kabul görmüş bildirgeler oluşturur. İnisyatif, özel iştirakleri, sivil toplum kuruluşlarını, üniversiteleri ve kamu kurumlarını bu ilkelere uymaya ve Birleşmiş Milletler'in Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'ne yönelik faaliyetleri desteklemeye teşvik eder.

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne taraf olmak, büyüklüklerinden ve yapılarından bağımsız olarak tüm şirket ve kuruluşlara uluslararası iş piyasasında ortak bir dil ve kültürün parçası olmanın ayrıcalıklarını sunar ve onlara tüm süreçlerinde rehberlik eder. Bu ayrıcalıkların başında, hiç şüphesiz kurumsal itibarın ölçülebilir şekilde artması, ekonomik kazançların katlanması ve kurumların toplumsal sorumluluklarını daha bilinçli ve sistemli bir şekilde hayata geçirebilmesi için uygun zeminin hazırlanması gelir.

Bu raporun yayınlandığı tarihte, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi internet sayfasındaki verilere göre; inisyatife katılım sağlayan şirketlerin sayısı 168 ülkede 9.146, yayınlanan rapor sayısı 41.851'dir.

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin 10 İlkesi*

| İNSAN HAKLARI | |
|----------------------|---|
| İlke 1 | İş dünyası, ilan edilmiş insan haklarını desteklemeli ve haklara saygı duymalı. |
| İlke 2 | İş dünyası, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalı. |
| İŞ GÜCÜ | |
| İlke 3 | İş dünyası, çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemeli. |
| İlke 4 | Zorla ve zorunlu işçi çalıştırma uygulamasına son verilmeli. |
| İlke 5 | Her türlü çocuk işçi çalıştırılmasına son verilmeli. |
| İlke 6 | İşe alım ve yerleştirmede ayrımcılığa son verilmeli. |
| ÇEVRE | |
| İlke 7 | İş dünyası, çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemeli. |
| İlke 8 | Çevresel sorumluluğu arttıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermeli. |
| İlke 9 | Çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemeli. |
| YOLSUZLUKLA MÜCADELE | |
| İlke 10 | İş dünyası, rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla savaşmalı. |

* <http://www.globalcompactturkiye.org>

Etik ve İtibar Derneği (TEİD)

Etik ve İtibar Derneği, iş etiği politikası oluşturma ve uygulama konusunda kurumlara kılavuzluk eden ve kurumların etik değerlerinin tüm birimleri tarafından benimsenerek bir iş yapma biçimine dönüştürülmesi için rehberlik etmek amacıyla kurulan bir inisyatiftir.

Bu raporun yayınlandığı tarihte, TEİD internet sayfasındaki verilere göre; inisyatife katılım sağlayan ve 200 binin üzerinde çalışana istihdam sağlayan 120'yi aşkın kurumsal üye bulunmaktadır.

Şeffaflık, adalet, sorumluluk ve hesap verebilirlik ilkelere çerçevesinde; toplumsal değer ve amaçlarla örtüşen, ekonomik ve sosyal kalkınmayı destekleyen çalışmalarda bulunmayı taahhüt eden kurumumuz, 1 Ekim 2012 tarihinden beri Etik ve İtibar Derneği'ne üyedir.

* <http://www.teid.org/teid-uyelik-beyannamesi/>

TEİD Üyelik Beyannamesi*



İmzacısı Olduğumuz İnisyatifler

Küresel İşbaşında Eğitim Ağı (GAN Türkiye)

Kurumumuz, 30 Mart 2015 tarihinde "**B20 İstihdam Görev Gücü**" çalışmalarının ilk somut çıktısı olan ve tamamen gönüllülük esasına dayanan "Küresel İşbaşında Eğitim Ağı"na (GAN) üye olan ilk Türk İnşaat şirketi oldu. İnisyatifin amacı; kurumları gençlerin eğitimine destek vermeye teşvik ederek iş başında yaratılacak eğitim fırsatları ile genç istihdamının ve kalifikasyonun artırılmasını sağlamaktır.

Kurumların, işbaşında eğitim alanında gerçekleştirdikleri iyi uygulama örneklerinin küresel boyutta paylaşılmasına olanak tanıyan bu platform, aynı zamanda kurumlar arası sektörel ve sektörlerarası işbirliğini de imkanı kılar.

Bu raporun yayınlandığı tarihte, GAN Türkiye internet sayfasındaki verilere göre; inisyatifin yerel ağında 31 kurumsal üye bulunmaktadır.



GAN'ın 3 Temel Prensibi*

01

Şirketlerin işbaşında eğitime katılım ve destek konusundaki taahhütlerinin ve görünürliğünün güçlendirilmesi

02

İşbaşında eğitim konusundaki iyi uygulama örneklerinin paylaşılması

03

Bilgi paylaşımını, ortaklıkları güçlendirmek ve uluslararası işbirliklerini artırmak için küresel ve ulusal düzeyde kurulan ağların desteklenmesi

* <http://ganturkiye.org/>

Üye Olduğumuz Sivil Toplum Kuruluşları ve Dernekler

Türk müteahhitlik sektörünü uluslararası normlara taşımak ve stratejik bağlantılarını güçlendirmek amacıyla; kurumumuz çeşitli sivil toplum kuruluşlarına ve derneklere üyedir. Doğuş İnşaat Yönetim Kurulu Başkanı, Türkiye Müteahhitler Birliği'nin Yüksek Danışma Kurulu'nda yer alırken, Yönetim Kurulu Görevli Üyesi aynı inisyatifin Yönetim Kurulu Başkan Vekili olarak görev yapmaktadır.

| STK / Dernek Adı | Üye | Üyelik Başlangıcı |
|--|--|-------------------|
| TMB (Türkiye Müteahhitler Birliği) | Doğuş İnşaat ve Tic. A.Ş. ve Yönetim Kurulu Başkanı | 2004 / 1999 |
| CICA (Uluslararası Müteahhitler Birlikleri Konfederasyonu) | Doğuş İnşaat ve Tic. A.Ş. | 2013 |
| İNTES (Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası) | Doğuş İnşaat ve Tic. A.Ş. | 1971 |
| TÜSİAD (Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği) | Yönetim Kurulu Başkanı ve Yönetim Kurulu Üyesi | 2015 / 1985 |
| İTO (İstanbul Ticaret Odası) | Doğuş İnşaat ve Tic. A.Ş. | 1966 |
| İSO (İstanbul Sanayi Odası) | Doğuş İnşaat ve Tic. A.Ş. | 1977 |
| DEİK (Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu) - Genel | Yönetim Kurulu Başkanı | 2003 |
| DEİK (Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu) - Avrupa İş Konseyi - İsveç | Genel Müdür Yardımcısı - İş Geliştirme ve Proje Finansmanı | 2004 |
| DEİK (Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu) - Amerika İş Konseyi - Kolombiya | Yönetim Kurulu Görevli Üyesi | 2003 |
| DEİK (Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu) - Avrasya İş Konseyi - Kazakistan | Yönetim Kurulu Görevli Üyesi | 2005 |
| DEİK (Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu) - Ortadoğu ve Körfez İş Konseyleri - Umman ve Katar | Genel Müdür Yardımcısı - İş Geliştirme ve Proje Finansmanı | 2012 |
| DEİK (Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu) - Afrika İş Konseyleri - Kenya, Nijerya, Mozambik | Genel Müdür Yardımcısı - Yönetim ve Bilgi Sistemleri | 2015 |
| TAİK (Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu Amerika İş Konseyi) | Yönetim Kurulu Görevli Üyesi | 2003 |
| ASO (Ankara Sanayi Odası) | Doğuş İnşaat ve Tic. A.Ş. Ankara Şubesi | 1977 |
| YTMK (Yollar Türk Milli Komitesi) | Doğuş İnşaat ve Tic. A.Ş. | 1991 |
| ATO (Ankara Ticaret Odası) | Doğuş İnşaat ve Tic. A.Ş. Ankara Şubesi | 1966 |
| Risk Yöneticileri Derneği | Genel Müdür Yardımcısı - Mali İşler | 2002 |
| PERYÓN (Türkiye İnsan Yönetimi Derneği) | İK Koordinatörü ve İK Müdürü | 2002 / 2008 |
| TBA Qatar | Doğuş İnşaat ve Tic. A.Ş. | 2012 |
| TÜNELDER (Tünelcilik Derneği) | Genel Müdür Yardımcısı - Altyapı Projeleri | 2012 |
| TUSİB (Türkiye Ukrayna Sanayicileri ve İşadamları Birliği) | Doğuş İnşaat ve Tic. A.Ş. Ukrayna Şubesi | 2014 |
| TMMOB (Makina Mühendisleri Odası) | Satınalma Müdürü | 2000 |
| İstanbul Elektrik, Elektronik ve Makina ve Bilişim İhracatçıları Birliği | Doğuş İnşaat ve Tic. A.Ş. | 1994 |
| İMEAK (İstanbul ve Marmara, Ege, Akdeniz ve Karadeniz Bölgeleri) Deniz Ticaret Odası | Doğuş İnşaat ve Tic. A.Ş. | 2015 |
| Türkiye İç Denetim Enstitüsü | İç Denetim Müdürü | 2013 |
| İSMMM (İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası) | Genel Müdür Yardımcısı - Mali İşler | 2000 |

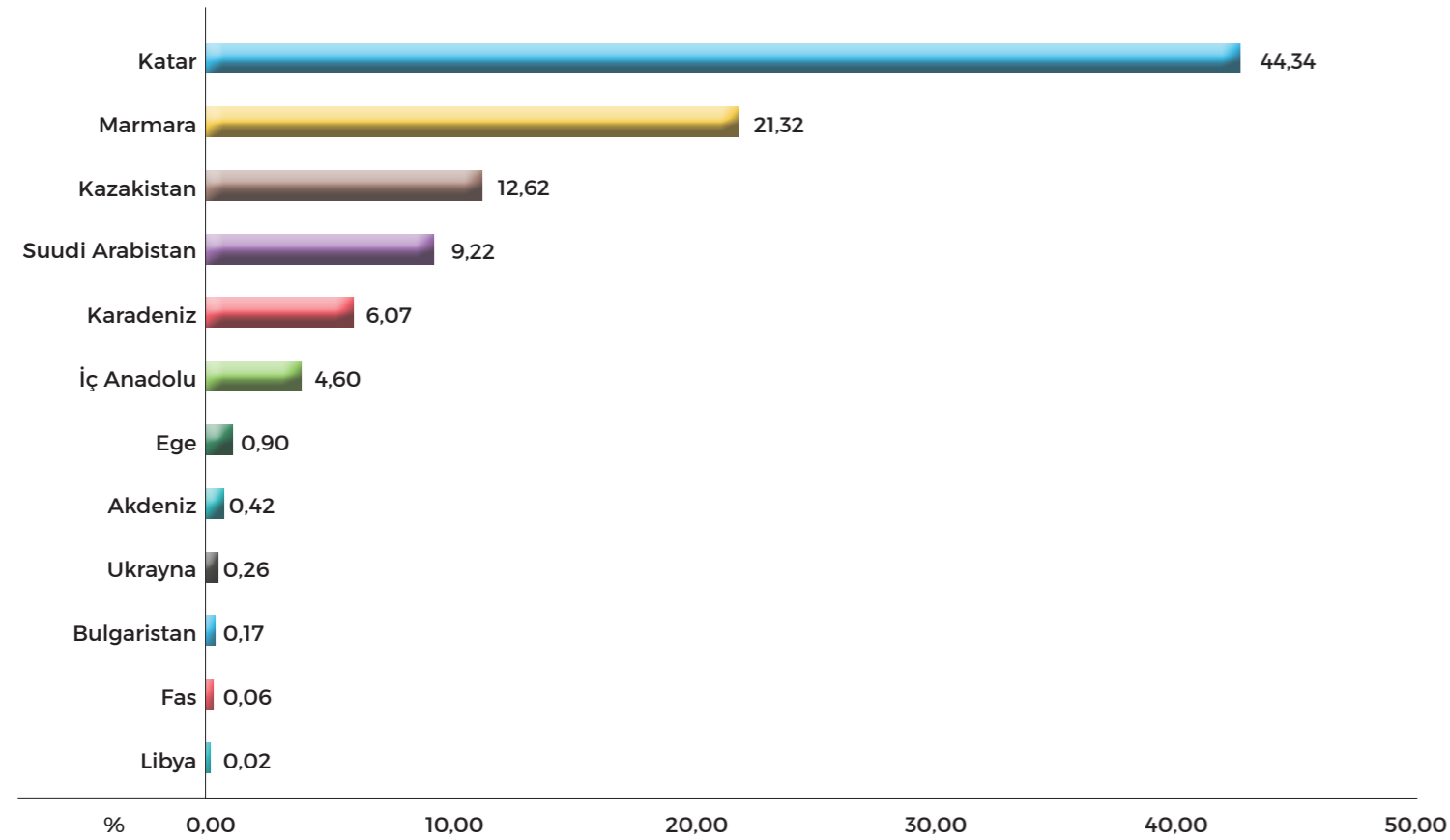
İş Gücü

İstihdam

Çalışanlarımız, ulusal ve uluslararası pazarlarda üstlendiğimiz projeler nedeniyle Türkiye'nin ve dünyanın çeşitli bölgelerinde ve farklı coğrafyalarda görev almaktadır. Çalışanlarımızın tümü "Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi" ile tam zamanlı olarak istihdam edilmektedir. Toplu iş sözleşmesi kapsamına giren sendikalı personel oranımız %51,72'dir.

Kurumumuzda veya bağlantıda olduğumuz paydaşlarımızın bünyesinde, çocuk işçi çalıştırma ve zorla çalıştırma vakaları yaşanmamaktadır. Zaten faaliyet alanımız ağır ve tehlike işler kapsamındadır.

Bölgelere göre çalışanlarımızın yüzdesel dağılımı, projelerimizin bulunduğu lokasyonlara ve yıllara göre farklılık göstermektedir.

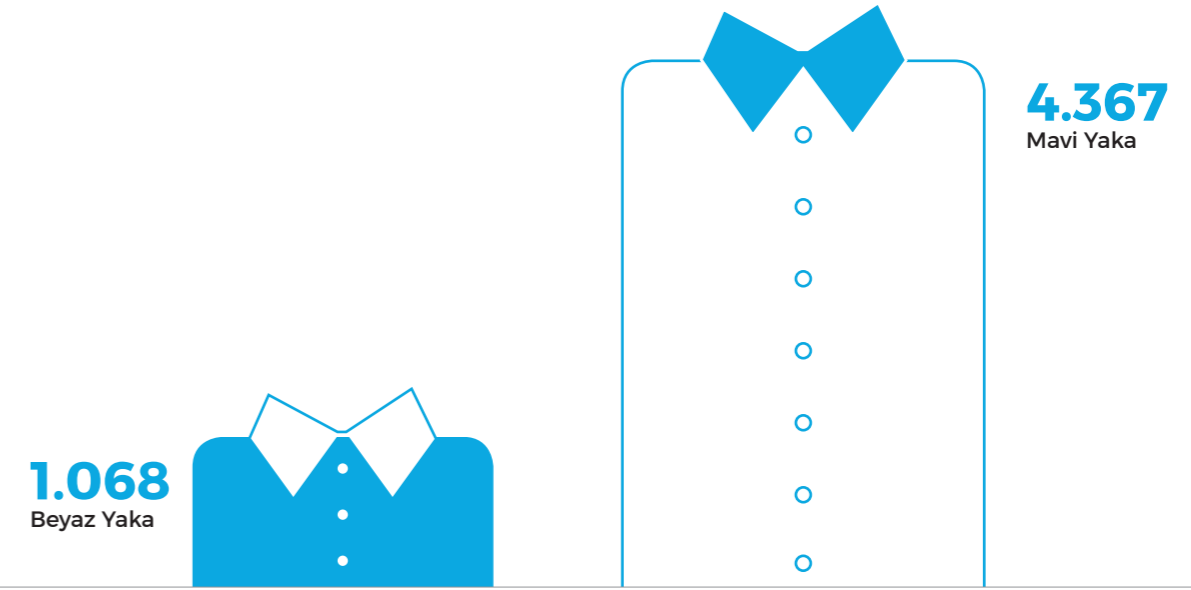


* Değerler, Aralık 2015 sene sonu bölgelere göre çalışan yüzdesel dağılımını göstermektedir. Alt yüklenici çalışanlarına ait veriler dahil değildir.

İstihdam

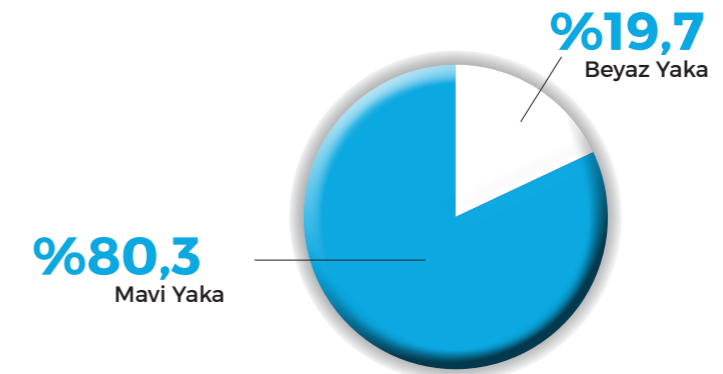
Merkez Ofisi'mizde 161 beyaz yaka çalışanımız bulunuyor. Şantiyelerimizi de dahil ettiğimizde; beyaz yaka çalışan sayımız 1.068'i buluyor. Mavi yaka çalışan sayımız ise tümü şantiyelerimizde çalışmak üzere 4.367'dir. 2015 yılı içerisinde gerek yurtiçi gerekse yurtdışında aldığımız yeni projeler nedeniyle beyaz yaka çalışan sayımızda 2014 yılına oranla yaklaşık %30,2 oranında, mavi yaka çalışan sayımızda ise %17,5 oranında artış yaşanmıştır.

Beyaz ve Mavi Yaka Çalışan Sayısı Dağılımı



*Değerler, Aralık 2015 sonu verileri olup Merkez Ofis ve aktif şantiyelerimizdeki beyaz yaka ve mavi yaka personel sayılarını göstermektedir. Verilere, alt yüklenici çalışanları dahil edilmemiştir.

Beyaz ve Mavi Yaka Çalışan Sayısı Yüzdesel Dağılımı



*Değerler, Aralık 2015 sonu verileri olup Merkez Ofis ve aktif şantiyelerimizdeki beyaz yaka ve mavi yaka personelinin yüzdesel dağılımını göstermektedir. Veriler, alt yüklenici çalışanlarını içermemektedir.

İş Gücü

Çalışanlara Sağlanan Yan Haklar

Doğuş İnşaat, 60 yılı aşkın süredir hem ulusal hem de uluslararası arenada sektörde edinmiş olduğu saygın konuma çok değer veren ve bu saygınlığı korumak için özen gösteren bir şirkettir.

Tüm şantiyelerimiz için bir standart söz konusudur. Çalışma alanlarının teknik donanımı ve İş Sağlığı ve Güvenliği koşulları kadar, çalışanlarımızın konakladığı yaşam alanlarının kalitesi de bizim sorumluluğumuzdadır. Kamplarımız, projelerimizin bulunduğu bölgenin koşullarına göre olabilecek en iyi şartlarla oluşturulmakta, güvenlik ve temizlik konularından hiçbir zaman ödün verilmemektedir. Koşullar elverdiği sürece, projelerimizde kendi kampımızı kurmayı ve tüm çalışanlarımızın bir arada konaklamasını tercih ediyoruz. Böylece hem standartlar daha rahat korunuyor hem de çalışan birlik ve beraberliği sağlanıyor. Tek kişi veya maksimum 2 kişinin birlikte konakladığı mühendis yatakhaneleri, maksimum 4 kişinin konakladığı formen ve işçi yatakhaneleri ve çoğunlukla Türk aşçıların yemek hazırladığı yemekhane, spor alanı, sosyal alanlar kamplarımızın ortak özellikleridir. Katar'da bulunan Al Rayyan Yolu Yapımı ve İyileştirmesi projemizin kampı çalışanlara sağladığı imkanlarla bu anlamda örnek gösterilebilir. Sosyal alanları, yüzme havuzu ve spor salonu, temiz ve düzenli yatakhaneleri ile çalışanlarımıza yasal gereklerin çok ötesinde imkanlar sağlamaktadır.

Yerel olmayan tüm çalışanlarımızın projeye gidişlerinde, projeden ayrıldıklarında ve izinleri için aldıkları tüm uçak biletleri şirketimizce karşılanmakta, operasyonel anlamda da Merkez Ofis tarafından destek verilmektedir.

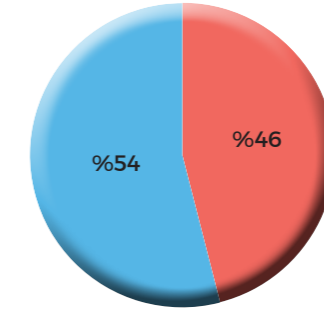


Doğuş İnşaat için aidiyet duygusu en önemli değerlerdendir!

Personel Devir Hızı

Bizim için en önemli değerlerden biri, aidiyet duygusudur. Aidiyet duygusunun kurum genelimizde oldukça yüksek olması nedeniyle, çalışanlarımızın kıdem oranları Türkiye ortalamasının oldukça üzerindedir. Merkez Ofis çalışanlarımız için kıdem ortalaması 13 yıl, personel devir hızı %8'dir. Şantiyelerimiz arasında transferler olması ve projelerimizin bitimine doğru, iş planı dahilinde personelin planlı bir şekilde iş feshinin yapılması nedeniyle; projelerdeki çalışanlarımız için personel devir hızını hesaplayabilmek için sağlıklı bir veri elde edilememektedir. Bu nedenle, şantiye çalışanlarımız için personel devir hızını raporlamamaktayız. Örneğin; yakın bir tarihte yapımı tamamlanacak olan Artvin Barajı ve Hidroelektrik Santrali Projesi beyaz yaka çalışanlarımızın 30'u 2016 yılında yapımına başlayacağımız önemli bir hızlı tren projesine transfer edilecektir.

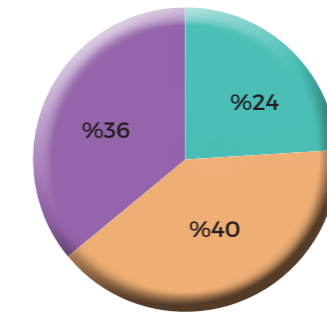
Personel Devir Hızı Cinsiyet Dağılımı



Erkek Kadın

*Değerler, 2015 sene sonu verileri olup Merkez Ofis için personel devir hızının cinsiyete göre yüzdesel dağılımını göstermektedir.

Personel Devir Hızı Yaşa Göre Dağılımı



30 Yaş altı 30-50 Yaş arası 50 Yaş üstü

*Değerler, 2015 sene sonu verileri olup Merkez Ofis için personel devir hızının yaşa göre yüzdesel dağılımını göstermektedir.

İş Gücü

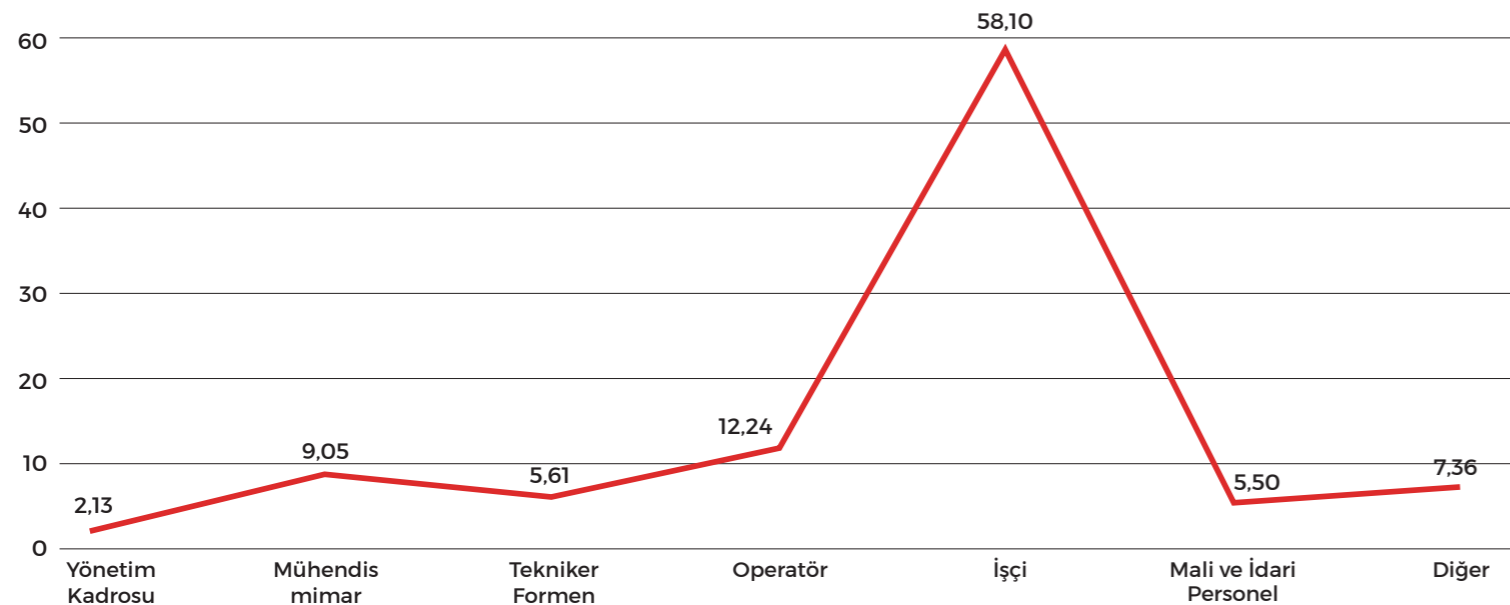
Çalışanlarda Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği

İnsan odaklı sürdürülebilir kurum anlayışımızın temeli, çeşitliliği barındıran bir iş gücüne ve fırsat eşitliğine dayanır. Çeşitlilik, katılımcı bir işyeri ortamı yaratır ve içinde ilhamı ve farklı görüşlerin sinerji içerisinde yaratacağı güzel fikirleri barındırır.

En önemli değerimiz ve en büyük gücümüz insandır. İnsan haklarının daimi savunucusu olan kurumumuzda ırk, cinsiyet, milliyet, din, dil, yaş, maluliyet, siyasi görüş gibi konularda eşitlik esastır. Şirketimiz bünyesinde 41 farklı ulustan çalışan, harmoni içinde çalışır. **Etik İlkeler Prosedürü'müzde insana saygı ve eşitlik erdemlerinin vazgeçilmezliği açık bir şekilde beyan edilmiş ve bu alandaki prensipler tüm çalışanlarımız ile paylaşılmıştır. Amacımız, çalışanlarımızın becerisi, deneyimi ve fikir çeşitliliğini profesyonel bir şekilde yöneterek bu temelin üzerine müşterek bir başarı inşa etmektir.

Çalışanlarımız; çalışan kategorisine, yaş grubuna ve cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Faaliyetlerimizin büyük bölümünün şantiyelerde olması nedeniyle; mavi yaka personel sayısı çalışanlarımızın ciddi bir bölümünü oluşturur. Bu nedenle, işçi oranı diğer çalışan kategorilerine kıyasla oldukça yüksektir. "Diğer" kırılımında yer alan sayılar ise doktor, tercüman, puantör, topoğraf vb. ünvanlardan oluşmaktadır.

Çalışan Kategorisine Göre Yüzdesele Dağılım



*Değerler, 2015 senesonu Doğu İnşaat Merkez Ofis ve şantiye çalışanlarının çalışan kategorisine göre yüzdesele dağılımını göstermektedir. Alt yüklenici çalışan verileri dahil edilmemiştir.

** <https://www.unglobalcompact.org/participation/report/cop/create-and-submit/active/169601> (Sayfa 33-34)

Kadın çalışanlarımız ile erkek çalışanlarımız eşit haklara sahiptir. Ücret, ünvan ve yan haklarda cinsiyet açısından hiçbir ayırım yapılmaz. *N-1 ve N-2 seviyelerinde birçok kadın yöneticimiz bulunmaktadır. (Hukuk Müşavirimiz, Koordinatörler ve Departman Müdürleri vb).

| Toplam Çalışan Sayısı içindeki Kadın ve Erkek Çalışanların Sayısı* (mutlak rakam olarak) | Ticari Fonksiyonlar | Destek Fonksiyonlar | Çalışan (Kadın) | Ticari Fonksiyonlar | Destek Fonksiyonlar | Çalışan (Erkek) |
|--|---------------------|---------------------|-----------------|---------------------|---------------------|-----------------|
| N-1 | 1 | 5 | 17% | 8 | 5 | 62% |
| N-2 | 1 | 2 | 33% | 2 | 3 | 40% |
| N-3 | 1 | 3 | 25% | 10 | 4 | 71% |
| N-4 | 0 | 3 | 0% | 2 | 3 | 40% |
| N-5 | 2 | 3 | 40% | 5 | 9 | 36% |
| N-6 | 7 | 24 | 23% | 19 | 31 | 38% |
| Toplam | 12 | 40 | | 46 | 55 | |

| Tam zamanlı bir iş için ücret farklılıkları (Erkek çalışanların ortalama maaşları 100 endeks olarak alındığında, kadınların ortalama maaşları - Ortalama kadın maaşı / erkek maaşı * 100) | Ticari Fonksiyonlar endeksli kadın ücreti | Destek Fonksiyonlar endeksli kadın ücreti |
|---|---|---|
| CEO | 0 | 0 |
| N-1 | 48,23 | 83,75 |
| N-2 | 106,65 | 107,59 |
| N-3 | 91,67 | 99,2 |
| N-4 | 0 | 88,09 |
| N-5 | 116,11 | 75,01 |
| N-6 | 113,49 | 94,49 |

*Aralık 2015 Merkez Ofis çalışanlarını referans alan değerlerdir. Şantiyelerde çalışan kadın sayısı az olduğundan, sağlıklı bir veri elde edilmesi mümkün olmayacaktır.

İş Gücü

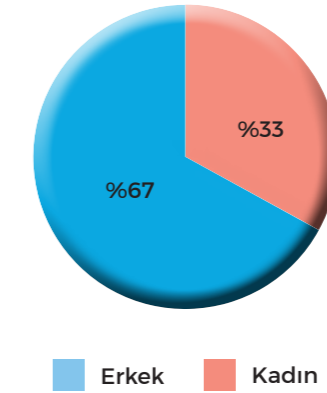
Çalışanlarda Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği

| Detaylı Seviye sınıflandırması | Tanım |
|--------------------------------|--|
| N | Holding seviyesinde Holding CEO'sunu, şirket seviyesinde ise Genel Müdür'ü ifade eder |
| N-1 | Holding seviyesinde Grup Başkanları'nı, şirket seviyesinde Genel Müdür'e direkt raporlayan pozisyonları ifade eder. (Genel Müdür Yardımcısı, Direktör gibi) – Sekretery / asistan gibi roller bu bölüme dahil edilmemelidir. |
| N-2 | N-1 seviyesine raporlayan yönetici pozisyonları (Örneğin, uluslararası bir şirkette, N-1 seviyesi bölgesel rollere, N-2 seviyesi ülke rollerine tekabül eder.) |
| N-3 | N-2 seviyesine raporlayan orta düzey yönetici pozisyonları, genellikle Müdür rolü olarak tanımlanır. Bu roldeki kişiler Telekom/Banka şirketlerinde 30-50 kişi, daha yatay şirketlerde 10-15 kişilik takımları yönetirler. |
| N-4 | N-3 seviyesine raporlayan orta düzey yönetici pozisyonları, genellikle Müdür Yardımcısı rolü olarak tanımlanır. |
| N-5 | N-4 seviyesine raporlayan yönetici pozisyonları, genellikle birkaç kişilik takımların supervisor ve/veya şefliğini yapan kişilerdir. |
| N-6 | Ekip yönetme sorumluluğu olmayan, uzman veya uzman yardımcısı gibi çalışan pozisyonlardır. |

| Ticari/Destek fonksiyon sınıflandırması | Tanım |
|---|---|
| Ticari Fonksiyonlar | Bu rolde çalışanların temel sorumlulukları doğrudan gelirleri ya da K/Z'yi etkiler. (Örneğin: CEO, Genel Müdür, GMY, Mühendislik gibi fonksiyonlar bu bölümde değerlendirilir.) |
| Destek Fonksiyonlar | Bu rolde çalışanların temel sorumlulukları, ticari fonksiyonlara destek sağlamaktır. (Örneğin: İnsan Kaynakları, Kurumsal İletişim, Ofis Yönetimi, IT, Finans, Hukuk, Strateji ve İş Geliştirme, Yatırımcı İlişkileri, Hükümet İlişkileri gibi fonksiyonlar bu bölümde değerlendirilir) |

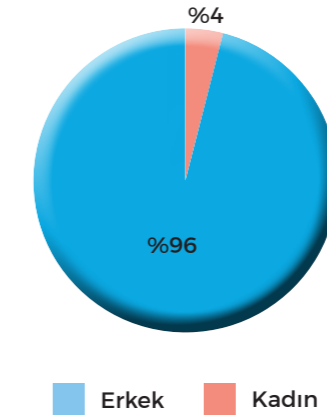
Cinsiyet ve eğitim durumuna göre çalışan dağılımının, Merkez Ofis ve şantiyeler için ayrı ayrı verilmesi sağlıklı bir değerlendirme yapabilmek için gereklidir. Şantiyelerimizde görev yapan çalışanlarımızın çoğunluğunu mavi yaka erkek çalışanlar oluşturmakla beraber, Merkez Ofis kadın çalışan oranı sektör ortalamasının oldukça üzerindedir. Merkez Ofis'imizdeki kadın çalışan oranımız %33'tür. Kadın çalışan istihdamının artırılması, şirket politikası olarak desteklenmektedir.

Cinsiyete Göre Yüzdesele Dağılım
Merkez Ofis



*Değerler, 2015 sene sonu Doğu İnşaat Merkez Ofis çalışanlarının cinsiyete göre yüzdesele dağılımını göstermektedir.

Cinsiyete Göre Yüzdesele Dağılım
Merkez Ofis ve Şantiyeler



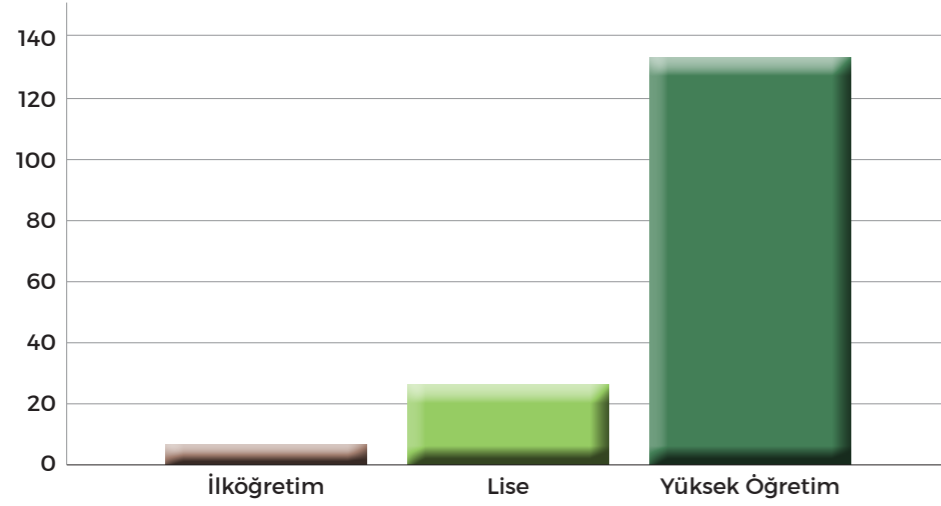
*Değerler, 2015 sene sonu Doğu İnşaat Merkez Ofis ve şantiye çalışanlarının cinsiyete göre yüzdesele dağılımını göstermektedir. Alt yüklenici çalışanları dahil edilmemiştir.

İş Gücü

Çalışanlarda Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği

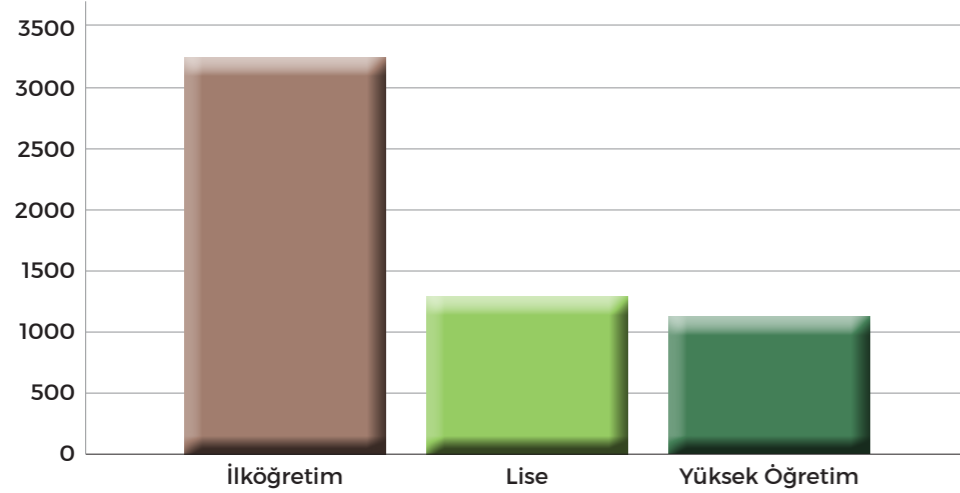
Merkez Ofis çalışanlarımızın tamamının beyaz yaka olması ve bu çalışanların büyük bölümünün mühendis olması nedeniyle, eğitim durumuna bakıldığında; Yüksek Öğrenim mezunlarının çoğunlukta olduğu görülmektedir. Merkez Ofis ve şantiyelerimiz genelinde ise; şantiyede çalışan mavi yaka personel sayısının çokluğu, ilköğretim mezunu çalışan oranının artmasına neden olmaktadır.

Eğitim Durumuna Göre Yüzdesele Dağılım
Merkez Ofis



*Değerler, 2015 sene sonu Merkez Ofis çalışanlarının eğitim durumuna göre yüzdesele dağılımını göstermektedir.

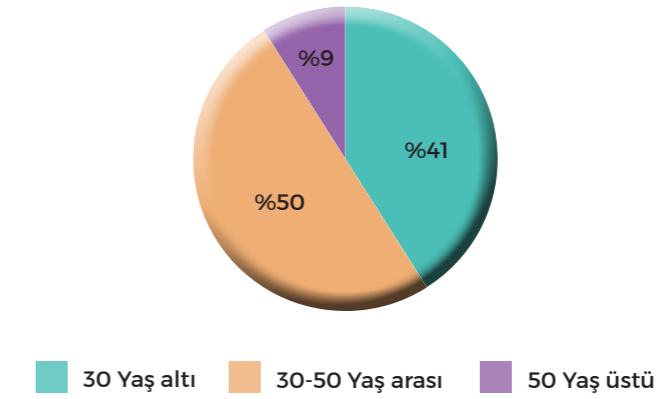
Eğitim Durumuna Göre Yüzdesele Dağılım
Merkez Ofis ve Şantiyeler



*Değerler, 2015 sene sonu Merkez Ofis ve şantiye çalışanlarının eğitim durumuna göre yüzdesele dağılımını göstermektedir. Alt yüklenici çalışan verileri dahil edilmemiştir.

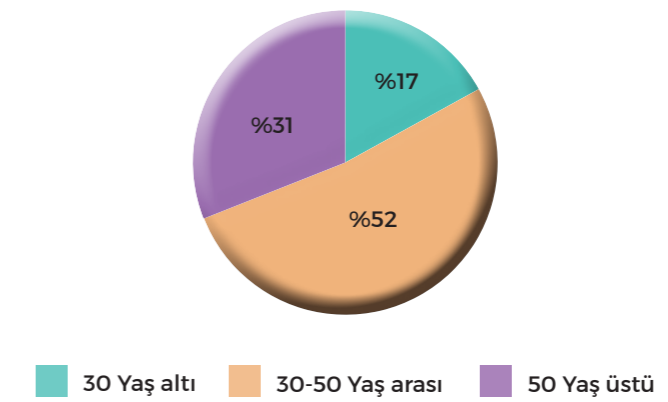
Kurumumuzda yaşa dayalı ayrımcılık da gözetilmemektedir. İnşaat sektöründe tecrübe, en kritik nitelik olduğundan çalışanlar arasında 70 yaş üstünde üst düzey yönetici ve danışmanlar bulunmakta, bu kişilerin bilgi ve tecrübeleriyle süreçlere yön verilmektedir. Yeni mezun genç çalışanlar için de, kurumumuz profesyonel iş hayatının öğrenildiği iyi bir okuldur.

Yaşa Göre Yüzdesele Dağılım
Merkez Ofis ve Şantiyeler



*Değerler, 2015 sene sonu Doğu İnşaat Merkez Ofis ve şantiye çalışanlarının yaş grubuna göre yüzdesele dağılımını göstermektedir. Alt yüklenici çalışan verileri değerlere dahil edilmemiştir.

Yaşa Göre Yüzdesele Dağılım
Merkez Ofis



*Değerler, 2015 sene sonu Doğu İnşaat Merkez Ofis çalışanlarının yaş grubuna göre yüzdesele dağılımını göstermektedir.

İş Gücü

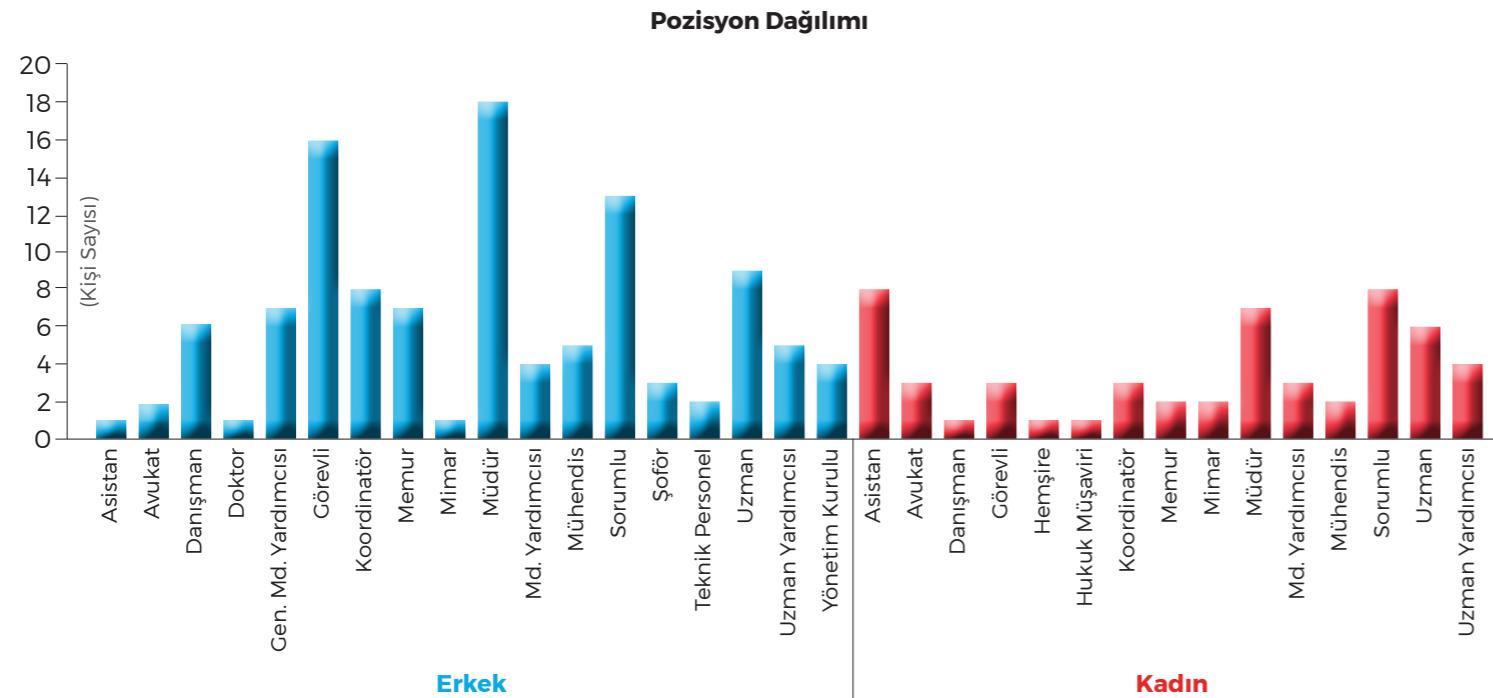
Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik

Ayrımcılık, bir kurumun bazı üyelerinin, öteki üyelerine sağlanan hak veya ayrıcalıklardan yoksun bırakılmasıdır. Eşit koşullar sağlamama, kısıtlama veya dışlama ayrımcılık olarak nitelendirilir. Bunun temeli, önyargılardır. Önyargılar, çoğu zaman gerçeklerin ve bireylerin hak ve özgürlüklerinin önüne geçer.

60 yılı aşkın süredir Libya, Yemen, Bulgaristan, Fas, Ukrayna, Kazakistan, Umman, Katar, Suudi Arabistan, Irak, Hırvatistan, Rusya gibi farklı coğrafyalardan binlerce çalışan, yine farklı kültürlerden yüzlerce iş ortağı, kurumumuzun bünyesinde "Uluslararası İnsan Hakları Standartları" çerçevesinde uyum içerisinde çalışmaktadır. Ayrımcılık veya diğer etik ilkelere uygun olmayan konularla ilgili, çalışanların görüşlerini paylaşabileceği, varsa şikayetlerini aktarabileceği bir e-posta adresi bulunur. Bu e-posta adresine iletilen görüşler ve şikayetler, önce İnsan Kaynakları Departmanı tarafından değerlendirilerek müdahale edilmesi gereken konular kurumumuz yetkililerinden oluşan "Etik Kurul"a aktarılır ve değerlendirmeyi takiben gerekli önlem ve aksiyonlar alınır. Raporlama dönemi süresince ayrımcılıkla ilgili herhangi bir vaka yaşanmamıştır. **Etik İlkeler Prosedürümüz ile kurumumuzun bu konudaki prensipleri net bir şekilde ifade edilmektedir.

*İş hayatında en çok rastlanan ayrımcılık, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıktır. ***Toplumsal ayrımcılık, cinsiyet rollerinin 'doğal' ve değişmez, biyolojik varlığımıza bağlı şeyler olduğu varsayımına dayanır. Bu varsayım yanlıştır, çünkü cinsiyet rolleri hem zaman içinde hem de kültürden kültüre değişiklik gösterir. Kadınlarla erkeklerin birbirlerinden farklı olmaları, basitçe bir 'farklılık' olarak yaşanmaz, aynı zamanda, eşitsizliğin ve ayrımcılığın meşrulaştırılması da bu farklılığa dayandırılır.*

İnşaat sektörü, erkek egemen bir sektör olmakla birlikte; kurumumuz kadınlara eşit imkanların sunulduğu, sektör ortalamasının üzerinde kadın çalışan oranına sahip nadir müteahhitlik şirketlerindedir.



*Değerler, Aralık 2015 sene sonu Merkez Ofis verilerini içermektedir.

**<https://www.unglobalcompact.org/participation/report/cop/create-and-submit/active/169601> (Sayfa 33-34)

***Ayrımcılık, Çok Boyutlu Yaklaşımlar: Toplumsal Cinsiyete Bağlı Yaklaşımlar, Aksu Bora, <http://aciktoplumvakfi.org.tr/pdf/ayrimcilikanakitap.pdf> (Sayfa 175)

Seçme ve yerleştirme, ücretlendirme, terfi gibi konularda da fırsat eşitliğinden ödün verilmez. Kurum kültürümüz doğrultusunda; çalışan çeşitliliğini önemsiyor ve 2003 yılından bu yana bu konuda uzun vadeli hedeflerimizle çalışmalarımızı yürütüyoruz.

| Terfi (Yıl içinde şıklarda belirtilen seviyeye terfi eden toplam çalışan sayısı) | Kadın | Erkek | Kadınların Oranı |
|--|-------|-------|------------------|
| N-1 | 0 | 0 | - |
| N-2 | 1 | 0 | 100% |
| N-3 | 1 | 0 | 100% |
| N-4 | 2 | 0 | 100% |
| N-5 | 2 | 6 | 25% |

*Değerler, 2015 yılı Merkez Ofis verilerini içermektedir.

İşe alımlarda da hiçbir şekilde ayrımcılık yapılmaz. Doğru işe, doğru insan felsefesiyle cinsiyet, din, ırk, yaş gözetilmeksizin seçim ve yerleştirme yapılır.

| | Kadın | Erkek | Kadınların Oranı |
|--------------------------------|-------|-------|------------------|
| Toplam başvuru sayısı | 2193 | 6930 | 24% |
| İş teklifi yapılan kişi sayısı | 5 | 15 | 25% |
| İşe alınan kişi sayısı | 5 | 15 | 25% |
| N-1 | 0 | 0 | - |
| N-2 | 0 | 0 | - |
| N-3 | 0 | 1 | 0% |
| N-4 | 0 | 0 | - |
| N-5 | 0 | 2 | 0% |
| N-6 | 5 | 12 | 29% |

*Değerler, 2015 yılı Merkez Ofis verilerini içermektedir.

Eğitim

Kalite ve başarı odaklı yaklaşımımızın sürdürülebilirliği ancak ve ancak kurum kültürümüzü benimsemiş kalifiye insan kaynağı ile mümkündür. Eğitim ve gelişim yatırımlarımızın temelini bu bakış açısı oluşturur. Çalışanlarımızın yetkinliklerini geliştirerek yalnızca teknik konularda değil, iş ve özel hayatlarında da kendilerini geliştirebilmelerini hedefleyen bir eğitim yönetim sistemimiz bulunuyor. Bu sistem, çalışanlarımızın kurumumuza hızlı ve kolay uyum sağlamalarını amaçlayan oryantasyon programı ile başlayan iç ve dış kaynaklı eğitimleri kapsıyor. Kritik görevlerde bulunan üst düzey yöneticiler için liderlik yetkinliklerini arttırmaya yönelik Liderlik ve İletişim eğitimleri, Koçluk programları gibi üst seviye eğitim programlarının yanı sıra, 2015 yılında düzenlenmiş MS Office eğitimlerine, Tilos, Primavera gibi mühendislik programlarının eğitimlerine onlarca çalışanımız katılmıştır. Ayrıca Hidrolik Eğitimi, Vinç Eğitimi, Wirtgen Beton Eğitimi, Temel Pnömatik Eğitimi vb. eğitimlerle de uzmanlıklar güçlendirilmiştir. Hem sahadaki hem Merkez Ofis çalışanlarımızın gelişimi için çeşitli yatırımlar yapmaya devam ediyoruz. Uyguladığımız staj programlarıyla da, yeni mezunları yetiştiriyor, kurumumuza kazandırıyoruz.

Kapsamı her yıl genişleyen eğitim organizasyonlarının planı, bir önceki yılın Aralık ayı içerisinde İnsan Kaynakları Departmanı tarafından yöneticilere gönderilen "Eğitim Talep Formu" aracılığıyla yapılmaktadır. Ayrıca, yöneticilerinin onayını takiben; çalışanlarımız da yıl içerisinde eğitim talebinde bulunabiliyor. Değişen kanunlar, yasal düzenlemeler ve güncel konular ile ilgili Merkez Ofis'imizde belirli periyotlarda toplu seminer ve söyleşiler düzenleniyor. Ayrıca, orta ve ileri seviyelerde oluşturulmuş grupların her biri için haftada bir İngilizce konuşma kulüpleri düzenleniyor, gerektiğinde İngilizce özel dersler ile çalışanlarımızın yabancı dil becerilerini geliştirmelerine fırsat veriyoruz.

Merkez Ofis'imizde çalışan 161 kişi, 1 Ocak 2015 - 31 Aralık 2015 döneminde toplam 3.354 adam/saat eğitim almıştır. Kişi başına düşen eğitim 21,3 saattir. Bu eğitim süreci için harcanan toplam bütçe 92.471 TL'dir.

2015 yılı boyunca 32 farklı konu başlığı ile şirket içerisinde ve dışında eğitimler düzenlenmiş, Sağlıklı Yaşam üzerine seminerler verilmiştir. İşe yeni başlayan personellerin bilgilendirilmesi ve en kısa sürede şirkete adaptasyonunun sağlanması amacıyla bu sene içerisinde, Merkez Ofis'imizdeki 21 personele oryantasyon eğitimi verilmiştir.

Tüm çalışanlarımızın İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi alması zorunludur. Eğitimler, Merkez Ofisimizde İnsan Kaynakları ve Yönetim Sistemleri departmanları, şantiyelerimizde ise Sağlık, Emniyet ve Çevre (SEÇ) departmanları tarafından yönetilmekte, konusunun uzmanları ve eğitim kurumları tarafından verilmektedir. Şantiyelerimizde 2015 yılı içerisinde toplam 166.000 adam/saat Sağlık, Emniyet ve Çevre (SEÇ) eğitimi verilmiştir. Kişi başına düşen eğitim 12 saattir. Bu eğitim süreci için harcanan toplam bütçe ise 105.000 TL'ye ulaşmıştır.

Örnek olması açısından 2015 yılı içerisinde aktif olan iki şantiyemizde SEÇ alanında verilen eğitimlerin cinsiyet ve çalışan kategorisine göre dağılımı aşağıda yer almaktadır.

| | | SEÇ Eğitimleri adam / saat yıllık | |
|------------------|--|-----------------------------------|---|
| | | Üsküdar-Ümraniye-Çekmeköy Metroşu | Ankara-Sivas Demiryolu, Kayaş-Kırıkkale Viyadükleri |
| Mühendis/Mimar | | 5,6 | 4 |
| İdari Personel | | 4,1 | 7,3 |
| Teknisyen/Formen | | 4 | 13,2 |
| Operatör | | 4 | 8,6 |
| İşçi | | 7,8 | 7,3 |
| Diğer | | 4,4 | 9,9 |

| | | SEÇ Eğitimleri adam / saat yıllık | |
|-------|--|-----------------------------------|---|
| | | Üsküdar-Ümraniye-Çekmeköy Metroşu | Ankara-Sivas Demiryolu, Kayaş-Kırıkkale Viyadükleri |
| Kadın | | 6,4 | 5,7 |
| Erkek | | 7,6 | 7,5 |

| Ortalama Saat | Erkek | Kadın | Toplam |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| İngilizce | 17 | 43 | 35 |
| Hemşire | | 14 | 14 |
| Hizmet Elemanı | | 14 | 14 |
| Kat Asistanı | | 28 | 28 |
| Koordinatör | | 38 | 38 |
| Müdür | 12 | 17 | 15 |
| Müdür Yardımcısı | 13 | 14 | 14 |
| Sistem Analisti | 36 | | 36 |
| Sorumlu | 21 | 3 | 12 |
| Teklif Sorumlusu | | 39 | 39 |
| Uzman Yardımcısı | 14 | 21 | 18 |
| Yönetici Asistanı | | 480 | 480 |
| Yönetim Kurulu Başkanı Asistanı | | 28 | 28 |
| Kişisel Gelişim | 2 | 2 | 2 |
| Analist | 2 | | 2 |
| Asistan | 2 | 2 | 2 |
| Hemşire | | 2 | 2 |
| Koordinatör | 2 | 2 | 2 |
| Memur | 2 | | 2 |
| Mimar | | 2 | 2 |
| Müdür | 2 | 2 | 2 |
| Müdür Yardımcısı | | 2 | 2 |
| Mühendis | 2 | | 2 |
| Sorumlu | 2 | 2 | 2 |
| Uzman | | 3 | 3 |
| Uzman Yardımcısı | | 2 | 2 |

| Ortalama Saat | Erkek | Kadın | Toplam |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Oryantasyon | 3 | 3 | 3 |
| Asistan | | 4 | 4 |
| Avukat | 3 | | 3 |
| Görevli | 4 | | 4 |
| Koordinatör | | 3 | 3 |
| Müdür | 4 | 4 | 4 |
| Mühendis | 4 | 4 | 4 |
| Sorumlu | 3 | 3 | 3 |
| Şoför | 4 | | 4 |
| Uzman | 4 | 4 | 4 |
| Uzman Yardımcısı | 4 | | 4 |
| Teknik ve Mesleki Eğitim | 14 | 15 | 15 |
| Asistan | 4 | 9 | 7 |
| Avukat | | 8 | 8 |
| Garaj Görevlisi | 2 | | 2 |
| Görevli | 2 | | 2 |
| Hemşire | | 60 | 60 |
| Koordinatör | 7 | 10 | 9 |
| Memur | 9 | | 9 |
| Mimar | 13 | 15 | 14 |
| Müdür | 16 | 12 | 14 |
| Müdür Yardımcısı | 11 | 13 | 12 |
| Mühendis | 31 | 27 | 29 |
| Sorumlu | 11 | 23 | 14 |
| Stajyer | | 17 | 17 |
| Şoför | 7 | | 7 |
| Teknik Destek Sorumlusu | 24 | | 24 |
| Teknik Ressam | 13 | 10 | 11 |
| Teknisyen | 11 | | 11 |
| Uzman | 12 | 10 | 11 |
| Uzman Yardımcısı | 13 | 14 | 14 |
| Toplam | 11 | 17 | 14 |

* Değerler, 1 Ocak 2015-31 Aralık 2015 periyodu için Merkez Ofis Eğitim Saat Ortalaması'nı göstermektedir.

Kalite Yönetimi

Şirketimiz gittiği her yerde, her coğrafyada kaliteli iş yapış biçimini benimsemiştir. Bu doğrultuda; kurumumuzun en yüksek organı tarafından beyan edilen bir Kalite Yönetim Sistemi'ne sahiptir. Ayrıca, Lloyd's Register Quality Assurance tarafından denetlenerek **ISO 9001:2008 Kalite Yönetim Sistemi** sertifikasıyla belgelendirilmiştir.



ONAY SERTİFİKASI

Bu Kalite Yönetim Sistem Sertifikası

DOĞUŞ İNŞAAT VE TİCARET
Rüzgarlıbahçe Mah. Cumhuriyet C
Kavacak Beykoz - İstanbul /

firmasının Kalite Yönetim Sistemi'nin
Assurance Limited tarafından onaylandığını
aşağıda belirtilen kalite yönetim standartları için
ISO 9001:2008
Kalite Yönetim Sistemi

**Yurt İçi ve Yurt Dışı Her Türü
Tasarım, İkmal, Yapım, Tesisat
İçeren Genel Müteahh**

Sertifika
Onay No: IST6005622/A



001
Lloyd's Register Gözetim
For and on behalf of
UKAS Akreditasyon markasının

Lloyd's Register Group Limited, its affiliates and subsidiaries, including
as 'Lloyd's Register'. Lloyd's Register assumes no responsibility and
that person has signed a contract with the relevant Lloyd's Register

KALİTE POLİTİKASI

İşveren isteklerini yönlendirmek ve bu isteklere maksimum düzeyde uymak.

İşveren ve taşeron ile iletişim kanallarını tarif ederek bu iletişimin hatasız kurulmasını sağlamak,

Projeleri iş programına ve teknik şartnamelere uygun olarak zamanında bitirmek ve teslim etmek,

Şantiye süreçlerinde zayıatları optimum seviyede tutarak verimliliği artırmak, maliyetleri düşürmek,

Çağın gerektirdiği modern ve geçerli yöntem, teknoloji, bilgi ve yönetim sistemlerini kullanmak, bu amaçla gerekli araştırma ve yatırımdan kaçınmamak,

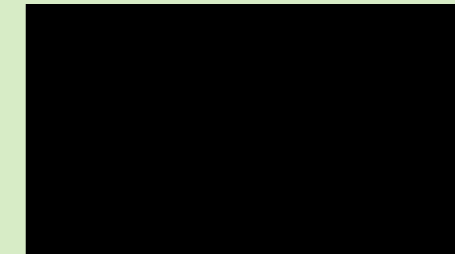
Çalışılan ülkenin yasal düzenlemelerine ve zorunlu standartlarına uymak,

Personelin DOĞUŞ İNŞAAT çalışanı olmaktan dolayı kendisini mutlu hissetmesini ve gurur duymasını sağlamak,

İş süreçlerinin analizi ve geliştirilmesi sonucunda iyileştirme faaliyetlerini çalışanların doğal davranışı haline getirmek,

Taşeronları geliştirmek amacıyla yönlendirici olunurken Kalite, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çevre koruma kriterlerinden taviz vermeyecek şekilde kontrol ve takip sistemlerini kurmak ve uygulamak,

Atılan her adımda ve alınan tüm kararlarda DOĞUŞ İNŞAAT personeli olmanın yüklediği sorumluluk bilinci ile hareket edilerek elde edilen başarılar ile uzun yıllarda kazanılan SAYGINLIĞIN zedelenmeden artmasına katkı sağlamak.



İş Sağlığı ve Güvenliği

45



ONAY SERTİFİKASI

Bu İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi
DOĞUŞ İNŞAAT VE TİCARİ
Rüzgarlıbahçe Mah. Cumhuriyet C
Kavacak Beykoz - İstanbul

firmasının İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim S
Quality Assurance Limited tarafından ona
sertifika aşağıda belirtilen standa
OHSAS 1800

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim

Yurt İçi ve Yurt Dışı Her Türü
Tasarım, İkmal, Yapım, Tesis
İçeren Genel Mütah

Sertifika
Onay No: IST6005622/C



001
Lloyd's Register Group
For and on behalf of
UKAS Akreditasyon

Lloyd's Register Group Limited, its affiliates and subsidiaries are not liable for any loss or damage that persons have suffered or may suffer as a result of their reliance on the information provided in this document.

İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ VE ÇEVRE KORUMA POLİTİKASI

Çalışanları ülkenin yürürlükteki İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çevre ile ilgili kanun ve yönetmeliklerine uymak,

Bütün faaliyetlerde sürekli iyileşme ve gelişmeyi temel prensip olarak benimsemek,

İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çevre Yönetim Sistemleri uygulanırken işverenler de dahil olmak üzere tüm tarafların beklentilerini dikkate almak,

Atıkların geri dönüşümüne önem vererek atıkların kaynağında ayrıştırılmasını ve değerlendirilmesini sağlamak,

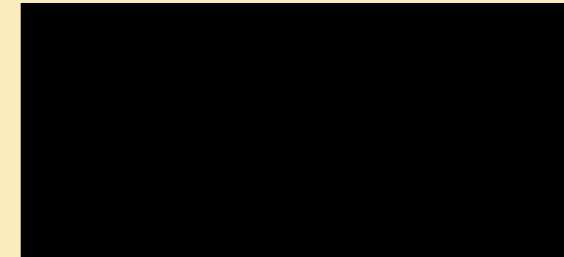
Enerji ve doğal kaynakların tüketiminde israfı önlemek,

Yapımı ve işletimi sırasında doğal ortamı olumsuz yönden en az derecede etkileyecek ve doğal kaynakların optimum kullanımını sağlayacak projeleri geliştirmek ve işverenlere sunmak,

Kazalara sebebiyet verebilecek tehlikeli ortamların oluşmasını engellemek ve mevcut tehlikeli ortamları ortadan kaldırmak,

Acil durumlara hazırlıklı olmak,

Taşeronların kanunlara ve DOĞUŞ İNŞAAT'ın İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çevre Yönetim Sistemleri'nin yöntem ve ilkelerine uymalarını sağlamak.



46

İş Sağlığı ve Güvenliği

İş kazalarının gerek Türkiye’de gerekse dünya genelinde en sık yaşandığı sektörün ‘İnşaat’ olduğu bilinmektedir. Faaliyet yürüttüğümüz farklı ülkelerde ve coğrafyalarda, yasal gerekler ve İşveren talepleri doğrultusunda, uluslararası standartlarda insan hayatına duyarlı çalışmalara öncülük yapan kurumumuz, İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda sektörünün lider şirketlerinden biridir.

Kurumumuz, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ile gerçekleştirdiği pek çok başarılı projenin arkasında kendi personelinin büyük emekleri olduğunun farkında, uzun yıllar pek çok projeyi birlikte tamamlamayı ve bu süre zarfında personelinin sağlık ve güvenliğini tehlikeye atmadan, verimli bir şekilde çalışmalarını sağlamayı ve onlardan da bu konuda destek almayı hedefler. Her yeni projemizde İSG ile ilgili hedeflerimizi daha da iyileştirerek ve geliştirerek bu konuda uluslararası arenada en iyilerden biri olmayı amaçlıyoruz.

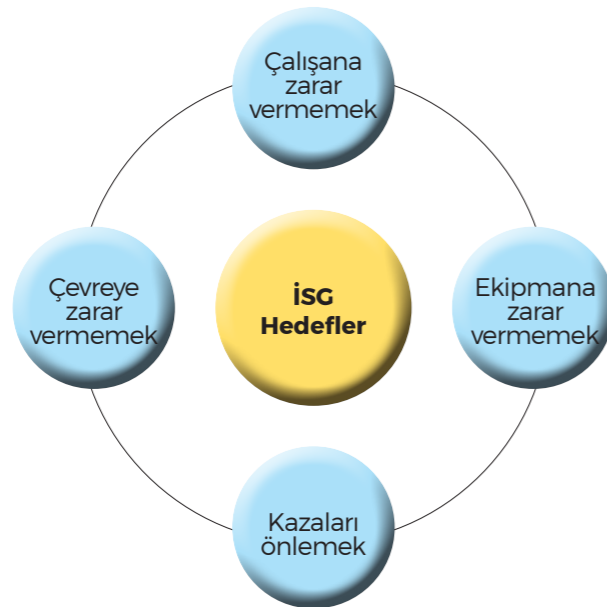
Merkez Ofis’imiz ve tüm projelerimizde iş kazaları, olay ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla öncelikli hedeflerimiz:

Projeyi ve çalışanlarımızı tehlikeye düşürebilecek tehlikelerin önceden belirlenmesi ve herhangi bir kaza ve meslek hastalığı olasılığına karşı tüm tedbirlerin alınması,

Ziyaretçiler ve bölge halkı dahil herkes için güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları sağlanması,

Çalışanlarımıza gerekli bilgi, talimat ve eğitimlerin verilmesi,

İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarına projelerimizdeki tüm paydaşların etkin katılımının sağlanmasıdır.



Projelerimizde yürütülen İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi'nin tarif edildiği başlıklar şu şekildedir:

Şirket Politikası

İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği kültürünün oluşmasında, Üst Yönetim'in tam desteğinin sağlanması yüksek önem taşır. Bu nedenle; 'Sıfır Olay Felsefesi'nin tüm çalışanlarımız ile paydaşlarımıza iletilmesi ve onları teşvik etmesi amacıyla, Yönetim Kurulu Başkanımız tarafından Doğu İnşaat *İş Sağlığı, Güvenliği ve Çevre Politikası taahhüt edilmiş ve Merkez Ofisimiz ile tüm projelerimizde uygulamaya alınmıştır.

Yasal Gerekler

Kurumumuz tüm faaliyetlerini, ülkemizdeki ve yurtdışı projelerimizde çalışılan ülkelerin İş Sağlığı ve Güvenliği ile diğer ilgili yasal mevzuata uygun olarak gerçekleştirir. Ayrıca, yeni yayınlanan veya üzerinde değişiklik yapılan kanun, tüzük, yönetmelik, genelge, tebliğ vb. mevzuat ve diğer şartlar, Resmî Gazete ve yazılı görsel medya vasıtasıyla SEÇ Birimi personeli tarafından takip edilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi

Kurumumuzun İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili hedeflerine ulaşabilmesi, politikalarını etkin olarak ve belli bir sistemde yürütülebilmesi ve yönetebilmesi amacıyla, ISO 19001 Kalite Yönetim ve ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemleri yanında 'OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi' standartları, şirketimiz genel merkezinde ve tüm projelerimizde uygulanır. Bu standartlara ilave olarak, uluslararası düzeyde kabul görmüş bu alanlardaki tüm standartlar da dikkate alınır.

Sistem Denetimleri

ISO 9001, ISO 14001 ve OHSAS 18001 konularında Entegre Yönetim Sistemi'ne sahip olan ve akredite kuruluş tarafından belgelendirilen kurumumuz, programları ve sisteminin uygunluğunu, gerçekleştirdiği iç ve dış denetimlerle kontrol eder, denetimleri takiben; bulgular ile önerileri içeren bir denetim raporu hazırlayarak Merkez Ofis ve ilgili projelerimizle paylaşır.

Denetimler sırasında tespit edilen uygunsuzlukları gidermek için düzeltici-önleyici faaliyetler programı yürütülür. İç denetimler, kurumumuz bünyesindeki denetçiler tarafından gerçekleştirilirken, dış denetimler belgelendirici kuruluş tarafından yapılır, kendilerine bu süre zarfında tarafımızca refakat edilir.

İSG Organizasyonu

Merkez Ofis'imiz ve tüm projelerimizde İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili süreçlerin sevk ve idaresi için konusunda uzman personellerden (İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hekimi ve Yardımcı Sağlık Personeli) oluşan, Merkez Ofisimizde Yönetim Sistemleri ve projelerimizde ise Sağlık, Emniyet ve Çevre (SEÇ) Bölümleri bulunur.

Proje kapsamındaki faaliyetler, ayrıca yapım işinin uzmanlık alanına uygun Bölüm Şefleri ve Saha Mühendislerinin teknik gözetimi ve sorumluluğu altında yürütülür. Bunun sağlanması için her seviyedeki personelin İSG ile ilgili rol ve sorumlulukları belirlenmiştir.

Merkez Ofis'imiz bünyesindeki uzman ekip, iç ve dış denetimler haricinde düzenli olarak inşaat projelerini ziyaret ederek saha yönetimi ile SEÇ Bölümü personeline İSG Yönetim Sistemi ve saha uygulamaları konularında rehberlik faaliyetlerinde bulunur.

Yapım Yöntemleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi'nde temel ilke, istenmeyen herhangi bir olayın meydana gelmesine imkan vermeyecek (proaktif yaklaşım) şekilde İSG gereklerinin işin bir parçası olarak değerlendirilmesi ve işin yapım yönteminin sağlıklı ve güvenli çalışmayı sağlayacak şekilde düzenlenmesidir.

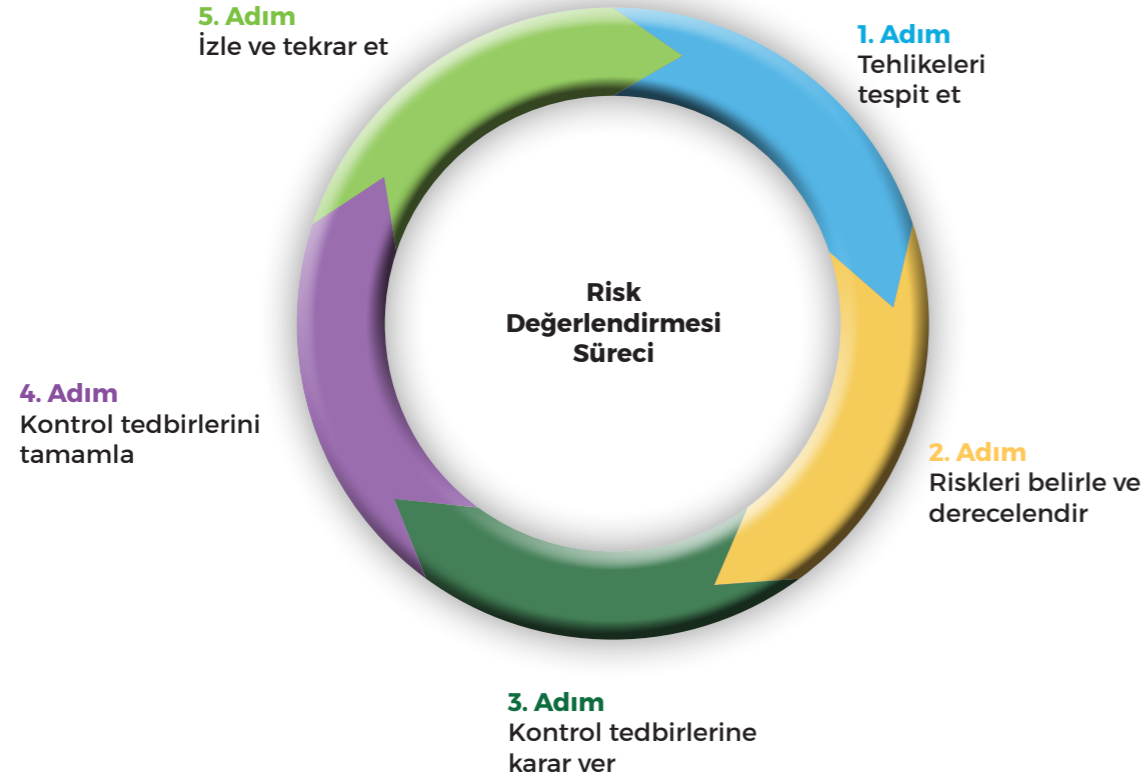
Projelerdeki iş kapsamında uygulanacak inşai yöntem, kullanılacak malzeme, makina ve ekipman bilgilerini içeren "Yapım Yöntemleri" işe başlanmadan önce hazırlanır ve İş Sağlığı ve Güvenliği planlaması kapsamında risklerin yönetimi için değerlendirilir.

* Doğuştan Duyarlı 2015, Sayfa 46

İş Sağlığı ve Güvenliği

Risk Değerlendirmesi

Risk Yönetimi uygulamaları kapsamında; işe başlamadan önce projelerdeki tehlikelerin belirlenmesi, risklerin değerlendirilmesi, önleme ve kontrol faaliyetlerinin saptanması ve kaynakların tahsis edilmesi için işe özel "Risk Değerlendirmesi" yapılmaktadır.



Acil Durum Planı

Projelerin yürütümü esnasında karşılaşılabilecek acil durumlar hakkında bilgi veren, etkili bir müdahale için gereklilikleri ve önlemleri belirten, acil durumlara müdahalede rol ve sorumlulukları tanımlayan temel doküman olan Acil Durum Planı, her projeye özgü olarak hazırlanır, düzenli eğitim ve tatbikatlar ile etkinliği ve sürdürülebilirliği kontrol edilir.

Sağlık ve Güvenlik Planı

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili tüm süreçlerin; belli plan ve prosedürler üzerinde yürütülmesi, sistemin düzgün ve en az hata payı ile yürütülmesi ve çalışanların sistemin aksaklıklarından dolayı zarar görmesinin veya yanlış yönetilmesinin önüne geçilebilmesi için işe başlamadan önce 'Sağlık ve Güvenlik Planı' hazırlanır ve proje yürütümü esnasında bu plan uygulamaya alınır.

Sağlık Muayenesi

İşe başlayan her çalışmamız, projenin niteliklerine göre İşyeri Hekimi'nin belirlemiş olduğu sağlık tetkikleri ile işe giriş sağlık muayenesine tabi tutulur, inşaat işyerlerinde çok tehlikeli işlere uygun olup olmadığına dair sağlık raporu alır. Yasal gerekler nedeniyle; sağlık raporları yılda bir kez tekrarlanır.

Mesleki Yeterlilik

Merkez Ofis ve inşaat projelerimizde çalışacak personelin işe alımlarında ve görevlendirmelerinde; yapılacak işin riskine göre yeterli bilgi, tecrübe, fiziksel ve zihinsel kapasite aranır. Mesleki yeterlilik eğitim ve belgeleri sağlanır ve çalışmaların sadece ehil kişiler tarafından yapılması garanti altına alınır.

İSG Eğitimleri

Şirketimizin, üzerinde ehemmiyetle durduğu konuların başında "Eğitim" yer alır. İSG ile ilgili eğitimlerin temel amaçları aşağıda belirtilmiştir:

- ▶ Personelin niteliklerinin, yetkinliklerinin ve iş performansının yükseltilmesi,
- ▶ Personelin İSG motivasyonunun ve işyeri aidiyetinin artırılması,
- ▶ Güvenli çalışılması için personelin İSG süreçlerine aktif katılımının sağlanması,
- ▶ Personele doğru ekip yönlendirme, iletişim becerileri ve iş alışkanlıkları kazandırılması,
- ▶ Personele, İş Sağlığı ve Güvenliği bilincine uygun davranışların yerleştirilmesi.

Merkez Ofis ve projelerimiz bünyesindeki her personelin işe başlamadan ve düzenli aralıklarla 'Temel İSG Eğitimi' ve 'Oryantasyon Eğitimi' alması zorunludur. Bu eğitimlerin yanı sıra, kendi alanları kapsamında İSG kurallarının detaylı olarak anlatıldığı teknik ve sistem eğitimleri, 'İSG Eğitim Planı' doğrultusunda düzenlenir.

Eğitimler, projelerimizde SEÇ Bölümleri tarafından yönetilir, konusunda uzman çalışanlarımız ve eğitim kurumları tarafından verilir ve aşağıdaki yer alan konu başlıkları dahilinde kayıt altına alınır:

- ▶ Temel İSG Eğitimi
- ▶ İSG Yenileme Eğitimi
- ▶ Proje SEÇ Oryantasyon Eğitimi
- ▶ Sistem Eğitimleri
- ▶ Teknik Eğitimler
- ▶ Acil Durum Eğitimleri
- ▶ Ziyaretçi Bilgilendirme
- ▶ Sağlık Eğitimleri
- ▶ Çevre Eğitimleri
- ▶ Saha (Toolbox) Toplantıları

İSG Toplantıları

Projelerimizde başlayacak her inşaat faaliyeti öncesinde; işi yapacak olan alt yüklenicilerin yetkili personeli ile işin güvenli yapımı ile ilgili olarak genel gereklilikler gözden geçirilir ve İSG Yönetim Sistemi ile işe başlama süreci hakkında bilgi vermek amacıyla 'İşe Başlama Toplantıları' yapılır.

Ayrıca, proje yürütümü sırasında ortaya çıkacak İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili sorunların ve çözüm önerilerinin değerlendirildiği ve uygulamalar hakkında bilgilendirme yapıldığı 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu' ve 'Proje Koordinasyon Toplantıları' düzenlenir.

İş Sağlığı ve Güvenliği

İzleme - Ölçme - Kontrol Faaliyetleri

Kurumumuzun İSG hedeflerinin yakalanması ve projelerimizde gerçekleştirilen faaliyetlerin uygunluğunun tespit edilmesi için yürütülecek tüm izleme-ölçme-kontrol faaliyetlerinin neler olduğu, ne sıklıkta yapılacağı ve sorumluları 'İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Yıllık Çalışma Planı'nda belirtilir. Plan kapsamında yürütülen tüm faaliyetler, takip edilir ve kayıt altına alınarak raporlanır.

Teşvik Programı

Merkez Ofis'imiz ve projelerimizde İş Sağlığı ve Güvenliği kültürünün oluşması ve devamı için her türlü teşvik edici unsur desteklenir.

Çalışanlarımızı teşvik ettiğine inandığımız programlardan biri "Ödül Sistemi"dir. Bu program dahilinde; çalışanlarımızın İSG uygulamalarına verdikleri önem ve kişisel davranışları göz önüne alınarak uygun görülen çalışanlara çeşitli ödüller verilir. Bu şekilde, ilgili çalışan/çalışanlara moral verilerek diğer çalışanlar için bir teşvik kaynağı oluşturulur.

Yurtiçi ve yurtdışı projelerimizde İSG uygulamaları ile ilgili yüksek performans gösterdiği tespit edilen saha ekipleri ve personele Teşvik Programı kapsamında ödüllendirmeler yapılır.

Özellikle yurtdışında ve yurtiçi şehir merkezlerinden uzakta yürütülen projelerimizde, zamanının büyük bir kısmını şantiyede geçiren çalışanlarımızın bir süre sonra ruhsal olarak sıkıntılar yaşamalarının ve bunun çalışma hayatına yansımalarının, dolayısıyla da iş yerindeki sağlık ve güvenliğinin azalmasının önüne geçebilmek için kurumumuz, sosyal olarak her türlü imkanı şantiyelerine sağlar.

Çalışanlarımızın, sistemin bir parçası oldukları ve sistemin iyileştirilmesinde önemli rol oynadıklarının bir göstergesi olarak Merkez Ofis'imizde ve projelerimizde eğitim, sosyal imkânlar vb. konularda anketler hazırlanarak çalışanlarımızın fikirleri alınır. Toplanan veriler dahilinde; gerekli kaynaklar yaratılarak geliştirme ve iyileştirme çalışmaları yapılır.

Kaza ve Olayların Araştırılması

İşyerlerimizde vuku bulan tüm kaza ve olaylar, olayın oluşmasına etki eden temel sebepleri ortaya çıkarmak, hatalardan ders almak ve olayın tekrarını önleyecek önlemlerin belirlenmesi için araştırılır ve ilgili kişilere raporlama yapılır.

Projelerdeki İSG Programı kapsamında; personelin çalışma bölgelerinde tespit ettikleri uygunsuzluklar ve şahit oldukları olaylar raporlanarak çalışanların sistemin bir parçası olarak İSG uygulamalarına dahil edilmeleri sağlanır.



Altyüklenici Performans Değerlendirmesi

Projelerimizde faaliyet yürüten altyüklenicilerin, düzenli olarak İSG açısından hem onaylı İSG Yönetim Sistemi'ne, hem de yasal mevzuat ve uluslararası standartlara uygunlukları Proje SEÇ Bölümü tarafından ERP üzerinden yılda 2 kez denetlenir.

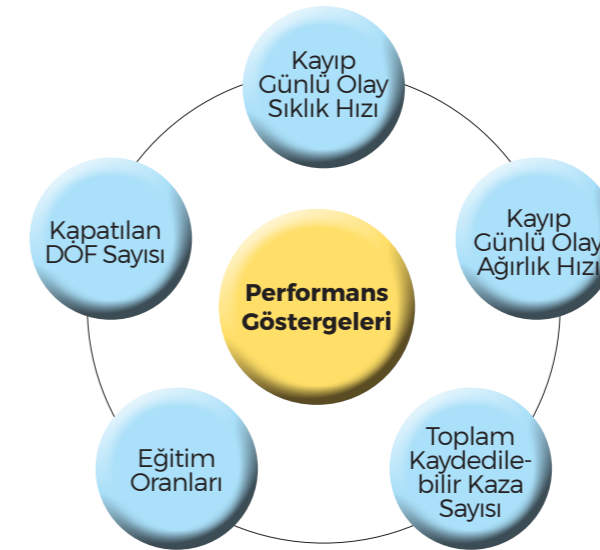
Kurumumuza geçmişte hizmet vermiş altyüklenicilerin yeni bir proje veya hizmet için değerlendirilmesinde, geçmiş İSG performansı değerlendirmeleri göz önünde bulundurulur.

Proje Performans Raporlaması

Doğuş İnşaat İSG Yönetim Sistemi'nin performansının raporlanması ve sürekli iyileştirilmesi için değerlendirilmesi amacıyla; ölçülebilir somut veriler baz alınarak Kilit Performans Göstergeleri (KPG) tanımlanmıştır. Kilit Performans Göstergeleri, aşağıdaki ana konu başlıklarını içerecek şekilde oluşturulmuştur:

- Kaza ve olay kayıtları
- İSG eğitim kayıtları

Projelerdeki İSG performansı; kaza ve olayların sıklık oranları, kaza ağırlık oranı, eğitim oranları vb. parametrelerle düzenli olarak kayıt altına alınır, Merkez Ofis Yönetim Sistemleri Departmanı'na raporlanır. Sonrasında; bu veriler ile konsolide raporlar hazırlanarak Şirket Üst Yönetimi'ne sunulur.



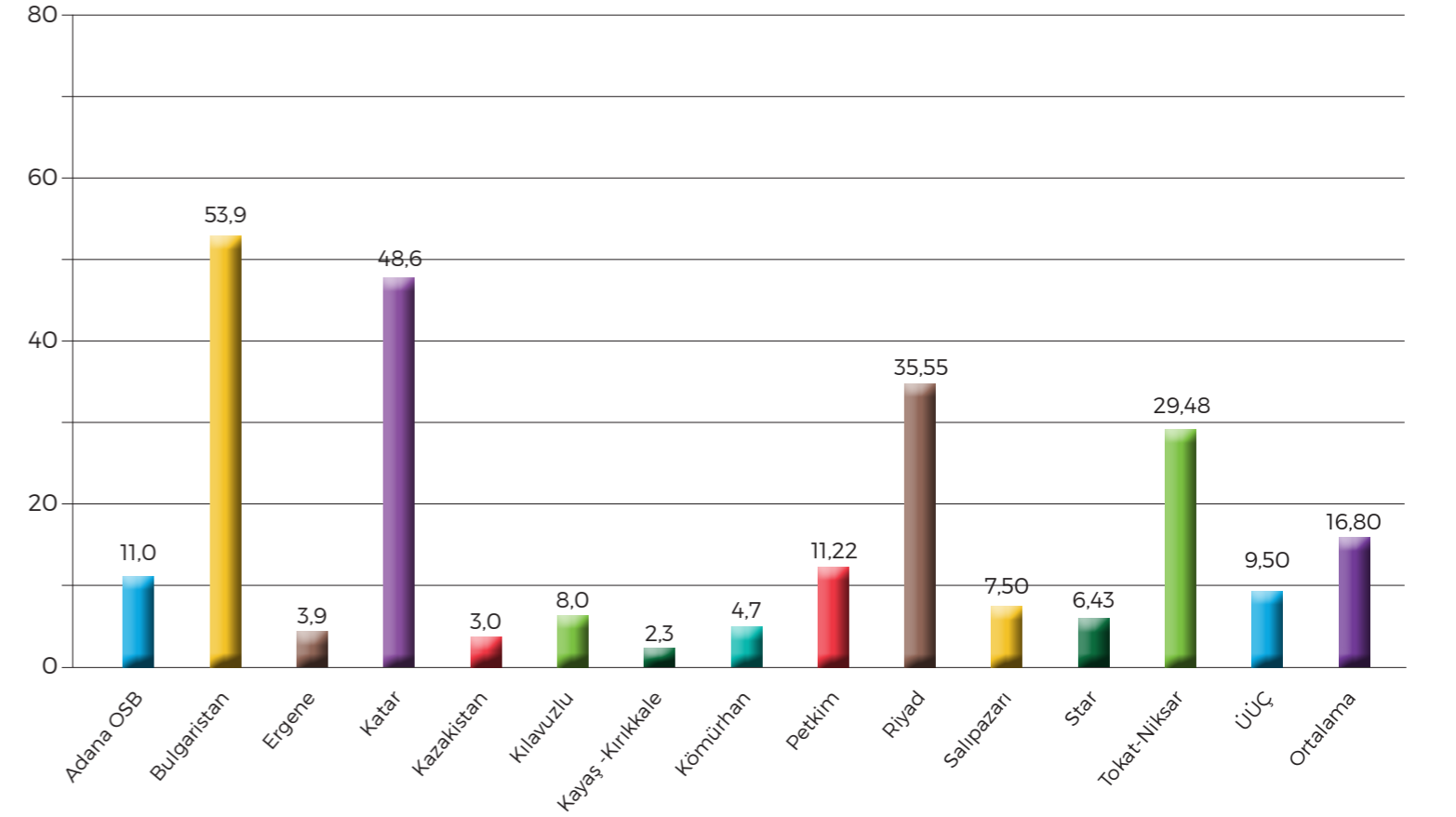
Hem kaza-olay, hem de eğitim verileri, belirlenmiş hedefler çerçevesinde; Merkez Ofis'imizde bulunan uzmanlar tarafından analiz edilerek her projede eksik olan veya iyileştirilmesi gereken alanlar tespit edilerek gerekli düzeltici önlemlerin alınması sağlanır.

İş Sağlığı ve Güvenliği

| | | Adam / Saat Miktarı* | Ölümlü Kaza Sayısı | Kayıp Günlü Kaza Sayısı | İş Kazaları Kayıp Gün Sayısı | Kısıtlı İş Görmezlik Sayısı | Tıbbi Müdahale Sayısı | İlk Yardım Sayısı | Maddi Hasarlı Kaza Sayısı | Ramak Kala Olay Sayısı | Hastalık/Poliklinik Muayene Sayısı | Hastalık/Poliklinik Muayene Sayısı Kayıp Gün Sayısı | Çevre Kaza Sayısı |
|--------------------------------------|------------------|----------------------|--------------------|-------------------------|------------------------------|-----------------------------|-----------------------|-------------------|---------------------------|------------------------|------------------------------------|---|-------------------|
| Mevcut Ay | Doğuş | | | | | | | | | | | | |
| | Alt yükleniciler | | | | | | | | | | | | |
| | Toplam | | | | | | | | | | | | |
| | Sıklık Oranı* | | | | | | | | | | | | |
| | Ağırlık Oranı* | | | | | | | | | | | | |
| Yılbaşından Beri (Mevcut Ay Dahil) | Doğuş | | | | | | | | | | | | |
| | Alt yükleniciler | | | | | | | | | | | | |
| | Toplam | | | | | | | | | | | | |
| | Sıklık Oranı* | | | | | | | | | | | | |
| | Ağırlık Oranı* | | | | | | | | | | | | |
| İşin Başından Beri (Mevcut Ay Dahil) | Doğuş | | | | | | | | | | | | |
| | Alt yükleniciler | | | | | | | | | | | | |
| | Toplam | | | | | | | | | | | | |
| | Sıklık Oranı* | | | | | | | | | | | | |
| | Ağırlık Oranı* | | | | | | | | | | | | |

*Sadece zemini pembe renkle işaretlenmiş hücrelere veri girişi yapılacaktır.
** Sıklık Oranı= (Kaza Olay SayısıX 200.000) / Toplam Adam.Saat
Ağırlık Oranı = (Kayıp Gün Sayısı x 200.000) / Toplam Adam.Saat

İSG Eğitim Oranları Kıyaslaması



Satınalma Yönetimi

Projelerde satın alınacak ve/veya kiralanacak İSG açısından riskli malzemeler ile ekipmanlar için SEÇ Bölümü'nden uygunluk onayı alınır.

Satınalmanın planlama ve seçim aşamasında; malzeme veya ekipmanların İSG etkilerinin değerlendirilebilmesi için teknik katalog, Uygunluk Beyanı ile AT Tip İnceleme Belgesi, Malzeme Güvenlik Bilgi Formu (sadece kimyasallar için) vb. destekleyici dokümanlar tedarikçilerden temin edilir.

Makina Ekipman Yönetimi

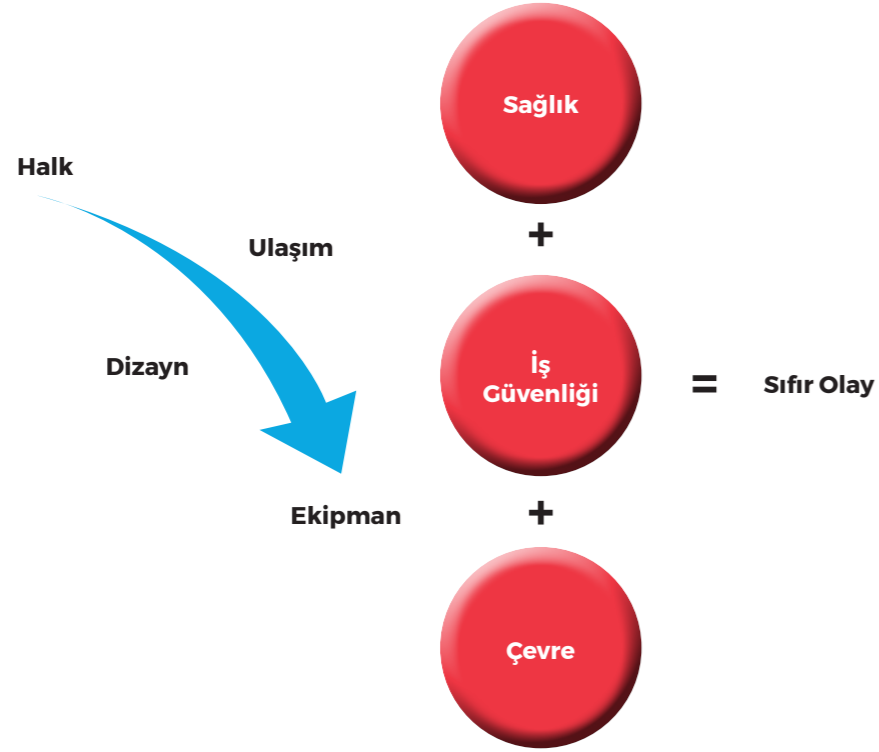
Proje kapsamında kullanılacak tüm iş makineleri, ekipmanlar ve ağır vasıtaların gerekli yasal belgeleri, periyodik kontrol raporları ile üretici firmanın hazırladığı kritere uygunluk sertifikaları bulunur.

Ayrıca, iş makineleri, ekipmanlar ve ağır vasıtaların güvenli koşullarda çalıştırılmaları amacıyla; üretici firma talimatlarında verilen kapsam ve dönemlerde yetkili servis veya proje personeli tarafından planlı bakımları yapılır.

İş Sağlığı ve Güvenliği

Sıfır Olay Felsefesi

Yürüttüğümüz tüm faaliyetlerde, temel insan haklarından yola çıkarak çalışanlarımız için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratmak ve çalışanlarımızın fiziksel ve ruhsal sağlıklarını tehlikeye sokabilecek her türlü duruma karşı korumak amacıyla 'Sıfır Olay Felsefesi'ni benimsedik.



1 Ocak 2015 - 31 Aralık 2015 tarihlerinde ölümlü sonuçlanan bir kaza veya meslek hastalığı meydana gelmemiştir.

| | Yaralanma Oranı (IR) | Kaybedilen Gün Oranı (LDR) |
|---|----------------------|----------------------------|
| Merkez Ofis | 0 | 0 |
| Üsküdar-Ümraniye-Çekmeköy Metroyu | 1,56 | 13,32 |
| Ankara-Sivas Demiryolu, Kayaş-Kırıkkale Viyadükleri | 0,70 | 2,15 |

*Tabloda, 2015 yılı içerisinde raporlanan olaylar ile ilgili oranlar. Merkez Ofis'imizi ve yalnızca iki şantiyemizi içermektedir. Verilere, hafif yaralanmalar (ilk yardım) dahil edilmemiştir. Ayrıca kaybedilen günler hesaplanırken "takvim günü" göz önünde bulundurulmuş, sayıma kazadan sonraki gün başlanmıştır.

Çevre

Tüm faaliyetlerimizin çevresel etkilerini kontrol altında tutmak kurumumuzun en temel ilkelerindendir. "Herkes için yaşanılabilir bir çevre" bilincinin oluşturulması amacıyla tüm yasal gerekleri yerine getiriyor, yasal mevzuata uygun faaliyetler gerçekleştiriyoruz. Bu alanda yeni teknolojiler takip ediyor, uygun olanları değerlendiriyoruz. Üretimden kaynaklanan atıkların en aza indirilmesi, çevreye zarar vermeyecek şekilde değerlendirilmesi, bertaraf edilmesi ve üretimin her aşamasında enerji tasarrufu sağlanması için gerekli düzenlemeler yapılır.

Çalışanlarına çevre koruma bilincini yerleştirmek için kurumumuz; *Çevre Politikası, çevresel hedefler, atık yönetimi ve çevre yönetim sistemi kapsamında eğitimler verir ve bu eğitimlerin etkinliklerini takip eder. Her Doğuş çalışanı kendi yaptığı işin çevre politikası ve çevre hedefleri ile uyumlu olmasından, faaliyetleri ile ilgili atıkları en aza indirmekten ve bunların uygun şekilde depolanarak değerlendirilmesinden sorumludur.

Doğuş İnşaat, Lloyd's Register Quality Assurance tarafından denetlenerek **ISO 14001:2004 Çevre Yönetim Sistemi** sertifikasıyla belgelendirilmiştir.



ONAY SERTİFİKASI

Bu Çevre Yönetim Sistem Sertifikası,

DOĞUŞ İNŞAAT VE TİCARET A.Ş.
Rüzgarlıbahçe Mah. Cumhuriyet Cad. No:2 34810
Kavacak Beykoz - İstanbul / TÜRKİYE

firmasının Çevre Yönetim Sistemi'nin Lloyd's Register Gözetim Ltd. Şti. tarafından onaylandığının belgesidir. Bu sertifika aşağıda belirtilen çevre yönetim standartları için geçerlidir.

ISO 14001: 2004

Çevre Yönetim Sistemi kapsamı:

**Yurt İçi ve Yurt Dışı Her Türü İnşaat Projelerine Yönelik
Tasarım, İkmal, Yapım, Tesisat, Montaj ve Devreye Almayı
İçeren Genel Müteahhitlik ve Proje Yönetimi**

İlk onay: 01 Aralık 2003

Şimdiki sertifika: 20 Ekim 2015

Geçerlilik süresi: 14 Eylül 2018

Sertifika
Onay No: IST6005622/B

Signature
Lloyd's Register Quality Assurance Limited adına
denetim yapılmıştır.

Tedarik

Satınalma Prosedürü

4.1. Açıklamalar

Merkez Ofis'imiz ve proje süreçlerimizde ihtiyaç duyulan ürünlerin/hizmetlerin istenilen özelliklerde ve zamanda, miktarda ve uygun fiyatla satın alınması ile ilgili bir Satınalma Prosedürü'müz bulunuyor. Bu prosedür ile satın alınan ürünlerin/hizmetlerin satınalma şartlarına uygun olması güvence altına alınıyor. Bu prosedür, satınalma şartnamelerinin hazırlanması, malzeme talebi yapılması, tedarikçilerin seçimi, ürünün sipariş edilmesi, teslim alınması ve kabulü süreçlerini açıklar.

Öte yandan; alt yüklenicilere uygulanacak kontrollerin kapsamı, seçim ve performans değerlendirme uygulamaları "Alt Yüklenicilerin Seçimi, Yönetimi ve Değerlendirilmesi Prosedürü" ile; tedarikçilere uygulanacak kontroller, seçim ve performans değerlendirme uygulamaları ise; "Tedarikçilerin Yönetimi Prosedürü" ile detaylandırılmaktadır.

4.1.1. Genel

Doğuş İnşaat'ın Merkez Ofis ve/veya şantiyelerinde satınalma işlemleri kurumsal kaynak planlama uygulaması olan SAP üzerinden yürütülür. Bu prosedürde detaylandırılmış, yetki ve sorumluluklar dahilinde; satın almayı yürütecek ilgili departman ve personelin, kurumumuzun çıkarlarını koruması, SAP sistemine hızlı adaptasyon sağlaması ve eksiksiz işletmesi esastır.

Doğuş İnşaat satınalma süreçleri "Merkez için Merkez", "Proje için Merkez" ve "Proje için Proje" alımı şeklinde sınıflandırılabilir. Her üç sınıflandırmada da süreç uygulamaları, sorumlu departman ve personel tarafından yürütülür.

Yapımda ve/veya diğer destek süreçlerde kullanılacak malzeme, şantiyelerin bulunduğu coğrafyada bulunabildiği, kalitesinin ve fiyatının beklenen kriterleri karşıladığı durumlarda; alınacak mal ve hizmetin türüne göre projenin satınalma organizasyonu tarafından veya Merkez Makina İkmal ve Satınalma Genel Müdür Yardımcılığı (GMY) tarafından satın alınarak projeye gönderilebilir. Satınalmanın nereden yapılacağı Proje Müdürlüğü tarafından, Merkez Makina İkmal ve Satınalma GMY'liği ile mutabık kalınarak belirlenir.

Gerekli olması durumunda; projelerin yürüteceği satınalma faaliyetleri için, bu prosedür ile uyumlu olmak şartı ile projeye özel "Proje Satın Alma Yönetmeliği" hazırlanabilir.

Satın alınacak malzemelere karar verilirken; çevre ile dost olanların veya daha az zarar verenlerin tercih edilmesine, İş Sağlığı ve Güvenliği açısından güvenli olanların seçilmesine özen gösterilir.

4.1.2. Malzeme Seviyeleri

Doğuş İnşaat tarafından Merkez Ofis ve proje süreçlerinde ihtiyaç duyulan ve satın alınan malzemeler müşteriye sunulan ürün ve hizmetlerin üzerindeki etkisine göre 3 seviyeye ayrılır.

| Seviye | Seviye I | Seviye II | Seviye III |
|------------------------------|--|---|--|
| İçerik | Doğuş İnşaat ve Tic. A.Ş. ürünlerinin ve hizmetlerinin kalitesini, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çevre Yönetim performansını doğrudan etkileyen, bu nedenle yeterlilikleri onaylanmış tedarikçilerden alınması gereken malzemeler | Doğuş İnşaat ve Tic. A.Ş. ürünlerinin ve hizmetlerinin kalitesini dolaylı olarak etkileyen malzemeler | Doğuş İnşaat ve Tic. A.Ş. ürünlerinin ve hizmetlerinin kalitesini etkilemeyen, bu nedenle uygun görülen bir tedarikçiden alınabilecek malzemeler |
| Örnek | Proje malzemeleri (demir, çimento, bitüm, izolasyon membran, çelik hasır, oto korkuluk, genleşme derzi, kalıplar ve bina yapımında kullanılan tüm malzemeler) | İş makinası, ekipman ve parçaları, bakım yardımcı malzemeleri, yakıtlar, madeni yağ, patlayıcı maddeler, ölçme aletleri, telçit vb. | Kırtasiye malzemeleri, basit el aletleri, büro malzemeleri, temizlik ve yiyecek maddeleri, kamp konaklama gereçleri vb. |
| | İSG ve Çevre Malzemeleri (İSG için gerekli kişisel koruma gereçleri / malzemeleri vb. çevre kirliliği için temizleyiciler) | | |
| Ürüne etkisi | Doğrudan | Dolaylı | Etkilemez |
| Malzeme temininin sağlanması | Şantiye | Proje Makina İkmal ve Satınalma Bölümü tarafından | Kırtasiye malzemeleri, basit el aletleri, büro malzemeleri "Proje Makina İkmal ve Satınalma Bölümü" tarafından |
| | | Makina İkmal ve Satınalma GMY'liği tarafından | Diğerleri "Mali ve İdari İşler" tarafından |
| İdari kabulü | Merkez | Merkez Makina İkmal ve Satınalma GMY'liği | Kırtasiye ve sarf malzemeleri, büro ve bilgisayar sarf malzemeleri, temizlik ve yiyecek malzemeleri merkez "Satınalma Bölümü" tarafından |
| | | Proje Makina İkmal ve Satınalma Bölümü | Malzeme veya hizmetin teminini sağlayan bölüm |
| Teknik kabulü | Proje Kalite Kontrol ve/veya malzemeyi talep eden bölüm | Malzemeyi talep eden bölüm | Malzemeyi talep eden bölüm |

Tedarik

Satınalma Prosedürü

4.1.3. Satınalma Bilgileri, Şartnameler

Malzemeyi talep eden bölümler ve satınalma yetkilileri öncelikle satın alacakları malzemeyi kod/tip/parça no, ürün adı, ürün özellikleri, teknik çizim gerekirse numune, model gibi belirleyici özellikler ile ayrıntılı olarak tanımlar.

Makina/ekipman/tesis gibi satın alımlarda detaylı teknik ve idari şartnameler hazırlanır.

Satın alınacak ürünün standart özelliklerine ek olarak; projeye ait özel şartlarının da uygunluğunun kontrolü için aşağıda tanımlı unsurlar dikkate alınır.

- Ürün kabulü ve onayı ile ilgili bilgiler, standartlar, sertifikalar,
- Ürünün üretimi ile ilgili prosedürler, malzemeler, prosesler ve donanım şartları,
- Personel niteliği ile ilgili şartlar (özel uzman personel),
- Teknik ve idari şartnameler,
- Yönetim Sistemi şartları (Kalite, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği belgeleri, ürünle ilgili olarak beklenen Çevre ve İSG şartları)

Gerekli olması durumunda; satınalma şartnamelerinin hazırlanması için ilgili departmanlar bir araya gelerek çalışır. Satınalma bilgileri tedarikçilere iletilmeden önce; belirtilen satın alma şartlarının yeterliliği satın alma yetkilileri ve gerekirse ilgili departmanlar tarafından kontrol edilir.

4.1.4. Teknik Şartname

Alınacak ürünün niteliğine ve/veya projenin gerekliliklerine göre; Doğuş İnşaat tarafından gerek duyulması halinde hazırlanan teknik şartname satınalma dokümanı içinde yer alır.

Doğuş İnşaat tarafından hazırlanacak teknik şartnamelerle belirlenecek teknik kriterlerin; verimliliği ve fonksiyonelliği sağlamaya yönelik olması, rekabeti engelleyici hususlar içermemesi ve bütün istekliler için fırsat eşitliği sağlaması önemlidir.

Teknik şartnamelerde; varsa ulusal ve/veya uluslararası teknik standartlara uygunluğu sağlamaya yönelik düzenlemeler de yapılır. Bu şartnamelerde, teknik özelliklere ve tanımlamalara yer verilir. Satın alınacak ürünün her türlü özelliğini belirten teknik şartnamelerin Doğuş İnşaat tarafından hazırlanması esastır. Ancak, alınacak mal veya hizmetin özelliği nedeniyle; teknik şartnamenin Doğuş İnşaat tarafından hazırlanmasının mümkün olmadığı durumlarda, danışmanlık hizmeti satın alınır.

4.2 Malzeme ve Satınalma Talebi Oluşturma (MAT, SAT)

4.2.1. Projeler için Yapılacak Alımlar (Proje için Proje, Proje için Merkez)



Projede ilgili bölümler ihtiyaç duydukları malzemeleri, DBS Portal "İş Süreci Uygulamaları" bölümünde yer alan "Malzeme Talep-Yapım" uygulamasını kullanarak veya SAP MM/PM Modülü üzerinde Rezervasyon oluşturarak iletir. (Makina bakımı için talep edilecek yedek parçalar veya Makina Kartı üzerinden yapılacak işlemler için rezervasyon, SAP PM Modülü üzerinde oluşturulur.)

Malzeme Talebi veya Rezervasyon, ilgili departman yöneticilerinin onayından geçtikten sonra Ambar yetkililerinin ekranına düşer. Talep edilen malzeme, stokta mevcut ise ilgili departmana teslim edilir. Talep edilen malzeme mevcut değil ise; SAP üzerinden Rezervasyon, SAT'a dönüştürülerek satın alma işlemleri başlatılır. SAT aşamasında, satınalma işlemini yapacak olan satınalma grubu belirlenir. (Bkz. 4.2.3. Satınalma Talebi Oluşturma)

SAP kullanılmayan projelerde bu süreç; Malzeme Talep Fişi, Mübayaa, Teklif Mukayese Formları ile yapılmakta, bu aşamalar SAP sisteminde Malzeme Talebi Oluşturma (MAT), Satınalma Talebi Oluşturma (SAT), Teklif Mukayese Formu (TT), Satınalma Siparişi (SAS) aşamalarını karşılamaktadır.

4.2.2. Merkez Ofis için Yapılacak Alımlar (Merkez için Merkez)



Merkez ofis departmanları ihtiyaç duydukları malzemeleri, DBS Portal "İş Süreci Uygulamaları" bölümünde yer alan "Malzeme Talep" uygulaması ile iletirler.

Merkez Ofis için yapılacak Malzeme Talep'leri 5 ana kategoride toplanmıştır.

- BT (Bilgi Teknolojileri) Malzemeleri
- Kırtasiye Malzemeleri
- Mefruşat (Ofis) Malzemeleri
- Araç Bakım Onarım Hizmetleri
- Teknik Standartlar

Malzeme Talebi, DBS Portal'da yer alan iş akışı uygulaması aracılığı ile ilgili departman yöneticilerine iletir. İlgili departman yöneticilerinin onayından geçtikten sonra, yine iş akışı uygulaması aracılığı ile kategorilerine göre ilgili departmanlardaki satınalma yetkililerine bilgi aktarılır.

Talep edilen malzeme stokta mevcut ise; ilgili departmana teslim edilir, stokta tükenmiş veya stoksuz malzeme ise ilgili departman satınalma sürecini SAP üzerinde başlatır. (Bkz. 4.2.3. Satın Alma Talebi Oluşturma)

Teknik standartların satın alınması ile ilgili uygulamalar; "Teknik Standart Talep Süreci Kullanıcı Kılavuzu" ile detaylandırılmıştır.

Merkez Ofis departmanları; aşağıdaki tabloda belirtilen diğer hizmet ve malzeme satınalma taleplerini ilgili departmana e-posta ile iletir. Bu departmanlar; DBS Portal İş Süreci Uygulamaları "Malzeme Talep Uygulaması" olmadan SAP üzerinden satın alma işlemlerini başlatabilir. (Bkz. 4.2.3. Satın Alma Talebi Oluşturma)

| Malzeme Tipi | İlgili Departman |
|--|-------------------|
| Eğitim ve personel ilişkili satınalmalar | İnsan Kaynakları |
| Organizasyon ile ilgili satınalmalar | Kurumsal İletişim |
| Mobilya, mefruşat, temizlik malzemeleri, mutfak malzemeleri, revir malzemeleri | İdari İşler |

Bunların dışında kalan satınalmalar için; Mali İşler GMY'lığı, Makina İkmal ve Satınalma GMY'lığı ve Bilgi Teknolojileri departmanları Malzeme Talep Uygulaması olmadan SAP üzerinden satınalma işlemi başlatabilir.

Tedarik

Satınalma Prosedürü

4.2.3. Satınalma Talebi Oluşturma (SAT)

“Proje için Proje” veya “Proje için Merkez” alımlarında SAT aşamasında, satınalma işlemini yapacak olan satınalma grubu belirlenir. Satınalma işlemleri projenin satınalma imkanlarına bağlı olarak; Merkez Ofis tarafından (“Proje için Merkez”) veya Proje tarafından (“Proje için Proje”) yapılabilir. Satınalma grubu, Makina İkmal ve Satınalma GMY’lığı ile mutabık kalınarak belirlenir. Seçilecek yöntem, “Projeler için SAT Yetki Onay Tablosu” içeriği doğrultusunda; onay mekanizmasını başlatır. Satınalma onay mekanizması, malzeme satınalma grubuna, satın alınacak malzemenin türüne ve tahmini tutarına göre farklı seviyelerde onaycılar gerektirir.

SAP üzerinde Satınalma Talebi oluşturma işlem adımları “**SAP (MM) Satınalma ve Ambar Yönetimi Modülü**” eğitim dokümanı ile detaylandırılmıştır.

Bakım için gerekli olan malzemeler, İş Emri üzerinde tanımlandığında otomatik olarak Malzeme Talebi/Rezervasyon oluşur. Bakım için dış hizmet alımları tanımlandığında ise; otomatik olarak Satınalma Talebi (SAT) oluşur. Bu konudaki ayrıntılar, “SAP (PM) Makina İkmal Yönetimi Modülü” eğitim dokümanı ile detaylandırılmıştır.

Satınalma Talebi (SAT) tüm onaylar tamamlandıktan sonra; “**Proje için Merkez**” alımlarında Merkez Ofis satınalma yetkililerinin havuzuna “Proje için Proje” alımlarında Proje satınalma yetkilileri havuzuna düşer.

“Merkez için Merkez” alımlarında Satınalma Talebi (SAT), SAP üzerinde sorumlu ilgili departman tarafından oluşturulur. Onay mekanizması, satın alınacak malzemenin türüne ve tahmini tutarına göre farklı seviyelerde onaycılar gerektirir.

Malzeme Talebi kategorilerine göre SAT açılarak talebin SAP üzerinden ilgili “MRK SAT Yetki Onay Tablosu”nda tanımlı yöneticiler tarafından onaylanmasına müteakip, satınalma işlemleri ilgili sorumlu departman tarafından yürütülür. SAP üzerindeki işlem adımları “SAP MM Satınalma ve Ambar Yönetimi Eğitim Dokümanı” ile detaylandırılmıştır.

4.3. Tedarikçilerin Belirlenmesi, Tekliflerin İstenmesi

Doğuş İnşaat tedarikçilerini, uygun ürün sağlama yeteneği temelinde değerlendirir ve seçer. Tedarikçilerin seçimi ve periyodik değerlendirilmesi ile ilgili uygulamalar, “Tedarikçilerin Yönetimi Prosedürü” ile detaylandırılmıştır.

Satınalma Departmanı; kayıtlara alınmasına karar verilen firmanın, SAP FI Modülü üzerinde yer alan Tedarikçi veri tabanına kaydedilmesini sağlar. Tedarikçi veri tabanına kayıt işlemleri, Muhasebe Departmanı tarafından gerçekleştirilir. Satın alınacak malzemeler ile ilgili tedarikçiler, bu veri tabanından belirlenerek teklifler istenir. Teklifler, “Teklif İsteme Mektubu” ile veya düz yazışma/mail yoluyla veya ihaleye davet şeklinde de alınabilir.

SAP üzerindeki işlem adımları, “SAP MM Satınalma ve Ambar Yönetimi Eğitim Dokümanı” ile detaylandırılmıştır.

Gerek görüldüğünde veya özel durumlarda; talep edilen malzemenin örneği istenerek değerlendirilip doğrulanması sağlanır.

“SAT Yetki Onay Tablosu”nda tanımlı limit değerinin üstünde veya altında olan tüm satınalma faaliyetlerinde en az üç teklif alınır. Satın alınacak ürünün standart dışı olması, kısıtlı sayıda tedarikçi tarafından sağlanabiliyor olması vb. rekabet ortamının tam oluşmadığı durumlarda ise mevcutsa iki, değilse tek bir tedarikçiden teklif alınması ve teklif fiyatlarının önceki alım fiyatları ile karşılaştırılarak tekliflerin değerlendirilmesi yeterlidir.

Yapım hizmetleri satın alınacak alt yüklenicilerin seçimi, tekliflerin değerlendirilmesi ve alt yüklenici değerlendirmesi ile ilgili uygulamalar “Alt Yüklenicilerin Seçimi, Yönetimi ve Değerlendirilmesi Prosedürü”nde açıklanmıştır.

4.4. Tekliflerin Mukayesesi ve Karar

Doğuş İnşaat Tedarikçi Veri Tabanı’ndan seçilen ve satınalma bilgilerinde ve şartnamelerde belirtilen istekleri karşılayabilen tedarikçilerin teklifleri değerlendirmeye alınarak SAP üzerinde “Teklif Mukayese Formu (TT)” ile özetlenir.

Sistem fiyat bilgilerine bakarak en avantajlı teklifi önerir, ancak satınalma yetkilileri kalite, temin, ödeme koşulları vb. kısıtları dikkate alarak farklı bir tedarikçiyi de seçebilirler. Bu durumda; açıklama kısmına, seçim kriterleri detaylandırılarak durum yöneticilerin bilgilerine sunulur. Fiyatların kontrolü açısından yeni fiyatlar ile önceki alımlara ait fiyatlar da karşılaştırılabilir.

Satınalma Yetki Onay Tablosu’nda belirtilen malzeme türü ve tutara dayalı yetkiler çerçevesinde; satınalma yapılacak olan tedarikçi onaya sunulur.

“Sözleşmeli” olarak tanımlanan, tedarikçisi daha önceden belirlenmiş, sözleşme yapılmış malzemelere ait alımlarda yenisinden teklif toplayarak “Teklif Mukayese Formu (TT)” oluşturmaya gerek yoktur. Ancak, zaman zaman farklı tedarikçilerden fiyat araştırması yapılarak mevcut fiyatların avantajlı olup olmadığı kontrol edilmelidir.

Ayrıca, “MRK Teklif Mukayese Yetki Onay Tablosu”nda belirtilen sipariş limitlerini aşmayan satınalmalarda 3 teklif esası devam etmekle beraber; “Teklif Mukayese Formu (TT)” oluşturulmadan SAP’de satınalma siparişi aşamasına geçilebilir.

4.5. Satınalma Siparişi (SAS)

Satınalma süreci SAP üzerinde Satınalma Siparişi (SAS) oluşturularak tamamlanarak tedarikçiye sipariş geçilir. Ödeme ve teslimat koşulları, SAS üzerinde belirtilir. SAS oluşturma kriterleri:

- “Teklif Mukayese Yetki Onay Tablosu”nda tanımlı limit değerinin altında kalan siparişler; onaylanmış Satınalma Talebi (SAT)’a istinaden SAS dokümanı direkt oluşturularak firmaya sipariş geçilir.
- “Teklif Mukayese Yetki Onay Tablosu”nda tanımlı limit değerinin üstünde olan siparişler; onaylanmış Satınalma Talebi (SAT)’a istinaden; “Teklif Mukayese Formu” oluşturularak (TT) onaya sunulur. Onayların tamamlanmasına müteakip; SAS düzenlenerek tedarikçiye sipariş geçilir.
- “Teklif Mukayese Yetki Onay Tablosu”nda tanımlı limit değerinin üstünde olan ve tedarikçisi sözleşme kapsamına bağlanmış siparişler; onaylanmış Satınalma Talebi (SAT)’a istinaden SAS dokümanı direk oluşturularak firmaya sipariş geçilir.

4.6. Ürünün Teslim Alınması ve Kabulü

Satın alınan ürünlerin teslim alınması ve kabulü 2 şekilde olabilir:

a) Satın alınan ürün Doğuş İnşaat’a ulaştığında; satınalma işlemini yürüten departman yetkilileri; gelen ürün, sevkiyat evrakları ve Satınalma Siparişi’ni (SAT) karşılaştırarak ürünü idari olarak doğrular. Teknik doğrulama gerektirdiği durumlarda; ürünü talep eden bölüm veya oluşturulan heyet tarafından ürün teknik kabulü yapılır.

b) Satın alınan ürün, tedarikçinin sahasındayken satınalma işlemini yürüten departman yetkilileri ve/veya ürünü talep eden bölümden oluşturulan heyet, tedarikçi sahasında ürünün doğrulamasını yapabilir.

Ürünler teslim alınıp kabul edildikten sonra; SAP üzerinde mal girişi yapılarak SAS kapatılır. Fatura girişi ve diğer muhasebe işlemleri başlatılır.

Tedarik

4.7. SAP Satınalma Süreci Genel Kuralları

- Onaylı SAT olmadan, SAS oluşturulamaz.
- SAS tarihi, SAT tarihinden önce olamaz. Dolayısıyla SAT tarihinden önce mal girişi yapılamaz.
- Sözleşmeli alımlarda, SAS'a sözleşme numarası girilmesi zorunludur.
- SAT ile SAS arasında %10'dan fazla tutar (miktar x fiyat) artışı olamaz.
- İrsaliye tarihi, SAT açılış tarihinden önce olamaz.
- Fatura tutarı, SAS tutarından büyük olamaz.

4.8. Satın Alınan Ürüne Uygulanan Kontroller

Tedarikçiye ve satın alınan ürüne/hizmete uygulanan kontrolün tipi ve kapsamı; satın alınan ürünün/hizmetin sonraki ürün/hizmet gerçekleştirilmesine veya nihaî ürüne olan etkisine bağlı olarak belirlenir. Satın alınacak ürüne/hizmete uygulanacak kontrollerin detayları, tüm şantiyelerde projeye özgü olarak hazırlanan "Proje Kontrol Planı" ile açıklanmaktadır. Bu konudaki uygulamalar "Muayene ve Deney Prosedürü"nde açıklanmıştır.

Doğuş İnşaat, tedarikçilerini kendi şartlarına uygun ürün sağlama yeteneği temelinde değerlendirir ve seçer. Seçme, değerlendirme ve yeniden değerlendirme kriterleri oluşturulmuştur. Değerlendirme kayıtları muhafaza edilir. Bu konu ile ilgili uygulamalar, "Tedarikçilerin Yönetimi Prosedürü"nde açıklanmıştır.

Alt yüklenicilerden satın alınacak yapım hizmetleri ile ilgili uygulamalar, seçim ve performans değerlendirme uygulamaları, "Alt Yüklenicilerin Seçimi, Yönetimi ve Değerlendirilmesi Prosedürü"nde açıklanmıştır.

4.9. Genel Gider Niteliğindeki Alımlar (FI Modülü)

Satınalma modülü kullanılmayarak muhasebe modülü FI'dan girişi tamamlanacak olan kalemler şu şekildedir:

- Elektrik faturası, su faturası, telefon faturaları, ödeme dekontları, toplu benzin alım faturaları, leasing faturaları, kargo masrafları, holding faturaları, uçak biletleri, otel konaklama, yeme-içme faturaları, kira ödeme dekontları, sigorta poliçe girişleri...

Bu kapsamdaki girişler dışındaki tüm masraf ve alımların satınalma modülünden girişleri yapılmalıdır.

5. Sorumluluklar

Yönetim Kurulu Üyesi

- Satınalma talepleri ve Teklif Mukayese formlarını gözden geçirmek, onaylamak.

Makina İkmal ve Satınalma GMY

- Talep edilen ürünlerin satınalma işlemlerini başlatmak,
- Satınalma bilgilerini ve şartnameleri hazırlamak/hazırlatmak,
- Satınalma talepleri ve Teklif Mukayese formlarını gözden geçirmek, onaylamak,
- Tedarikçilerin seçimini yapmak,
- Tedarikçilerin performansını değerlendirmek, değerlendirme sonuçlarını gözden geçirmek,
- Ürünlerin idari kabulünü yapmak.

İlgili GMY'ler

- Talep edilen ürünlerin satınalma işlemlerini başlatmak,
- Satınalma bilgilerini ve şartnameleri hazırlamak/hazırlatmak,
- Satınalma talepleri ve Teklif Mukayese formlarını gözden geçirmek, onaylamak,
- Ürünün idari kabulünü yapmak.

Satınalma Müdürü

- Talep edilen ürünlerin satınalma işlemlerini başlatmak,
- Satın alınacak malzemelerin istenen kalitede, zamanında ve en uygun fiyatta teminini sağlamak,
- Satınalma sürecinin performansını takip etmek ve iyileştirme önerileri getirmek,
- Satınalma bilgilerini ve şartnameleri hazırlamak/hazırlatmak,
- Satınalma taleplerini ve Teklif Mukayese formlarını gözden geçirmek, onaylamak,
- Ürünün idari kabulünü yapmak,
- Tedarikçilerin performansını değerlendirmek.

Proje Müdürleri

- Talep edilen ürünlerin satınalma işlemlerini başlatmak,
- Satınalma bilgilerini ve şartnameleri hazırlamak/hazırlatmak,
- Satınalma taleplerini ve Teklif Mukayese formlarını gözden geçirmek, onaylamak.

Proje Makina İkmal ve Satınalma Müdürleri

- Talep edilen ürünlerin satınalma işlemlerini başlatmak,
- Satın alınacak malzemelerin istenen kalitede, zamanında ve en uygun fiyatta teminini sağlamak,
- Satınalma sürecinin performansını takip etmek ve iyileştirme önerileri getirmek,
- Satınalma bilgilerini ve şartnameleri hazırlamak/hazırlatmak,
- Satınalma taleplerini ve Teklif Mukayese formlarını gözden geçirmek, onaylamak,
- Tedarikçilerin performansını değerlendirmek,
- Ürünün idari kabulünü yapmak

İlgili Departmanlar (Bilgi Teknolojileri, Yönetim Sistemleri, İnsan Kaynakları, Kurumsal İletişim ve İdari İşler)

- DBS portal veya portal üzerinden iletilmeyen ve e-posta ile iletilen malzeme talepleri için satınalma işlemlerini gerçekleştirmek.

İlgili Bölümler

- Malzeme taleplerini DBS/SAP üzerinden iletmek,
- Satınalma bilgilerini ve şartnameleri hazırlamak/hazırlatmak,
- Satın alınan ürünlerin teknik kabulünü yapmak.

Satınalma Yetkilileri

- Talep edilen ürünlerin satınalma işlemlerini yürütmek,
- Satın alınacak malzemelerin istenen kalitede, zamanında ve en uygun fiyatta teminini sağlamak,
- Satınalma sürecinin performansını iyileştirmek için öneriler getirmek,
- Satınalma bilgilerini ve şartnameleri hazırlamak,
- Tedarikçilerden teklif toplamak ve sisteme girmek,
- Satınalma taleplerini ve Teklif Mukayese formlarını hazırlamak,
- Ürünün idari kabulünü yapmak,
- Tedarikçilerin performansını değerlendirmek.

Ambar Sorumlusu

- Talep edilen malzemeleri ilgililere teslim etmek,
- Malzemelerin stok çıkışlarını yapmak.

Tedarik

Merkez Ofis'imiz ve tüm şantiyelerimizde kullandığımız ekipman, malzeme ve hammaddeleri, çevre ve sürdürülebilirlik politikası çerçevesinde belirlemekteyiz. Projelerimizi hayata geçirirken, hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde ve esas işin bir bölümünde ihtiyaç duyulduğunda teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren durumlarda alt yükleniciler ve tedarikçiler ile işbirliği gerçekleştirmekteyiz. Satın alınacak malzemelere karar verilirken nitelik olarak; çevre ile dost ve İş Sağlığı ve Güvenliği açısından daha güvenli olanların tercih edilmesine özen gösteriyoruz.

Faaliyetlerimizi gerçekleştirmek için petrol, su, ahşap gibi doğal kaynakların yanı sıra; inşaat ekipmanları, jeneratör, akü vb.. malzemeleri de kullanıyoruz. Beton üretimi sırasında ihtiyaç duyulan hammaddelerin başında gelen agrega ve çimento, aynı zamanda çeliğin satın alınmasını gerçekleştiriyor, kimi durumlarda ise agregayı iç kaynaklardan elde ediyoruz. Kullanılan hammaddeler genellikle üretim amaçlı olduğundan geriye atık bırakmıyor. Öte yandan; hammaddelerin ambalajları ve bakım yağları gibi üretim harici kullanılan maddelerin hemen hemen hepsi ayrı ayrı depolanıyor ve bertaraf ediliyor.

Kullanılan Malzemeler

| | Belge Türü | Kalite ve Çevre Belgeleri | Merkez Ofis | ¹ ARB | ² ÜÜÇ | ³ KKV | Toplam |
|----------------------------|---|---------------------------|-------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|
| Doğrudan Malzemeler | | | | | | | |
| Agrega (ton) | - | 0% | | 420.340 | 40.236 | 82.194 | 542.770 |
| Çelik (ton) | ISO 9001:2008 | 100% | | 1.970 | 31.988 | 16.020 | 49.978 |
| Çimento (ton) | ISO 9001:2008 OHSAS 18001:2007 ISO 14001:2004 ISO 50001 | 100% | | 57.151 | 11.818 | 11.425 | 80.394 |
| Yenilenemez Malzemeler | | | | | | | |
| Fuel Oil (lt) | EN12591:2009 | 100% | | | | 101440 | 101.440 |
| Benzin (lt) | EN12591:2009 | 100% | 15.915 | | 6.983 | | 22.898 |
| Motorin (lt) | EN12591:2009 | 100% | 71.507 | 1.648.998 | 1.917.911 | 702.901 | 4.341.317 |
| Doğalgaz (m ³) | - | 0% | 224.000 | | | | 224.000 |
| Elektrik (kWh) | - | 0% | 493.512 | | 23.388.226 | 342.823 | 24.224.561 |
| Yenilenebilir Malzemeler | | | | | | | |
| Su (m ³) | - | 0% | 4.805 | | 131.163 | 13.898 | 149.866 |

*Değerler, 2015 yılı içerisinde Doğu İnşaat Merkez Ofisi ve üç şantiyesinde kullanılan yenilenemez malzemeler, doğrudan malzemeler ve yenilenebilir malzemeler cinslerine göre ifade edilmiştir. Tabloda yer alan yüzdeler, alınan malzeme kalemlerinin bu sertifikalara uygun şekilde alınıp alınmadığını ifade eder.

¹ Artvin Barajı ve Hidroelektrik Santrali

² Üsküdar-Ümraniye-Çekmeköy Metrosu

³ Ankara-Sivas Demiryolu, Kayaş-Kırıkkale Viyadükleri

Faaliyetlerimizin ana inşaat ve tüketim malzemeleri olan agrega, çelik ve çimento, yeniden kullanımı ve/veya geri dönüşümü yapılmamaktadır.

Yerel Tedarikçilerle İlgili Politikalar

Cittığımız her bölgede, her coğrafyada yöre halkı ile kucaklaşan yaklaşımımızla, bulunduğumuz bölgelerin ekonomik, sosyal ve kültürel yaşamına dokunmayı kendimize borç biliyoruz. Projelerimizin bulunduğu coğrafyalardaki yerel tedarikçilere iş hacmi yaratmayı önemsiyoruz..

(2.1) "Yerel", Doğu kriterlerine uygun hizmet verebilecek ve projelerini gerçekleştirdiği bölgelere yakın konuşlanmış imalatçı ve tedarikçilerin yer aldığı coğrafya olarak nitelendirilmektedir. Şantiyelerine karayolu ile 0-400 km mesafede ulaşım imkanına sahip ve Doğu İnşaat ile ticari münasebet kriterlerini taşıyabilecek tedarikçiler ise "Yerel Tedarikçi" olarak adlandırılmaktadır.

(2.5) Yerel Tedarikçi seçimindeki diğer faktörler ise;

- Bölgedeki iş hacmi
- Zaman ve maliyet açısından katma değer sağlayabilmesi
- Hizmet ve teminde süreklilik arz etmesi
- Alt yapı ve mesleki bilgi birikimi

| Yerel Satınalma Değeri (TL) 2013 | Yerel Satınalma Değeri (TL) 2014 | Yerel Satınalma Değeri (TL) 2015 | Yerel Satınalma Oranı (%) 2013 | Yerel Satınalma Oranı (%) 2014 | Yerel Satınalma Oranı (%) 2015 |
|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| 140.000.000,00 | 209.264.108,70 | 210.666.623,82 | 55 | 63 | 54 |

*Değerler, yurtiçi şantiyelerimizin 2013, 2014 ve 2015 yıllarında gerçekleştirdiği yerel satınalma değerlerini TL cinsinden ve o yıllarda gerçekleştirilen tüm satınalmalar içindeki yerel satınalma oranlarını karşılaştırmalı olarak göstermektedir.



Günümüzde hızla artan nüfus, enerji kaynaklarının giderek azalması, araç ve gereçlerin daha yaygın kullanımı ile birlikte katlanarak artan enerji ihtiyacı, dünya ülkelerinin ve özel iştiraklerin enerji verimliliği alanında politikalar geliştirmesini kaçınılmaz kılıyor. Tüketilen enerji miktarının, üretimdeki miktar ve kaliteyi sekteye uğratmadan, sosyo-ekonomik kalkınmaya mani olmadan en aza indirilmesi ile sağlanacak enerji verimliliği, gelecek nesillere bırakacağımız en değerli mirastır. Diğer taraftan; sağlanacak enerji verimliliğinin sera gazı salımlarının azaltılmasında da oynadığı kilit rol, bu durumun daha detaylı irdelenmesini gerektiriyor.

Geliştirilecek enerji politikalarının yalnızca yenilenebilir enerji sistemleri üzerine kurulması yeterli değil... Üretilen enerjinin verimli tüketilmesi ve bu alanda sorumlu bir bakış açısının geliştirilmesi de önem taşıyor. Bu nedenle, yalnızca devletler ve özel iştiraklere değil toplumun en küçük parçası olan bireylere de çok büyük görevler düşüyor.

Çevre ile dost enerji tedarik sistemlerinin ve teknolojilerin geliştirilmesi; gaz, buhar, ısı, hava ve elektrikteki enerji kayıplarının önlenmesi, atıkların geri kazanımı, enerji geri kazanımlarını sağlayıcı başlıca yöntemler...

Kurumumuz, 2017 yılı içerisinde bu alandaki çalışmalarını detaylandırmayı planlamaktadır.

Elektrik Tüketimi

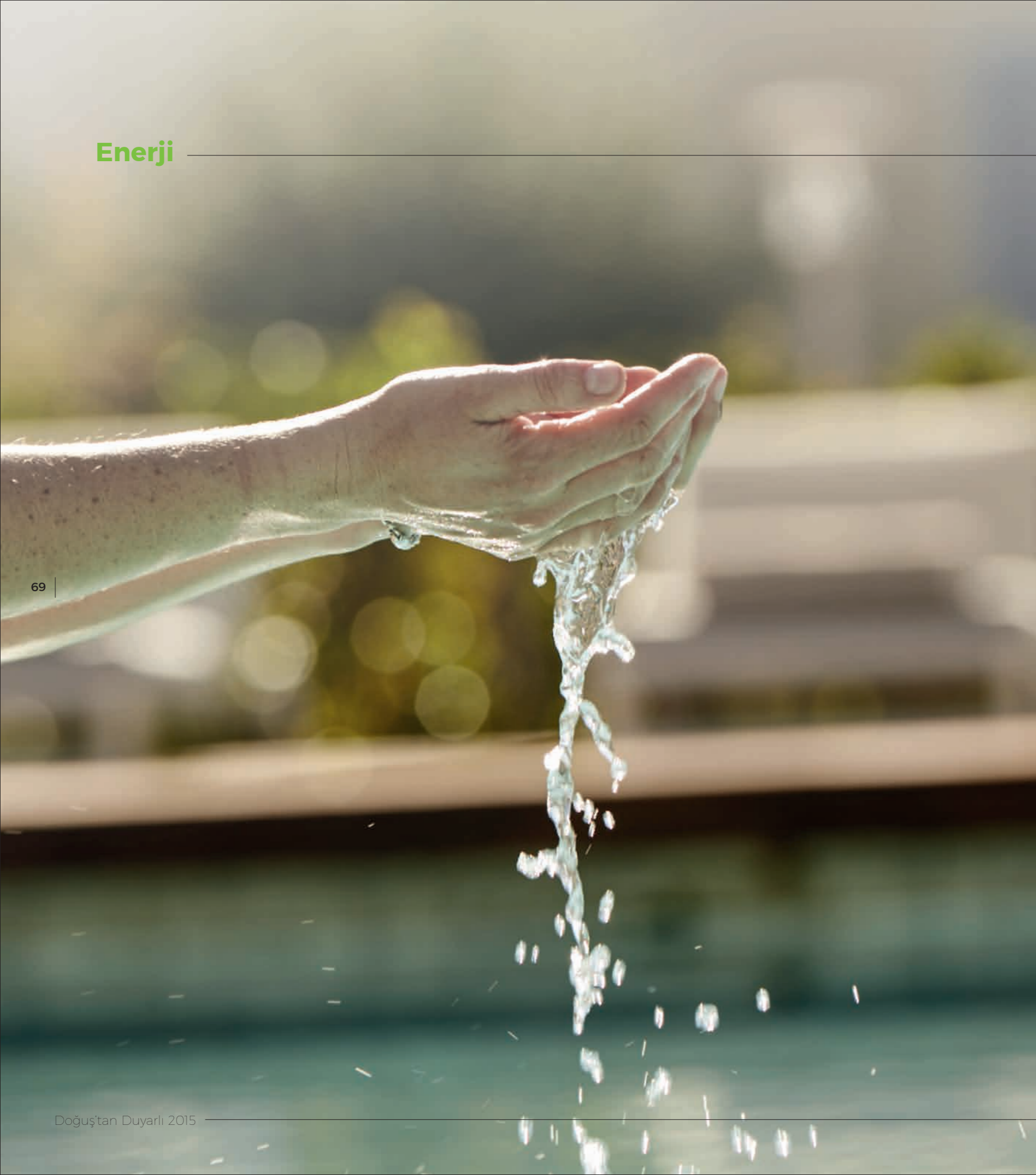
Enerji türleri arasından en yüksek maliyetlisi hiç şüphesiz elektrik enerjisi... Merkez Ofis'imiz ve şantiyelerimizde elektriğin verimli ve etkin şekilde kullanılması konusuna azami özen gösteriyoruz.

Tüm çalışanlarımıza, 'Çevre Yönetimi' konusunda çeşitli eğitimler veriyor, işyerlerinde aydınlatmaların, elektrikli cihaz ve ekipmanların tasarruflu ve kullanma talimatlarına göre kullanılması konusunda bilgilendirmeler yapıyoruz. Buna ek olarak; işyeri mahallerinde konuyla ilgili olarak ikaz işaretleri ve bilgi levhaları bulunduruyoruz. İşyerlerinde yoğun kullanılan sosyal alanlarda hareket sensörlü, diğer alanlarda tasarruflu aydınlatma armatürlerinin ve enerji sınıfları yüksek cihazların seçimi, büyük mahallerde genel aydınlatma yerine kısmi aydınlatma tercih edilmesi Merkez Ofis'imiz ve projelerimizde uyguladığımız diğer enerji tasarrufu yöntemleridir.

Merkez Ofis'imiz ve projelerimizde SEÇ Birimleri tarafından aylık olarak elektrik tüketimi miktarları izleniyor ve verimlilik takibi yapılıyor. Öte yandan; inşaat işleri, yapısı gereği bir çok faaliyetin iç içe girdiği ve imalat kalemlerinin silsile halinde devam ettiği dinamik bir yapıya sahiptir. Sabit ve sürekli bir iş akışı olmadığı için sabit bir enerji tüketimi de söz konusu değildir.

| Elektrik Tüketimi | Birim | Merkez Ofis | Ankara-Sivas Demiryolu, Kayaş-Kırıkkale Viyadükleri | Üsküdar-Ümraniye-Çekmeköy Metrosu |
|--|-------|-------------|--|--------------------------------------|
| Toplam Elektrik Tüketimi | kWh | 493.512 | 342.823 | 21.288.345 |
| Şantiye Üretim Tesisi Elektrik Tüketimi (Beton santrali vb.) | kWh | - | 227.479 | 14.050.307 |
| Şantiye Kamp Alanı Elektrik Tüketimi | kWh | - | 115.343 | 7.238.037 |
| 1 m ³ Beton Üretimi için Harcanan Elektrik | kWh | - | 2 | 2 |

*Değerler, 2015 yılı Merkez Ofis ve iki şantiyemize ait elektrik tüketimini göstermektedir.



Su Tüketimi

Merkez Ofis'imiz ve şantiyelerimizde suyun verimli kullanılması ve kullanılan suyun yasal mevzuat ve şirket bilinci çerçevesinde deşarjı konusuna özen gösterilir.

Merkez Ofis'imiz ve Üsküdar-Ümraniye-Çekmeköy Metro su Projesi'nde çıkan evsel atıksular için kanalizasyon hattına bağlantı yapılmıştır. Ankara-Sivas Demiryolu, Kayaş-Kırıkkale Viyadükleri Projesi'nde ise üretilen atıksular için arıtma sistemleri bulunur, atıksu arıtıldıktan sonra deşarj edilir. Ayrıca, atıksu analizleri uzman çevre danışman firmalar ve Çevre İl Müdürlüğü tarafından yapılarak KOİ, BOİ, AKM ve pH gibi parametreler ölçülür ve sistemlerin bakımı yapılır. Şantiyelerde kullanılan çöktürme havuzları sayesinde; AKM'si çöktürülmüş suların daha sonra saha sulamasında kullanılabilmesi olanaklı kılınır.

Hijyenik olmayan ve sağlığı tehdit eden tankerle atıksu taşıma sistemine son verilmiş ve gerekli analiz ve izinlerin ardından şehir kanalizasyonuna doğrudan deşarj sağlanmıştır. Sayısı artırılan atıksu paket arıtma tesisleri sayesinde; şantiyelerde oluşan bazı atıksuların, şehir atıksu arıtma tesisleri alıcı ortam parametrelerinin standartlarına uymaması sebebiyle arıtıldıktan sonra kanalizasyona deşarjı sağlanmıştır. Arıtıldıktan sonra kanalizasyona deşarjı sağlanan atıksu miktarının artmış olması, kurumumuzun çevreye olan duyarlılığının göstergesidir. Böylelikle şehir atıksu arıtma tesislerindeki birim arıtma maliyetlerinin düşürülmesi sağlanmıştır.

Bazı projelerimizde kuyu suyu alınarak arıtmaya tabi tutulur ve kamp-ofis tesislerinde kullanma suyu olarak değerlendirilir. Kullanma suyunun kalitesi, düzenli olarak su analizleri ile takip edilir. Bazı projelerimizde ise beton santralinden çıkan atıksu, çöktürme tankından sonra tesiste yeniden kullanıma alınabilmektedir.

| Su Tüketimi | Birim | Merkez Ofis | Ankara-Sivas Demiryolu, Kayaş-Kırıkkale Viyadükleri | Üsküdar-Ümraniye-Çekmeköy Metro su |
|---|----------------|-------------|--|---------------------------------------|
| Şantiye Kamp Alanı Su Tüketimi | m ³ | - | 300 | 32.400 |
| Şantiye Kuyu Suyu Kullanımı | m ³ | - | 16.200 | - |
| Şantiye Biyolojik Arıtma Tesisi Deşarj Miktarı | m ³ | - | 51.100 | - |
| Kimyasal Arıtma ve Çöktürme Havuzları Deşarj Miktarı | m ³ | - | 1.825 | 3.450 |

*Değerler, 2015 yılı Merkez Ofis'imiz ve iki şantiyemizdeki su tüketimini göstermektedir.

Enerji

Atık Yönetimi

Merkez Ofis'imiz ve şantiyelerimizde oluşan atıkları, tehlikeli ve tehlikeli olmayan atıklar olarak değerlendiriyoruz. Atıklar için Merkez Ofis'imiz atık kutuları, şantiyelerimizde ise atık sahaları bulunuyor. Atıklar, türlerine göre ayrı ayrı toplanır ve bertaraf için yetkili kuruluşlara teslim edilerek kayıt altına alınır. Metal, cam, plastik gibi atıkların türlerine göre ayrı ayrı toplanması sayesinde, atıkların büyük bir bölümünün geri dönüşümü yapılabilmektedir.

2015 yılı içerisinde Merkez Ofis'imiz ve şantiyelerimizde verilen çevre bilinçlendirme eğitimleri neticesinde; bir önceki yıla göre daha fazla miktarda ambalaj atığı geri dönüşüme kazandırılmıştır.

| Atık Yönetimi | Birim | Merkez Ofis | Ankara-Sivas Demiryolu, Kayaş-Kırıkkale Viyadükleri | Üsküdar-Ümraniye-Çekmeköy Metro |
|---|-------|-------------|--|------------------------------------|
| Ulusal Atık Taşıma formalarında Belirtilen Atık Miktarları | ton | 0,025 | 3 | 48 |

*Değerler, 2015 senesi Merkez Ofis ve iki şantiyemizde geri dönüşüme kazandırılan atık miktarını gösterir.

Çevre Koruma Yatırımları

Merkez Ofis'imiz ve tüm şantiyelerimizde çevresel faktörlerin değerlendirilmesi ve yönetilmesi için çevre mühendisi ve çevre görevlisi istihdamı yapılır veya çevre danışmanlık firmalarından hizmet alınır. Her projemizin Çevresel Etki Değerlendirme (ÇED) raporları dikkate alınarak proje sırasında çevreye zarar vermeyecek imalat yöntemleri benimsenir. Proje alanlarında, faaliyetlerimizi devam ettirdiğimiz süre zarfında fauna ve florayı korumak adına, çalışanlarımıza ve bölgeye çeşitli yatırımlar yapmaktayız.

Merkez Ofis'imiz ve tüm şantiyelerimizde çevre bilincinin artırılması, faaliyet alanından kaynaklı kirleticilerin bertarafı ve sürdürülebilir bir çevre anlayışının yaygınlaştırılması ayrıca ilgili yasal mevzuata uygunluğun sağlanması amacıyla; personel, eğitim, arıtma tesisleri, periyodik ölçüm, atık bertarafı ve çevre izinleri gideri olarak belli harcamalar yapmaktayız.

| Çevre Koruma Yatırımları | Birim | Merkez Ofis | Ankara-Sivas Demiryolu, Kayaş-Kırıkkale Viyadükleri | Üsküdar-Ümraniye-Çekmeköy Metro |
|--|-------|-------------|--|------------------------------------|
| Çevre Danışmanlık Firmalarına Yapılan Ödemeler | TRY | - | 10.500 | - |
| Biyolojik/Kimyasal Arıtma Tesisi için Yapılan Ödemeler | TRY | - | 43.750 | 18.000 |
| Atık Firmalarına Yapılan Ödemeler | TRY | 250 | 1.000 | 1.500 |
| Atık Toplama Alanları Yatırımı | TRY | - | 4.000 | 2.000 |
| Yağ tutucu Sistem Harcamaları | TRY | - | 1.000 | 3.000 |

Biyolojik Çeşitlilik

*Biyolojik Çeşitlilik; karasal, denizel ve diğer su ekosistemlerini içeren tüm kaynaklardaki ve parçası oldukları ekolojik ağ dahilindeki canlı organizmalarda gözlenen bir değişkenliktir.

**İnsanların yaşamlarını sürdürebilmesi için yaşadıkları çevrede, temiz su ve havanın, verimli toprakların, besinlerin ve diğer gereksinimlerinin karşılandığı, kullanacağı çeşitli maddelerin bulunması gerekir. Yaşam için gerekli madde ve koşullar, çevrenin abiyotik etkenleri ile bakteri, protista, mantar, bitki ve hayvanlar tarafından sağlanır. Dolayısıyla, yaşamımızın devamı için biyolojik çeşitliliğin korunması şarttır.

2014 sonunda ihalesini kazanarak Nisan 2015'te sözleşmesini imzaladığımız İzmir Aliağa'daki Star Ege Rafinerisi "Deniz İşleri" projemizin yer aldığı sahanın bir bölümünde denizin akciğerleri olarak tanınan Posidonia Oceanica isimli nesli tükenmek üzere olan bir bitki bulunmaktadır. Suyun içinde yer alan inşaat sahası ve bitki sahası arasında silt perdesi adı verilen bir perde konularak bu bitki, inşaat işleri başlamadan önce koruma altına alınmıştır. Çalışmanın gerçekleştirilmesi için; malzeme tedariki ve kurulumu için 68.796,00 GBP, silt perdesi ve aksesuarlarının denize montajı için gerekli dalgıçlık işlerine ise 55.000,00 USD harcanmıştır. 10 gün süren çalışmada 9'u dalgıç olmak üzere 16 kişi görev aldı. İşin toplamı için harcanan adamxsaat 1.120'dir. Bu bitkiyi, sahadaki çalışmalardan korumak amacıyla uygulanan silt perdesinin önüne bulanıklık, akıntı hızı, akıntı yönü ve sıcaklık gibi değerleri hem deniz dibi hem deniz yüzeyinde ölçebilen şamandıra yerleştirilmiştir. Şamandıradan alınan anlık veriler internet bağlantısıyla mobil ve bilgisayar üzerinden takip edilebilmektedir. Alınan veriler haftalık ve aylık olarak raporlanmaktadır. Bu işlem için harcanan toplam bütçe ise; 72.250,00 USD'dir. 7 gün süren şamandıra kurulumu dahilinde toplamı adamxsaat 168'dir. Kurulumda 2 kişi görev almış, 6 kişi bulunmuştur. Ayrıca, Posidonia Oceanica bitkisinin bulunduğu bölgede silt perdesinin önünde ve arkasında toplam 9 noktada inşaatın etkileriyle çökme durumu kontrolü, aylık dalgıçlar ile gözlemlenmektedir. Bunun için 18 aylık bütçe 180.000,00 USD'dir. 1 kaptan, 4 dalgıç, 1 ekip başı, 1 doktor, 1 denizciden oluşan 8 kişilik ekibin 18 ayın sonunda harcayacağı adamxsaat 1.296 olacaktır.

73



2002-2007 yılları arasında gerçekleştirdiğimiz çeşitli ulaştırma projeleri nedeniyle Fas'taydık. UNESCO tarafından dünya mirası listesine eklenerek koruma altına alınan argan ağacı Fas'a özgü bir bitkidir. Proje güzergahında bulunan argan ağaçlarını korumak için Fas Orman İdaresi işbirliğiyle projemizin güzergahını değiştirmiş, 75 hektarlık alana argan ağacı ekimi gerçekleştirmiştik.

*1992'de Rio de Janeiro (Brezilya) kentinde toplanan Dünya Zirvesi'nde, çok sayıda ülke tarafından imzalanan 'Biyolojik Çeşitlilik Hakkındaki Sözleşme' (Ref: Internet; 'Convention on Biological Diversity') kapsamındaki biyolojik çeşitlilik tanımıdır.

** https://tr.wikipedia.org/wiki/Biyolojik_Çeşitlilik

74



Kamu Yararına Yapılan Yatırımlar

Artık bir şirketin varoluş nedeni yalnızca kar elde etmek değil... Bir şirketin başarısı, finansal gücünün yanı sıra sürdürülebilir politikalar geliştirmesine, topluma ve çevreye karşı sorumlu bir kuruluş olma arzusuna ve doğru itibar yönetimine de bağlı... Bu sebeple, bulunduğumuz toplumun yaşam kalitesini yükseltmek, doğal kaynakları ve tabiatı koruyarak sürdürülebilir bir gelecek yaratmak, her bilinçli birey için olduğu kadar her ticari kuruluş için de büyük önem arz ediyor.

Doğuş İnşaat olarak üstlendiğimiz tüm projelerle ekonomik, çevresel, sosyal ve kültürel açılardan bölge halkının gelişimini sürdürülebilir kılmak öncelikli hedeflerimizden... Gittiğimiz bölgelerde yarattığımız istihdam ve yerel tedarikçiler için sağladığımız iş hacmiyle ekonomiye katkıda bulunuyor olmamız bu bakış açımızın önemli bir uzantısıdır. Bu yaklaşım, sadece maddi kazanımlarla değil, bütün toplumun yararlanabileceği kurumsal vatandaşlık bilinciyle iç içe gelişmelidir.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk projeleri topluma yarar sağlamanın yanı sıra, bu projeleri gerçekleştiren kurumlara da çeşitli faydalar getirir. Böylesi projeler, kurum itibarına önemli katkı sağlar; kurumun çalışanları ve paydaşlarıyla olan ilişkilerini sosyal, ekonomik, kültürel ve çevresel düzeylerde destekleyicidir. İyi itibara sahip bir kurum, riskleri daha iyi yönetir, daha iyi bir pazar pozisyonuna ve rekabet gücüne sahiptir ve finansal anlamda daha başarılıdır. Finansal anlamda başarılı bir kurum da çalışanlarına risksiz, güvenli ve geleceği görebilecekleri bir çalışma ortamı sunar. Bu da mutlu ve aidiyeti yüksek çalışanlar demektir.

Kurumsal sosyal sorumluluk, pek tabii kurumlar için bir değer yaratma süreci... Kurumlar, çalışanları, diğer paydaşları ve toplum için değer yaratır, bunun karşılığında da uzun vadede getiri sağlar. Aynı zamanda; çalışanlara yönelik yapılacak çalışmalar da sosyal sorumluluk kapsamında değerlendirilir. Örneğin; çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve onların mesleki ve kişisel gelişimleri için yapılan yatırımlar da bu kapsamdadır.

1951 yılından bu yana, yurtiçi ve yurtdışında gerçekleştirdiğimiz altyapı ve üstyapı projeleriyle insan hayatına doğrudan ve dolaylı katkıda bulunan eserler bırakıyoruz.

2015 yılı içerisinde aktif şantiyelerimizde gerçekleştirdiğimiz bazı çalışmalarını sizlerle paylaşmak isteriz.

- Projeler dahilindeki iş güçleri, belirli oranlarda bölge halkından sağlanarak yerel istihdam artırıldı.
- Proje bölgelerinde yer alan okullar, belediye binaları, muhtarlık, köy odaları ve camiler gibi toplu sosyal alanların, bakım ve onarımları gerçekleştirildi.
- Köy yollarının bakımı ve onarımı gerçekleştirildi, proje bölgelerindeki mahalle ve köylerdeki ulaşımı kolaylaştırmak amacıyla ek yollar yapıldı.
- Bazı projelerde, tarıma elverişli olmayan araziler, yapılan kazılardan elde edilen tarıma elverişli toprak dökülerek bu arazilerde tarım yapılması sağlanarak ekonomik faaliyetler canlandırıldı.
- Özellikle de tünel kazıları sırasında çıkan yeraltı suları dinlendirilerek çevrede yer alan tarım arazilerine sulama suyu olarak taşınmaktadır.
- Proje bölgelerinde yer alan ilkökul öğrencileri için dans festivali, yılbaşı partileri ve okuma grubu aktiviteleri gibi sosyal etkinlikler düzenlendi.
- Giysi, ayakkabı, ev tekstili ve kitap yardımı gibi konularda ihtiyaç sahipleri bireyler ve okullar için çalışanlarımızın aktif katılım sağladığı çeşitli kampanyalar düzenlendi.

Eğitime Katkı

En önemli değeri ve en büyük gücünün insan olduğuna inanan kurumumuz, sürdürülebilirliğin temelinde sorumlu vatan-daş olma bilincine sahip insan gücünün yetiştirilmesi olduğuna inanır. Bu nedenle, yalnızca kendi sektörümüz için değil tüm sektörler için yapılabilecek en güzel yatırım, insana yapılacak yatırımdır. alışanlarımıza yönelik düzenlediğimiz kurumiçi eğitimlerin yanı sıra; sektörümüzün gelecek temsilcileri olan öğrencilerimiz için de çalışmalar gerçekleştirmek-teyiz.

3 Kumbara Finansal Okuryazarlık Eğitimi Programı

Doğuş Grubu'nun kurucu destekçisi olduğu; T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın onayı, Para Durumu, Finansal Okuryazarlık ve Erişim Derneği'nin (FODER) katkılarıyla yürütülen "3 Kumbara Finansal Okuryazarlık Eğitimi Programı" kapsamında 19 Ocak 2015'te İzmir Alsancak Salih İşgören İlkokulu'nda gerçekleşen eğitime, Doğuş İnşaat Yönetim Kurulu Görevli yesi Burak Talu da konuşmacı olarak katılım sağladı.

2012-2013 Öğretim Dönemi'nde başlayan ve Türkiye'nin neredeyse her iline yayılarak kapsamını genişleten programı İzmir'de yakından gözlemlene imkanı bulan Talu; projenin çok değerli bir misyonu olduğunu belirterek Doğuş Grubu'nun Türkiye'nin geleceğini şekillendirecek öğrencilere yaptığı bu kıymetli yatırımın önemine dikkat çekti ve öğrencilere tasarruf bilincini aşlamak için kendi çocukluğundan anektodlar aktardı. Program kapsamında yürütülen eğitimler süresince; öğrencilere tasarruf, hedef belirleme ve hedefe ulaşma konuları sistematik bir şekilde aktarılırken, öğretmenler ve ailelerin de eğitim sürecinden faydalanması hedefleniyor.

İlkokulumuz Projesi

Doğuş İnşaat, Adıyaman'ın Kahta İlçesi sınırlarındaki Yazıbeydilli Köyü Okulu'nun yeniden inşaası amaçlı gerçekleştirilen sosyal sorumluluk projesi kapsamında; kullanılacak tüm demir ihtiyaçlarını karşılayarak eğitime destek oldu.

kmek üzere olduğu için tahliye kararı çıkartılarak binası boşaltılan Yazıbeydilli Köyü İlkokulu'nun öğrencileri, yaklaşık 5 aydır eğitim almaya elverişli olmayan bir ortamda öğrenim görmekteydi. Kişi atlatamayacak kadar kötü koşulda olduğu tespit edilen bu okul, Boğaziçi Üniversitesi Yapı Kulübü tarafından yürütülen "2014-2015 İlkokulumuz Projesi" kapsamına dahil edilmişti. Eğitimin zor koşullar altında, kısıtlı imknlarla yapıldığı bölgelere yeni okullar inşa etmeyi ve bu okulların etkin kullanımını hedefleyen proje, ayrıca niversite öğrencilerine sosyal sorumluluk bilinci kazandırmak ve toplum sorunlarına kayıtsız kalmayan bir zihniyetin temellerini atmak gibi önemli bir sorumluluğu da barındırıyor. 4 derslikli bu okul projesinin bir dersliğine "Doğuş İnşaat" adı verildi.

İT Kep Atma Töreni 2015

İT Rektörlüğü tarafından 8 Temmuz 2015 tarihinde İT Stadyumu'nda düzenlenen 2014-2015 Akademik Yılı mezuniyet törenine, niversitenin 61 yılı inşaat mühendisliği mezunu Doğuş İnşaat Yönetim Kurulu Başkanı Gönül Talu ve 92 yılı inşaat mühendisliği mezunu Yönetim Kurulu Görevli yesi Burak Talu katılım sağladı.

Burak Talu, 57 bölümden 2487 lisans öğrencisinin mezun olduğu törende, İT mezunları ve aileleriyle birlikte yaklaşık 15 bin kişilik topluluğa mezuniyet konuşması ile hitap etti.

Eğitime Katkı

Lider Kõşesi 2015

Okan Üniversitesi tarafından 21 Ekim 2015 tarihinde beşincisi düzenlenen ‘Lider Kõşesi’ etkinliğine Doğuş İnşaat Yönetim Kurulu Görevli Üyesi Burak Talu konuşmacı olarak katılım sağladı.

Okan Üniversitesi Tuzla Kampüsü Şule Kut Konferans Salonu’nda gerçekleşen etkinlikte iş dünyasının başarılı isimleri ‘Liderlik’ konusunda öğrencilere ilham verecek konuşmalar gerçekleştirdi. ‘Müteahhitlik Sektörü’nde Kültürlerarası İletişim Yönetimi’ konulu sunumunda Burak Talu, bir liderin başarısının kültürel farklılıkları anlamak, yakalamak, yönetmek ve iyi iletişim kurmaktan geçtiğini belirtti.

14. Yönetim Zirvesi

EDUplus tarafından 26 Kasım 2015 tarihinde düzenlenen ‘14. Yönetim Zirvesi’ etkinliğine Doğuş İnşaat Yönetim Kurulu Görevli Üyesi ve Türkiye Müteahhitler Birliği Başkan Vekili katılım sağladı.

Steingenberger Otel’de gerçekleştirilen ve amacı yol gösteren, harekete geçiren, birleştirici, motive edici, etkileyici ve yaptığı işlerle iz bırakan iş liderlerinin yetişmesini sağlamak olan etkinliğe farklı sektörlerden orta-üst düzey yöneticiler ve işletme sahipleri katılım sağladı.

Burak Talu, ‘Başarılı Yönetici Nasıl Olunur? Vizyon, Değişim ve Kriz Yönetimi’ konulu forumda gerçekleştirdiği konuşmada, başarılı bir lider olmanın başlıca kriterlerinin; adil, cesur ve iyi bir iletişimci olmanın yanı sıra kültürlerarası farklılıkları iyi yönetebilmek ve bunun güzel bir fırsat olduğunu görebilmekten geçtiğini belirtti.

Civil Career 2015

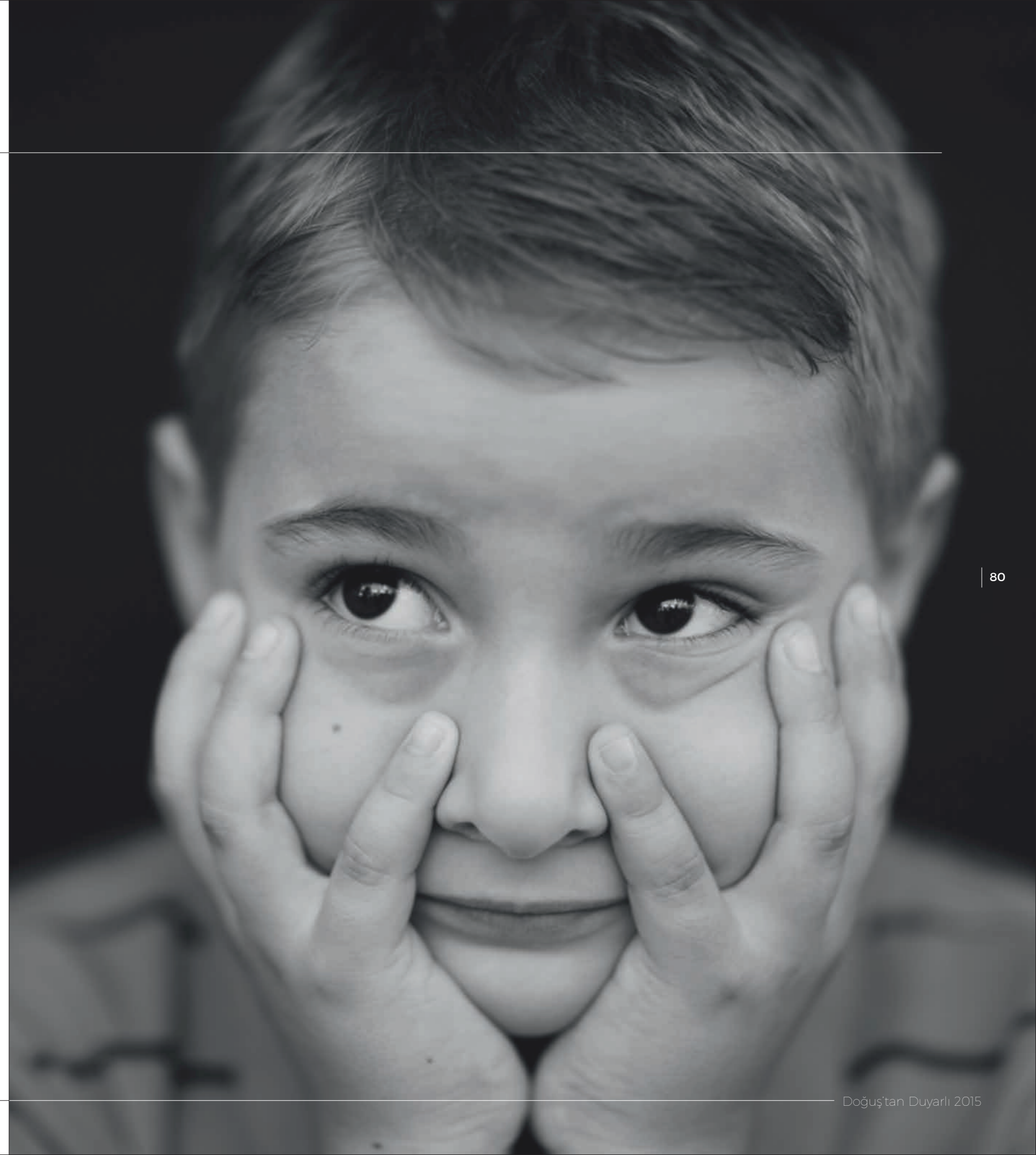
Boğaziçi Üniversitesi Yapı Kulübü tarafından Uçaksavar Kampüsü Garanti Kültür Merkezi’nde 28-29 Kasım tarihlerinde gerçekleştirilen Civil Career 2015 isimli etkinliğe Doğuş İnşaat katılım sağladı.

Türkiye’nin çeşitli üniversitelerinden gelen 400’ü aşkın başarılı inşaat mühendisliği ve mimarlık bölümü öğrencilerine yönelik düzenlenen etkinlikte; akademisyenler ve sektörünün önde gelen iş insanları öğrenciler ile buluştu. Öğrencilerin ufkunu genişletmek ve kariyerlerine yön vermek amacıyla düzenlenen etkinlikte, Doğuş İnşaat Risk Müdürü, ‘Müteahhitlik Sektörü’nde Risk Yönetimi’ konulu bir konuşma gerçekleştirdi.

Şantiye Ziyaretleri

Doğuş İnşaat, Türk müteahhitlik sektörünün daha ileriye taşınmasının ancak ve ancak genç mühendis adaylarının yetiştirilmesiyle mümkün olacağına inanmaktadır. Bu nedenle, son birkaç yıldır aktif şantiyelerine bir dizi keşif gezisi düzenlemektedir. Bunlardan bazıları:

- **7 Şubat 2015,**
Üsküdar-Ümraniye-Çekmeköy Metrosu İnşaatı şantiye ziyareti
İTÜ Mühendisliğe Hazırlık Kulübü Öğrencileri
- **21 Kasım 2015,**
Üsküdar-Ümraniye-Çekmeköy Metrosu İnşaatı şantiye ziyareti
Yıldız Teknik Üniversitesi, Raylı Sistemler Kulübü Öğrencileri
- **15 Aralık 2015,**
Üsküdar-Ümraniye-Çekmeköy Metrosu İnşaatı şantiye ziyareti
Yıldız Teknik Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencileri



GRI İçerik Endeksi

| GENEL STANDART BİLDİRİMLER - GRI G4 TEMEL | | | | |
|---|--|---|---------------------|-------------|
| Gösterge | Genel Standard Bildirimler | Bölüm / Bölümler | Sayfa | Dış Denetim |
| Strateji ve Analiz | | | | |
| G4-1 | Kuruluşun En Üst Düzey Mercinden Beyan | Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı | 03-04 | - |
| Kurumsal Profil | | | | |
| G4-3 | Kuruluşun Adı | Kurumsal Profil | 10-13 | - |
| G4-4 | Birincil Markalar, Ürünler ve Hizmetler | Kurumsal Profil | 10-11, 14, 15-18 | - |
| G4-5 | Kuruluşun Genel Merkezi | Rapor Kapsamı Kurumsal Profil | 01 11-12 | - - |
| G4-6 | Kuruluşun Faaliyet Gösterdiği Ülke Sayısı ve Adları | Kurumsal Profil | 10-12, 17-18 | - |
| G4-7 | Mülkiyetin ve Kanuni Yapının Niteliği | Kurumsal Profil | 13 | - |
| G4-8 | Hizmet Verilen Pazarlar | Kurumsal Profil | 10-12, 15-18 | - |
| Kuruluşun Ölçeği: | | | | |
| G4-9 | a. Toplam Çalışan Sayısı | Kurumsal Profil | 10 | - |
| | b. Toplam İşlem Sayısı | Kurumsal Profil | 30 | - |
| | c. Net Satış veya Net Gelir | Kurumsal Profil | 10, 14 | - |
| | d. İşletme Sermayesi | Kurumsal Profil | 13-14 | - |
| | e. Sağlanan Ürün ve Hizmetlerin Miktarı | Kurumsal Profil | 13-14 | - |
| G4-10 | a. İş Sözleşmesi ve Cinsiyete göre Toplam Çalışan Sayısı | Kurumsal Profil | 10, 14 | - |
| | b. İstihdam Türü ve Cinsiyete göre Toplam Bordrolu Çalışan Sayısı | Kurumsal Profil | 13-14 | - |
| | c. Çalışanlara Gözetime tabi İşçilere ve Cinsiyete göre Toplam İş Gücü | Kurumsal Profil | 13-14 | - |
| | d. Bölge ve Cinsiyete göre Toplam İş Gücü | Kurumsal Profil | 13-14 | - |
| | e. Kuruluşun İşlerinin Önemli bir Kısmının; Kanunen Serbest Meslek Sahibi olarak Kabul Edilen Kişilerce mi yoksa Çalışanlar veya Gözetime tabi İşçiler dışındaki, Yüklenicilerin Çalışanları ve Gözetim altında Çalışanlarınca mı Gerçekleştirildiği | Kurumsal Profil | 10 | - |
| | f. İstihdam rakamlarındaki her türlü belirgin değişiklik | Kurumsal Profil | 10 | - |
| G4-11 | Toplu İş Sözleşmesi kapsamında Toplam Çalışan Yüzdesi | Kurumsal Profil | 29-30, 32-33, 36-39 | - |
| G4-12 | Kuruluşun Tedarik Zinciri | Kurumsal Profil | 29 | - |
| | | Tedarik | 19 | - |
| G4-13 | Kuruluşun Boyutu, Yapısı, Mülkiyetindeki Değişimler | Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı | 57-64 | - |
| | | Kurumsal Profil | 66 | - |
| G4-14 | Kuruluşun İhtiyati Yaklaşımı | Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı | 03-04 | - |
| | | Rapor Kapsamı | 01 | - |
| | | Genetik Kodumuz | 06-07 | - |
| | | İmzacısı Olduğumuz İnisyatifler | 03-04 | - |
| | | Üye Olduğumuz Sivil Toplum Kuruluşları ve Dernekler | 25-27 | - |
| | | İş Gücü | 28 | - |
| | | Eğitim | 31-34, 36, 39-40 | - |
| Kalite Yönetimi | 41 | - | | |
| | | | 43-44 | - |

| Gösterge | Genel Standard Bildirimler | Bölüm / Bölümler | Sayfa | Dış Denetim | |
|--|---|---|--|-------------------------------|----|
| G4-14 | Kuruluşun İhtiyati Yaklaşım | İş Sağlığı ve Güvenliği | 45-52, 55 | - | |
| | | Çevre | 56 | - | |
| | | Malzemeler | 65 | - | |
| | | Yerel Tedarikçiler ile ilgili Politikalar | 66 | - | |
| | | Enerji | 67-72 | - | |
| | | Biyolojik Çeşitlilik | 73-74 | - | |
| | | Kamu Yararına Yatırımlar | 75-76 | - | |
| | | Eğitime Katkı | 77-80 | - | |
| | | Doğuş'tan Duyarlı 2014, Etik İlkeler Prosedürü, S. 33-34, https://www.unglobalcompact.org/participation/report/cop/create-and-submit/active/169601 | | | |
| | | G4-15 | Kuruluşun İmzaladığı / Desteklediği Sözleşmeler, İlkeler ve İnisyatifler | Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı | 04 |
| | | İmzacısı Olduğumuz İnisyatifler | 25-27 | - | |
| | | Üye Olduğumuz Sivil Toplum Kuruluşları ve Dernekler | 28 | - | |
| G4-16 | Kuruluşun Üye Olduğu Dernekler | İmzacısı Olduğumuz İnisyatifler | 25-27 | - | |
| | | Üye Olduğumuz Sivil Toplum Kuruluşları ve Dernekler | 28 | - | |
| Tanımlanan Öncelikli Unsurlar ve Çerçevesel | | | | | |
| G4-17 | a. Kuruluşun Konsolide Bilançolarına veya Eşdeğer Belgelerine Dahil Edilmiş Bütün Kuruluşlar | Kurumsal Profil | 14 | - | |
| | | Kapsam dışında bulundurulmuş kuruluş bulunmamaktadır | | | |
| G4-18 | b. Kuruluşun Konsolide Bilançosuna veya Eşdeğer Belgesine Dahil Edilmiş Herhangi bir Kuruluşun Rapor Kapsamı Dışında Tutulmuş Olup Olmadığı | a. Rapor İçeriği'ni ve Unsur Çerçevesel'ni Tanımlamaya Yönelik Süreç | Rapor Kapsamı | 01 | - |
| | | b. Kuruluşun, Rapor İçeriğinin Belirlenmesine İlişkin Raporlama İlkelerini Ne Şekilde Uyguladığı | Rapor Kapsamı | 01 | - |
| G4-19 | Rapor Sürecindeki Tüm Öncelikli Unsurların Listesi | Rapor Kapsamı | 01 | - | |
| G4-20 | Her bir Öncelikli Unsur için Kuruluş İçindeki Unsur Çerçevesi | İçindekiler | 02 | - | |
| G4-21 | Her bir Öncelikli Unsur için Kuruluş Dışındaki Unsur Çerçevesi | Rapor Kapsamı | 01 | - | |
| G4-22 | Önceki Raporlarda Sağlanan Bilgilere İlişkin Yeniden Düzenlenen Her Tür Beyanın Etkisi ve Beyanın Yeniden Düzenlenme Nedenleri | Rapor Kapsamı | 01 | - | |
| G4-23 | Önceki Raporlama Dönemlerine göre Kapsam ve Unsur Çerçevesel'indeki belirgin değişiklikler | Rapor Kapsamı | 01 | - | |
| Paydaş Katılımı | | | | | |
| G4-24 | Kuruluşun Temas Kurduğu Paydaş Grupları | Kurumsal Profil | 19 | - | |
| | | Paydaşlarımız | 20 | - | |
| | | Paydaşlarımızla Diyalog | 21-22 | - | |
| | | Doğuş Grubu Kardeş Şirketlerimiz | 23-24 | - | |
| | | İmzacısı Olduğumuz İnisyatifler | 25-27 | - | |
| | | Üye Olduğumuz Sivil Toplum Kuruluşları ve Dernekler | 28 | - | |

GRI İçerik Endeksi

| GENEL STANDART BİLDİRİMLER - GRI G4 TEMEL | | | | |
|---|--|---|-------|-------------|
| Gösterge | Genel Standard Bildirimler | Bölüm / Bölümler | Sayfa | Dış Denetim |
| G4-24 | Kuruluşun Temas Kurduğu Paydaş Grupları | Malzemeler | 65 | - |
| G4-26 | Türe ve Paydaş Grubu'na göre Temas Şekli ve Sıklığı | Paydaşlarımızla Diyalog | 21-22 | - |
| | | Doğuş Grubu Kardeş Şirketlerimiz | 23-24 | - |
| | | İmzacısı Olduğumuz İnisyatifler | 25-27 | - |
| | | Üye Olduğumuz Sivil Toplum Kuruluşları ve Dernekler | 28 | - |
| G4-27 | Paydaş Katılımı Kanalıyla Ortaya Konan Kilit Konu Başlıkları ve Kurumun Buna Yanıtı | Bilgi hali hazırda mevcut değildir. İç paydaşların sürece daha etkin katılımını sağlamak için kurumumuz, çalışanlarımıza yönelik sürdürülebilirlik çalışmaları planlanmaktadır. | | |
| Rapor Profili | | | | |
| G4-28 | Sağlanan Bilgiler için Raporlama Dönemi | Rapor Kapsamı | 01 | - |
| G4-29 | Sunulan En Son Raporun Tarihi | Rapor Kapsamı | 01 | - |
| | | Doğuş'tan Duyarlı 2014, https://www.unglobalcompact.org/participation/report/cop/create-and-submit/active/169601 | | |
| G4-30 | Raporlama Sıklığı | Rapor Kapsamı | 01 | - |
| G4-31 | Rapor ve İçeriği ile İlgili Sorular için İletişim Bilgileri | Rapor Kapsamı | 01 | - |
| G4-32 | GRI İçerik Endeksi; a. Kuruluşun Seçtiği Uyumluluk Seçeneği b. Tercih Edilen Seçeneğe İlişkin GRI İçerik İndeksi c. Rapor Dış Denetimden Geçmişse Atıfta Bulunulan Dış Denetim Raporu | Rapor Kapsamı | 01 | - |
| | | GRI Endeksi | 81- | - |
| | | GRI Endeksi | 81- | - |
| | | Rapor, dış denetimden geçmedi. | | |
| G4-33 | Rapor için Dış Denetim | Raporda beyan edilen finansal değerler bağımsız denetim kuruluşu tarafından denetlenmiştir. Diğer göstergeler, dış denetime tabi değildir. | | |
| Yönetişim | | | | |
| G4-34 | Kuruluşun Yönetişim Yapısı | Yönetişim | 06-07 | - |
| Etik ve Dürüstlük | | | | |
| G4-56 | Kuruluşun Davranış Kuralları, Etik Kuralları, Değerleri, İlkeleri, Standartları ve Davranış Normları | Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı | 03-04 | - |
| | | Genetik Kodumuz | 05-06 | - |
| | | İmzacısı Olduğumuz İnisyatifler | 25-27 | - |
| | | Kalite Yönetimi | 43-44 | - |
| | | İş Sağlığı ve Güvenliği | 45-46 | - |
| | | Çevre | 56 | - |
| | | Doğuş'tan Duyarlı 2014, Etik İlkeler Prosedürü, S. 33-34, https://www.unglobalcompact.org/participation/report/cop/create-and-submit/active/169601 | | |
| | | Doğuş'tan Duyarlı 2014, https://www.unglobalcompact.org/participation/report/cop/create-and-submit/active/169601 | | |

| ÖZEL STANDART BİLDİRİMLER - GRI G4 TEMEL | | | | | |
|---|---|--|-------|-----------------------------------|-------------|
| Gösterge | Özel Standard Bildirimler | Bölüm / Bölümler | Sayfa | Harici Tutulanlar | Dış Denetim |
| KATEGORİ: EKONOMİK | | | | | |
| Öncelikli Unsurlar: Ekonomik Performans | | | | | |
| G4-DMA | Yönetim Yaklaşımı | Önceliklendirilmemiştir. | | - | |
| G4-EC1 | Üretilen ve Dağıtılan Doğrudan Ekonomik Değer (EVG&D) | Kurumsal Profil | 13 | - | - |
| G4-EC2 | İklim Değişikliğinin Kuruluşun Faaliyetlerine Finansal Etkileri ve İklim Değişikliği Kaynaklı Diğer Risk ve Fırsatlar | Kurumsal Profil | 13 | - | - |
| Öncelikli Unsurlar: Piyasa Varlığı | | | | | |
| G4-DMA | Yönetim Yaklaşımı | Önceliklendirilmemiştir. | | - | |
| G4-EC6 | Üst Yönetimin Yerel Toplumdan İstihdam Edilme Oranı Kuruluşun Coğrafi "Yerel" Tanımı | Uygulanabilir değildir. Farklı ülkelerde, işveren ile yapılan sözleşmeler gereği; farklı yerel istihdam oranları uygulanmaktadır. | | İstihdam Yüzdesi | |
| | | Yerel Tedarikçilerle İlgili Politikalar | 66 | - | - |
| Öncelikli Unsurlar: Dolaylı Ekonomik Etkiler | | | | | |
| G4-DMA | Yönetim Yaklaşımı | Önceliklendirilmemiştir. | | | |
| G4-EC7 | Altyapı Yatırımlarının ve Desteklenen Hizmetlerin Gelişimi ve Etkisi | Kamu Yararına Yapılan Yatırımlar | 75-76 | | - |
| | | Kamu Yararına Yapılan Yatırımlar | 75-76 | | - |
| G4-EC8 | Kuruluşun Olumlu / Olumsuz Dolaylı Ekonomik Etkileri | İnşaat sektörü, işgal alanının doğası gereği müteahhitlik şirketlerine topluma fayda sağlayan projeler yapma fırsatı sunar. Bu altyapı projelerinin hem ticar hem de aynı yanı bulmaktadır. Projenin gerçekleştirildiği yerde sosyo-ekonomik hayatı geliştirmeye yönelik yatırım ve hizmetler ise tamamen aynidir. | | | |
| | | Yerel Tedarikçiler ile İlgili Politikalar | 66 | | - |
| | | Kamu Yararına Yapılan Yatırımlar | 75-76 | | - |
| | | Eğitime Katkı | 77-80 | | - |
| G4-EC9 | Belirgin Operasyon Bölgelerinde Yerel Tedarikçilere Yapılan Harcama Oranları | Yerel Tedarikçiler ile ilgili Politikalar | 66 | | - |
| KATEGORİ: ÇEVRESEL | | | | | |
| Öncelikli Unsurlar: Malzemeler | | | | | |
| G4-DMA | Yönetim Yaklaşımı | Önceliklendirilmemiştir. | | | |
| | | Tedarik | 58 | | - |
| G4-EN1 | Ağırlık ve Hacim Bakımından Kullanılan Malzemeler | Malzemeler | 65 | | - |
| | | Malzemeler | 65 | | - |
| G4-EN2 | Cirdi olarak Kullanılan Geri Dönüştürülmüş Malzemelerin Yüzdesi | Malzemeler | 65 | | - |
| Öncelikli Unsurlar: Enerji | | | | | |
| G4-DMA | Yönetim Yaklaşımı | Önceliklendirilmemiştir. | | | |
| G4-EN3 | Kuruluş İçindeki Enerji Tüketimi | Enerji | 67-72 | | |
| | | Enerji | 67-68 | Isıtma, Soğutma ve Buhar Tüketimi | |

GRI İçerik Endeksi

| ÖZEL STANDART BİLDİRİMLER - GRI G4 TEMEL | | | | | |
|---|--|--|-------------|---|-------------|
| Gösterge | Özel Standard Bildirimler | Bölüm / Bölümler | Sayfa | Harici Tutulanlar | Dış Denetim |
| Öncelikli Unsur: Su | | | | | |
| G4-DMA | Yönetim Yaklaşımı | Önceliklendirilmemiştir. Enerji | 67-72 | | - |
| G4-EN8 | Kaynak Bazında Toplam Su Çekimi | Enerji | 69-70 | Yüzey Suları, Yeraltı Suları, Yağmur Suları | - |
| G4-EN10 | Geri Dönüştürülen ve Yeniden Kullanılan Suyun Yüzdesi ve Toplam Hacmi | Enerji | 69-70 | | - |
| Öncelikli Unsur: Biyolojik Çeşitlilik | | | | | |
| G4-DMA | Yönetim Yaklaşımı | Önceliklendirilmemiştir. Biyolojik Çeşitlilik | 73-74 | | - |
| G4-EN12 | Kuruluşun, Biyolojik Çeşitlilik Değeri Yüksek olan Alanlar Üzerindeki Belirgin Etkiler | Biyolojik Çeşitlilik | 73-74 | | - |
| G4-EN13 | Koruma Altındaki veya Eski Haline Getirilen Habitatlar | Biyolojik Çeşitlilik | 73-74 | | - |
| Öncelikli Unsur: Atık Sular ve Atıklar | | | | | |
| G4-DMA | Yönetim Yaklaşımı | Önceliklendirilmemiştir. Enerji | 71-72 | | - |
| G4-EN23 | Tür ve Bertaraf Yöntemine Göre Toplam Atık Ağırlığı | Enerji | 71-72 | | - |
| Öncelikli Unsur: Genel | | | | | |
| G4-DMA | Yönetim Yaklaşımı | Önceliklendirilmemiştir. | | | |
| G4-EN31 | Toplam Çevre Yatırım Harcamaları | Çevre Koruma Yatırımları | 71 | | - |
| KATEGORİ: SOSYAL | | | | | |
| Alt Kategori: İş Gücü Uygulamaları ve İnsana Yaraşır İş | | | | | |
| Öncelikli Unsur: İstihdam | | | | | |
| G4-DMA | Yönetim Yaklaşımı | İş Gücü | 31 | | - |
| G4-LA1 | Yaş Grubu, Cinsiyet ve Bölgeye göre Çalışan Sayısı | İş Gücü | 29-32 | | - |
| G4-LA2 | Çalışanlara Sağlanan Yan Haklar | İş Gücü Eğitim | 31 41-42 | | - |
| Öncelikli Unsur: İş Sağlığı ve Güvenliği | | | | | |
| G4-DMA | Yönetim Yaklaşımı | İş Sağlığı ve Güvenliği | 45-55 | | - |
| G4-LA6 | Bölge ve Cinsiyete göre Yaralanma Türü ve Kaza Sıklık Oranları | İş Sağlığı ve Güvenliği | 53-55 | | - |
| Öncelikli Unsur: Eğitim ve Öğretim | | | | | |
| G4-DMA | Yönetim Yaklaşımı | Eğitim | 41-42 | | - |
| G4-LA9 | Cinsiyete ve Çalışan Kategorisine göre Çalışan başına Ayrılan Ortalama Eğitim Saati | Eğitim | 41-42 | | - |

| Gösterge | Özel Standard Bildirimler | Bölüm / Bölümler | Sayfa | Harici Tutulanlar | Dış Denetim |
|---|---|--|-------------------------|-------------------|-------------|
| Öncelikli Unsur: Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği | | | | | |
| G4-DMA | Yönetim Yaklaşımı | İş Gücü Doğuş'tan Duyarlı 2014, Etik İlkeler Prosedürü Ref. S. 33-34, https://www.unglobalcompact.org/participation/report/cop/create-and-submit/active/169601 | 33-38 | | - |
| G4-LA12 | Yönetişim Organlarının Bileşimi ve Çalışan Kategorilerine göre Dağılım | Yönetişim İş Gücü Eğitim | 07-08 33-40 41-42 | | - |
| Öncelikli Unsur: Kadın ve Erkekler için Eşit Ücret | | | | | |
| G4-LA13 | Çalışan Kategorisine, Belirgin Operasyon Yerlerine göre Kadınlar ve Erkekler arasındaki Taban Maaş ve Ücret Oranı | İş Gücü | 34 | | - |
| Alt Kategori: İnsan Hakları | | | | | |
| Öncelikli Unsur: Ayrımcılığın Önlenmesi | | | | | |
| G4-DMA | Yönetim Yaklaşımı | İş Gücü | 31, 33-40 | | - |
| G4-HR3 | Ayrımcılık Vakalarının ve Alınan Düzeltici Önlemlerin Toplam Sayısı | İş Gücü | 31, 39-40 | | - |
| Öncelikli Unsur: Çocuk İşçiler | | | | | |
| G4-DMA | Yönetim Yaklaşımı | Önceliklendirilmemiştir. İş Gücü | 29 | | - |
| G4-HR5 | Çocuk İşçi Çalıştırılmaması için Alınan Önlemler | Çocuk işçi çalıştırmıyoruz. | | | |
| Öncelikli Unsur: Zorla ve Cebren Çalıştırma | | | | | |
| G4-DMA | Yönetim Yaklaşımı | Önceliklendirilmemiştir. İş Gücü | 29 | | - |
| G4-HR6 | Zorla ve Cebren Çalıştırma Vakaları | Zorla ve cebren çalıştırma yapmıyoruz | | | |
| Alt Kategori: Toplum | | | | | |
| Öncelikli Unsur: Yerel Toplular | | | | | |
| G4-DMA | Yönetim Yaklaşımı | Önceliklendirilmemiştir. Kamu Yararına Yapılan Yatırımlar | 75-76 | | - |
| Öncelikli Unsur: Yolsuzlukla Mücadele | | | | | |
| G4-DMA | Yönetim Yaklaşımı | Doğuş'tan Duyarlı 2014, Etik İlkeler Prosedürü Ref. S. 33-34, https://www.unglobalcompact.org/participation/report/cop/create-and-submit/active/169601 | | | |

