

ASYAPORT SOSYAL SORUMLULUK RAPORU

2020



asyaport SOSYAL SORUMLULUK RAPORU 2020

İŞLETME BİLGİLERİ

İşletme Adı

ASYAPORT LİMAN A. Ş.

Adres

**Barbaros Mahallesi Denizciler Sokak No:10
Süleymanpaşa/TEKİRDAĞ**

Telefon - Fax

0282 273 17 18 – 0282 273 19 29

e-mail Adresi

info@asyaport.com

Vergi Dairesi ve Numarası

Üsküdar V. D. 091 050 1866



ASYAPORT HAKKINDA GENEL BİLGİLER

ASYAPORT İtalyan Mediterranean Shipping Company (MSC) grubunun liman yatırımları yapan şirketi Global Terminal Limited (GTL) ile SOYUER Ailesinin münhasıran konteyner limanı işletmesi olarak, Türkiye'nin en büyük konteyner limanıdır.

Tekirdağ Barbaros'ta 300 000 metrekare alana kurulan Türkiye'nin ilk transit konteyner limanı (Hubport) olan 18 metre derinliğe kadar toplam 2010 metre rıhtımı ve yıllık 2,5 milyon TEU'ya varacak elleçleme kapasitesi ile dünya ölçeğinde bir liman olan ASYAPORT, dünyada üretilen en büyük vinçlerin kullanıldığı teknolojiye ve en büyük konteyner gemilerinin yükünü boşaltacak ve bu gemilerin yanaşması için yeterli derinliğe sahip bir liman olarak faaliyet göstermektedir.

KEY FIGURES

EKİPMAN

- 11 STS Ship to Shore Crane
- 3 SCR Electrical Ship Crane
- 30 RTG (Rubber Tyred Gantry)
- 54 TT LNG powered Terminal Truck
- 3 RST Reach Stacker
- 5 ECH Empty Container Handler

- Monthly average 95 ship calls in 2020





SOSYAL SORUMLULUK

ASYAPORT için sürdürülebilir gelişme üç boyuta sahiptir: ekonomik, sosyal ve çevresel. Bunlar birbirleriyle karşılıklı olarak bağımlıdır. Sosyal sorumluluk, bir kuruluşun odaklandığı toplum ve çevreye ilişkin sorumlulukları ile ilgilidir ve sürdürülebilir gelişmeyle yakın ilişkilidir. Sürdürülebilir gelişme için ekonomik, sosyal ve çevresel hedefler, sorumlu bir şekilde hareket etmeyi benimseyen ASYAPORT tarafından dikkate alınmakta ve toplumun geniş beklentilerini bir araya getirmenin bir yolu olarak görülmektedir.



SOSYAL SORUMLULUK İLKELERİ

Yukarıdaki sosyal sorumluluk ilkelerine ilave olarak yönetim sistemi ile ilgili diğer ilkeler;

1. Disiplinler arası uygulama
2. Liderlik
3. Paydaş yaklaşımı
4. Gönüllülük esası
5. Katkı sağlama
6. Verimlilik
7. Sürekli iyileştirme

ASYAPORT bünyesinde sosyal sorumluluk ilkelerinin uygulanması, geliştirilmesi ve etkinliğinin sürekli iyileştirilmesi için yapılan faaliyetler bu raporun ilerleyen sayfalarında incelenmiştir.



SOSYAL SORUMLULUK TAAHHÜDÜMÜZ

ASYAPORT hedefleri her zaman sosyal boyutlar dikkate alınarak belirlenir. Aksi takdirde ASYAPORT iş faaliyetleri toplumun çıkarları ile tutarlı olmayacaktır. ASYAPORT kurumsal faaliyetleri için temel teşkil eden ve aynı zamanda paydaşları ile işbirliğini belirlemek adına “Sosyal Sorumluluk Politikası”nı belirleyerek Sosyal Sorumluluk İlkelerine bağlı olacağını taahhüt etmiştir.

ASYAPORT bu taahhüdü ile aktif olarak sosyal çevrenin şekillenmesine yardım etmek isteyerek eğitim, bilim, sağlık, çevre koruma projeleri, sosyal ilişkiler ve spora destek vermektedir.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK

Asyaport; stratejik düşünce, yenilikçi teknoloji, dikkatli yatırım, kararlar ve sürekli iyileştirmeye dayalı iş stratejileri ile, ihtiyaçlarını karşılayabilecek sürdürülebilir bir liman olmayı hedeflemektedir.





SOSYAL SORUMLULUK YÖNETİM SİSTEMİ POLİTİKASI

ASYAPORT için sürdürülebilir gelişme üç boyuta sahiptir: ekonomik, sosyal ve çevresel. İnsana ve çevreye verdiği değer ile sorumlu bir şekilde hareket etmeyi benimseyen ASYAPORT tarafından, bu boyutlar dikkate alınmakta ve toplumun geniş beklentilerini bir araya getirmenin bir yolu olarak görülmektedir. ASYAPORT olarak faaliyetlerimizi yürütür iken topluma karşı sosyal ve çevresel sorumluluklarımızı; hissedarlarımız, çalışanlarımız, kamu, sivil toplum kuruluşları ve diğer paydaşlarımız ile uyumlu bir işbirliği içinde yerine getirmeye özen göstermekteyiz.

ASYAPORT iş faaliyetlerini ve operasyonlarını “hesap verebilirlik, saydamlık, ahlaki davranış, paydaş çıkarlarına saygı, yasal kurallara uyum, uluslararası davranış normlarına uyum, insan haklarına saygı” temel ilkeleri dahilinde yürütmektedir. Entegre Yönetim Sistemi Politikası ile sürekli iyileştirmeyi beyan ederek tüm paydaşlarına cevap veren bir kuruluş olmayı taahhüt eder.



SOSYAL SORUMLULUK YÖNETİM SİSTEMİ POLİTİKASI

Çalışanlarımıza Karşı Sorumluluklarımız:

Çalışma yaşı yasaların belirlediği gibi olup, çocuk işçi çalıştırılmasına müsaade edilmez ve desteklenmez. İnsan hakları ve küresel ilkeler çerçevesinde faaliyetlerimizi sürdürür, tüm çalışanlarımızın özlük haklarını tam olarak yerine getiririz. Ücret politikası çalışanlarımızın bilgi ve becerilerine göre değerlendirilmekte ve asgari ücretin altında ödeme yapılmamaktadır. Çalışanlarımızı hiçbir konuda baskı altında çalıştırmamaktayız. Tüm çalışanlarımız eşit şartlar altında kendi rızaları ile uygun pozisyonlarda istihdam etmektedir. Güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı yaratmak için İş Sağlığı ve Güvenliği politikamız kapsamında tüm faaliyetlerimizi sürdürürüz. Takım çalışmasını ve işbirliğini destekler; çalışkan, disiplinli, titiz ve sabırlı olmayı özendiririz. Kurum içinde ve kurumsal olarak gerçekleştirdiğimiz tüm faaliyetlerde; çalışanlarımıza dürüst ve adil davranır, dil, ırk, renk, cinsiyet, din, mezhep, siyasi düşünce, yaş, fiziksel engel ve benzeri nedenler ile ayrımcılık yapılmasını kabul etmeyiz. Yönetim tüm çalışanların istek ve şikayetlerini dinler. Çalışanlar istek ve şikayetlerini yönetime bildirmekte ve bu konuların çözümleri yönetim tarafından analiz edilerek sonuçlandırılmaktadır.



SOSYAL SORUMLULUK YÖNETİM SİSTEMİ POLİTİKASI

Doğaya ve Çevreye Karşı Sorumluluklarımız

Tüm faaliyetlerimizin Çevresel Gerekliliklerini, Çevre Politikamız kapsamında en üst düzeyde gerçekleştiririz. Çevresel konularda yasal yükümlülüklerin de üzerinde bir hassasiyet bilinci ile çalışmalarımızı yönlendiririz. Hizmet ve Proses tasarımlarımızda, Çevresel Etkilerin Azaltılmasını, Enerji ve Doğal Kaynakların Korunmasını, gerçekleştirdiğimiz tüm faaliyetlerimizde önceliğimiz ve sürdürülebilir bir dünya için en önemli görevlerimizden birisi olarak kabul ederiz.

Hissedarlarımıza Karşı Sorumluluğumuz

ASYAPORT sürekliliğine öncelikle önem vererek ve hissedarlarına değer yaratma hedefi doğrultusunda, bilinen ekonomik kriterlere dayanarak kararlarını alır, mali disiplin ve hesap verebilirlik anlayışıyla, kaynak ve varlıklarının en verimli şekilde yönetilmesini sağlar



SOSYAL SORUMLULUK YÖNETİM SİSTEMİ POLİTİKASI

Müşterilerimize Karşı Sorumluluklarımız

Müşteri memnuniyeti odaklı, müşterilerimizin ihtiyaç ve taleplerine en kısa zamanda, en doğru şekilde cevap veren bir anlayışa sahibiz. Hizmetlerimizi zamanında ve söz verdiğimiz koşullarda sunar; müşterilerimize saygı, eşitlik ve nezaket çerçevesinde yaklaşırız.

Yasalara Karşı Sorumluluğumuz

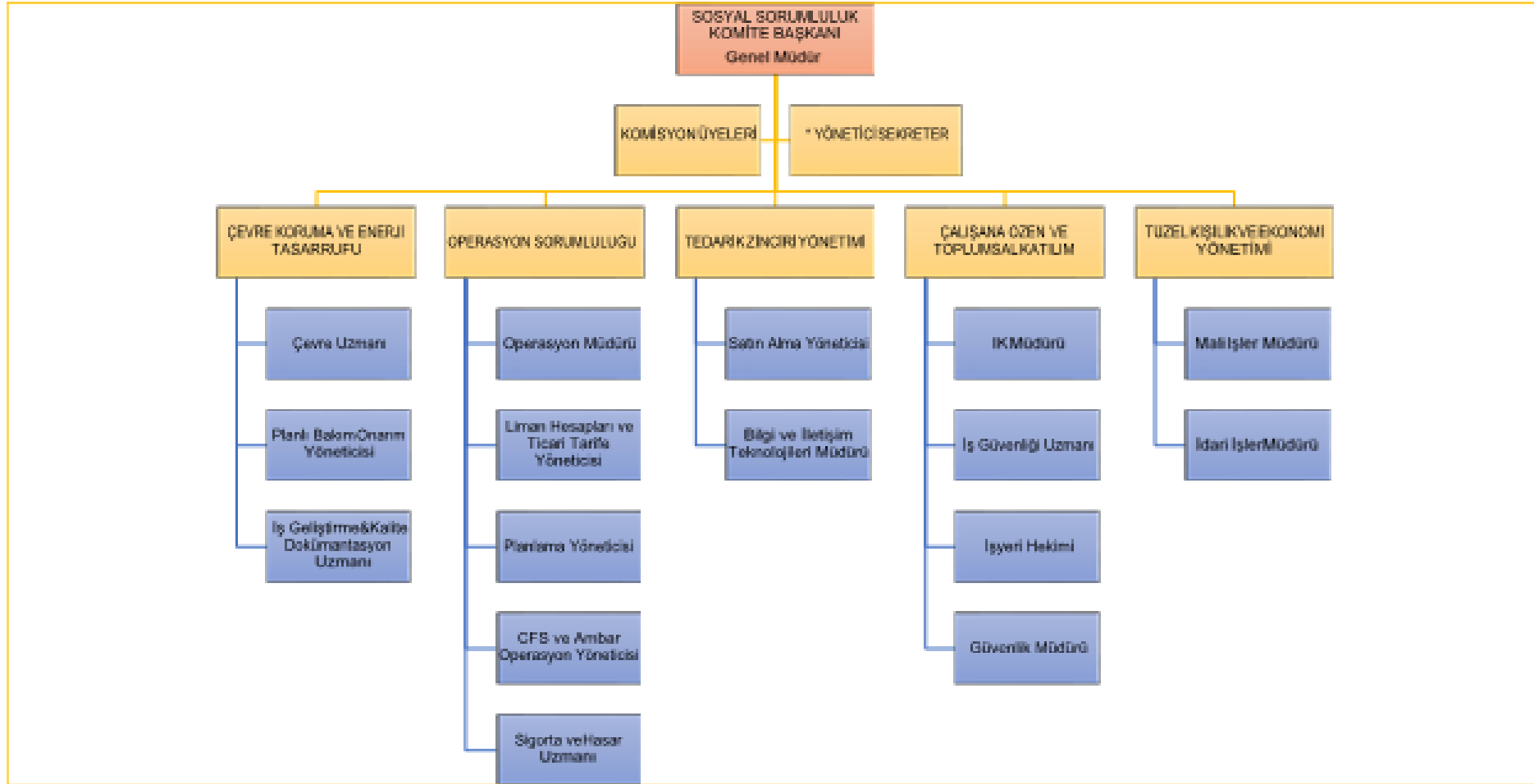
ASYAPORT ulusal ve uluslararası mevzuat ve düzenlemelerine uyar ve tüm faaliyetlerinde uygular.

Topluma Karşı Sorumluluğumuz

ASYAPORT insanlığın yaşadığı problemlerin çözümü için eğitim, bilim, sağlık, çevre koruma projeleri, sosyal ilişkiler ve spora destek vermektedir.

ASYAPORT olarak, Sosyal Sorumluluk Yönetim Sisteminin denetim sonuçları ve gelecekte değişen şartlara göre Sosyal Sorumluluk Politikamızı periyodik olarak güncellemeyi taahhüt ederiz.

SOSYAL SORUMLULUK ORGANİZASYON YAPISI





SOSYAL SORUMLULUK ORGANİZASYON YAPISI

Sosyal sorumluluk taahhüdümüzü yerine getirebilmek için ilgili departmanlarımızın yöneticilerinden oluşan “Sosyal Sorumluluk Komitesi” mevcuttur.

İlgili çalışmalarını koordine ve entegre etmek, komite görüşmelerini ve kararları düzenlemek, takip etmek ve elde edilen sonuçlar ile ilgili rapor düzenlemek için yönetici sekreter pozisyonu kurulmuştur.

Yılda iki kez Sosyal Sorumluluk Komitesi toplantıları yapılır. İlk toplantıda bir önceki yılın değerlendirmesi yapılarak ve elde edilen sonuçlar görüşür. Son toplantıda ise yıllık ilerlemenin gözden geçirilmesi ve komite gelecek yılın strateji ve hedeflerini belirler.



SOSYAL SORUMLULUK ORGANİZASYON YAPISI

ASYAPORT Sosyal Sorumluluk Komitesinin Fonksiyonları

- Sosyal sorumluluk uygulamasındaki stratejileri, yön ve hedefleri belirlemek
- Yasal mevzuatlara uyulduğundan emin olmak
- Paydaşlarla etkileşimi incelemek
- Önemli konuların ilgi ve önemlilik analizlerini derlemek
- Yönetim yaklaşımı ve performans göstergelerini belirlenmek
- Sosyal Sorumluluk projelerini ve kaynaklarını onaylamak
- Sosyal Sorumluluk aktivitelerinin uygulama ilerlemelerini ve uygulama ile ilgili performanslarını izleme,
- Yıllık Sosyal Sorumluluk raporunu incelemek ve komite başkanının raporu onaylaması



ASYAPORT YÖNETİM SİSTEMLERİ

ASYAPORT Kalite, İSG, Çevre, Enerji, Sosyal Sorumluluk, Yeşil Liman, ECOPORTS ve Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemlerini uygulanmaktadır.



SIFIR ATIK YÖNETİMİ

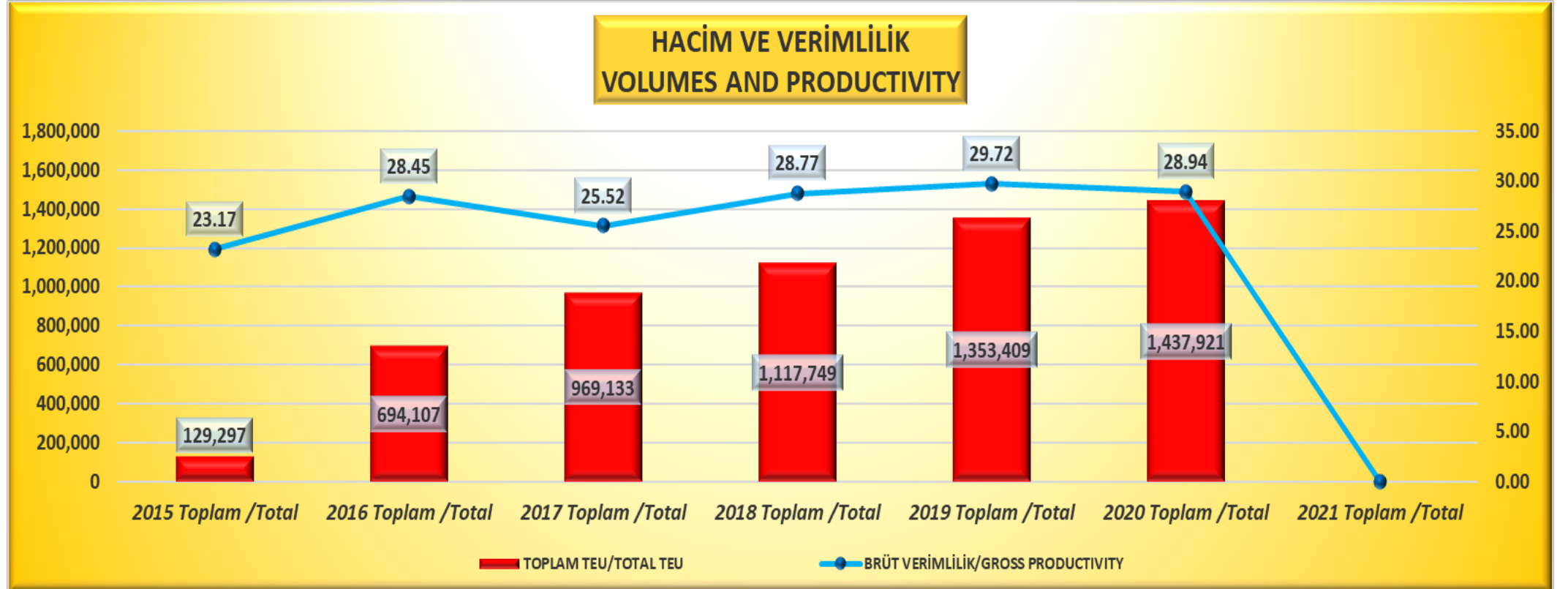
"Sıfır Atık Projesi"; 12 Temmuz 2019 tarihinde yayınlanan yönetmelik kapsamında atıkların önlenmesi, kaynakların daha verimli kullanılması, atık oluşumunun nedenlerinin gözden geçirilerek atık oluşumunun önlenmesi veya en aza indirilmesi, atıkların toplanması ve toplanması konularını içeren bir atık yönetimi ve atığın oluşması durumunda kaynağında geri kazanımı projesidir. Asyaport, 2019 yılı Ekim ayında sıfır atık ile çalışmalara başlamıştır. 2019 yılı sonuna kadar personel ve paydaşlara eğitimler verilmiş, çöp kutuları temin edilerek yönetmelik kapsamında kullanılmaya başlanmıştır. Nisan 2020'de başvuru yapıldıktan sonra Haziran ayında sıfır atık temel seviye sertifikası alınmıştır.

Asyaport, 2020 yılında topladığı ve geri dönüştürülen 12.257 ton atıkla 162.26m³ su, 27.60m³ depolama alanı ve 50.570 kWh enerji tasarrufu sağlayarak 99 ağaç, 12.039 litre petrol, 1 ton cam hammadde ve 0.264 ton metal hammadde tasarrufu sağladı.



PAZAR VARLIĞIMIZ VE EKONOMİK PERFORMANS

ASYAPORT Liman A. Ş. Temmuz 2015 'te operasyon faaliyetlerine başlamıştır. 2020 Yılı itibariyle gemi-liman arası gerçekleşen konteyner hareketlerimiz aşağıdaki şekilde gerçekleşmiştir.



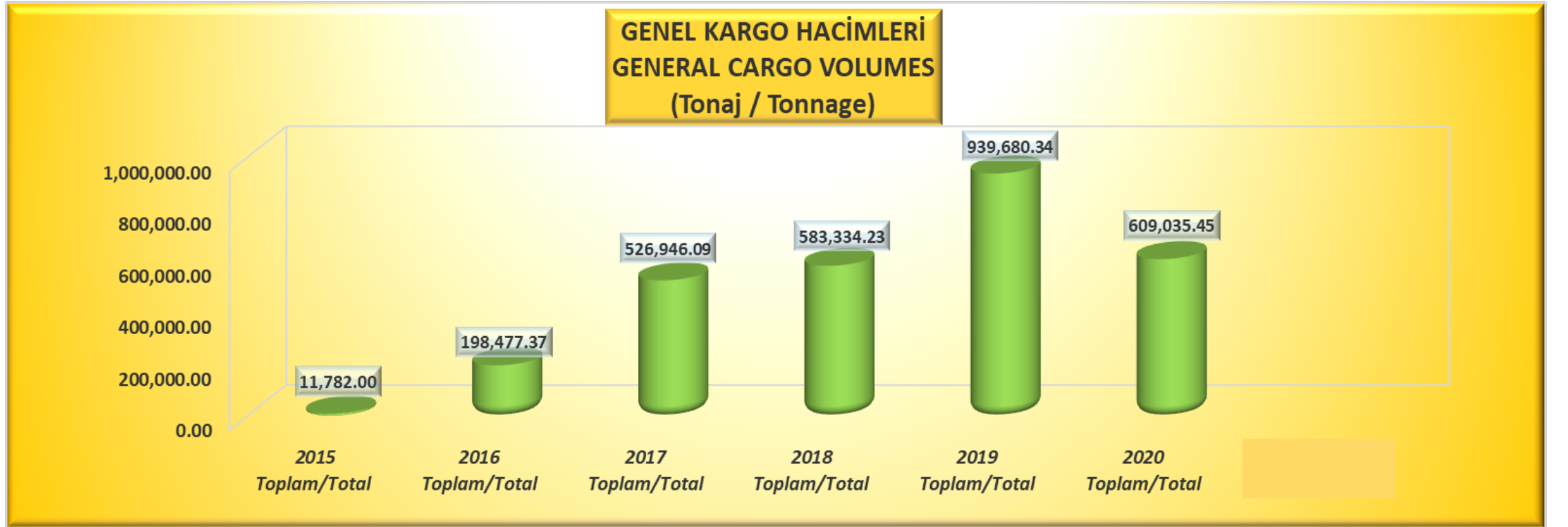


asyaport SOSYAL SORUMLULUK RAPORU 2020

2020							
AYLAR MONTHS	GEMİ SAYISI VESSEL CALLS	TAHLIYE DISCHARGING	YÜKLEME LOADING	TOPLAM KUTU TOTAL BOX	TOPLAM TEU TOTAL TEU	BRÜT VERİMLİLİK GROSS PRODUCTIVITY	NET VERİMLİLİK NET PRODUCTIVITY
Ocak - January	76	35,160	39,619	74,779	107,355	29.69	36.90
Şubat - February	79	35,309	33,612	68,921	101,672	31.98	38.28
Mart - March	80	35,241	34,976	70,217	103,140	31.25	37.58
Nisan - April	78	40,825	36,035	76,860	111,995	28.90	36.26
Mayıs - May	71	34,357	37,241	71,598	105,068	29.66	36.68
Haziran - June	77	33,119	35,084	68,203	99,812	29.75	36.76
Temmuz - July	78	37,788	36,947	74,735	108,032	28.76	36.22
Ağustos - August	80	51,906	50,598	102,504	142,769	27.50	35.62
Eylül - September	88	51,909	51,898	103,807	144,434	25.54	34.75
Ekim - October	96	50,991	50,032	101,023	141,755	26.26	34.92
Kasım - November	87	44,522	48,551	93,073	130,967	30.91	38.90
Aralık - December	89	47,488	49,694	97,182	140,922	31.09	39.29
2020 TOPLAM / TOTAL	979	498,615	504,287	1,002,902	1,437,921	28.94	36.72
GENEL TOPLAM GRAND TOTAL	4,271	1,995,398	1,986,530	3,982,314	5,701,616	28.24	34.89

PAZAR VARLIĞIMIZ VE EKONOMİK PERFORMANS

Kargolar bazında ise hareket değişimleri 2020 yılı için aşağıdaki grafikte özetlenmiştir.



MÜŞTERİ İLİŞKİLERİ

ASYAPORT Liman A.Ş.' nin hizmetini alan ve ondan fayda sağlayan temel müşterisi ve aynı zamanda iş ortağı olan MSC' dir.

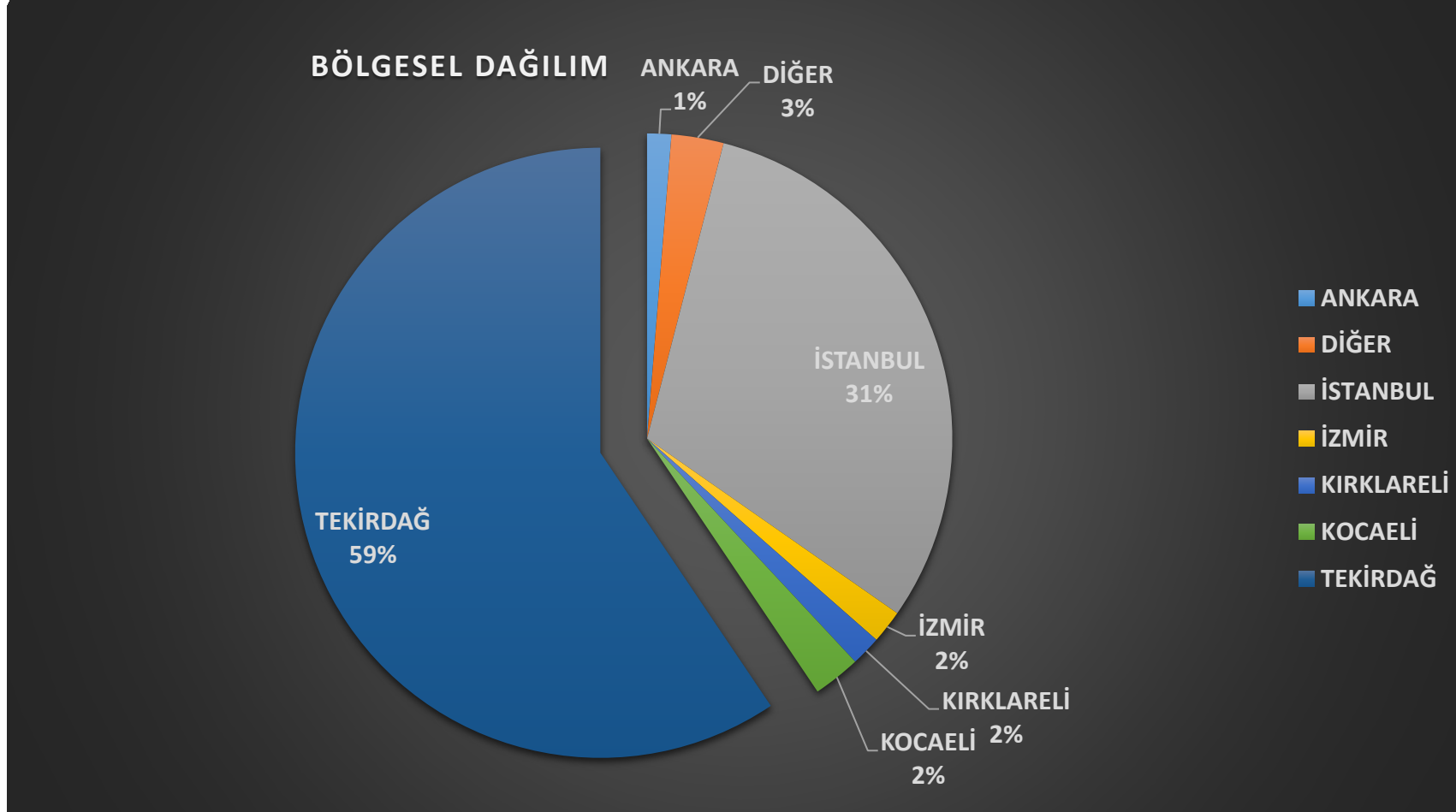
Müşteri yönetimi faaliyetleri MSC Gemi Acenteliği A. Ş. üzerinden yapılmakta olup ASYAPORT Liman A. Ş. müşteri şartlarını eksiksiz olarak yerine getirerek müşteri memnuniyetini sağlamayı ve müşterileri ile iyi ilişkiler geliştirmeyi planlamıştır. Ticari ve Müşteri İlişkileri Uzmanı ve 2020 yılı itibariyle Ticari ve Müşteri İlişkileri Uzman Yardımcısı pozisyonu organizasyon şemasına katmıştır.

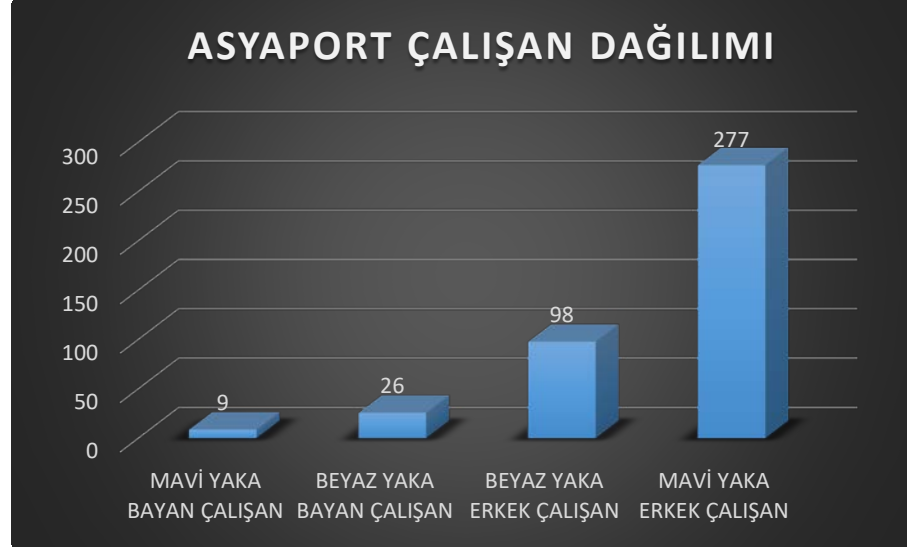
Firmamız müşteri geri beslemesi için müşteri memnuniyetini izleme ve ölçme faaliyetlerini yerine getirmekte ve müşteri beklentilerini ne ölçüde karşıladığımızı ve bunun müşterilerimiz tarafından algılanma derecesini; anketler, yüz yüze görüşmeler, e-posta vb yazışma metotları kullanarak sağlamaktadır.

Müşteri şikayetleri, önerileri ve müşteri geri beslemesi müşterilerimizin hizmetlerimizdeki tatmin derecesinin ve memnuniyetinin ölçülmesinde en etkin gösterge olarak kabul edilmektedir. Müşteri memnuniyeti, yapılan anket çalışmaları ve geri besleme bilgilerinin analiziyle izlenir. Bunun için müşteri anketleri yapılmakta ve müşteri şikayet ve önerileri düzenli olarak kayıt edilmektedir. Bu veriler belli aralıklarla istatistik teknikleri kullanılarak analiz edilmekte, yönetime sunulmakta ve müşteri memnuniyetini arttırmak için yapılacak çalışmaların kararı alınmaktadır. Müşteri istek, öneri ve şikayetleri, yönetim toplantılarında değerlendirilmektedir.



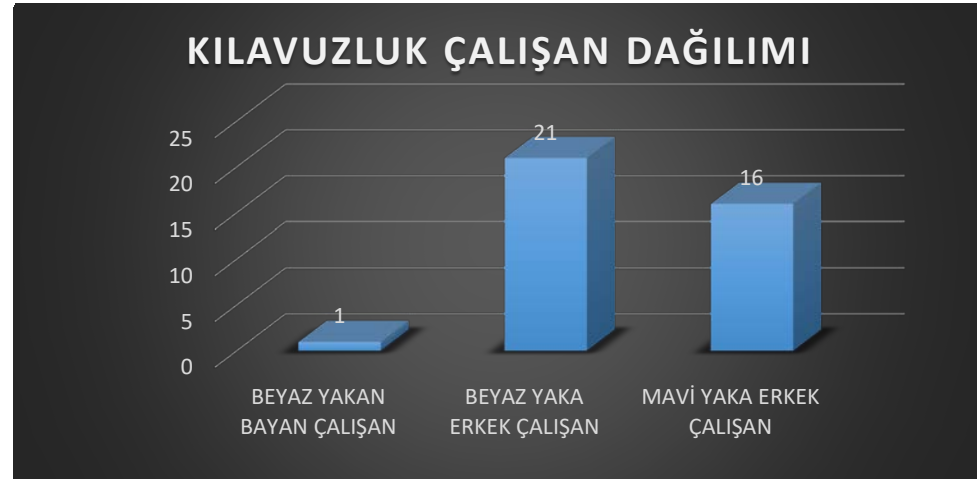
TEDARİKÇİ YÖNETİMİ





İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

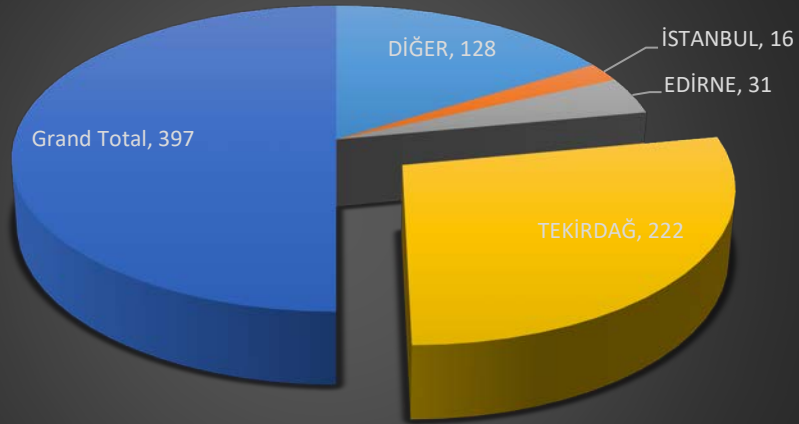
2020 yılında ASYAPORT bünyesinde çalışan sayıları ve dağılımları aşağıdaki grafiklerde gösterilmiştir.



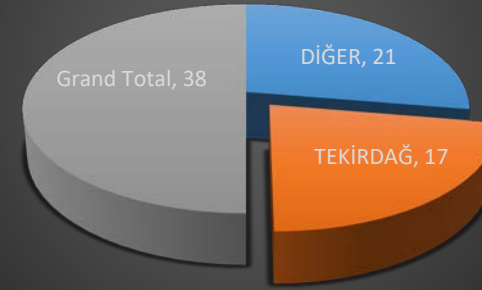


İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

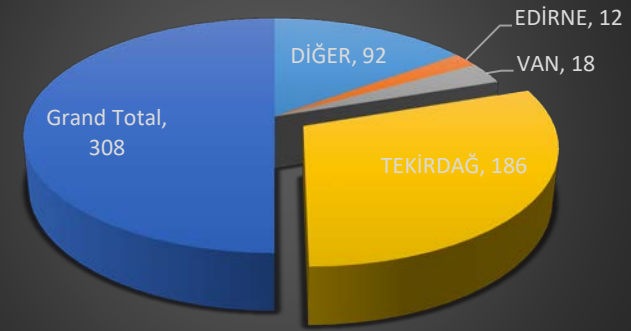
ASYAPORT-NÜFÜSA KAYITLI OLDUĞU İL



KILAVUZLUK-NÜFÜSA KAYITLI OLDUĞU İL



ÇETİN- NÜFÜSA KAYITLI OLDUĞU İL





ALT İŐ VEREN YÖNETİMİ

ASYAPORT adına Alt İŐverenler tarafından yapılan işler 4857 sayılı İŐ Kanunu ve 6331 sayılı İŐ Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında yürütülmekte ve yönetmeliklerle takip edilmektedir.

DıŐarıdan geçici olarak gelen veya yapılacak işin bir kısmını taŐere ederek çalıŐmıŐ olduğumuz Alt İŐverenler yukarıda bahsedilen kanun ve bu kanunlara bağlı yönetmeliklere uygun bir Şekilde çalıŐmakta ve ASYAPORT İSG Ekibi tarafından kontrol altında tutulmaktadır. Ulusal ve uluslararası mevzuatlara bağlı olarak faaliyetlerin yürütülmesi sağlanır.

Alt İŐveren olarak çalıŐacak firmanın personellerinden çalıŐmaya baŐlamadan önce mevzuatta belirtilmiŐ tüm belgeler istenir ve uygunluk kontrolleri yapılır.



İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI

ASYAPORT, İnsan Kaynakları Politikasını, yasalara, mevzuata, ülkemizin sosyal, kültürel ve ekonomik koşullarına ve insan haklarına saygı çerçevesinde tanımlamış ve yürütmektedir. ASYAPORT çalışanlarının sağlık ve güvenliğini ön planda tutar, tüm çalışanlarına kalite, iş güvenliği, çevre bilincinin yerleşmesi için eğitimler verir, işe alma, yükseltme ve ücretlendirme süreçlerinde tüm çalışanları arasında yasal mevzuatlar dahilinde fırsat eşitliği ortamını yaratır, insan haklarına, anayasal örgütlenme ve toplu sözleşme haklarına saygı gösterir. Adil davranır, dil, ırk, renk, cinsiyet, din, mezhep, siyasi düşünce, yaş, fiziksel engel ve benzeri nedenler ile ayrımcılık yapmaz. ASYAPORT çalışanlarından anket, öneri-talep kutuları ve benzeri yollarla görüşlerini alarak, yapılacak uygulamalara yön verir. ASYAPORT Sosyal Sorumluluk kapsamında uluslararası kabul görmüş yedi ilkeyi benimsemiş ve Sosyal Sorumluluk Politikasını yayınlamıştır.



İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI

İşe Alma Uygulamaları

İşe alımda eşit koşullardaki kişilere eşit fırsat sağlanması ilkesi benimsenmiş ve uygulamada her bir unvan için yazılı olarak belirlenen kriterlere uyulmaktadır; T.C. vatandaşı olmak, 18 yaşını doldurmuş olmak, erkeklerde askerlik görevini tamamlamış olmak, kamu haklarından yoksun bulunmamak, adli sicil kaydının bulunmaması, sağlık durumunun çalışacağı pozisyona uygun olması, işin niteliğine göre gerekli olan mesleki yeterlilik sertifikalarına sahip olmak ve yapılacak sınav ve/veya mülakatta başarılı olmak.

İş Başvurusu

Açık pozisyonlar için iş başvuruları kurumsal internet sayfamızda ve çeşitli kariyer sitelerinde duyurulmakta, elden teslim ya da kurumsal internet sayfamız yolu ile iş başvuru havuzunda toplanarak değerlendirilmektedir. Şirketimizde gerçekleştirilecek başvuru kabulü, istihdama yönelik iş akışları İnsan Kaynakları bünyesinde yürütülmektedir.



İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI

İş Güvencesi

158 sayılı ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) Sözleşmesi ve 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde 6 aydan fazla kıdemi olan çalışanlarımız iş güvencesi hükümlerinden yararlanır.

Ücret Politikası

Çalışanlarımızın ücretleri, günün koşullarına göre belirlenen yıllık artış oranları ile ayarlanmaktadır. Ücretlerin yanı sıra, servis aracı sağlanması, öğle yemeği gibi sosyal yardımlar da uygulanmaktadır.



İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI

Eğitim

Çalışanlarımızın işinin niteliğinde meydana gelen her türlü gelişme ve değişimlerden geri kalmaması, görev tatmininin yükseltilmesi, iş ortamında daha başarılı olmalarının sağlanması için gereken bilgi, beceri, tutum ve davranışları kazandırmayı amaçlayan eğitim programlarını tespit etmek, uygulamak ve şirket yararına sonuçlarını değerlendirmek amacıyla eğitim planları yapılmaktadır. Mesleki ve kişisel gelişimlere yönelik eğitimler, kurum içi veya kurum dışı eğitimler olarak uygulanmakta ve bu eğitim programları için yurt içi ve uluslararası kaynaklardan faydalanılmaktadır. Çalışanlarımızın, işe başladıklarında verilen oryantasyon eğitim programı ve yıllık eğitim programlarının hazırlanmasında çalışanların yaptıkları işlerdeki yetkinliklerini geliştirmek ve ileride yapacakları görevlere hazırlayabilmek eğitim faaliyetlerimizin temel amacıdır. Bugünün gereksinimlerini gelecek nesillerin kaynaklarını azaltmayacak şekilde karşılamak için çalışanlarda sürdürülebilirlik anlayışı oluşturmak, uzun vadede değer yaratmak için hedeflerinde çevresel ve sosyo-ekonomik boyutlarını da değerlendirerek belirleyecek bilinci yaygınlaştırmak, iş kazalarını önlemek, sağlık-emniyet-çevre performansını arttırmak amacıyla eğitimler sıklıkla planlanır, uygulanır ve sonuçları ölçülür.

İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI

İş Ahlakı

Çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler, hissedarlar ve tüm paydaşlar ile olan ilişkilerde doğruluk ve dürüstlük ile hareket edilir. Çalışanların, müşterilerin ve tedarikçilerin özel bilgilerinin korunmasına özen gösterilir, bu bilgilerin üçüncü şahıslar ile paylaşılmasına izin verilmez. Resmi kurumlar ile olan ilişkiler her zaman şeffaf ve açıktır. Resmi kurumlar tarafından talep edilen her türlü bilgi ve belge doğru, eksiksiz ve zamanında temin edilir. ASYAPORT çalışanları; tüm eylem ve işlemlerinde yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket ederler, ayrıcalıklı, taraflı ve eşitlik ilkesine aykırı muamele ve uygulama yapamazlar, herhangi bir kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef alan bir davranışta bulunamazlar. Çıkar çatışmasında şahsi sorumluluğa sahiptirler; herhangi bir potansiyel ya da gerçek çıkar çatışması konusunda dikkatli davranır. Çıkar çatışmasından kaçınmak için gerekli adımları atar, çıkar çatışmasının farkına varır varmaz durumu üstlerine bildirir ve çıkar çatışması kapsamına giren menfaatlerden kendilerini uzak tutarlar. Tüm çalışanların hediye almaması, Asyaport çalışanına hediye verilmemesi ve görev sebebiyle çıkar sağlanmaması temel ilkedir. Müşteri, taşıyon ve yüklenici firmalardan hediye istenmez ve imada bulunulmaz. Tüm çalışanlar Asyaport malları ve kaynaklarının kullanımında israf ve savurganlıktan kaçınır, mesai süresini, Asyaport mallarını, kaynaklarını, işgücünü ve imkanlarını kullanırken etkin, verimli ve tutumlu davranırlar. Görevlerini yerine getirirken yetkilerini aşan açıklama, taahhüt, vaat veya girişimlerde bulunamazlar, aldatıcı ve gerçek dışı beyanat veremezler. Kişisel çıkarlarını, şirket çıkarlarının önünde tutamazlar. Taciz ve şiddetle ilgili yasalara aykırı davranışlar hiçbir şartta kabul edilemez. Bu kapsamda Davranış Kodu Eğitimi verilerek çalışanların bu kurallara inanması ve ruhen uyum göstermesi beklenir. Kurallara uyumun takibi yapılır ve aykırılıklar tespit edilmesi halinde Disiplin Yönetmeliğine başvurulur.



TACİZ VE TACİZDEN KORUNMA

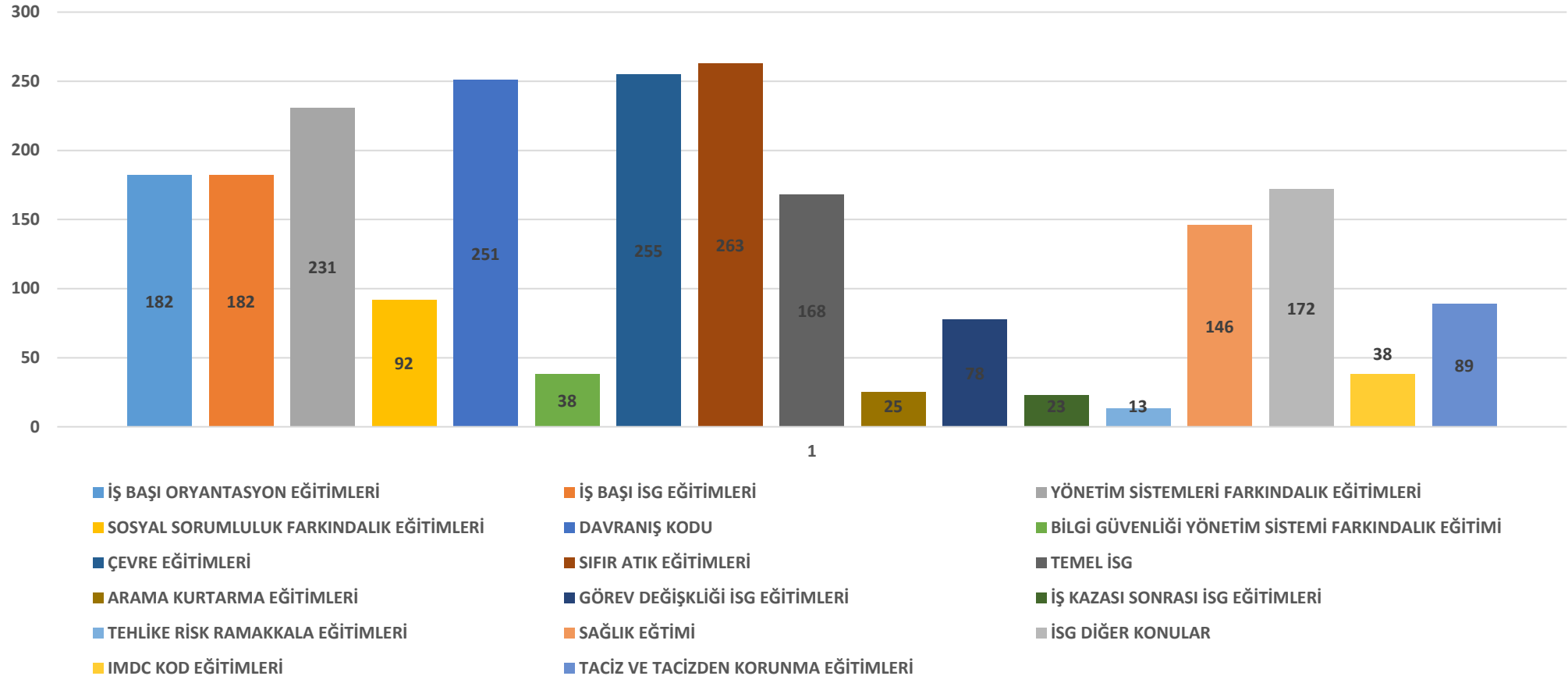
Dünya Bankası'nın bir kuruluşu olan IFC (Uluslararası Finans Kurumu), Asyaport'un Cinsiyete Dayalı Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik " Taciz Önleme Politikası"nı ve Kadına Fırsat Eşitliği Eylem Planına ilişkin çalışmalarını en iyi uygulamalar arasında bularak web sitesinde yayınladı. Dünya Bankası'nın gelişmekte olan ülkelerdeki özel sektöre odaklanan en büyük küresel kalkınma kurumu olan IFC, Asyaport'un uygulamalarında yer alan "Taciz Önleme Politikası ve Fırsat Eşitliği Eylem Planı"nı inceledi. IFC'nin Çevre, Sosyal ve Yönetişim Önerileri ve Çözümleri Departmanı tarafından oluşturulan çalışmada şirketin, Çevresel ve Sosyal Eylem Planı çalışmalarının ve daha fazlasının uygulandığı vurgulandı.

Dünya Bankası'nın gelişmekte olan ülkelerdeki özel sektöre odaklanan en büyük küresel kalkınma kurumu olan IFC, Asyaport'un uygulamalarında yer alan "Taciz Önleme Politikası ve Fırsat Eşitliği Eylem Planı"nı inceledi. IFC'nin Çevre, Sosyal ve Yönetişim Önerileri ve Çözümleri Departmanı tarafından oluşturulan çalışmada şirketin, Çevresel ve Sosyal Eylem Planı çalışmalarının ve daha fazlasının uygulandığı vurgulandı.

2020 yılında 89 kişiye Taciz ve Tacizden Korunma ile ilgili eğitimler verilerek anketler yapılmıştır. Bu kapsamda Taciz ve Tacizden Korunmaya Yönelik çalışmalar ve anketler devam edecektir.

EĞİTİMLER

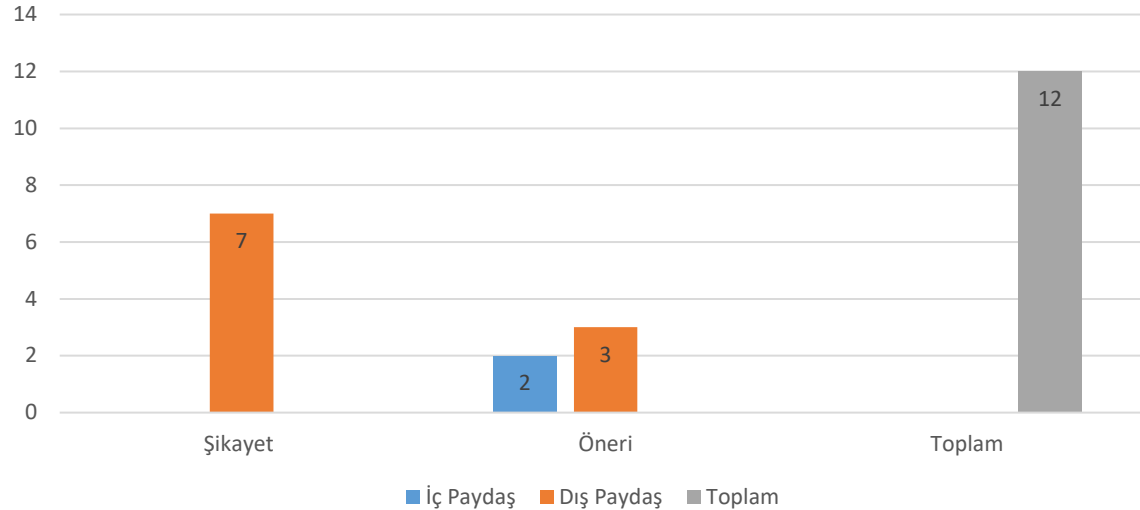
2020 YILI EĞİTİMLERİN DAĞILIMI



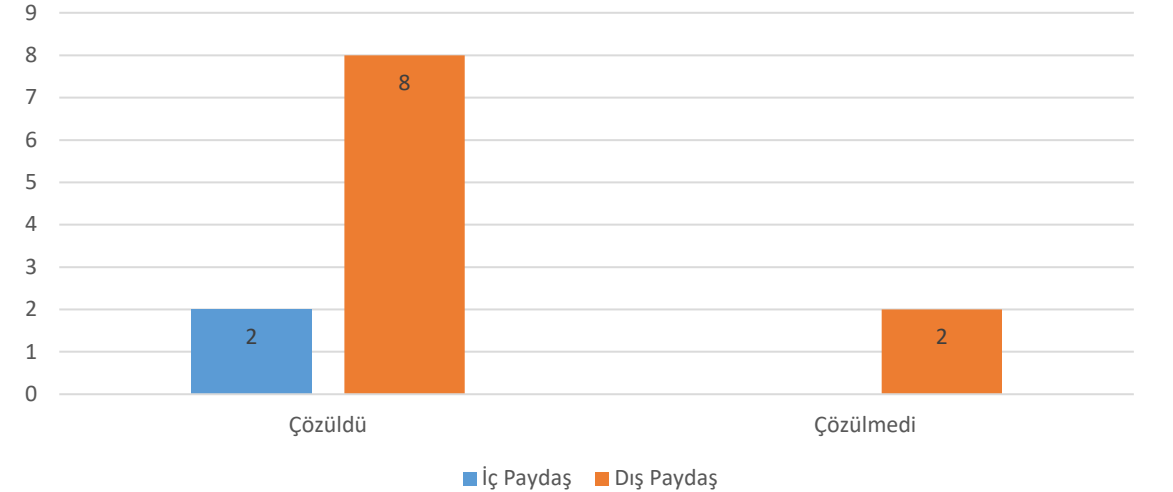
ŞİKAYET ÖNERİ VE İTİRAZ SİSTEMİ

2020 yılında İç Paydaşlardan ve Dış Paydaşlardan gelen şikayet ve öneri başvurularına ait dağılımlar aşağıdaki grafiklerde gösterilmiştir. Başvuru sahibine ait iletişim bilgilerine ulaşılamaması sebebi ile 2 başvuruya dönüş yapılamamıştır.

PAYDAŞLARDAN GELEN ŞİKAYET/ÖNERİ SAYISI



PAYDAŞLARDAN GELEN BAŞVURULARIN DURUMU





SOSYAL SORUMLULUK FAALİYETLERİ

2020 yılı Mart ayı itibariyle ülkemizi etkisi altına alan COVID-19 sebebiyle yıllık etkinlik takvim ve diğer etkinlikler gerçekleştirilememiştir.

Asyaport ve Medlog'un yurt içindeki tesislerinde Korona virüsüne karşı her türlü önlemi alan ASYAPORT, bu zorlu süreçte elaman çıkarmak yerine personeline mali destekte buluanrak Asyaport, MSC ve Medlog çatısı altında çalışan yaklaşık 2 bin kişiye 2020 yılı Nisan ayı başında 1000'er lira ödeme yapıldı.



asyaport SOSYAL SORUMLULUK RAPORU 2020





**ŞUBAT 2020 MAVİ YAKA SERBEST KÜRSÜ
TOPLANITISI**





asyaport SOSYAL SORUMLULUK RAPORU 2020





ASYAPORT 2020
SOSYAL SORUMLULUK RAPORU