



İŞLETME BİLGİLERİ

İŞLETME ADI	ASYAPORT LİMAN A.Ş.
Adres	Barbaros Mahallesi Denizciler Sokak No:10 Süleymanpaşa/TEKİRDAĞ
Telefon/Fax	+90 282 273 27 92 (ASYA) / +90 282 273 19 29
e-mail	info@asyaport.com
Vergi adresi ve Numarası	Üsküdar V.D. 091 050 1866

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

Tekirdağ Barbaros'ta 300.000 metrekare alana kurulu, Türkiye'nin ilk transit konteyner limanı (Hubport) olan ASYAPORT; 18 metre su derinliğine, toplam 2.010 metre rıhtım uzunluğuna ve yıllık 2,5 milyon TEU elleçleme kapasitesine sahiptir. Bu verilerle dünya ölçeğinde bir liman olan ASYAPORT, otomasyon sistemli yüksek teknolojlili rıhtım vinçleriyle dünyanın en büyük konteyner gemilerinin yükünü boşaltacak şekilde tasarlanmıştır.

Mevcut Ekipman Bilgileri

- 11 adet Rıhtım Vinci (**STS**)
- 30 adet Lastik Tekelerkli İstifleme Vinci (**RTG**)
- 75 adet Terminal Çekici (**TT**)
- 3 adet Dolu Konteyner Elleçleme Makinesi (**RST**)
- 4 adet Boş Konteyner Elleçleme Makinesi (**ECH**)
- 3 adet Elektrikli Gemi Vinci (**SCR**)
- Aylık ortalama uğrak yapan gemi sayısı: **97**



SOSYAL SORUMLULUK

ASYAPORT için sürdürülebilir gelişme; **ekonomik, sosyal** ve **çevresel** olarak üç boyuta sahiptir. Bu faktörler karşılıklı olarak bağımlıdır. Sosyal sorumluluk, bir kuruluşun odaklandığı toplum ve çevreye ilişkin sorumlulukları ile ilgilidir ve sürdürülebilir gelişmeyle yakın ilişkilidir.

SOSYAL SORUMLULUK İLKELERİ

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

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 hedeflerini her zaman sosyal boyutlar dikkate alınarak belirler. Aksi takdirde iş faaliyetleri toplumun çıkarları ile tutarlı olmayacaktır. 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, kendi ihtiyaçlarını karşılayabilecek sürdürülebilir bir liman olmayı hedeflemektedir. Bu hedefler doğrultusunda ASYAPORT yenilenebilir enerji kaynaklarına yatırımlarını hız kesmeden devam ettirmektedir.



SOSYAL SORUMLULUK YÖNETİM SİSTEMİ POLİTİKASI

Çalışanlarımıza Karşı Sorumluluklarımız:

Çalışma yaşı yasaların belirlediği şekilde, 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 sağla

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:

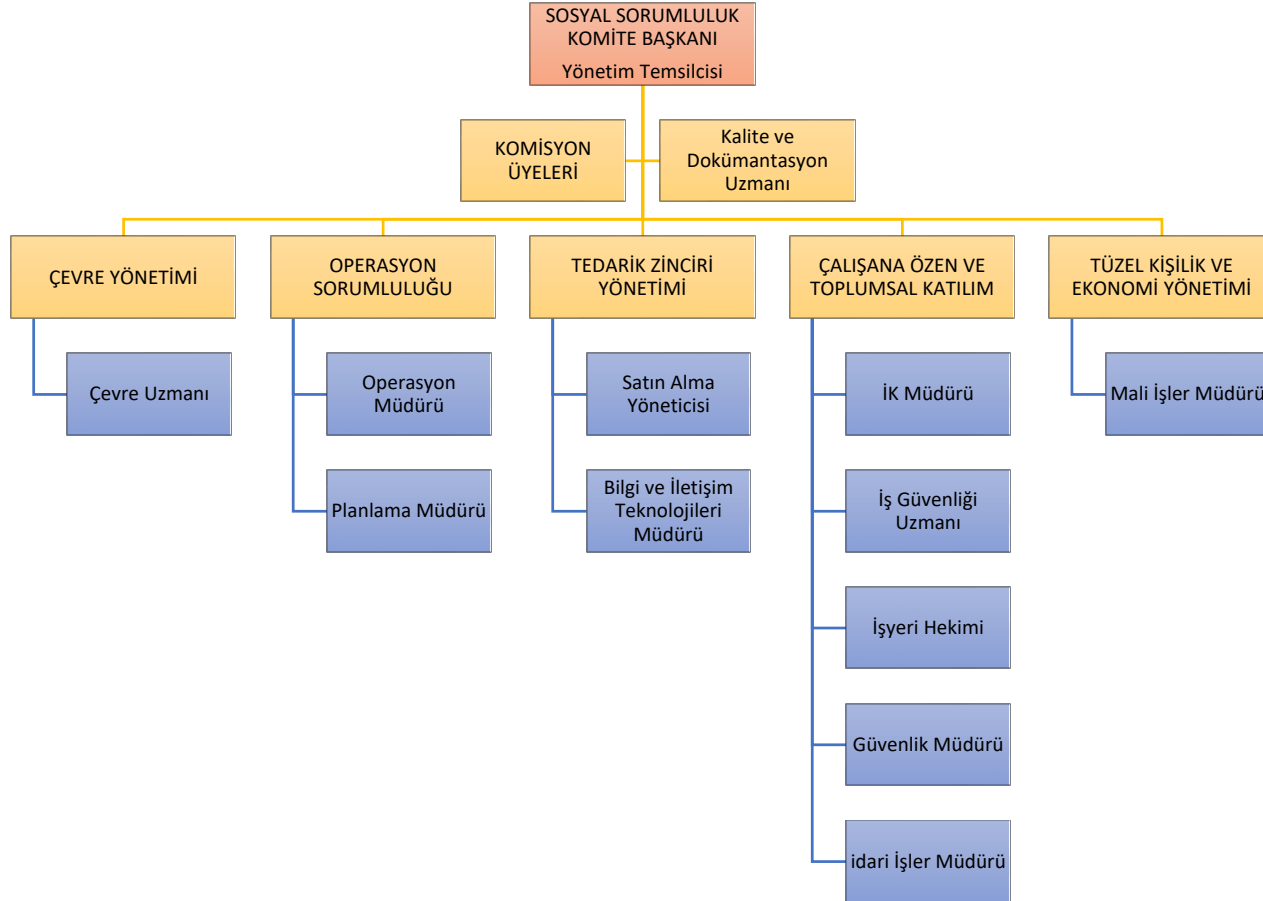
ASYAPORT ulusal ve uluslararası mevzuat ve düzenlemelerine uyar ve tüm faaliyetlerinde uygular.

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 çalışmaları 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

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, Sera Gazı Emisyonlarının Doğrulanması ve Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemlerini uygulamaktadır.



SIFIR ATIK YÖNETİMİ

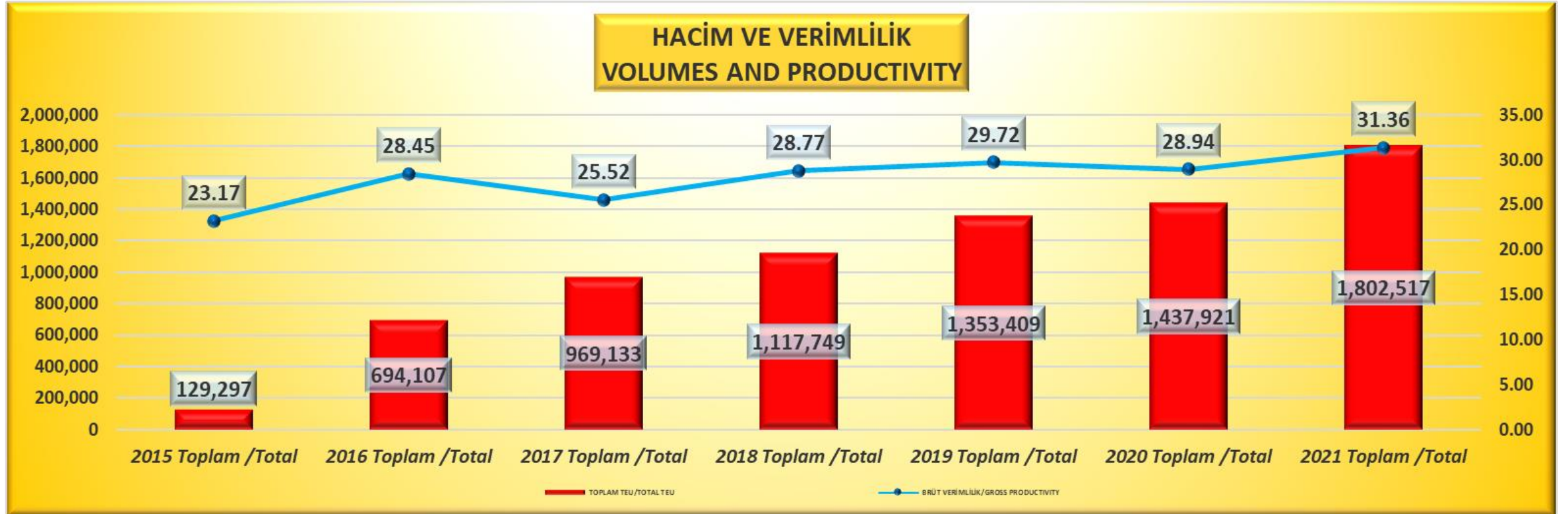
"Sıfır Atık Projesi"; 12 Temmuz 2019 tarihinde yayınlanan yönetmelik kapsamında atıkların önlenmesi, kaynakların daha verimli kullanılması, atık oluşumunun nedenlerinin gözden geçirilerek atık oluşumunun önlenmesi veya en aza indirilmesi, atıkların toplanması ve toplanması konularını içeren bir atık 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, geri dönüşüm atık kutuları temin edilerek yönetmelik kapsamında kullanılmaya başlanmıştır. Nisan 2020'de başvuru yapıldıktan sonra Haziran ayında sıfır atık temel seviye sertifikası alınmıştır.

Asyaport, 2021 yılında topladığı ve geri dönüştürülen 7.140 ton atıkla 87mt³ su, 17.22m³ depolama alanı ve 28.580 kWh enerji tasarrufu sağlayarak 53 ağaç, 714.69 sera gazı oluşumunun engellenmesi, 0.773 ton cam hammadde ve 0.300 ton metal hammadde tasarrufu sağladı



PAZAR VARLIĞIMIZ ve EKONOMİK PERFORMANS

ASYAPORT Liman A. Ş. Temmuz 2015 'te operasyon faaliyetlerine başlamıştır. 2021 Yılı itibariyle gemi-liman arası gerçekleşen konteyner hareketlerimiz aşağıdaki şekilde gerçekleşmiştir.



PAZAR VARLIĞIMIZ ve EKONOMİK PERFORMANS

2021							
AYLAR MONTHS	GEMİ SAYISI VESSEL CALLS	TAHLİYE DISCHARGING	YÜKLEME LOADING	TOPLAM KUTU TOTAL BOX	TOPLAM TEU TOTAL TEU	BRÜT VERİMLİLİK GROSS PRODUCTIVITY	NET VERİMLİLİK NET PRODUCTIVITY
Ocak - January	80	39,811	41,752	81,563	116,099	33.14	39.89
Şubat - February	81	48,387	45,642	94,029	134,906	30.92	40.15
Mart - March	93	50,989	53,207	104,195	152,111	31.55	40.21
Nisan - April	94	46,403	48,661	95,064	138,671	32.78	41.08
Mayıs - May	103	55,106	53,024	108,130	153,578	33.14	42.40
Haziran - June	104	50,540	55,529	106,069	153,692	30.57	39.89
Temmuz - July	87	52,444	49,675	102,119	147,745	30.83	39.80
Ağustos - August	102	53,562	56,434	109,996	158,804	30.64	39.52
Eylül - September	90	52,289	52,018	104,307	152,808	31.00	39.33
Ekim - October	92	58,068	53,403	111,471	165,478	32.12	39.90
Kasım - November	89	55,466	58,347	113,813	170,362	31.53	38.54
Aralık - December	77	52,335	51,237	103,572	158,263	28.98	37.43
2020 TOPLAM/ TOTAL	1,092	615,400	618,929	1,234,328	1,802,517	31.36	39.80
GENEL TOPLAM GRAND TOTAL	5,363	2,610,798	2,605,459	5,216,642	7,504,133	28.93	35.95

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.

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.

ALT İŞ VEREN YÖNETİMİ

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

Dışarıdan geçici olarak gelen veya yapılacak işin bir kısmını taşere ederek çalışmış olduğumuz Alt İşverenler yukarıda bahsedilen kanun ve bu kanunlara bağlı yönetmeliklere uygun bir şekilde çalışmakta ve ASYAPORT İSG Ekibi tarafından kontrol altında tutulmaktadır. Ulusal ve uluslararası mevzuatlara bağlı olarak faaliyetlerin yürütülmesi sağlanır.

Alt İşveren olarak çalışacak firmanın personellerinden çalışmaya başlamadan önce mevzuatta belirtilmiş 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, taşeron 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.

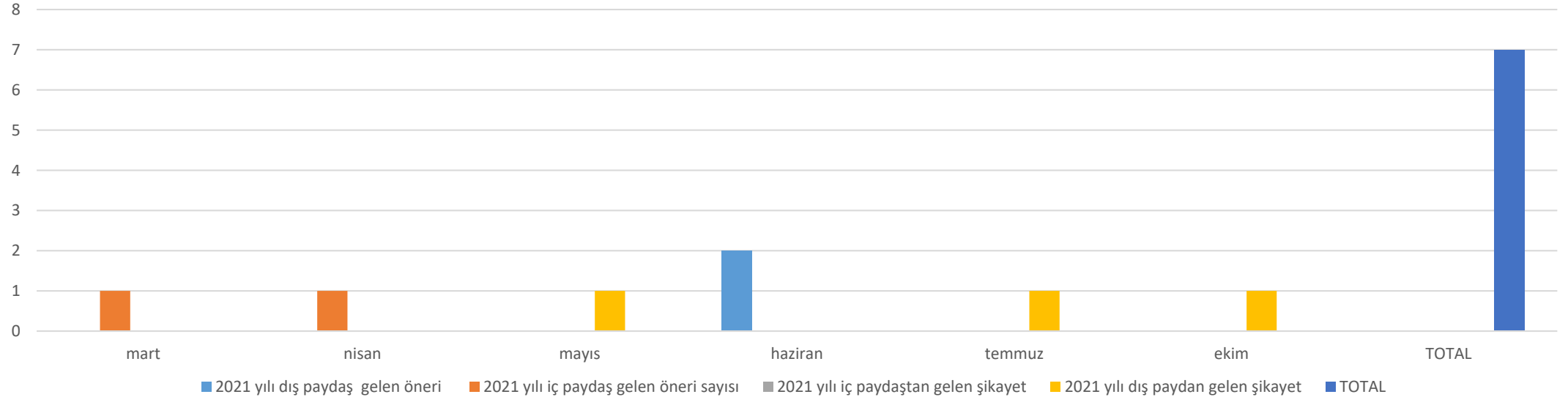
TACİZ VE TACİZDEN KORUNMA

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 geliştirmekte 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.

ŞİKAYET ÖNERİ VE İTİRAZ SİSTEMİ

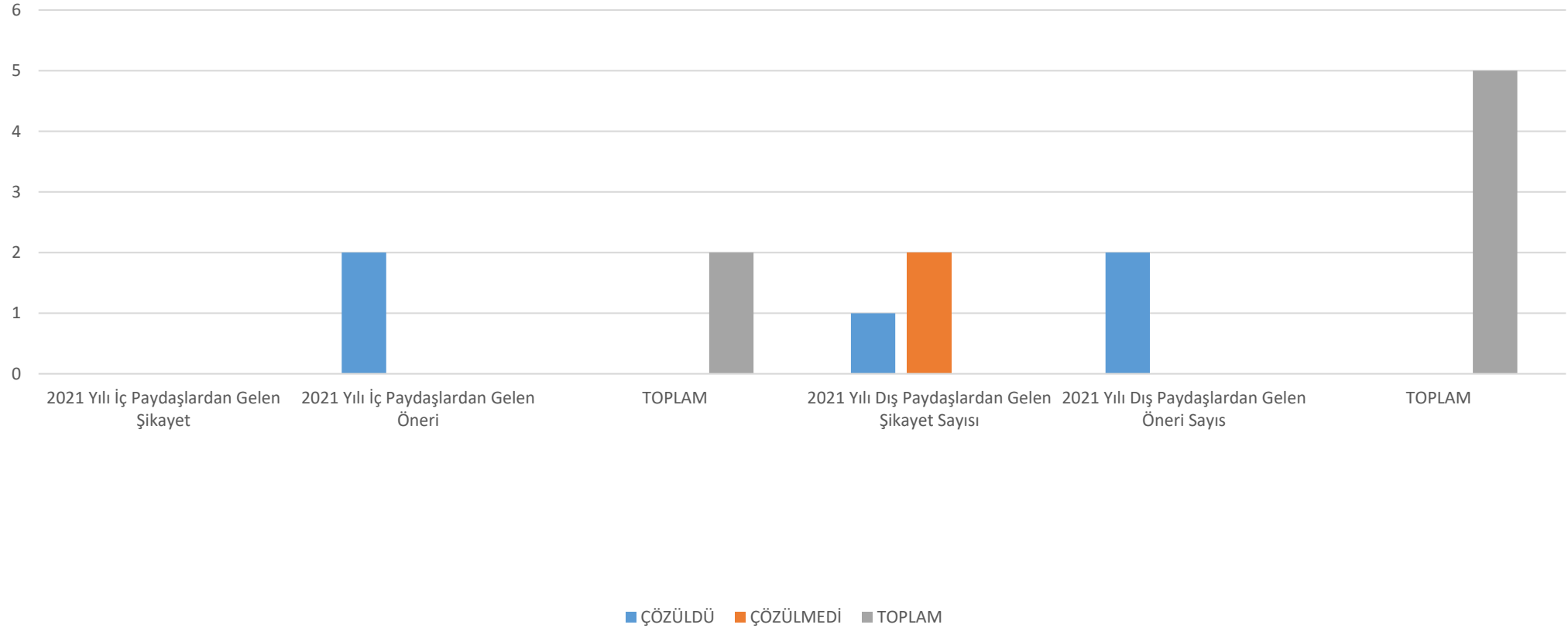
2021 yılında İç Paydaşlardan ve Dış Paydaşlardan gelen şikayet ve öneri başvurularına ait dağılımlar aşağıdaki grafiklerde gösterilmiştir. Başvuru sahibine ait iletişim bilgilerine ulaşılamaması sebebi ile 2 başvuruya dönüş yapılamamıştır.

2021 YILI AYLIK İÇ/DIŞ PAYDAŞLARDAN GELEN ŞİKAYET/ÖNERİ SAYISI



ŞİKAYET ÖNERİ VE İTİRAZ SİSTEMİ

2021 YILI İÇ/DIŞ PAYDAŞLARDAN GELEN ŞİKAYET/ÖNERİ SAYISI VE DURUMU



SOSYAL SORUMLULUK FAALİYETLERİ

Asyaport, ihtiyaç sahiplerine 2 bin erzak kolisi desteğinde bulundu.



SOSYAL SORUMLULUK FAALİYETLERİ

Asyaport limanı tarafından ilkokul öğrencilerinin sosyal, kültürel ve sanatsal gelişimlerine katkı sağlamak, kent ve denizcilik hakkında bilgilendirmek amacıyla düzenlenen yarışmaya Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenen 30 ilkokul öğrencisi katıldı.



SOSYAL SORUMLULUK FAALİYETLERİ

Konteyner taban tahtaları ihtiyaç sahiplerine yakacak haline getirilerek dağıtıldı.



SOSYAL SORUMLULUK FAALİYETLERİ

Futbol Turnuvası etkinliği yapıldı.



SOSYAL SORUMLULUK FAALİYETLERİ

Personellerimize ızgara günü yapıldı.



ASYAPORT SOSYAL SORUMLULUK RAPORU 2021

