

# KURUMSAL SORUMLULUK RAPORU 2013



Bu rapor, Küresel Raporlama Girişimi (GRI-Global Reporting Initiative) Standardı ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC-United Nations Global Compact) sürdürülebilirlik kapsamına uygun şekilde hazırlanmış, entegre bir ilerleme bildirim (COP-Communication on Progress) raporudur.



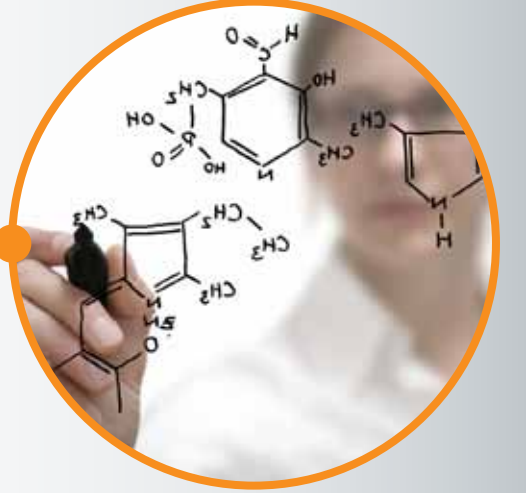
ÇEVRE



İNSAN HAKLARI



İŞGÜCÜ



TOPLUM



# İÇİNDEKİLER

Rapor Hakkında	4
Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı	6
<b>PharmaVision Hakkında</b>	
Tarihçe	8
PharmaVision ve İlaç Üretimi	9
Ekonomik Performans Göstergeleri	11
Başarılar, Ödül ve Sertifikalar	12
Kalite Politikası	15
Ürün Güvenliği Politikası	15
Ürün Güvenliği Risk Yönetimi	15
Ürün Güvenliği ve GMP Eğitimi	16
İlaç Üretiminde En İyi Uygulamalar	16
PharmaVision Yönetimi	17
Organizasyon Şeması	18
Paydaşlar	19
Paydaşlarla İletişim	19
<b>Çevre</b>	
Sürdürülebilir Çevre ve Sürdürülebilir Kalkınma	21
Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası	22
Üçlü Sorumluluk ve Entegre Yönetim Sistemi	22
Enerji Politikası	24
Enerji Tasarruf Faaliyetleri	24
Kaynak Tüketimi	25
Emisyon	25
Atık Yönetimi	25
Atıksu	26
Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Enerji Yönetiminde İyi Uygulamalar	27
<b>İşgücü</b>	
Sosyal Sorumluluk ve İnsan Kaynakları Politikası	31
İstihdam	31
Personel Devir Hızı	33
Çalışanlara Sağlanan Haklar	33
PharmaVision 2012 Yılı Fotoğraf Yarışması Ödülleri	34
PharmaVision Kültür Yayınları	34
Fırsat Eşitliği	35
Müşteri Memnuniyeti	36
İş Sağlığı ve Güvenliği	37
Meslek Hastalıkları, İş Kazaları ve Kayıp Günler	37
İSG Eğitimleri, Risk Değerlendirme ve Tatbikatlar	38
Personel Eğitimi	39
Yaşam Boyu Eğitim Programları	40
<b>İnsan Hakları</b>	
PharmaVision'da İnsan Hakları Politika ve Prosedürleri	43
İnsan Hakları Eğitimi	45
<b>Toplum</b>	
Yolsuzlukla Mücadele	47
PharmaVision'da Etik Yönetimi	47
Bilgi Güvenliği Politikası	48
İş Etiği Eğitimi	49
<b>Projeler ve İşbirlikleri</b>	<b>50</b>
2013 Yılı Kurumsal Sorumluluk Performans Hedefleri	57
GRI Index	58
Yasal Uyarı	70



# RAPOR HAKKINDA

"PharmaVision 2013 Yılı Kurumsal Sorumluluk Raporu", Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin "Kurumsal Sorumluluk ve Sürdürülebilirlik" çerçevesinden hareketle; ekonomik, sosyal ve çevre konularında belirlediğimiz öncelikleri ve buna ilişkin faaliyetlerimizi yansıtmaktadır. Raporu, "GRI (Global Reporting Initiative)" standardı uygulamaları doğrultusunda, "G3.1 Sürdürülebilirlik Raporlama Standardı"nda ve uygulama düzeyi olarak da "C Düzeyi" beyanı ile hazırlanmış bulunmaktayız. Bu nedenle raporumuzun sonuna GRI G3.1 göstergeleri eklenmiştir. Raporumuzla ilgili olarak henüz bir dış denetim gerçekleştirilmemiştir.

"PharmaVision 2012 KİS İlerleme Bildirim Raporu"muz 07 Ekim 2013 tarihinde UNGC ve PharmaVision web sayfalarında yayımlanmıştır. Ayrıca, "Kurumsal Sürdürülebilirlik" web sayfalarında da raporumuz yayımlanmış ve GRI G3 raporu olarak kayıt altına alınmıştır. 2013 yılına ait raporumuzun da 22 Ocak 2015 tarihinde UNGC ve PharmaVision web sayfalarında yayımlanmasıyla, 2011 yılından itibaren birer yıllık periyotlarla dördüncü raporumuzu yayımlanmış olmaktadır. Entegre Raporumuz, KİS ilkeleri doğrultusunda ve GRI standardı sürdürülebilirlik performans göstergeleri rehberliğinde; firmamızda uygulamakta olduğumuz uluslararası yönetim sistemleri standartları kapsamında tanımlanmış olan sistematik izleme ve takip sürecinde kaydedilen ve belgelendirilebilen verilere dayandırılmıştır. İlgili verilerin analiziyle yeni hedeflerimizi belirliyor; mevcut politika ve stratejilerimizi gözden geçirip gerekli durumda güncelleyerek yol haritamızı çiziyoruz. Böylece kurumsal sorumluluk faaliyetlerimizin kalitesini ve verimliliğini artırmanın yanısıra, başvurduğumuz raporlama teknikleriyle paydaşlarımıza sunacağımız rapor kalitesini de geliştirmiş oluyoruz.

26 Mayıs 2010 tarihinde imzalamış olduğumuz Birleşmiş Milletler Küresel İşbirliği Sözleşmesi'nin on ilkesi kapsamında önemli uygulamalarımızla ilgili olarak ilerleme hedeflerimizi ve performans göstergelerimizi de entegre ettiğimiz bu rapor, odaklanmış olduğumuz;

- Çevre
- İşgücü
- İnsan hakları
- Toplum

alanlarında ekonomik, çevresel ve sosyal performansımızı belirli bir ölçekte iç ve dış paydaşlarımızla paylaşmak fırsatını yaratmaktadır. Faaliyetlerimiz kapsamında bazı alanlara yönelik olarak 2011, 2012 ve 2013 yılları performans sonuçlarını karşılaştırmalı olarak raporumuzda sunuyoruz. Geçen yıl olduğu gibi bu yıl da, odaklandığımız KİS ilkeleri ve sürdürülebilirlik alanları kapsamında güncel performans hedeflerimizi paylaşıyoruz.

Raporumuzda entegre kalite yönetim sistemimiz kapsamında ve sürdürülebilirlik konuları çerçevesinde başarılı işgücü, çevre, insan hakları ve toplum yararına uygulamalarımız; sosyal sorumluluk projeleri ile nitelikli mesleki eğitime ve gelişime destek faaliyetlerimiz, sürdürülebilir işbirliklerimiz ve kurumsal kültürümüzle yaşattığımız toplumsal değerler önemli bir yer tutmaktadır. Bu bilgilere ek olarak 2013 raporumuzda Müşteri Memnuniyeti başlığını ekleyerek yeni hedefler gündeme getirmiş oluyoruz.

İlaç üretimiyle sınırlı kalmayan kurumsal sorumluluk anlayışımız doğrultusundaki planlı faaliyetlerimizle geniş ölçekte çalışanlarımıza,

çevreye ve topluma sağladığımız yararlar ile sektörde yarattığımız katma değer "PharmaVision 2013 Yılı Kurumsal Sorumluluk Raporu" aracılığıyla paydaşlarımız tarafından kolayca görülebileceğini ve her alanda gelişime odaklı şirketimiz için sürdürülebilirlik kapsamında ilerleme yaratacağını umuyoruz. Sözleşmenin/standartın işgücü kapsamında uygulamaları ve insan hakları kapsamında gereklilikleri "Personel Yönetmeliği" mizde somut olarak ifadesini bulmuştur. Standart operasyon prosedürlerimiz ile yasal zorunlulukların daha da ilerisinde, çalışanlarımıza tanınmış haklar olarak günlük uygulamalarımızda yerini bulmaktadır. PharmaVision, tarihsel süreçte ilaç sektöründe sendikal yapılanmanın öncelikle gerçekleştiği ve "Toplu Sözleşme" uygulamalarının devam edegeldiği ender kurumlardan biridir. Firmamız, Küresel İlkeler Sözleşmesini gönüllü olarak imzalayarak ilaç sektörüyle birlikte hareket etmiş ve global ağın içinde yerini almıştır. Kurumsal sorumluluk anlayışımızın gereği olan politikalarımız, imza öncesindeki politikalarımız ile temelde aynı özelliği taşımaktadır.

Raporumuzun içeriği tüm paydaşlarımıza ve Birleşmiş Milletler KİS ağı kapsamında uluslararası paylaşımına açıktır. Raporun kapsamı ve sınırı hakkında özel bir kısıtlama söz konusu olmamakla birlikte, bu raporumuzda BM KİS ilkeleri ve kurumsal sorumluluk konuları bağlamında politikalarımız, hedeflerimiz, faaliyetlerimiz ve değerlendirmelerimize yer verilmiştir. Önceki raporumuzda yer alan bazı bilgi ve verileri de değişiklikleri karşılaştırmalı olarak sunabilmek amacıyla yayımlamaktayız. Firmamızın iş niteliğinde ve profilinde ilgili süreçte önemli bir değişiklik olmamıştır.

Firmamızın, SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı'nı ilk uygulayan firmalardan biri olarak ilaç sektöründe öncü olması, KİS politika

ve faaliyetlerine dahil olmada gönüllü olmamızın temelidir. Üst yönetimin ve insan kaynakları yönetiminin adanmış liderlik anlayışı ile kurumun tüm birimlerinde etkili yaygınlaştırma ve tedarikçiler dahil tüm paydaşlarla iletişim oldukça önemlidir. Proje başlangıcından beri paydaşlara bilgilendirme seminerleri organize edilerek odak alanlarımızda hedeflere yönelik öneriler ve faaliyetler desteklenmiştir. ISPE (International Society for Pharmaceutical Engineering) Türkiye Şubesi, Türkiye Kimya Petrol Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikası (KİPLAS), Alman - Türk Ticaret ve Sanayi Odası (AHK), Teknolojik Eğitimi Geliştirme Vakfı (TEGEV) ve Türkiye Kimya Sanayicileri Derneği (TKSD) gibi kurumların koordinasyonu ile sürdürülen projeler ve faaliyetler kapsamında paydaşlarımız olan STK'larla toplumsal ilişkiler sürdürülmektedir. Sürdürülebilirlik için "Üst Yönetim" (CEO, Genel Müdür, Yönetim Kurulu) desteğinde ve İnsan Kaynakları Direktörü liderliğinde "Kurumsal Sorumluluk Komite"si oluşturulmuştur. Kapsamlı çalışmalar, görüşmeler ve analizlerle firma stratejileri, sürdürülebilirlik konuları ve tarihsel süreçte vizyona yönelik öncelikler değerlendirilmiştir. Komite tarafından firmamızda tüm departman sorumlularıyla koordinasyon sağlanmıştır. Kriter ekiplerinin sürdürülen sorumluluklar doğrultusunda beyan ettikleri veriler kontrol edilerek ve mevcut diğer kayıtlar ile karşılaştırılıp doğrulaması yapılarak raporumuza alınmıştır.

Raporumuzun içeriği ile ilgili olarak iletmenizden memnuniyet duyacağımız görüş ve önerilerinizi İnsan Kaynakları Direktörümüz Sn.Fahrettin Kazak'ın "fahrettin.kazak@pharmavision.com.tr" e-posta adresine gönderebilirsiniz.

Firmamızın 2011 yılından bu yana yayınlanmış olan "Kurumsal Sorumluluk" raporlarına ve bu yılki raporumuza da,

<http://www.unglobalcompact.org>

<http://www.kurumsalsurdurulebilirlik.com>

<http://www.pharmavision.com.tr>

adreslerinden ulaşılabilmektedir.

## YÖNETİM KURULU BAŞKANI'NIN MESAJI



Değerli paydaşlar,

"Kurumsal Sorumluluk" kavramı ile dünya gündeminde yer alan "Küresel İlkeler Sözleşmesi"ni 26 Mayıs 2010 tarihinde imzalamış ve Birleşmiş Milletler Kurumsal Vatandaşlık Ağı'nın sektörel bazda bir parçası olarak bugüne kadar üç adet rapor yayınlamıştık. Dördüncü raporumuz olan "PharmaVision 2013 Kurumsal Sorumluluk Raporu"nda, KİS'in on ilkesi doğrultusunda insan hakları yönetimi, çalışan haklarının korunması, çevresel sorumluluk ve yolsuzlukla mücadele konularındaki evrensel anlayışımızı paylaşmayı sürdürmekten; çevreyi koruma ve işgücü uygulamalarımızı, eğitime verdiğimiz önem ve destek ile kurumsal sorumluluk kapsamında geliştirdiğimiz ve iştirak ettiğimiz projeler kapsamındaki faaliyetlerimizin yanısıra çalışanlarımıza, çevreye ve topluma sağladığımız yararları özetleyen ekonomik, çevresel ve sosyal performansımızı paydaşlarımıza yansıtmaktan gururluyuz.

Misyonumuz, sürekli teknolojik atılım içinde olarak, "önce insan" ve "doğaya saygı" ilkelerinden hareketle ve kurumsal sorumlulukla topluma ve çalışanlarımıza yarar sağlamak; mükemmellik anlayışımızı tüm iş ortaklarımızla paylaşmak; yalnızca ürünlerimizde değil, tüm faaliyetlerimizde kalite üreterek müşterilerimizin tam memnuniyetini sağlamaktır.

Vizyonumuz, yerel ve uluslararası ilaç pazarlarında en çok güvenilen ve tercih edilen saygın bir üretim şirketi olma özelliğimizi geliştirerek devam ettirmektir.

İlke ve değerlerimizi;

- Önce insan,
- Doğaya saygı,
- Kurumsal sorumluluk,
- Paylaşılan mükemmellik anlayışı,
- Teknolojik atılım,
- Kalite üretimi,
- Müşteri memnuniyeti,
- Güvenilirlik kavramlarıyla ifade etmekteyiz.

Şirketimiz, faaliyet alanı ile ilgili tüm süreçlerde insan haklarına saygılı, çevreye duyarlı, yasalara ve aynı zamanda kurum kültürümüzün yapı taşlarını oluşturan ilke ve değerlere bağlı hareket etmeyi şiar edinmiştir. Bütün çalışanlarımıza güvenli, saygın ve iş etiği değerlerinin el üstünde tutulduğu, kendilerinden beklenenleri net olarak bilecekleri, performanslarının karşılıklı görüşmelerle şeffaf biçimde değerlendirileceği, görüşlerini ve yaratıcı fikirlerini rahatça ifade edebilmeleri için ekip çalışmalarına katılımın destekleneceği bir çalışma ortamı sağlama konusunda kararlılığımız sosyal sorumluluk ve insan kaynakları politikamızla somutlaşmaktadır. Titizlikle takip edilen "Güncel İyi Üretim Uygulamaları (cGMP)", uluslararası kalite yönetim sistemleri standartları ve yatırımlarımız doğrultusunda firmamız sürekli olarak gelişmektedir. Kalite yönetimi, ürün güvenliği, üçlü sorumluluk, çevre, iş sağlığı ve güvenliği, enerji yönetimi, bilgi güvenliği ve ayrıca sosyal sorumluluk konularındaki duyarlılığını uluslararası yönetim sertifikalarıyla sağlam bir temele oturtmuş olan PharmaVision, başarılarını her zaman sektöründe öncü bir kurum olarak pek çok alanda almış olduğu ödüllerle taçlandırmıştır. Şirketimiz için çok önemli ve öncelikli kavramlar olan çevre, çalışan sağlığı ve teknik emniyet kapsamında faaliyetlerimizin temelinde, Türkiye Kimya Sanayicileri Derneği tarafından ülkemizde 1993 yılında uygulamaya başlatılan CEFIC'in "Responsible Care - Üçlü Sorumluluk" programı bulunmaktadır. Üçlü Sorumluluk Yönetimi, İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi ve Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Takımı (TEÇES) koordinasyonu ile uygulamalarımız yıllardır başarıyla sürdürülmektedir. Bu sebeple konuyla ilgili departmanımız da "Üçlü Sorumluluk Müdürlüğü" olarak adlandırılmıştır.

Sürdürülebilir kalkınma için doğal kaynakların, çevrenin ve insan sağlığının korunmasında yasal düzenlemelere uymayı asgari şart kabul ederek uygulamalardaki performansımızı ölçmekte, entegre kalite yönetim sistemimizi tüm paydaşlarımızın katılımı ve gerekli kaynakların sağlanması ile sürekli geliştirmekteyiz.



Firmamızda deneyimli ve nitelikli kadromuzla vizyonumuza yönelik sürdürdüğümüz faaliyetlerle ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi, ISO 22000 Ürün Güvenliği Yönetim Sistemi, ISO 17025 Deney ve Kalibrasyon Laboratuvarları Kalite Sistemi, ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi standartları uygulamalarının sürekliliği başarıyla sağlanmaktadır ve belgelerimiz her yıl dış denetimler sonucunda güncellenmektedir.

Sürdürülebilirlik çalışmalarını, şirketlerin gelişimine katkı sağlamada, etik değerlere verdiğimiz önemi toplumda ön plana çıkarmada ve özellikle çevresel risklerin azaltılmasında önemli bir fırsat olarak gördüğümüzü ve firmamızda uygulanmakta olan standartların niteliğinin Küresel İlkeler Sözleşmesi'nde belirlenen ilkelerin her alanda daha ilerisinde olduğunu yine özellikle vurgulamak isteriz.

Tam müşteri memnuniyetini hedefleyen organizasyonel yapısı, yüksek kalitede servis ve ürünleri, karşılıklı güveni esas alan işbirlikleri, müşterilerle belirlenen teslimat zamanlarına tam uyumu, işletme ve ekipmana devamlı olarak yapılan yatırımlar, elektronik tedarik bilgilendirme hizmetiyle bilgiye kesintisiz ulaşım ve eğitime gelişime verdiği önem ile PharmaVision, sektörde öncülüğünü sürdürmektedir. Firmamızın tarihsel sürecinde belirli olan performansımız, 2015 yılına kadar gerçekleştirilmesi hedeflenen "Binyıl Kalkınma Hedefleri" arasında yer alan çevresel sürdürülebilirliğin sağlanması, cinsiyet eşitliğinin öne çıkarılması gibi sürdürülebilirlik stratejileriyle de oldukça uyumludur.

PharmaVision'da 2012 yılında başlattığımız "Süreç İyileştirme ve Tasarruf" projelerinin tamamı 2013 yılında başarılı bir şekilde tamamlanmış bulunmaktadır. Firmamızda köklü insan kaynakları geliştirme faaliyetleri dahilinde kadın çalışanlara yönetim kademelerinde fırsatlar verme ve liderlik potansiyellerini ortaya çıkarma anlayışıyla süreçte gerçekleştirilen çalışmalar, çalışan profilinde dikkate değer gelişmeler ortaya çıkarmıştır. Raporumuzun ilerleyen sayfalarında Yönetim Organizasyon şemamız incelendiğinde görülmektedir ki, Genel Müdürümüz de dahil olmak üzere yönetim kademelerinde görevli kadın çalışanlarımızın oranı % 53'tür. Son üç yıla ait işgücü verileri incelendiğinde, yönetim pozisyonlarındaki kadın çalışanlarımızda sürekli artış görülmektedir.

2013 yılında hedeflerimizle uyumlu çalışmalarını sürdürerek tüm çalışanlarımıza "İnsan Hakları" eğitimi yapılandırdık. Ayrıca, yolsuzlukla mücadele kapsamında "İş Etiği İlkeleri" eğitimini de yapılandırarak politikamızı tüm çalışanlarımızla paylaştık. Oryantasyon eğitimlerinin ilk fazı olan temel eğitimimizin içeriğini KİS ilkeleriyle ilgili alanlarda örtüşecek nitelikte güncelleyip geliştirdik. Firmamızdaki yetkinlik yönetimi kapsamında prosedürel revizyonlarla oryantasyon eğitimlerimizin ikinci fazını tüm departmanlarımıza

yayma çabasını sürdürüyoruz. 2013 yılında çalışanlarımız için planladığımız eğitimlerimizin süresinde ve katılımında % 32 oranında artış ile çalışan başına düşen eğitim saatinde altı saatlik artış ve böylece bir yılda çalışan başına 47 saat eğitim sağladık. Yine 2013 yılında, çevre, sağlık, teknik emniyet konularında yapılan yatırımların toplam ciro içindeki payını % 3,05'e çıkardık. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'ndan "Çevre İzni"ni yeniledik.

2012 yılında bir ilke daha imza atan PharmaVision, ülkemizde ilaç sektöründe "TS EN ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi" belgesi alan ilk şirket olmuş, 2013 yılında başarılı geçen gözetim denetiminin ardından belgemiz yenilenmiştir. Önümüzdeki süreçte yeni tasarruf projelerimizle enerji performansımızı daha da geliştirmeyi hedefliyoruz. Raporumuzun "Paydaşlar" başlıklı kısmında ayrıntıları açıklandığı üzere firmamız, Sosyal Sorumluluk projelerinde yer almakta, yöneticilerimiz bu alanda meslek örgütleri ve sivil toplum kuruluşlarının yönetiminde aktif görevler üstlenmektedirler. Örneğin ISPE (International Society for Pharmaceutical Engineering); Yönetim Kurulu Başkanımız Sn. Dr. Ünsal Hekiman'ın girişimi ve sektörün diğer temsilcilerinin katkılarıyla 2005 yılında kurulmuştur. Genel Müdür Asistanımız Sn. Buket Hekiman, 2012-2013 döneminde ISPE Avrupa Şubeleri Konseyi Başkan Yardımcısı olarak görev almış, 2013 itibarıyla de ISPE Avrupa Şubeleri Konseyi Başkanlığı görevine getirilmiştir. Keza Yönetim Kurulu Başkanımız Sn. Dr. Ünsal Hekiman halihazırda AHK (Alman-Türk Ticaret ve Sanayi Odası) Yönetim Kurulu Üyesi görevini aktif olarak ifa etmektedir. Sosyal sorumluluk projelerimizi yerel ve uluslararası işbirlikleri ile geliştirerek sürdürmekteyiz. KİPLAS çatısı altında, ISPE Sağlık Bilimleri Derneği bünyesinde, Ulusal Yeterlilik Birimi oluşturma çalıştaylarına katılmaya geçen senelerdeki gibi devam ettik. Yeni programların geliştirilmesi ve eğitim standartlarının oluşturulması aşamasında firmamız çalışanlarının çalıştaylara katılımını sağlayarak verdiğimiz desteği, yeterlilik birimlerinin oluşturulması aşamasında da sürdürmüş olmaktan gururluyuz. İlgili eğitimleri İstanbul'da veren meslek liselerinden stajyer kabul etmenin yanısıra, geleceğin teknisyenlerinin/operatörlerinin kişisel ve mesleki gelişimlerine, onların işletme stajları sürecinde organize ettiğimiz seminerlerimizle destek vermekte; mesleki eğitim projelerine aktif olarak katılmakta, yeni projeler geliştirmekte ve sürdürülebilir proje ortaklıklarıyla, yaygın işbirlikleriyle ülkemizdeki mesleki eğitime katkı sağlamaktayız.

Gelişime, değişime ve mükemmelliğe odaklı çalışmalarımızda, bize rehber olan değerlerimizle, sürdürülebilir kalkınma alanında öncü kuruluşlardan biri olarak yolumuza devam edeceğiz.

Saygılarımla,  
Dr.Ünsal Hekiman



## TARİHÇE

1966 yılından bu yana üretim faaliyetlerini İstanbul-Topkapı'daki tesislerinde sürdüren şirketimizin, 1954 yılında kurulan ve Türkiye'deki ilk yabancı sermayeli şirketlerden biri olan Türk - Hoechst Sanayi ve Ticaret A.Ş.'ye dek uzanan köklü bir geçmişi vardır. Üretim faaliyetlerine ilk olarak 1956 yılında, İstanbul - Bomonti'de bir binada ampul dolumu ile başlanmış, yaklaşık on yıl sonra İstanbul - Topkapı'da bugün bulunduğumuz arazi satın alınarak ilaç üretim amaçlı bir fabrika kurulmuştur.

1985 yılında GMP (Good Manufacturing Practice – İyi Üretim Uygulamaları) kurallarının Türkiye'de de resmen uygulanmaya başlanmasıyla, ülkemiz ilaç sektöründeki değişime paralel olarak geniş kapsamlı bir modernizasyon projesi hazırlanmıştır. Uygulanmasına 1988 yılında başlanan ve yaklaşık 12 yıl içinde kademeli olarak gerçekleştirilen bu proje kapsamındaki yatırımların sonucunda teknolojik açıdan ileri, bilgisayar destekli, kapalı sistem ve kesintisiz üretim hatlarıyla uluslararası standartlara sahip, örnek bir fabrika olma konumuna erişilmiştir. Şirketimiz, global ilaç sektöründeki gelişmelere paralel olarak, yapısal açıdan da hızlı ve büyük bir değişim göstermiş; son aşamada 2002 yılında, ana firmanın stratejileri doğrultusunda "Management Buyout" (MBO) sistemiyle şirket yönetiminin ana firmadan yönetimi devralması ve adının da "PharmaVision" olarak değişmesiyle bugünkü nihai yapısına kavuşmuştur.



## PHARMAVISION ve İLAÇ ÜRETİMİ

Modern üretim tesislerinde çevreye duyarlı teknolojilerle yerel ve uluslararası ilaç sektörü için üretim yapan PharmaVision San. ve Tic. A.Ş., toplam yurt içi ilaç üretiminin takriben % 9,5'ünü gerçekleştirmektedir. Üstün kalite anlayışı ve gelişmiş teknolojisiyle yurt dışı pazarlarına da üretim yapan firmamız, ülkemizden ihraç edilen toplam ilaç miktarının takriben % 15'ini üretmektedir.

50.000 m<sup>2</sup> açık ve 20.000 m<sup>2</sup> kapalı alan üzerine kurulu olan tesislerimizde güncel İyi Üretim Uygulamaları'na uygun şekilde aşağıdaki farmasötik formlarda ilaç üretimi gerçekleştirilmekte, enjektabl ve oral sefalosporin ile oral penisilin grubu ürünler ana üretim binamızdan tamamen ayrı birimlerde imal edilmektedir.

Üretimi Yapılan Farmasötik Formlar:

- Tabletler (kuru granül, yaş granül, direkt baskı, film kaplama, şeker kaplama)
- Kapsül ve saşeler
- Ampuller, enjeksiyonluk flakonlar (steril sıvı ve toz)
- Şurup (sıvı ve toz), süspansiyon, solüsyon, damla ve spreylere
- Krem, jel ve merhemler

Tartım aşamasından bitmiş ürün sevkiyatına kadar, kontrollü alanlarda kapalı, tam otomatik ve bilgisayar destekli sistemlerle çalışılmaktadır. Tesisimizdeki tüm ambalajlama hatlarında kutulamadan paletlemeye kadar olan aşamalarda karekod baskı sistemi (2D Data Matrix System) ile hizmet verilmektedir.

Ürünlerimizin fason üretim yaptığımız firmalar aracılığıyla ihraç edildiği ülkeler:

Portekiz, Almanya Azerbaycan, Türkmenistan, Irak, Afganistan, Gürcistan, Arnavutluk, Kenya, Mali, Nijerya, Hırvatistan, Moldova, Libya, Kosova, Yemen, Bosna, Somali, Guatemala, Makedonya, Karadağ, Etiyopya, Sudan, Kırgızistan, Irak ve Nijerya.

Ürün maliyetlerini asgari seviyede tutarken, çevre, sağlık ve emniyet standartlarından kesinlikle ödün verilmemekte, ürün kalitesi ve yasal mevzuata uyum en önemli kriter olarak faaliyetlerimizi yönlendirmektedir. Tüm birimler, ürettikleri ürünlerin yaşam çevrimleri boyunca iş kalitelerinden sorumlu olma bilinciyle süreçlerini devamlı olarak yeniden inceleme ve geliştirme çabası içindedir. Çeşitli performans göstergeleriyle (zamanında teslimat, çevrim süreleri, ilk seferde hatasız üretim, iş kazası kayıtları vb.) üstün ürün kalitesi, uygun üretim maliyetleri, yüksek emniyet-çevre standartları ve sürekli olarak yasal mevzuata uyum garanti altına alınmaktadır.

Proses, analitik, temizlik ve bilgisayarlı üretim sistemleri validasyonlarını içeren doğrulama çalışmalarının güvenilirliğine azami şekilde öncelik verilmekte, fonksiyonel bir değişiklik kontrolü sistemi ile tesislerimizde üretimi gerçekleştirilen tüm ürünlerin ilgili çevrimleri süresince bu validasyonların geçerliliği sağlanmaktadır. Kaliteye verilen



önem, T.C. Sağlık Bakanlığı, Fransız Sağlık Otoritesi ANSM (Agence Nationale de Sécurité du Médicament), PIC (Pharmaceutical Inspection Convention) ve birlikte çalıştığımız çok uluslu lider firmaların başarıyla geçirdiğimiz denetimleri ile kanıtlanmaktadır.

cGMP bağlantılı kalite parametrelerine riayet etmenin yanı sıra, 1998 yılında o dönemdeki ana firmamız Hoechst Marion Roussel'in dünyadaki bütün fabrikaları içinde TS EN ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi Sertifikası'nı alan ilk fabrika olunmuş, 2000 yılında da mevcut BS 8800 İş Sağlığı ve Güvenliği Sertifikası'nın OHSAS 18001 ile yenilenmesiyle bu sertifikayı Türkiye'de alan ilk firma olma başarısı gösterilmiştir.

PharmaVision, SA 8000 Sosyal Sorumluluk Sertifikası'nı 2000 yılı başında alarak bu sertifikayı da Türkiye'de ilk alan firma olmanın gururunu yaşamıştır. Türk ilaç sektöründe sertifikaları ilk olarak alınan TS EN ISO 22000 Gıda Güvenliği (Ürün Güvenliği) Yönetim Sistemi, TS ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi, TS ISO/IEC 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi ve TS EN ISO/IEC 17025 Laboratuvar Akreditasyon Sistemi ile Responsible Care® (Üçlü Sorumluluk) Programı PharmaVision yönetim sistemleri arasında yer almaktadır. Ayrıca 2010 yılında Fransız Sağlık Otoritesi tarafından yapılan Avrupa Birliği denetimi sonucunda alınan "EU GMP Sertifikası" ihracat amaçlı üretim hedeflerine hizmet yolunda atılan önemli bir adım olmuş olup 09-12 Nisan 2013'te yapılan denetimde sertifikamızın yenilenmesi kararı alınmıştır. Öte yandan 2016 yılı sonuna kadar Sağlık Bakanlığımızdan GMP Sertifikamız yenilenmiştir. Firmamızda "Risk Yönetimi" uygulanmakta olan tüm yönetim sistemleri kapsamında gerçekleştirilmektedir. Risk analizleri eğitimi çalışanlara verilmekte ve sistematik çalışmalar koordinasyon içinde yürütülmektedir. Yürürlükte olan acil durum prosedürlerinin yanısıra iş süreklilik planları da Bilgi Güvenliği Yönetimi kapsamında ayrıca değerlendirilmekte ve sürekli geliştirilmesi hedeflenmektedir.

Firmamızda 480 çalışan, tam zamanlı olarak istihdam edilmektedir. PharmaVision'un yan kuruluşu ve şubeleri yoktur. Firmamız, Davutpaşa Cad. No.145 TR-34010 Topkapı-İstanbul adresinde ilaç üretim faaliyetini sürdürmektedir.

Raporlama dönemi esnasında firmamızda büyüklük, yapı veya mülkiyet ile ilgili önemli değişiklikler olmamıştır.



## EKONOMİK PERFORMANS GÖSTERGELERİ

TL	2011 Yılı	2012 Yılı	2013 Yılı
<b>Kurumlar Vergisi</b>	2.858.668,73	1.646.128,96	<b>1.362.259,83</b>
<b>Dolaylı Vergiler</b>	8.595.371,00	7.810.934,00	<b>7.467.141,00</b>
<b>KDV</b>	7.876.973,00	7.226.844,62	<b>7.280.475,00</b>
<b>Sigorta Ödemeleri</b>	5.780.031,00	6.526.693,00	<b>6.457.854,73</b>

**2013 YILI**  
**KURUMLAR VERGİSİ**  
**1.362.259,83 TL.**

2010 yılında başlatmış olduğumuz ürün geliştirme çalışmaları, TÜBİTAK-TEYDEB desteğinde olup, bu çerçevedeki çalışmalarımız Kurumlar Vergisi hesabında indirimler bölümünde %100 AR-GE indiriminden yararlanmaktadır. Buna ek olarak yine aynı proje çerçevesinde, gelir vergisi stopajı teşviki, sigorta primi desteği, damga vergisi istisnası ve proje bazlı nakit destek alınmaktadır.

İmalatın özelliği gereği zorunluluk hasıl olmadığı sürece, mümkün olduğunca yerli tedarikçilerden alım yapılmaya özen ve çaba gösterilmekte olup, ödemeler ortalama otuz gün vade ile yapılmaktadır. Tedarikçiler ile yapılan sözleşme şartlarına kesinlikle uyulmakta ve özellikle ödeme şartlarına tam bir uyum gösterilmek suretiyle, tedarikçinin zor duruma düşmesine mahal verilmemektedir.

Tesisimizdeki işe alım süreçleri şeffaflık ve fırsat eşitliği ilkeleri çerçevesinde yürütülmekte olup, Üst Yönetim kadrosunun tamamı yerli vatandaşlardan meydana gelmektedir.



## BAŞARILAR, ÖDÜL ve SERTİFİKALAR

### 44. IUPAC Dünya Kimya Kongresi'ne Katıldık



Dünyanın en büyük kimya birliği olan IUPAC (International Union of Pure and Applied Chemistry) tarafından her iki yılda bir üye ülkelerde düzenlenen dünya kimya kongrelerinden 44'üncüsü, 11-16 Ağustos 2013 tarihleri arasında İstanbul'da, Lütfi Kırdar Kongre Merkezi ile Harbiye Askeri Müze ve Kongre Merkezi'nde gerçekleştirildi. Nobel Kimya Ödülü sahibi bilim adamları tarafından sunumların yapıldığı uluslararası kongreye yaklaşık 1700 kişi katıldı. Birçok bilimsel poster ve bildirin de sunulduğu bu önemli organizasyonda; firmamızın geniş yelpazede sunduğu fason üretim imkanları, Harbiye Askeri Müzesi'nde kurulan standımız aracılığıyla uluslararası boyutta paylaşıldı.







## TS EN ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi Gözetim Denetimi



Firmamızda 21 Ağustos 2013 tarihinde, TSE tarafından TS EN ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi gözetim denetimi gerçekleştirilmiştir. Denetimde herhangi bir uygunsuzlukla karşılaşılmamıştır. Denetim Raporu'nda, enerji verimliliğini arttırıcı etkin uygulamalarımız ve eğitim planlama-yürütme faaliyetlerinin etkinliği olumlu değerlendirmelerle öne çıkmıştır.

Enerji Yönetim Sistemi faaliyetlerimiz konusunda gösterilen hassasiyet için tüm çalışanlarımıza teşekkür ederiz.

## Ödül ve Sertifikalar

- 1993, T.C. Çevre Bakanlığı Çevre Beratı
- 1995, Türkiye Kimya Sanayicileri Derneği Üçlü Sorumluluk Ödülü
- 1995, İstanbul Sanayi Odası İlk Büyük Çevre Ödülü
- 1998, TS EN ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi Sertifikası (Hoechst Marion Roussel'in dünyadaki fabrikaları içinde ilk)
- 1998, Ana Firma Hoechst Marion Roussel'in Performans Ödülü
- 1999, BS 8800 İş Sağlığı ve Güvenliği Sertifikası (Türk ilaç sektöründe ilk)
- 2000, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Sertifikası (Türkiye'de ilk)
- 2000, SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı Sertifikası (Türkiye'de ilk)
- 2000, İstanbul Sanayi Odası Büyük Çevre Ödülü
- 2000, İstanbul Sanayi Odası Sektör Çevre Ödülü
- 2001, Türkiye Kimya Sanayicileri Derneği Üçlü Sorumluluk Ödülü
- 2001, Boğaziçi Üniversitesi Prof. Kriton Curi Çevre Ödülü
- 2004, TS 13001 (HACCP) Tehlike Analizi ve Kritik Kontrol Noktaları Yönetim Sistemi Sertifikası (Türk ilaç sektöründe ilk)
- 2005, Türkiye Kimya Sanayicileri Derneği Üçlü Sorumluluk Proje Ödülü
- 2005, CEFIC Avrupa Kimya Sanayii Konseyi Mansiyonu
- 2005, İstanbul Sanayi Odası Sektör Çevre Ödülü
- 2006, TS EN ISO 22000 Gıda Güvenliği (Ürün Güvenliği) Yönetim Sistemi Sertifikası (Türk ilaç sektöründe ilk)
- 2006, Avrupa Birliği Çevre Ödülleri Yönetim Kategorisi Finalisti
- 2007, TS ISO/IEC 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi Sertifikası (Türk ilaç sektöründe ilk)
- 2008, TS EN ISO/IEC 17025 Laboratuvar Belgesi (Türk ilaç sektöründe ilk)
- 2008, T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Sigarasız İşyeri En İyi Uygulama Örneği
- 2010, Akdeniz Üniversitesi Türkiye Ölçeği Çevre Hizmet Ödülü
- 2010, EU GMP Sertifikası
- 2010, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi Taahhüdü
- 2011, TS EN 16001 Enerji Yönetim Sistemi Sertifikası (Türk ilaç sektöründe ilk)
- 2012, TS ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi Sertifikası
- 2013, TSE Gümüş Kalite Ödülü

Ödül ve sertifikalarımıza [www.pharmavision.com.tr](http://www.pharmavision.com.tr) adresinden ulaşılabilmektedir.



## KALİTE POLİTİKASI\*

Kuruluşumuz, uzun vadede kalıcı, güvenilir bir iş ortağı olarak hizmet sunabilmek amacıyla aşağıdaki ilkeleri benimser:

1. Üretim, uluslararası yasal düzenlemelere ve güncel İyi Üretim Uygulamaları (cGMP) koşullarına uygun şekilde gerçekleştirilir.
2. Şirket çalışanları, tüm faaliyetlerin ve ürünlerin kalitesinden doğrudan sorumlu olma bilinciyle, iş sonuçlarında ve firma kaynaklarının yönetiminde mevcut seviyeyi iyileştirmek üzere sürekli olarak çaba sarf ederler.
3. Tüm iş süreçlerindeki olası sorunlar, şeffaf ve doğru iletişim vasıtasıyla önceden belirlenir ve önleyici bir yaklaşımla verimlilik kayıpları engellenir.

Bu temel ilkelere ve Entegre Kalite Sistemimiz kapsamında mevcut tüm prosedürlere bağlı kalarak ana hedefimiz, kalite anlayışımız ve yüksek teknolojik standartlarımız ile yerli ve yabancı ilaç sektöründe en çok güvenilen ve tercih edilen saygın bir üretim şirketi olma özelliğimizi geliştirerek devam ettirmektir.

*\*Firmamız Kalite Politikası ve uygulanmakta olan yönetim sistemleri politikalarına [www.pharmavision.com.tr](http://www.pharmavision.com.tr) adresinden ulaşılabilir.*

## ÜRÜN GÜVENLİĞİ POLİTİKASI\*

Kuruluşumuzda; cGMP ve TS EN ISO 22000 standartlarının gereği olarak;

- Farmasötik ürünlerin güvenilirliği, etkinliği ve kalitesi ile ilgili olarak, üretimde ve iş akışının her aşamasında tüm ayrıntılara ilişkin olumsuz ihtimaller gözönüne alınmakta ve bu koşullar altında olası riskler önceden belirlenmekte, giderilmekte ve/veya en aza indirilmektedir.
- Eğitimli ve bilinç düzeyi yüksek tutulan insan gücü ile çalışılarak, standartlara uygun kaliteli ve güvenli ürünler üretilmektedir.
- Sürekli teknolojik gelişim anlayışı içinde önleyici faaliyetler sürdürülmektedir.
- Ürün kalitesi ile müşteri memnuniyeti ve sürekliliği sağlanmaktadır.

İnsan sağlığının korunması ile ürün güvenliğinin sağlanması için yasalara uymayı asgari şart kabul ederek, ürün güvenliği politikamızı tüm çalışanlarımızla paylaşacağımızı, düzenli olarak gözden geçireceğimizi, yönetim sistemimizi tüm çalışanlarımızın katılımı ile sürekli geliştireceğimizi taahhüt ederiz.

*\*Firmamız Ürün Güvenliği Politikasına [www.pharmavision.com.tr](http://www.pharmavision.com.tr) adresinden ulaşılabilir.*

## ÜRÜN GÜVENLİĞİ RİSK YÖNETİMİ

20.06.2006 tarihinde Türk ilaç sektöründe ilk olarak PharmaVision tarafından alınmış olan TS EN ISO 22000 Gıda (Ürün) Güvenliği Yönetim Sistemi Sertifikası kapsamında, tüm proseslerin teorik risklerinin belirlenmesi suretiyle, hataya mahal vermeksizin önlem alınması uygulamasına devam edilmektedir.

PharmaVision tarafından belirlenen Risk Yönetimi Politikası, çeşitli formlarda üretilen farmasötik ürünlerin yaşam döngüsü boyunca üretim, dağıtım, kontrol ve gözden geçirme proseslerinde ortaya çıkabilecek tehlikelerin önleyici bir yaklaşım ile ortadan kaldırılmasıdır.

İlgili prosedürlere tüm ürün ve hizmet kategorileri %100 dahildir.

## ÜRÜN GÜVENLİĞİ ve GMP EĞİTİMİ

2013 yılında FAZ 1 oryantasyon eğitimlerimiz kapsamında verilen "İmalatta Çalışma Kuralları, Temel GMP ve PharmaVision Yönetim Sistemleri" eğitimi haricinde Kalite Güvence Müdürlüğü tarafından organize edilen "İlaç üretiminde kalite, GMP ve Ürün Güvenliği (ISO 22000)" eğitimi, 2012 yılında hedeflendiği gibi çalışan başına 2 saat olarak gerçekleşmiştir.

Hedefimiz, ÜGYS bilgilerini güncellemek amacıyla her çalışanın 2014 yılında 5 dk hatırlatma eğitimi olacak şekilde organize edilmesidir.

## İLAÇ ÜRETİMİNDE EN İYİ UYGULAMALAR



### Bilgisayar Destekli İmalat

- Merkezi Tartım
- Steril İmalat
- ERP (SAP)
- İleri Analitik Sistemler
- Çevre İzleme
- Yüksek Hızda Blisterleme
- Patlamaya Karşı Emniyetli (Ex) Tesislerde Kesintisiz Yaş Granülasyon
- PAT'a Uyumlu Tablet Baskı Makinesi

### Tozsuz Kapalı Sistemler

### İleri HVAC Teknolojileri

### Risk Değerlendirme Bazlı İlaç Üretimi (ISO 22000 ve ICH Q9 Yaklaşımı)

### PQLI (Product Quality Lifecycle Implementation (PQLI) ve QbD/PAT & GAMP 5 Yaklaşımı



## PHARMAVISION YÖNETİMİ

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) tarafından 1999 yılında açıklanan "Kurumsal Yönetim İlkeleri" bir dizi standart ve yol gösterici ilkeleri kapsamaktadır. İlkeler bağlayıcı olmamakla birlikte, şirketlerin yönetim anlayışlarını gözden geçirmeleri ve belirlenen standartları hayata geçirmeleri konusunda önemli bir rehberdir.

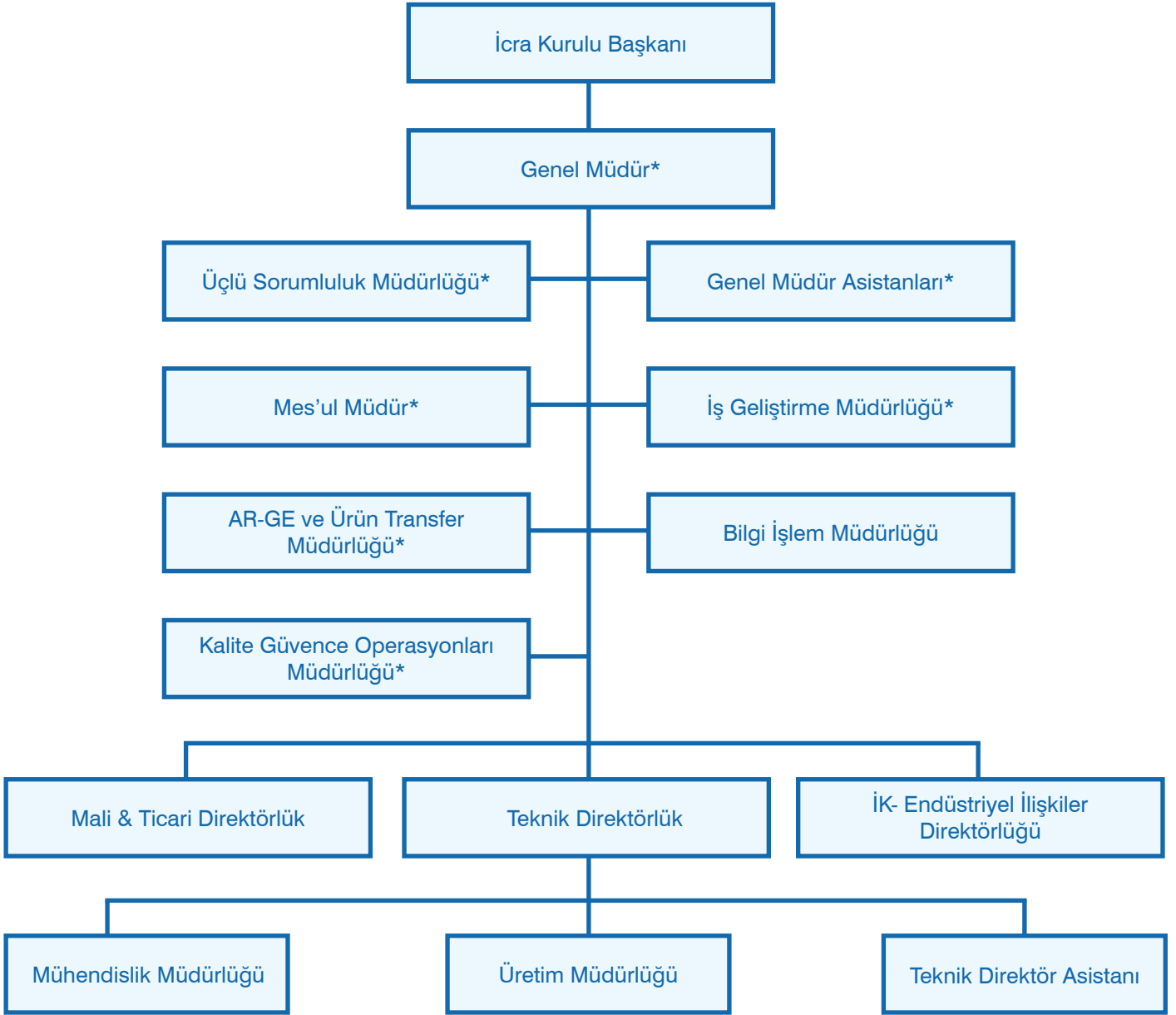
PharmaVision tutarlılık, şeffaflık, hesap verebilirlik, katılımçılık, adil davranma gibi ana ilkeler çerçevesinde ve etik kuralların hakim olduğu bir anlayış ile yönetilmektedir.

Kurumun üst karar organı olan Yönetim Kurulu'nun Başkanı (CEO), aynı zamanda "İcra Kurulu Başkanı" ünvanı ile icra görevini de ifa etmektedir. Organizasyonel yapı içinde Yönetim Kurulu Başkanı'na bağlı Genel Müdür; Genel Müdür'e bağlı direktörler ve bölüm müdürlerinden oluşan yatay bir yapılanma ile yönetim gerçekleştirilmektedir. Yönetim Kurulu, şirketin sürdürülebilirlik performansını da içeren

tüm performansından sorumludur. Ayrıca; firmamızda uygulanmakta olan kalite yönetim sistemlerinin temsilcileri tarafından periyodik yönetim gözden geçirme toplantılarında takım üyeleri ve çalışanlar temsil edilmektedir. Yönetim Kurulu, Kalite Kurulu gibi kurullar dışında süreç yönetimine bağlı olarak belirlenen takım ve ekipler (Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Takımı, Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi Takımı, Süreç İyileştirme Takımları, Eğitim Ekibi) ile sürekli iyileştirme sağlanmakta ve kurumsal sorumluluk faaliyetleri de birlikte yürütülmekte; öneriler ve raporlar amirler, takım yöneticileri ve temsilciler tarafından Üst Yönetim'e sunulmaktadır. İlgili mekanizmaların sürekliliği ve planlı faaliyetler kapsamında periyodik toplantıların yanısıra, yöneticilerle çalışanlar arasında iyi iletişim ve koordinasyon ile ekonomik, çevresel ve sosyal performansın sürekliliği hedeflenmekte ve iyi uygulamalar gerçekleştirilmektedir.



## ORGANİZASYON ŞEMASI



\*: Kadın Yönetici görev almaktadır.

Yönetim kademelerinde %53 oranında kadın yönetici çalışmaktadır.

## PAYDAŞLAR

Paydaşlarımızla kurumsal yönetim ilkeleri, iş etiği ilkelerimiz ve kurumsal sorumluluk anlayışımız doğrultusunda çift yönlü ve katılımcı bir iletişimi başarıyla sürdürmekteyiz. Fason ilaç üretimimiz nedeniyle ilaç şirketleri iletişimde önemli bir yer tutmakta ve firmamız sık sık uluslararası ve yerel kapsamda ziyaret edilip denetlenmektedir. Ayrıca, uygulamakta olduğumuz altı adet ISO yönetim sistemi standardı nedeniyle de denetimler periyodik sürdürülmektedir.

### Paydaşlarımız:

- Çalışanlar
- Tedarikçiler
- İlaç şirketleri
- Kamu kurum ve kuruluşları
- Sivil toplum kuruluşları

### Yönetimde bulunulan sivil toplum kuruluşları:

ISPE (International Society for Pharmaceutical Engineering) Türkiye Şubesi,

TİSD (Türkiye İlaç Sanayi Derneği),

TKSD (Türkiye Kimya Sanayicileri Derneği),

TEGEV (Teknolojik Eğitimi Geliştirme Vakfı),

KİPLAS (Türkiye Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sanayi İşverenleri Sendikası),

AHK (Alman-Türk Ticaret ve Sanayi Odası).

ISPE (International Society for Pharmaceutical Engineering) Türkiye Şubesi, ülkemizin ilaç sanayii profesyonellerini, ilgili akademik kurum ve otoritelerini, kâr amacı gütmeyen bir yapı içerisinde bir araya getirmek üzere firmamız Yönetim Kurulu Başkanı Sn. Dr. Ünsal Hekiman'ın girişimi ve sektörün diğer temsilcilerinin katkılarıyla 2005 yılında kurulmuştur. Şubenin kuruluş amaçları, mesleki dayanışmayı ve ortak bilinci artırarak sektörde sürdürülebilir ilerlemeyi sağlamak, teknik ve mevzuat alanlarında etkin iletişim ortamı oluşturmak, farmasötik eğitimi ilaç sanayiinin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak geliştirmek, ülkemizin küresel rekabet alanında pozisyonunu desteklemek ve daha da ileri götürmek üzere yerel otoritelerle işbirliği içinde çalışmaktır. Ülkemizde sürdürülen kapsamlı faaliyetlerin yanı sıra, 90'dan fazla ülkede 20.000'in üzerinde üyeye sahip olan global ISPE ağının uluslararası faaliyetlerinde de etkin rol oynamaktadır. Gönüllülük esasına dayalı olarak sürdürülen faaliyetler kapsamında, firmamız Genel Müdür Asistanı Sn. Buket Hekiman, 2012-2013 döneminde ISPE Avrupa Şubeleri Konseyi Başkan Yardımcısı olarak görev almış, 2013 itibariyle de ISPE Avrupa Şubeleri Konseyi Başkanlığı görevine getirilmiştir.

İlaç şirketleri ile iletişimin temel yapısı TİSD (Türkiye İlaç Sanayi Derneği) bünyesinde gerçekleşmektedir. İlaç şirketlerinin İnsan Kaynakları yöneticileri ile ayda bir kez olmak üzere düzenli toplantılar yapılmaktadır. Üçlü Sorumluluk uygulamalarının yaygınlaştırılması ile ilgili olarak TKSD (Türkiye Kimya Sanayicileri Derneği)'nin "Çevre İhtisas Grubu" faaliyetlerine katılım devam etmektedir. Aynı şekilde, diğer STK'ların da yönetim toplantılarına ve ilgili faaliyetlerine periyodik katılım sağlanmaktadır.

Öte yandan, kuruluş döneminde Türk-Hoechst San. ve Tic. A.Ş. ünvanı ile başlamış olan AHK'nın (Alman-Türk Ticaret ve Sanayi Odası) Kurucu Başkanı, ilgili dönem Genel Müdürümüz Sn. Horst Karl Kaiser olup; günümüzde Yönetim Kurulu Başkanımız Sn. Dr. Ünsal Hekiman'ın AHK - Yönetim Kurulu Üyesi görevini yürütmesiyle firmamız üst düzeyde temsil edilmektedir. Ayrıca geçtiğimiz aylarda AHK tarafından 20. yıl aidiyet tasdik belgesi ile onurlandırıldığımızı da bu vesileyle duyurmak isteriz.

## PAYDAŞLARLA İLETİŞİM

Şirket üst yönetimi ve çalışanlar arasında iletişim kanallarının açık ve şeffaf olması sağlanmıştır. İletişim için intranet sistemi üzerinden e-posta, telefon görüşmeleri, rutin toplantılar, telefonla ve yüz yüze görüşmelerin yanısıra düzenli olarak yayımladığımız çalışan dergimiz HaberVizyon, duyuru panolarımız, e-eğitimler, interaktif eğitimler, sosyal faaliyetler, turnuva-yarışma ödüllendirme toplantıları, takım toplantıları, iç denetimler, performans görüşmeleri, konu bazlı anketler, eğitim ihtiyaç analiz ve değerlendirme anketleri, yemek-çay sohbetleri etkili olmaktadır. Çalışanlar üst yönetime önerilerini organizasyonel yapı içinde elektronik ortamda ya da yüz yüze görüşmeyle iletilebilmektedir. Dış paydaşlarımız ile iletişimi için ise e-posta, telefon görüşmeleri, periyodik toplantılar, telefonla ve yüz yüze görüşmeler, yetkili ziyaretleri, projeler, çalıştaylar, seminerler, üyelikler nedeniyle toplantılar ve fuarlar tercih edilmektedir. Tedarikçilere denetimler periyodik olarak gerçekleştirilmektedir.





ÇEVRE



## SÜRDÜRÜLEBİLİR ÇEVRE ve SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA

2872 sayılı "Çevre Kanunu"nun 1. maddesinde; kanunun amacının, bütün canlıların ortak varlığı olan çevrenin, sürdürülebilir çevre ve sürdürülebilir kalkınma ilkeleri doğrultusunda korunmasını sağlamak olduğu belirtilmiştir.

Sürdürülebilir çevre, gelecek kuşakların ihtiyaç duyacağı kaynakların varlığını ve kalitesini tehlikeye atmadan, hem bugünün hem de gelecek kuşakların çevresini oluşturan tüm çevresel değerlerin her alanda (sosyal, ekonomik, fizikî vb.) ıslahı, korunması ve geliştirilmesi sürecini; sürdürülebilir kalkınma ise bugünkü ve gelecek kuşakların, sağlıklı bir çevrede yaşamasını güvence altına alan çevresel, ekonomik ve sosyal hedefler arasında denge kurulması esasına dayalı kalkınma ve gelişmeyi ifade eder.

Çevre konuları; toplumsal gelişimin sosyal, kültürel ve ekonomik boyutlarından izole edilemez. İşin karlılığı, milli ulusal hasıla gibi tek taraflı parasal göstergeler toplumsal anlamda artık yeterli değildir. İhtiyat ilkesi, sürdürülebilir kalkınma kavramının usule ait ayrılmaz bir parçası olarak görülmektedir

İhtiyati yaklaşım, "Rio Prensipleri"nin 15. Maddesinde tanıtılmaktadır. Firmamızda uygulanmakta olan "Üçlü Sorumluluk ve Entegre Kalite Yönetim Sistemi"miz sürdürülebilir kalkınma anlayışı ile uyumludur.

31 Ocak 1999 tarihinde düzenlenen Dünya Ekonomik Forum'unda, Birleşmiş Milletler (BM) Genel Sekreteri Kofi Annan, "Binyıl Kalkınma Hedefleri" doğrultusunda iş dünyası liderlerini, evrensel çevre ve sosyal ilkeleri desteklemek amacıyla şirketleri, BM'i, işçi sendikalarını ve sivil toplum örgütlerini bir araya getirecek uluslararası

bir inisiyatif olan "Küresel İlkeler Sözleşmesi (KİS)" altında buluşmaya davet etmiştir. Proje kapsamında, insan hakları, çalışma koşulları, çevre koruma ve yolsuzlukla mücadele başlıklarında 10 temel prensip belirlenmiştir. 26 Haziran 2000 tarihinde Küresel İlkeler Sözleşmesi Proje'si New York'da bulunan BM Genel Merkezi'nde hayat bulmuştur. Bugün, dünyanın dört bir yanından binlerce şirket, sendika ve sivil toplum örgütü, bu evrensel ilkeleri; iş stratejilerinin, operasyonlarının ve kültürlerinin bir parçası haline getireceklerini ilan ederek Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne katılmaktadır.

Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne Türkiye'de resmi olarak BM Kalkınma Programı (UNDP) Türkiye Ofisi'nin Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) ile işbirliği içinde organize ettiği 15 Ekim 2002 tarihli özel bir toplantı ile başlamıştır. Türkiye'den hâlihazırda 200 civarında tüm dünyada 10 000 üzerinde kuruluş Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzalamıştır.

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, sürekli rekabet içindeki iş dünyasında ortak bir kalkınma kültürü oluşturmak üzere evrensel ilkeler öneren yenilikçi bir kurumsal sorumluluk yaklaşımıdır. Vizyonu, "sürdürülebilir ve kapsamlı küresel ekonomi" olan sözleşmeye taraf olmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Bu kapsamda, insan hakları, çalışma koşulları, çevre koruma ve yolsuzlukla mücadele başlıklarında 10 temel prensip belirlenmiştir. Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin 7.,8. ve 9. ilkeleri çevre sorunlarını önleme ve çevre koruma alanındadır. Şirketimiz çevre alanında aşağıdaki ilkelerin kavranmasını sağlayacak çalışmaları gerçekleştirmekte ve uygulamaktadır.

### İlgili KİS İlkeleri;

7.İlke: İş dünyası çevre sorunlarını önleyici ve çevreyi koruyucu yaklaşımları desteklemeli.

8.İlke: İş dünyası çevreye yönelik sorumluluğu artıracak her türlü faaliyeti ve oluşumu desteklemeli.

9.İlke: İş dünyası çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemeli.

2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 17. maddesinde, herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu; 56. maddesinde ise herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğu; çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemenin Devletin ve vatandaşların ödevi olduğu belirtilmiştir.

## ÇEVRE, İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ POLİTİKASI\*

Beşeri ilaç üretimi konusunda faaliyet gösteren kuruluşumuzda, Üçlü Sorumluluk (Responsible Care) taahhüdü, ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi ile TS 18001-OHSAS İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi standartlarının gereği olarak;

1. Üretim ve diğer faaliyetler sonucu çevre ve insan sağlığı için oluşabilecek olumsuz etkiler, çevre boyutlarının değerlendirilmesi ve risk analizleri ile önceden belirlenip önlenmektedir.
2. Doğal kaynakların ve enerjinin etkin kullanımı için çalışmalar yapılmakta, üretim süreçlerinde çevre dostu teknolojilere öncelik verilmektedir. Süreç geliştirme çalışmaları ile ilgili projeler hazırlanırken, çevresel ve çalışan sağlığı üzerindeki etkileri değerlendirilmektedir.
3. Üretim ve diğer faaliyetlerden kaynaklanan atıklar kaynağında azaltılmakta, yasal düzenlemelere uygun şekilde geri kazanılmakta veya bertaraf edilmektedir.
4. İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları kapsamında; çalışan sağlığına ilişkin tehlikeler belirlenmekte, risk analizleri yapılmakta ve kaynağında alınan önlemler ile çalışan sağlığı üst düzeyde korunmaktadır.
5. Faaliyetlerin sürdürülmesi sırasında meydana

gelebilecek herhangi bir kaza, acil durum karşısında çevreye ve insan sağlığına gelebilecek zararları en az düzeye indirecek tedbirler planlanmakta ve uygulanmaktadır.

6. Çalışanın bilinç düzeyinin artırılması ve bireysel sorumluluklar kazandırılması için, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimleri gerçekleştirilmektedir.
7. Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği konularında tüm paydaşlar bilgilendirilmekte, kurumsal sosyal sorumluluk kapsamında Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği bilincinin geliştirilmesine katkıda bulunmaktadır.

Sürdürülebilir kalkınma için, doğal kaynakların, çevrenin ve insan sağlığının korunmasında yasal düzenlemelere uymayı asgari şart kabul ederek, düzenli olarak Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Politikamızı gözden geçireceğimizi, uygulamadaki performansımızı ölçerek, entegre yönetim sistemimizi tüm paydaşlarımızın katılımı ve gerekli kaynakların sağlanması ile sürekli geliştireceğimizi, politikamızı iç ve dış haberleşmeye açık tutacağımızı taahhüt ederiz.

\*Firmamız Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası'na [www.pharmavision.com.tr](http://www.pharmavision.com.tr) adresinden ulaşılabilir.

## ÜÇLÜ SORUMLULUK ve ENTEGRE YÖNETİM SİSTEMİ



İlaç sektöründe kalite konusunda gösterilen hassasiyet, hammadde seçimi ve sipariş aşamasından başlayarak ürünün son kullanma tarihine, hatta bunun da ilerisine kadar kesintisiz ve en mükemmel şekilde devam etmek zorundadır. Kaliteyi yalnızca modern teknoloji ile üretmek mümkün değildir. En önemli konu, o teknolojiyi kullanarak kaliteyi üretecek kişilerin gerekli şekilde eğitilmiş ve kalite felsefesini özümsemiş olmalarıdır. Bu nedenle PharmaVision'un ana felsefesi "Önce insan" yaklaşımını temel alır.

İnsanların yaşam kalitelerini artırmak amacıyla faaliyette bulunurken, öncelikle çalışanlarımızın mutlu ve huzurlu olmalarını sağlayacak koşulları oluşturmak, çalışma alanımızın çevresindeki toplum açısından da olumsuz etkiler yaratmamak zorundayız. Bu nedenle çevre, teknik emniyet, çalışan sağlığı ve sosyal sorumluluk bizim için çok önemli ve öncelikli kavramlardır. Bu konulardaki faaliyetlerimizin temelinde Türkiye Kimya Sanayicileri Derneği tarafından ülkemizde 1993 yılında uygulamaya başlatılan CEFIC'in "Responsible Care®-Üçlü Sorumluluk" programı bulunmaktadır. PharmaVision, "Responsible Care®-Üçlü Sorumluluk Programı"ni uygulama taahhüdünde bulunan ilk firmalardan biri olarak başlattığı çalışmalarla sektörümüzle ilgili global ortamda geçerli standartları alma konusunda da öncü olmuştur.

"Üçlü Sorumluluk" kapsamında "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği", "Çevre", "Dağıtım", "İletişim-Toplumun Bilinçlendirilmesi", "Acil Haller", "Proses Güvenliği" ve "Ürün Sorumluluğu" konularında oluşturulan yönetim sistemlerinin "Kalite Yönetim Sistemi"imiz ile bütünleştirilmesi sonucunda da "Entegre Kalite Yönetim Sistemi" kurulmuştur. Entegrasyon kapsamında iş ortaklarımızın kalite, çevre, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili özel şartları da dikkate alınmıştır.

Anılan tüm sahalardaki faaliyetlerin özenle sürdürülmesi ve iyileştirilmesi; enerji, hammadde, işçilik girdilerinden en etkin düzeyde faydalanılması; doğaya saygılı üretim konularında güncel yasal gereksinimlerin ötesinde bir



performansa ulaşmamızda "Entegre Kalite Yönetim Sistemi"miz, en önemli faktördür. İlaç sanayii için geçerli güncel GMP (Good Manufacturing Practice) kurallarına ek olarak sürekli iyileştirme çalışmalarımıza temel oluşturan TKY (Toplam Kalite Yönetimi) rehberliğinde tüm çalışanlarımızın öneri ve katılımlarıyla ileriye dönük sağlam temelli bir şirket kültürünü sürdürmek mümkün olmaktadır.

Çalışmalarımızın çeşitli ödüllere değer görülmesi, çalışanlarımızın motivasyonuna olumlu katkılarda bulunmuş ve bu konulardaki faaliyetlerimizin hızlanarak artmasını sağlamıştır.

PharmaVision, tüm süreçlerde insan haklarına saygılı, çevreye duyarlı, yasa ve etik değerlere bağlı hareket etmeyi asgari şart olarak yerine getirmekte; gelişime, değişime ve mükemmelliğe odaklı çalışmalarına sürdürülebilir kalkınma alanında öncü kuruluşlardan biri olarak devam etmektedir. "Önce İnsan" ilkesi doğrultusunda, kalite anlayışını firmanın çalışanları olarak benliğimize sindirebilmek için başlattığımız bu çalışmaları, "Üçlü Sorumluluk" ve "Kalite Yönetimi"nin bütünleşmesinden meydana gelen "Entegre Kalite Yönetim Sistemi"ni firmamız daha da ileriye taşımak azmindedir.

Firmamızda, insan sağlığına hizmet etmek için ilaç üretilirken, çalışanlarımızın sağlığının ve çevrenin korunmasının kaliteli üretim yapmak kadar önemli olduğunun bilinci ile çalışmalar sürdürülmektedir.

Standartlar ışığında hazırlanan genel kalite prosedürleri yönetim sistemimizin içerdiği ana prensipleri, standart operasyon prosedürleri ise ana prensiplere bağlı uygulamaları kapsamaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği ile çevrenin korunması faaliyetlerinin kuruluşun her kademesinde yaygınlaştırılması ve katılımın sağlanması için yoğun eğitim programları düzenlenmektedir, acil durumlara ilişkin hususlar, tatbikatlar ile güncel tutulmaktadır.

Eğitim ve bilinç geliştirme faaliyetlerimiz, işe girişten itibaren başlayarak her yıl periyodik olarak, çevre yönetim sistemi eğitimleri, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi eğitimleri, mevzuat eğitimleri, endüstriyel hijyen eğitimleri, güvenlik bilgi formu eğitimleri, acil durum eğitimleri, işe özel eğitimler, stajyer eğitimleri gibi konularda aktif olarak sürdürülmektedir. Firma içinde gerçekleştirilen farkındalık ve bilinç geliştirme eğitimleri ile işe özel eğitimler, aynı şekilde bizimle birlikte kısa veya uzun süreli çalışacak yüklenici/tedarikçi firmalar için de geçerli olmaktadır. Çevre, iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarımız kapsamında, çalışanları bu konularda teşvik etme amaçlı yarışmalar düzenlenmekte ve yarışmalarda dereceye giren çalışanlarımız ödüllendirilmektedir.

Risk Yönetimi anlayışıyla çevre, iş sağlığı ve güvenliği konularında oluşturulan Çalışma Takımı

(TEÇES) ile çevre ve iş sağlığı mevzuatı, sektörel gelişmeler, iyi uygulamalar, ulusal ve uluslararası bazda takip edilmektedir. Çevre, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerimizi tanıtan "ÇevrEm" bültenimiz 1997 yılından itibaren çalışanlarımızla paylaşılmış, 2003 yılından günümüze kadar ise, "HaberVizyon Dergisi" içinde yer alan "ÇevrEm" Bölümünde yayımlanmıştır.

Firma olarak, topluma karşı sorumluluklarımızın bilincinde olarak, çevre konusundaki çalışmalarımızı toplumla paylaşmaktayız. Komşu firmalar, sivil toplum kuruluşları, mesleki kuruluşlar, tedarikçiler, yerel yönetimler, üniversiteler ile yaptığımız işbirlikleri de "Entegre Yönetim Sistemi" altında yönetilmektedir.

Sektör kuruluşlarının çevre ve iş sağlığı kurullarında aktif görev alarak gerçekleştirdiğimiz çalışmalarımız, sektörde yer alan diğer kuruluşlarla da paylaşılmaktadır. Ayrıca, İTÜ Çevre Mühendisliği Bölümü Danışmanlar Kurulu üyesi olarak geleceğin çevre mühendislerinin eğitim sürecine dış paydaş olarak katkıda bulunmaktadır. Bölgesel sorunlara ilişkin ortak hareket etme anlayışı ile komşu firmalarla periyodik toplantılar yapılarak bölgede yaşanacak olası bir doğal afet/kaza durumunda krizi koordine etmek ve yönetmek için iletişim, yardımlaşma ve işbirliği sağlanmasına çalışılmaktadır. Sektör dışında yer alan firmalar ile de ortak çalışmalar yürütülmektedir. Çevre, iş sağlığı ve güvenliği konularında kıyaslama çalışmaları yapılarak sektörler arası işbirlikleri geliştirilmektedir.

Çevre, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları alanlarında gerçekleştirilen seminer ve sempozyumlarda konuşmacı olarak yer alınmakta, üniversitelerin çevre mühendisliği bölümleri ziyaret edilerek üniversite-sanayi işbirlikleri, sanayide uygulanabilir projeler gibi konularda bilgi paylaşımları yapılmaktadır. İlköğretim okulları ziyaret edilerek çevreyi korumanın önemi ve atık yönetimi konuları sosyal sorumluluklarımız kapsamında öğrencilere aktarılmaktadır. Yeşil alanların korunması ve geliştirilmesi için 1996 yılında başlatılan "Peyzaj Geliştirme Projesi" kapsamında fabrika sahasındaki ağaçların envanteri oluşturulmuş olup her ağacın altında türünü ve yaşını gösteren plakalar bulunmaktadır. Çevre düzenlemesi ve peyzaj çalışmalarımız, bir ziraat mühendisi kontrolünde hazırlanan yıllık planlar kapsamında yürütülmektedir.

Firmamızda, yeni yatırım veya yapılması planlanan değişikliklere ait faaliyetlerin tümü entegre yönetim sisteminde risk analizlerinin yapılması ile başlamaktadır. Tüm projelerin çevreye olan etkisi dikkate alınmakta, yeni teknoloji seçilirken atık oluşturmayan/atığı minimize eden, çevre dostu teknolojilere öncelik verilmektedir.

## ENERJİ POLİTİKASI\*

Beşeri ilaç üretimi konusunda faaliyet gösteren kuruluşumuzda, TS EN ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemine ait politikamız gereği, temel ilkelerimiz ;

- Tüm faaliyetlerimizi; çevreye olan saygımızı, doğal kaynaklara verdiğimiz değeri ve gelecek nesillerin gereksinimlerini ön planda tutarak yürütmek,
- Birim üretim ve iş bazında enerji performansında sürekli iyileştirme sağlamak,
- Enerjinin verimli kullanılması konusunda çalışanlar ve diğer paydaşları hedef alan bilinç geliştirme faaliyetlerini sürdürmek,
- Enerji performansını geliştirmek için enerji verimliliği sağlayan ürünler ve hizmetlerin satın alınmasını ve tasarımını desteklemektir.

TS EN ISO 50001 standardına ve yasal düzenlemelere uymayı asgari şart kabul ederek, düzenli olarak Enerji Politikamızı gözden geçireceğimizi, iç ve dış iletişime açık tutacağımızı ve sistemin etkinliğinin sürekli iyileştirilmesi için gerekli kaynakların sağlanması ile çalışmalarımızı yürüteceğimizi üst yönetim olarak taahhüt ederiz.

\*Firmamız Enerji Politikası'na [www.pharmavision.com.tr](http://www.pharmavision.com.tr) adresinden ulaşılabilir.

## ENERJİ TASARRUF FAALİYETLERİ

- Enerjinin etkin kullanımını sağlamak amacıyla firmamızda günlük iş saatleri içerisinde 10 dakika süre ile kullanılmayan bilgisayarların monitörlerinin otomatik olarak kapanması uygulaması,
- Enerji tasarruflu ampul kullanımı, ampullerin periyodik temizliğine dikkat edilmesi,
- Kullanılmayan elektronik cihazların bekleme durumunda bırakılmaması,
- Kazanlarda ekonomizer kullanımı,
- Havalandırma sistemlerinde resirkülasyon,
- Otomatik kontrollü klima sistemleri,
- İmalatta kesintisiz üretim hatları,
- Dış aydınlatmada gün ışığına bağlı otomatik aydınlatmalar,
- Basınçlı hava temininde frekans konvertörlü kompresör kullanımı,
- Reaktif enerji kompanzasyonu,
- Çalışanlara enerji tasarrufu eğitimi verilmesi ve bilinç geliştirilmesi,
- Yoğun enerji kullanılan ekipmanın enerji dostu ekipmanla değişimi,
- Etkin izolasyon.
- Floresan lamba manyetik balastlarının elektronik balast ile değiştirilmesi,
- Çevre aydınlatmada kullanılan sodyum buharlı lambaların LED çevre aydınlatma lambası ile karşılaştırılması çalışmalarına başlanılmıştır. İzleme sonrası değerlendirme yapılacak, uygun bulunduğu takdirde değişim yapılacaktır.
- Basınçlı hava hatlarındaki kaçakların giderilmesi
- Teknik alanlarda harekete duyarlı aydınlatma sistemleri kullanımı
- 7/24 çalışan havalandırma sistemlerinde yüksek verimli (EFF1) motor kullanımı. (Etüt çalışması yapılarak teşvik kapsamında yapılması planlanmaktadır)
- Thermal kamera ile elektrik panolarının periyodik kontrolü yapılarak, panolarda meydana gelen kayıpların minimum seviyeye çekilmesi.





## KAYNAK TÜKETİMİ

Enerji olarak, doğalgaz ve elektrik enerjisi kullanılmaktadır. Su kullanımı, kuyu ve şebekeden sağlanmaktadır. 2013 yılında 95.416 m<sup>3</sup> kuyu suyu, 1.700 m<sup>3</sup> şebeke suyu tüketilmiştir.

Yıl	Elektrik Kullanımı (kWh)	Doğalgaz Kullanımı (Sm <sup>3</sup> )	Kullanma Suyu (m <sup>3</sup> )	Üretilen Kutu	TEP	Kutu/TEP
2013	11.264.492	747.055	97.116	68.734.561	1.586	43.330

2013 yılı hedefi, Kutu/TEP değerinin 1% arttırılmasıdır. 2013 yılı değerleri ile yapılmış olan hesaplamalara göre Kutu/TEP değerinde artış sağlanmış ancak, 1% arttırılması hedefine ulaşamamıştır.

2014 yılı hedefimiz, "Kutu/TEP" performans değerinde % 0,5 oranında artış sağlamaktır.

## EMİSYON

Tesisin tümü için, dışarı atılan toplam kütleli emisyon değerleri yönetmeliklerde verilen sınır değerleri aşmamakta, yönetmelik şartlarını sağlamaktadır. İki yılda bir resmi ölçüm yapılmaktadır.

Kirletici Cinsi	Toplam Emisyonlar (kg/saat)
CO	0,032
SO <sub>2</sub>	0,092
NO <sub>2</sub>	3,51
NO	2,29
T.VOC	0,271
Toz	0,164

Tesisin tümü için toplam emisyon değerleri.

2013 yılı hedeflerimize ulaşılmıştır.

2014 yılında resmi olarak emisyon ölçümü yapılmayacağı için, mevcut şartlarımızı korumak üzere, önleyici bakım çalışmalarımız devam edecektir.

## ATIK YÖNETİMİ

Firmamızda, evsel ve endüstriyel atıksuların arıtıldığı atıksu arıtma tesislerinin verimlilikleri, Çevre Laboratuvarımız tarafından sürekli takip edilmektedir.

Evsel ve değerlendirilemeyen atıklar Belediye ile yapılan sözleşme kapsamında İlçe Belediyesi tarafından toplanmaktadır.

İşyeri Sağlık Ünitesi ve Mikrobiyoloji Laboratuvarından kaynaklanan atıklar, İlçe Belediyesi ile yapılan sözleşme kapsamında "İSTAÇ"a gönderilmektedir.

Tehlikeli atıklar lisanslı araçlar ile "Lisanslı Geri Kazanım/ Bertaraf Tesisi"ne gönderilmektedir.

Kimyasal ve biyolojik arıtma tesislerinden kaynaklanan ve filtre preslerde kek haline getirilen arıtma çamurları, tehlikeli atık olarak lisanslı geri kazanım/bertaraf tesislerine gönderilmektedir.

Evsel ve endüstriyel atıksular arıtma tesislerinde arıtıldıktan sonra "İSKİ" kanalına deşarj edilmektedir.

Değerlendirilebilir atıklar, lisanslı geri kazanım/geri dönüşüm tesislerine verilmeye başlanmıştır.

Yemek firması tarafından atık bitkisel yağlar geri kazanıma gönderilmektedir.

Atıklar, sızdırmaz ambalajlar içerisinde, "Tehlikeli Atıkların Kontrolü Yönetmeliği"nde belirtilen şartlara haiz depolama alanlarında depolanmakta olduğundan toprak kirliliği yaratmamaktadır. Herhangi bir acil durumda (dökülme, sızma gibi) ilgili acil durum talimatları uygulanmaktadır. 2009 yılında İl Çevre ve Orman Müdürlüğü'nden (bugünkü adı: Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğü) geçici depolama izni alınmıştır.

2013 Yılı Proses ve Yardımcı İşletmelerden Kaynaklanan Tehlikeli Atıklar (kg/yıl)					
Tıbbi Atıklar	Farmasötik atıklar	Kontamine ambalaj, iş güvenliği donanımı, atık filtreler	Yardımcı/destek hizmetlerden, laboratuvarlardan kaynaklanan atıklar	Toplam	Hedef
690	79.879	158.200	7.001	245.770	%2

Atıklar (kg/yıl)	2013
Tehlikeli atıklar	245.770
Aritma çamurları	141.740
Atık bitkisel yağlar	3.065
Eternit çatı malzemesi	2013 yılında çalışma yapılmadı

2013 yılında tehlikeli atıkların % 2 azaltılması hedefi, yeni ürün transfer çalışmaları nedeni ile gerçekleştirilememiştir. % 3 olarak artış bulunmaktadır.

2014 yılı için tehlikeli atıkları aynı oranda azaltma hedefine yönelik çalışmalar planlanmıştır.

## ATIKSU

Yerel mevzuat kapsamında sınır değerlerin yaklaşık % 60 daha altında arıtılan atıksular, şehir kanalizasyon şebekesine verilmektedir.

Atıksu parametreleri, "İSKİ Atıksuların Kanalizasyona Deşarj Yönetmeliği"ne göre değerlendirilmektedir. Tüm parametreler yasal limitlerin altında olup, çeşitli kirleticilerin atık suda ortalama çıkış konsantrasyonları ve çevreye verilen kirletici miktarları aşağıdaki tabloda görülmektedir. Arıtma tesisinden günlük deşarj edilen arıtılmış atıksulardaki kirlilik yükü, İSKİ deşarj sınır değerlerinin ortalama olarak %80 altındadır.

Parametre	Biyolojik arıtma tesisi çıkışı arıtılmış atıksuların kanalizasyona deşarj değerleri, 2013 yılı (mg/L)	İSKİ Deşarj Sınır Değeri (mg/L)
Kimyasal Oksijen İhtiyacı (KOİ)	133	600
Toplam Azot (Top-N)	16	40
Askıda Katı Madde (AKM)	63,5	350
Yağ ve Gres	<10	50
pH	7,4	6-12

2013 yılı atıksu çıkış konsantrasyonlarının yasal standartlara göre oranları:

KOI : % 77 yasal sınır altında deşarj

Azot : % 60 yasal sınır altında deşarj

AKM: % 81 yasal sınır altında deşarj

2013 yılı için atıksu çıkış konsantrasyonlarında, 2012 yılına göre %3 azalma sağlama hedefimiz, yeni ürün transferleri, üretilen ürünler ekipman yıkama atıksu konsantrasyonlarına bağlı sağlanamamıştır.

2014 yılı için hedefimiz atıksu çıkış konsantrasyonlarında %1 azalma sağlamaktır.



## ÇEVRE, İSG ve ENERJİ YÖNETİMİNDE İYİ UYGULAMALARIMIZ

Çevre iznimiz mevcuttur. İzin şartlarımız 2013 yılında da korunmuştur.

- Çalışanların çevre faaliyetlerine etkin katılımı ve çalışan motivasyonunun artırılması amacı ile "Çevre Slogan Yarışması"nın 4. sù düzenlenmiştir. Dereceye giren slogan sahiplerine ödülleri takdim edilmiştir. Sloganlar firma içinde asılarak duyurulmuştur.
- Yeni ekipmanlar için ÇED görüşü alınmıştır. ÇED gerekli değildir.
- Koku yönetmeliği kapsamında koku ölçümleri TUBİTAK'a yaptırılmıştır. Uygunsuzluk mevcut değildir.
- Kampüs içinde bulunan dizel forklift ve jeneratör egzoz ölçümleri yaptırılmış ve ölçüm sonuçları limit değerlerin altında bulunmuştur.
- Üçlü Sorumluluk uygulamalarının yaygınlaştırılması ile ilgili olarak, Türkiye Kimya Sanayicileri Derneği'nin "Çevre İhtisas Grubu" faaliyetlerine katılım devam etmektedir. 2013 yılında "Çevre İhtisas Kurulu Başkan"ı olarak faaliyetlere katkıda bulunulmuştur.
- TİSD "Çevre Sağlığı ve Güvenliği (EHS) Çalışma Grubu"nda başkan olarak katılım sağlanmaktadır. Sektöre yönelik mevzuat çalışmaları yapılmaktadır.
- İSO Çevre Yönetimi ve Politikaları Kurulunda üye olarak katılım sağlanmaktadır.
- Komşu firmalar ile Şubat 2013'de bir toplantı gerçekleştirilmiştir. Toplantıda Firmamız tarafından "Çevre Mevzuatı" ve "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı" konularında katılımcılara bilgi sunulmuştur.
- 2013 yılında Çevre ve İSG iç denetimleri bir kez yapılmıştır.
- "Türk Standardları Enstitüsü" tarafından gerçekleştirilen gözetim denetimi sonrası, Çevre Yönetim Sistemi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemlerimize ait belgelerimiz devam etmektedir.
- Bina ve Tesislerin Tahliyesi Tatbikatı ile Kimyasal Dökülmesi Çevre Kazası Tatbikatı yapılmıştır
- İSKİ tarafından 2013 yılı içinde 7 adet denetim yapılmıştır. Kontrol amaçlı yapılan denetimlerde alınan numune analiz sonuçları İSKİ Deşarj limitlerinin parametreler bazında % 60-80 altındadır.
- Biyolojik arıtma tesisinde çalışan personel ve stajyerler için hepatit A aşısı ve rapelleri uygulamaları devam etmiştir.
- Yenilenebilir Enerji Genel Müdürlüğü'ne "Enerji Verimliliği Kanunu" kapsamında, 2013 yılı enerji tüketim bilgilerimiz gönderilmiştir.
- Türk Standardları Enstitüsü" tarafından gerçekleştirilen gözetim denetimi sonrası, Enerji Yönetim sistemi belgemiz devam etmektedir.
- Çevresel yasa ve yönetmeliklere uyulmaması sonucunda herhangi bir para cezası ya da parasal olmayan yaptırım firmamız için söz konusu olmamıştır.
- 1985 yılından bu yana sürdürülen çalışmalarda, çevresel hedefler daima firma ticari hedefleri ile eş tutulmuştur. 2012 yılında çevre, sağlık, teknik emniyet konularında yapılan yatırımların toplam ciro içindeki payı, % 2.61 civarındaydı. 2013 yılında ise % 3,05 civarındadır.

Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri (adam.saat)	2011 Yılı	2012 Yılı	2013 Yılı
	3.749	1.774	1.976

2013 yılında çevre ve İSG eğitimlerimiz önceki yıllarda olduğu gibi hedeflerimize uygun biçimde planlanmış ve gerçekleştirilmiştir.

2013 yılı içinde gerçekleştirilen eğitimler; ( Üçlü Sorumluluk Müdürlüğü Bölüm eğitim matrisi kapsamında, bölüm prosedür eğitimleri, 2013 yılı planlı ve plansız iç eğitimler; işbaşı eğitimleri, stajyer eğitimleri toplam: 1976 adam.saat olarak gerçekleşmiştir.

## İSG EĞİTİMLERİ, RISK DEĞERLENDİRME ve TATBİKATLAR:

6 Aralık 2013 tarihinde, senaryoya uygun olarak yangın, ilkyardım, çevre kazası ve genel tahliye tatbikatları gerçekleştirilmiştir. "Yanmadan" firması ile birlikte yürütülen tatbikatların, hakemler tarafından yapılandırılmaya dayalı olarak, ekiplerin genel davranış biçimleri açısından başarı ile yürütülüp sonuçlandırılması değerlendirildi.



## KURUMSAL GELİŞİM SEMİNERLERİMİZ

PharmaVision'da kurumsal gelişim seminerlerimiz kapsamında son dönemde: 5 Eylül 2013 tarihinde Ekip Yönetimi, 12 Eylül 2013 tarihinde Sunum Teknikleri ve 10 Ekim 2013 tarihinde Çalıştırıcılık (Koçluk) eğitimleri Kalite Güvence Eğitim Müdürü Nuray Aksamaz tarafından; 21.11.2013 ve 28.11.2013 tarihlerinde Proses Validasyonları eğitimi AR-GE Ürün Transfer Müdürlüğü'nden Sn.Pınar Varol ve Sn.Mehmet Çöl tarafından; 5.12.2013 ve 12.12.2013 tarihlerinde İSG Risk Değerlendirme eğitimleri İş Güvenliği Uzmanı Volkan Aydemir ve 19.12.2013 tarihinde Çevresel Risk Değerlendirme eğitimi Üçlü Sorumluluk Müdürü Neşe Eriş tarafından firmamız çalışanlarına verilmiştir.





## İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ KURULU ve TEÇES ÇALIŞMA TAKIMI

Firmamızda "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı"na uygun olarak faaliyetlerin yürütülmesi için "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu" faaliyet göstermektedir. Bu kurul, mevzuat kapsamında belirtilen kişi kadar temsil edilmektedir ve periyodik olarak toplanmaktadır. Kurulun başlıca görev ve yetkileri;

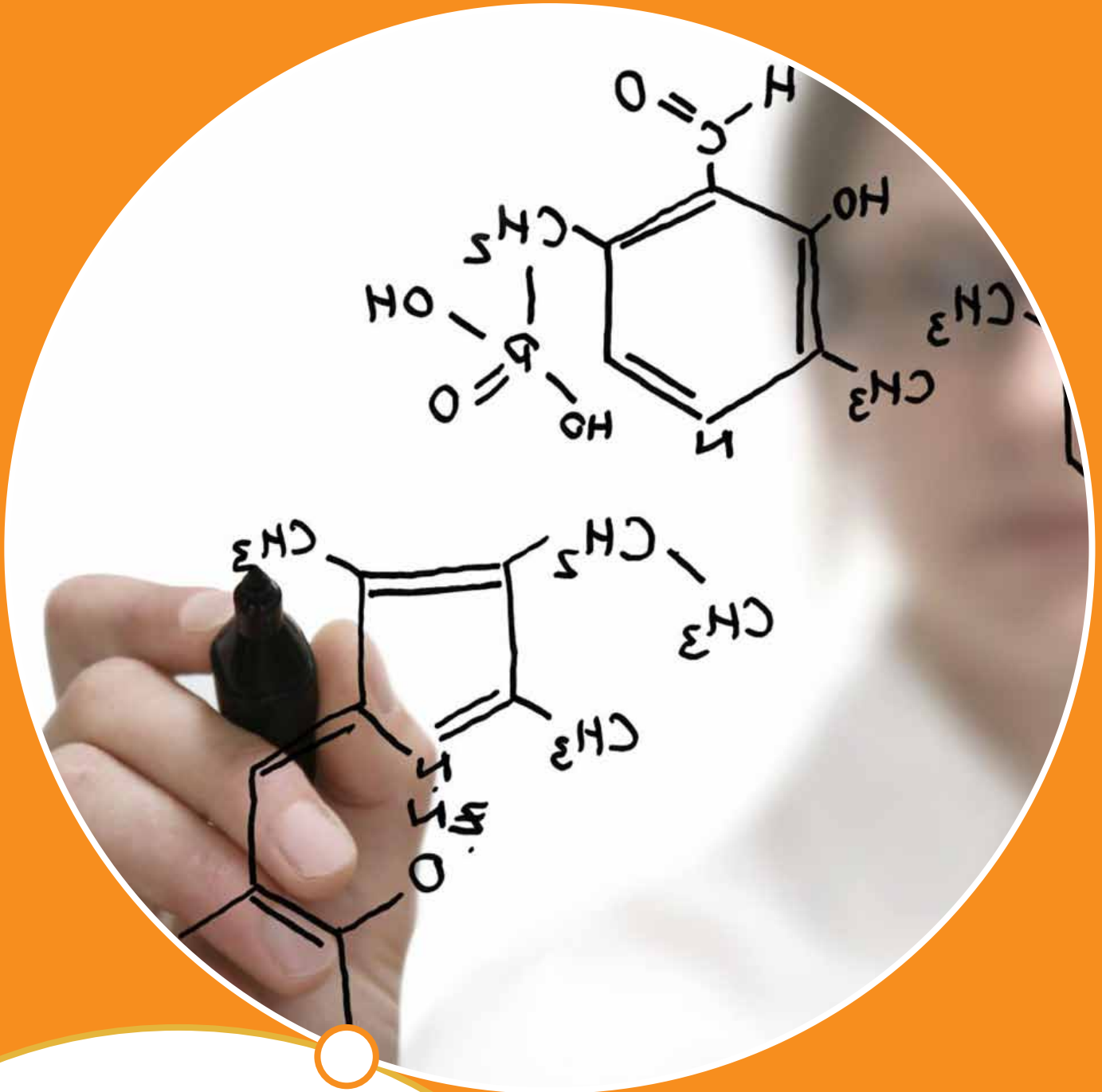
- İş sağlığı ve güvenliği iç yönetmeliği hazırlamak, uygulanmasını izlemek ve izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almak
- İş sağlığı ve güvenliği konularında çalışanlara yol göstermek
- İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri belirlemek, değerlendirmek ve önleyici tedbirler alınmasını sağlamak
- İş yerinde meydana gelen iş kazası, ramak kala, meslek hastalığı gibi durumlarda araştırma, inceleme ve değerlendirme yaparak raporlamak
- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim programı hazırlamak ve programın uygulanmasını izlemek
- Yapılacak olan bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve bu tedbirlerin uygulanmasını kontrol etmek
- Yangın, doğal afet, sabotaj ve benzeri durumlara ilgili tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek
- İşyeri sağlık ve güvenlik durumu ile ilgili yıllık rapor hazırlamak, çalışmaları değerlendirmek, planlanan gündemin yürütülmesini sağlamak ve uygulanmasını değerlendirmek.

Ayrıca; firmamızda "Üçlü Sorumluluk Taahhüdü"müz, çevre, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki ilke ve politikalarımız doğrultusunda sürekli gelişim anlayışı ile güvenilir, topluma ve çevreye saygılı bir tesis olmak üzere faaliyette bulunmak üzere ilgili bölümlerden katılım sağlanarak, oluşturulmuş bir çalışma takımı (TEÇES) faaliyet göstermektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu ile koordinasyon halinde olan TEÇES Çalışma Takımı İSG alanında özetle;

- Tüm faaliyetlerimizde çevre ve iş sağlığı ve güvenliği konularında proaktif yaklaşım göstererek önleyici çalışmalar yapılması,
- Yeni projelerin, çevre, iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi,
- Çalışma ortamında gürültü ve endüstriyel hijyen kontrolü çalışmalarının yürütülmesi/ önlemlerin alınması için çalışma yapılması,
- Çalışan sağlığına ilişkin olarak periyodik sağlık kontrollerinin yürütülmesi çalışmalarının izlenmesi,
- Faaliyetler esnasında meydana gelebilecek, ramak kalma/ucuz atlatma, kaza ve acil durumlara ilişkin çevre ve insan sağlığına gelebilecek zararları en az düzeye indirmek amacıyla önlemlerin planlanması ve uygulanması,
- Güvenli çalışma teknikleri, bakım ve yapı güvenliği konularında araştırma/çalışma yapılması,
- Kimyasallara maruziyetin kontrolü ve önlenmesi çalışmaları (güvenlik bilgi formlarına uygun çalışma sağlanması),
- "Acil Durum/Kriz Yönetimi" çalışmalarının firma içinde koordinasyonu, ekiplerin eğitim ve tatbikatlarının güncel tutulması için çalışmaların yürütülmesi, eğitimler ile ilgili doküman temini/hazırlanması,
- Çalışanların bilinçlendirilmesi, bilinç düzeylerinin artırılması ve bireysel sorumluluklar kazandırılması için iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin (iç ve dış eğitimler) gerçekleştirilmesi, HaberVizyon, duvar gazetesi ve web sitemizde iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgi paylaşımı (iç ve dış iletişim),
- İş sağlığı ve güvenliği konularında yarışmalar yapılması,
- Tedarikçilerin ve yüklenicilerin iş sağlığı ve güvenliği konularında bilinçlendirilmesi,
- Kurumsal sorumluluk kapsamında iş sağlığı ve güvenliği bilincinin geliştirilmesine katkıda bulunmak üzere, Üniversiteler, STK'lar ve sektör kuruluşları ile işbirliklerinin yapılması,
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda mevzuatın ve ilgili standartların takibi.

TEÇES yıl içinde altı haftalık periyotlar dahilinde toplantılarını yapmaktadır.



İŞGÜCÜ

## SOSYAL SORUMLULUK ve İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI\*

Kuruluşumuzda, İnsan Hakları Evrensel Bildirisi ile çalışma hayatına ilişkin evrensel ve yerel hukuk kuralları çerçevesinde;

- Çalışma hayatını düzenleyen ulusal yasalar ile uluslararası düzenlemeler her zaman çalışanlar lehine yorumlanarak uygulanmakta,
- Çocukların ve gençlerin, eğitimlerini ve gelişimlerini engelleyecek şekilde çalıştırılması önlenmekte,
- Tüm çalışanlara düzenli çalışma saatleri ile sağlıklı, güvenli ve özgür bir çalışma ortamı sağlanmakta,
- Eleman seçme ve yerleştirme süreçleri ile çalışma ortamında ana ilke olarak, hiçbir ayırım yapmadan ve ayrıcalık tanımadan işin gerektirdiği yetkinliklere sahip, kaliteli ve birikimli kişilere eşit fırsat verilerek ilerleme olanakları sağlanmakta,

- Çalışma ortamı kuralları gereği disiplin uygulamaları söz konusu olduğunda, hiçbir zaman bedensel cezalandırma, fiziksel ya da ruhsal zorlama veya fiili ayrımcılık gibi yöntemlere başvurulmamakta,
- Tüm çalışanlar için eğitim düzeylerini, üstlenilen işin niteliklerini, yetkinlikler ve performans kriterlerini temel alan, ülkemiz koşullarında çağın gereklerine uygun yaşam standardını hedefleyen bir ücret yönetim sistemi benimsenmektedir.

“Önce İnsan” ana felsefemizden hareketle, bütün çalışanlarımıza, güvenli, saygın ve iş ahlaki değerlerinin el üstünde tutulduğu, kendilerinden beklenenleri net olarak bilecekleri, performanslarının karşılıklı görüşmelerle şeffaf biçimde değerlendirileceği, görüşlerini ve yaratıcı fikirlerini rahatça belirtebilmeleri için ekip çalışmalarına katılımın destekleneceği bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt ederiz.

\*Firmamız Sosyal Sorumluluk ve İnsan Kaynakları Politikası'na [www.pharmavision.com.tr](http://www.pharmavision.com.tr) adresinden ulaşılabilir.

## İSTİHDAM

Paris Anlaşması'nın 1. maddesinde “Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD)”nin üç temel amacı; “üye ülkelerde kendi kendine yeterli en yüksek ekonomik gelişme ve istihdamı sağlamak, bu esnada mali istikrarı korumak, üye olan ve olmayan ülkelerde ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmak, dünya ticaretinin uluslararası taahhütler çerçevesinde ve ayrımcı olmayan bazda gelişmesine yardımcı olmak” olarak ifade edilmiştir. “Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) Çokuluslu İşletmeler Genel İlkeleri” devletler tarafından çokuluslu işletmelere yapılan tavsiyelerdir.

Firmamız, yerel ilaç firmalarıyla yakın temas içinde olup, çokuluslu büyük firmalar için de fason üretim gerçekleştirmektedir.

İstihdam Türüne Göre İşgücü	
Yönetim	8
Üretim	262
Kalite Operasyonları	68
AR-GE Ürün Transfer	25
İş Geliştirme	6
Mali ve Ticari Direktörlük	17
Mühendislik	57
Destek Birimleri	37
Toplam	480

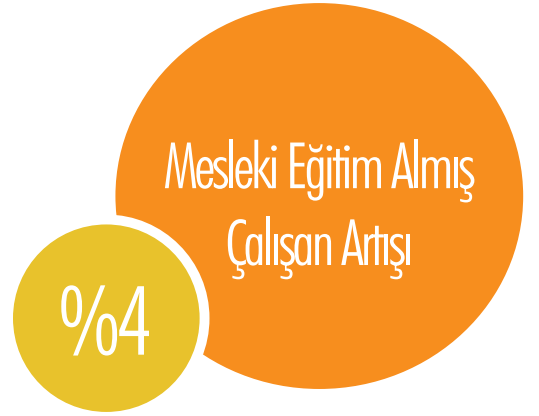
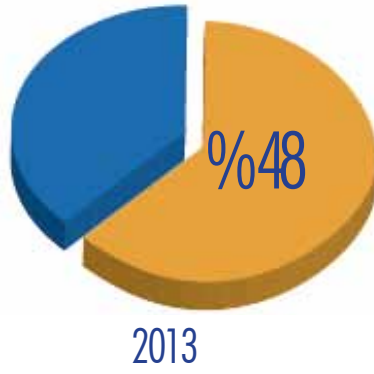
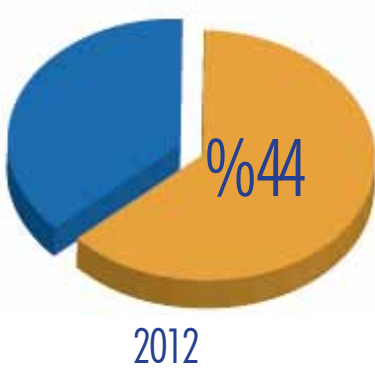


Tüm çalışanlar daimi kadroda istihdam edilmekte olup yeni işe girenlerin belirli bir deneme süresi vardır.

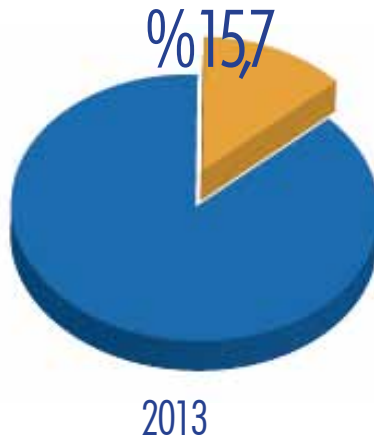
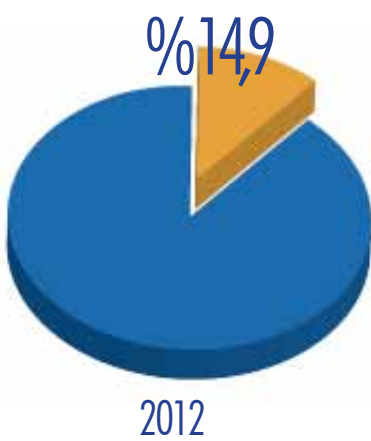
Bölgesine göre toplam işgücü: Bu tür bir dağılım şirketimiz için geçerli değildir.

Eğitim Durumlarına Göre İşgücü	2011				2012				2013				
	Kadın	Erkek	Kadın %	Erkek %	Kadın	Erkek	Kadın %	Erkek %	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %	Erkek %
Doktora	-	2	-	0,4	1	2	0,2	0,4	2	1	3	0,4	0,2
Yüksek Lisans	21	22	4,7	4,8	25	18	5,2	3,8	24	17	41	5,2	3,8
Lisans	27	128	6,0	28,3	37	119	7,8	25,0	41	113	154	8,3	23,7
Meslek Yüksek Okulu	8	60	1,8	13,3	8	81	1,7	17,0	8	85	93	1,7	17,7
Meslek Lisesi / Lise	11	105	2,4	23,2	8	110	1,7	23,1	8	127	135	1,7	26,3
İlköğretim	15	43	3,3	10,0	13	45	2,7	9,4	9	40	49	1,7	8,3
Okur yazar	8	-	1,8	-	8	0	1,7	0	5	0	5	1	0
Toplam	90	360	20,0	80,0	100	375	21	79	97	383	480	20	80

### Mesleki Eğitim Almış Çalışan



### Yüksek Eğitimli Kadın Çalışan





## PERSONEL DEVİR HIZI

2013 Yılında 39'u erkek ve 7'si kadın olmak üzere toplam 46 çalışan kurumdan ayrılmıştır.



## ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HAKLAR

Tüm çalışanlar tam zamanlıdır. "Personel Yönetmeliği"imiz ve "Toplu İş Sözleşmesi"nde çalışanlara sağlanan yararlar belirlidir.

**Çalışma Düzeni:** İş yasalarında haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirlenmiş olmasına rağmen, PharmaVision'da haftalık çalışma süresi çalışanların lehine olarak uzun yıllardan beri 42,5 saat olarak uygulanmaktadır.

**Ücret Politikası:** PharmaVision'da ücret yönetiminin esası, çalışanların eğitim düzeyleri, üstlendikleri işin nitelikleri, yetkinlikleri, performansları ve ücret araştırma sonuçları dikkate alınarak belirlenmesine dayanır. "Toplu İş Sözleşmesi" kapsamında olan çalışanlar için ise, sözleşme kapsamında ücret politikaları değerlendirilir. "Fazla Çalışma Ücreti", İş Kanunu'nda belirlenen oranlarda zamlı olarak ödenir.

**Sosyal Yardım:** Tüm çalışanlara her yıl kuruluş yönetimince tespit edilen miktarlarda doğum, evlenme, ölüm hallerinde ödemeler yapılır.

**Sağlık Yardımı:** Kıdem yıllarına göre tüm çalışanlara sağlık yardımı yapılır. İstirahatli kalınan süreler resmi doktor raporu getirmek şartıyla çalışanların sigorta sürelerinden ve ücretlerinden düşülmez.

**Kıdem Teşvik Ödülü:** Çalışanlara kurumda geçen askerlik hariç kesintisiz çalışma sürelerinin toplamı alınarak hesaplanacak kıdemlerine göre kıdem teşvik ödülü ve armağanlar verilir.

**Yemek Sağlanması:** Personele işyerinde fiilen çalıştığı günlerde bir öğün ücretsiz yemek verilir.

**Ulaşım Olanağı:** Personele, işyerine geliş ve dönüşlerde servislerle toplu taşıma hizmeti sağlanır.

**Sosyal İzinler:** Yıllık ücretli izinlerin, gebelik ve süt izninin haricinde beyaz yaka, mavi yaka ayrımı olmaksızın olayın meydana geldiği tarihte kullanılmak, ileri bir tarihe aktarılmamak ve belgelendirmek koşuluyla, sosyal izinler herkese kullanılır. Evlenme, ölüm, eşin doğum yapması, ev taşınması, askerlik yoklaması ve doğal felaketler hallerinde "Personel Yönetmeliği"imiz ve "Toplu İş Sözleşmesi" nde belirlenmiş süreler kapsamında ücretli mazeret izni olarak verilir.

**Ücretsiz İzinler:** Genel Müdür'ün onayıyla verilebilir. Ücretsiz izinler, kıdem tazminatı ve kıdem teşvik ikramiyesi hesabında dikkate alınmaz.

**Sosyal Sigorta:** Tüm PharmaVision çalışanları, Sosyal Sigortalar Yasası kapsamında çalıştırılır. Bu yasa ile sağlanan tüm haklardan yararlandırılırlar.

**Ferdi Kaza Grup Sigortası:** Tüm PharmaVision çalışanları, kıdemine ve pozisyonuna bakılmaksızın ferdi kaza grup sigortasına dahil edilir.

**Sağlık Kontrolü:** Tüm çalışanlar göreve başlamadan önce işyeri hekimi tarafından muayene edilirler. İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında rutin muayeneler tüm çalışanlara yapılır.

**Sağlık Sigortası:** PharmaVision çalışanlarının ve aile bireylerinin sağlık alanındaki sosyal güvencesi SGK ile sınırlı kalmayıp özel sağlık sigortası ile genişletilmiştir. Kıdem yıllarına ve pozisyonlarına göre herkes sağlık sigortasından yararlanabilir.

## PHARMAVISION ÇALIŞANLARI 8.TAVLA TURNUVASI

Şirketimiz çalışanları arasında geleneksel olarak düzenlenen PharmaVision Tavla Turnuvası'nın 8.si sonuçlandı. Turnuvanın finalinde Sait Öztürk ve Murat Gören arasında çekişmeli geçen bir oyun sonrasında Sait Öztürk şampiyon oldu. Finalistlere plaket ve tavla takımları Temmuz ayında İnsan Kaynakları ve Endüstriyel İlişkiler Direktörümüz Sn.Fahrettin Kazak tarafından törenle armağan olarak takdim edildi.



## PHARMAVISION KÜLTÜR YAYINLARI

### PharmaVision Masa Takvimi

Eğitime büyük katkı sağlayan sosyal sorumluluk anlayışını kültürel faaliyetler ile genişleten PharmaVision, yayımladığı masa takvimlerinin her birinde İstanbul'un farklı semtlerine ait tarihi değerlere yer vermektedir.

### PharmaVision Kültür Kitapları

PharmaVision Kültür Yayınları kapsamında, ilaç ve eczacılık tarihinin farklı kesitlerinin ele alındığı, her biri birer kaynak kitap niteliği taşıyan değerli eserler yayımlanmaktadır. 2014 yılında Kültür Yayınları - 3 hazırlığı devam etmekte olup, yayınlanması hedeflenmektedir.

### HaberVizyon Dergimiz

Çalışanlarımızın yazılarına, derlemelerine yer verilen, güncel konular ve firmamıza ait haberlerin yoğun olarak yer aldığı "HaberVizyon" adlı dergimiz üç ayda bir yayımlanmakta ve ücretsiz olarak çalışanlara dağıtılmaktadır.

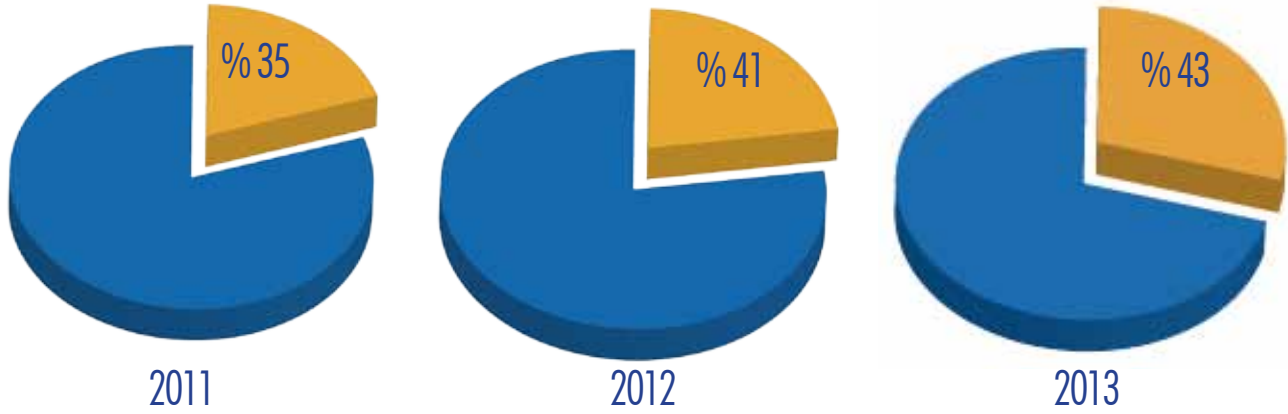


# FIRSAT EŞİTLİĞİ

## Yöneticilerimiz

Yöneticilerimiz	2011				2012				2013			
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %
	17	32	49	35	20	29	49	41	22	29	51	43

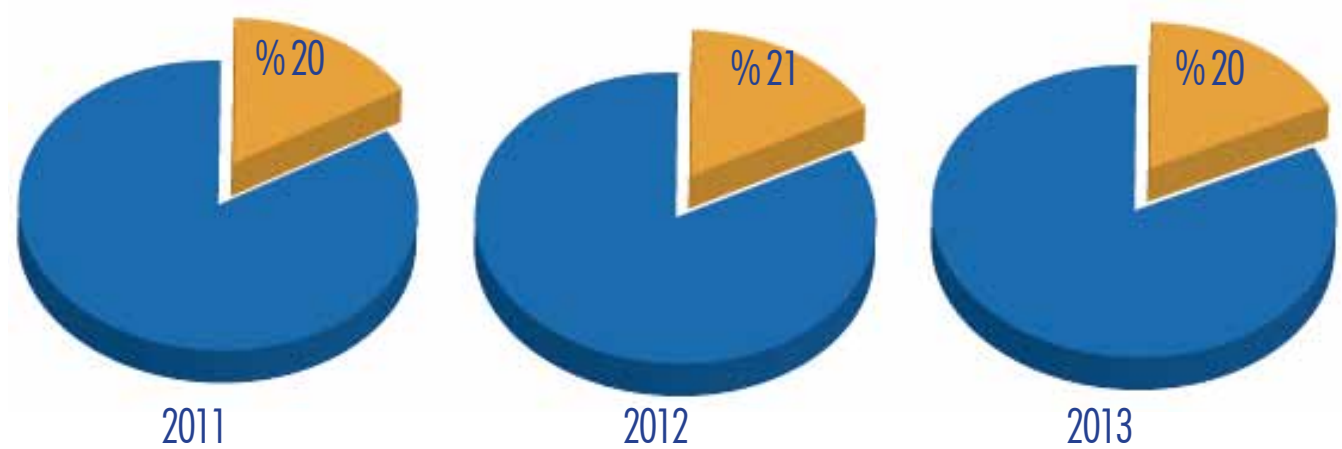
## Kadın Yöneticilerimiz



*2013'de kadın yöneticilerimizin sayısında artış: %2*

Personel	2011				2012				2013			
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %
	90	360	450	20	100	375	475	21	97	383	480	20

## Kadın Çalışanlarımız



*2013'de kadın çalışanlarımız sayısı %1 oranında azalmış, yüksek eğitilmiş kadın çalışanımız % 0,8 oranında artmıştır.*

## MÜŞTERİ MEMNUNİYETİ

“Önce İnsan” ana felsefemiz doğrultusunda, insan sağlığını korumak ve ürün güvenilirliğini sağlamak için tüm faaliyetlerimizde kalite üretmeyi amaçlayan bir şirket olarak mükemmellik anlayışımızı tüm iş ortaklarımızla paylaşmaktayız. Müşterilerimizin tam memnuniyetini sağlamak ve beklentilerinin üstüne çıkmak için oluşturduğumuz yönetim sistemlerimizi tüm çalışanlarımızın katılımı ile sürekli geliştirmekteyiz. Bununla birlikte tesislerimizde üretilen ürünler için müstahzarların farmasötik teknik kalitelerine, depolama ve lojistik hizmetlerine, dokümantasyon uygulamalarına ilişkin tüm şikayet bildirimleri prosedürler çerçevesinde yönetmekte, araştırmalarını yapmakta ve riskleri önlemek amacıyla gerekli önlemleri almaktayız. Fason üretim hizmeti verdiğimiz firmalardan, birincil kullanıcılardan, eczanelerden, hekimlerden, firma çalışanlarımızdan gerek e-mail, gerek telefon ve gerekse posta yoluyla alınan tüm şikayet bildirimlerini süreç içerisinde gerekli yanıt ve çözümleri belirlenmiş süre limitleri içinde sunarak yanıtlamaktayız. Ruhsat sahibi firma üzerinden bildirilmeyen durumlar da ilgili ruhsat sahibi firma ivedilikle haberdar edilmekte, bildiri yapan kişi veya kişiler de süreç hakkında ayrıca bilgilendirilmektedir. 2013 yılı içerisinde müşterilerimizden gelen 47 adet bildirim ve bilgi talebinin %100’ü yanıtlanmıştır. Bunu yaparken ilk cevaplandırmalar 1 iş günü içerisinde gerçekleştirilmiş, detaylı inceleme gerektiren bildirimlerde ise ilk yanıtın ardından ortalama 21 günde geri bildirim sağlanmıştır. Bununla birlikte müşterilerimize ortalama geri bildirim süremizi önümüzdeki dönem iyileştirerek; 18 gün içerisinde geri bildirim sağlanması hedeflenmektedir.



“2013 yılı içerisinde müşterilerimizden gelen 47 adet bildirim ve bilgi talebinin %100’ü yanıtlanmıştır.”





## İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ

Firmamızda "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı"na uygun olarak faaliyetlerin yürütülmesi için "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu" faaliyet göstermektedir. Bu kurul, mevzuat kapsamında belirtilen kişi sayısı oranında temsil edilmektedir ve periyodik olarak toplanmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu ile koordinasyon halinde olan TEÇES Çalışma Takımı, Çevre ve İSG alanında özetle, aşağıdaki çalışmalarını gerçekleştirmektedir.

- Tüm faaliyetlerimizde çevre ve iş sağlığı ve güvenliği konularında proaktif yaklaşım göstererek önleyici çalışmalar yapılması,
- Yeni projelerin, çevre, iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi,
- Çalışma ortamında gürültü ve endüstriyel hijyen kontrolü çalışmalarının yürütülmesi/ önlemlerin alınması için çalışma yapılması,
- Çalışan sağlığına ilişkin olarak periyodik sağlık kontrollerinin yürütülmesi çalışmalarının izlenmesi,
- Faaliyetler esnasında meydana gelebilecek, ramak kalma/ucuz atlatma, kaza ve acil durumlara ilişkin çevre ve insan sağlığına gelebilecek zararları en az düzeye indirmek amacıyla önlemlerin planlanması ve uygulanması,
- Güvenli çalışma teknikleri, bakım ve yapı güvenliği konularında araştırma/çalışma yapılması,
- Kimyasallara maruziyetin kontrolü ve önlenmesi çalışmaları (güvenlik bilgi formlarına uygun çalışma sağlanması),
- "Acil Durum/Kriz Yönetimi" çalışmalarının firma içinde koordinasyonu, ekiplerin eğitim ve tatbikatlarının güncel tutulması için çalışmaların yürütülmesi, eğitimler ile ilgili doküman temini/hazırlanması,
- Çalışanların bilinçlendirilmesi, bilinç düzeylerinin artırılması ve bireysel sorumluluklar kazandırılması için iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin (iç ve dış eğitimler) gerçekleştirilmesi, HaberVizyon, duvar gazetesi ve web sitemizde iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgi paylaşımı (iç ve dış iletişim),
- İş sağlığı ve güvenliği konularında yarışmalar yapılması,
- Tedarikçilerin ve yüklenicilerin iş sağlığı ve güvenliği konularında bilinçlendirilmesi,
- Kurumsal sorumluluk kapsamında iş sağlığı ve güvenliği bilincinin geliştirilmesine katkıda bulunmak üzere, üniversiteler, STK'lar ve sektör kuruluşları ile işbirliklerinin yapılması,
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda mevzuatın ve ilgili standartların takibi.

## MESLEK HASTALIKLARI, İŞ KAZALARI ve KAYIP GÜNLER

Firmamızda iş kazası ve meslek hastalığı gibi durumların değerlendirmesi yapılarak, iş kazalarında vaka raporu doldurulup kaza ile ilgili kök neden analizi yapılmakta ve alınması gereken tedbirler belirlenmektedir. Periyodik muayeneler ile çalışan sağlığı sürekli olarak takip edilmektedir.

2013 yılında herhangi bir iş kazası meydana gelmemiş ve meslek hastalığına rastlanılmamıştır.

### Yıllara Göre İş Kazaları Ve Kayıp Gün Dağılımı

TL	Yaralanmalı	Ölümlü	Kayıp Gün Sayısı
2011	1	-	10
2012	1	-	-
2013	-	-	-

## İSG EĞİTİMLERİ, RİSK DEĞERLENDİRME ve TATBİKATLAR

Firmamızda iş sağlığı ve güvenliği kapsamında verilecek olan eğitimler, yıllık eğitim planı dahilinde çalışanlara verilmektedir.

### İSG Eğitimleri:

- Genel teknik emniyet, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları,
- TS 18001 İSG OHSAS Yönetim Sistemi eğitimi,
- Yangın güvenlik eğitimi,
- Yangın söndürme cihazı kullanma eğitimi,
- İş başında işe özel eğitimler;
  - Güvenli Forklift Kullanımı
  - Laboratuvarda Çeker Ocak Kullanımı
  - Mutfakta Alet, Makina ve Ekipmanın Güvenli Kullanımı
  - Servis Araçlarının ve Taksilerin Güvenlik Kontrolleri
  - Kaza Bildirimi ve Raporlama
  - Genel Güvenlik Kuralları - Trafik
  - Yangın Alarm Talimatı
  - Elektrik Teçhizatı/ Elektrik Kabloları
  - Elektrikli Cihazların Kullanımı
  - Acil Durum Toplanma Noktaları
  - Patlayıcı Ortamlar ve Bu Ortamlarda Çalışma
  - Teknik Emniyet Gerektiren İşler İçin Çalışma İzin Belgesi
  - Makina ve Teçhizatlarla Çalışırken Dikkat Edilecek Hususlar
  - Ergonomi
  - Kimyasal Emici Kitlerin Kullanımı

Çalışanların eğitime etkin katılımı sağlanmakta ve eğitimlerimiz plan dahilinde sürdürülmektedir.

"İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme" çalışması firmamızda her kısmı kapsayacak şekilde bir ekip tarafından yapılmaktadır. Makina veya ekipmanda yapılacak olan değişiklikler ve düzenlemeler hazırlanmış olan bir program dahilinde takip edilmektedir. "İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme" çalışması sonucunda gerekli tedbirler alınarak çalışmalar güvenli bir şekilde yürütülmektedir.

Firmamız bünyesinde "yangın güvenlik tatbikatı" ile "bina ve tesislerin tahliyesi tatbikatı", hazırlanan bir senaryo dahilinde yapılarak, ilgili faaliyet acil durumlara hazırlık kapsamında değerlendirilmektedir.

Firmamız Sağlık Birimi tarafından yıllık çalışma planı dahilinde periyodik kontrol ve muayeneler gerçekleştirilmekte ve kayıt altına alınmaktadır.

Komşu firmalar ile düzenli olarak toplantılar yapılarak iş birliği içerisinde çalışmalar sürdürülmektedir.

*2012 yılında yürütülen ilkyardım eğitim ve sertifikasyon çalışmaları 2013 yılında da devam etmiştir.*

## DESTEK VE KATILIMI SÜRDÜRÜLEN PROJELER PROJE İŞBİRLİKLERİ

Üniversite-Sanayi İşbirlikleri:

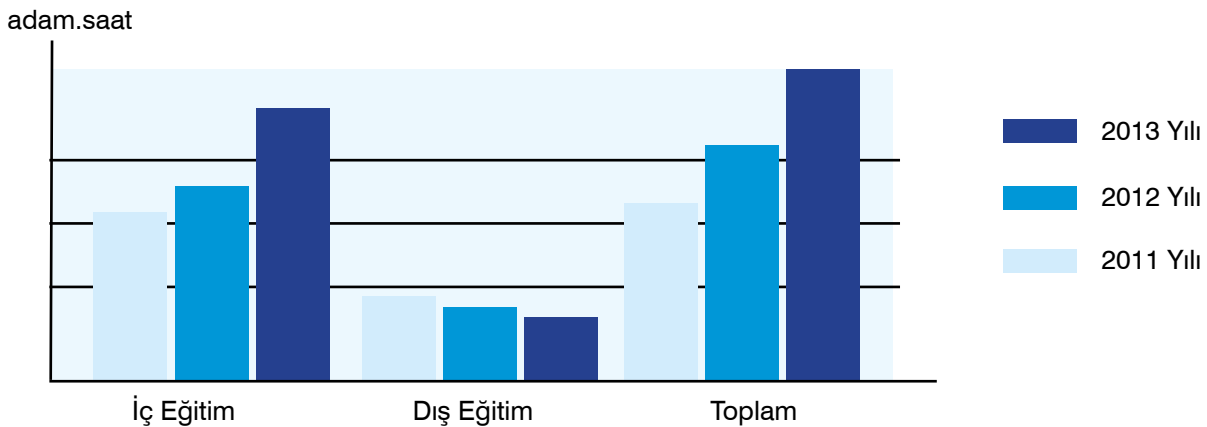
- TKSD tarafından organize edilen Marmara Üniversitesi Çevre Mühendisliği Bölümü öğrencilerine Atık Yönetimi/ firma uygulamaları konulu seminer verilmiştir.
- TKSD tarafından organize edilen İTÜ Kimya Mühendisliği Öğrencilerine kimya sanayi ve çevre konulu sunum yapılmıştır.
- YTÜ Çevre Mühendisliği Bölümü öğrencilerine ÇYS çalışmalarımız ile ilgili sunum yapılmıştır.

## PERSONEL EĞİTİMİ

Firmamızda personel kalifikasyonu amacıyla tüm kısımların yeterli tahsil, eğitim ve/veya deneyime sahip personelle donanmış olması gözetilmektedir. Fabrikamızda çalışanların eğitimine ve nitelikli personel çalıştırılmasına büyük önem verilmekte, sürekli gelişim ilkesinden hareketle çalışanların yaşam boyu eğitimi ve bilinç geliştirme faaliyetleri için farklı eğitim ihtiyaçlarını dikkate alarak kişisel/kurumsal gelişimi hedefleyen iç ve dış eğitimler periyodik olarak her yıl belirli kategorilerde yapılandırılmaktadır. Firma içinde gerçekleştirilen bilinç geliştirme eğitimleri ve işe özel eğitimler, aynı şekilde firmamız ile birlikte çalışacak yüklenici/tedarikçi firmalar için de geçerli olmaktadır. İnsan kaynakları geliştirme faaliyetlerimiz arasında; öncelikle, işe yeni girenlerin uyumunu sağlamak üzere FAZ 1 Temel Eğitimleri kapsamında firmamız ve ilgili süreçler tanıtılmakta; iş etiği, ilkelerimiz, işyeri disiplini kuralları, GMP kuralları ve PharmaVision'da sertifikalandırılmış yönetim sistemleri hakkındaki güncel eğitimler gerçekleştirilmektedir. Kısımlarda ise FAZ 2 Oryantasyon Eğitimi kapsamında tüm çalışanlara işe özel eğitimlerin yanısıra süreç

bilgisini artıracak ve görev/pozisyon dikkate alınarak sosyal becerileri geliştirecek eğitimler planlanır ve uygulanır. Periyodik olarak her yıl planlanan cGMP ve 2 yılda bir planlanan yönetim sistemleri eğitimlerinin yanısıra kurumsal vizyona yönelik olarak potansiyel kişilerin ilgili iç ve dış eğitim programlarına katılımlarını sağlamak ve kariyer gelişimlerini desteklemek eğitim faaliyetlerimiz arasında önemli bir yer tutmaktadır. Ayrıca, kurumsal politikalar doğrultusunda ve sosyal sorumluluk kapsamında topluma katma değer sağlayacak ve ilgili meslek alanlarında istihdamı kolaylaştıracak eğitim organizasyonları da firmamızda gerçekleştirilmektedir. Çalışanların sorumlu oldukları tüm faaliyetler ve ürün kalitesiyle bağlantılı olarak müşteri memnuniyetini sağlamak için tüm süreçlerde yetkinlik yönetimi ve performans odaklı bakışla görev tanımları, pozisyonların gerektirdiği nitelikler ve yetkinliklere dayalı olarak eğitim ihtiyaç analizi, planlama, uygulama ve performans izleme-değerlendirme faaliyetleri gerçekleştirilmektedir.

Firmamızda Eğitim Süreleri	2011	2012	2013	2014
	adam.saatt	adam.saatt	adam.saatt	Hedef adam.saatt
İç Eğitim	13.137,54	15.380,82	23.135,76	24.000
Dış Eğitim	4.140,00	3.984,50	2.603,50	3.000
<b>Toplam</b>	<b>17.277,54</b>	<b>19.365,32</b>	<b>25.739,26</b>	<b>27.000</b>



*2014 yılı hedefimiz, eğitim saatimizi (adam.saatt) %5 arttırmaktır.*

Firmamızda Eğitim Kategorileri	Çalışan Kategorileri	2013 Yılı İç Eğitim Süreleri adam.saatt
FAZ 1 Temel Eğitim	Yeni işe başlayanlar	788,55
İşe özel eğitim	Tüm çalışanlar	8.020,50
Güncel İyi Üretim Uygulamaları (cGMP) eğitimi	Tüm çalışanlar	1.100,25
Üçlü Sorumluluk (EHS) eğitimi	Tüm çalışanlar	998,17
Teknik Emniyet	Tüm çalışanlar	2.577,42
Kurumsal gelişimi hedefleyen eğitimler, diğer yönetim sistemleri eğitimleri ve değişiklik bilgilendirme eğitimleri	Beyaz yakalı personel, kısım sorumluları, ilgili çalışanlar	610,8
<b>Toplam</b>		<b>14.095,69</b>

## YAŞAM BOYU EĞİTİM PROGRAMLARI

Çalışanların istihdam edilebilirliğinin sürekliliğini destekleyen ve onlara kariyerlerinin bitiminde yardım edecek beceri geliştirme ve yaşam boyu eğitim programlarımız, kurumsal/kişisel gelişim eğitim seminerlerimiz ve tüm kısımların ihtiyaçları doğrultusunda dış eğitim organizasyonlarımız ile sürdürülmektedir. "Kurumsal Gelişim Teknik Eğitim Programı" kapsamında, 10 ayda 10 modül ve 30 seminerden oluşan eğitimlere 693 çalışan katılmıştır.

Firmamızda çalışan stajyerler için 2013 yılı içerisinde 23 adet kişisel ve mesleki gelişim seminerlerine 616 stajyer katılmıştır.







# İNSAN HAKLARI

## PHARMAVISION'DA İNSAN HAKLARI POLİTİKA ve PROSEDÜRLERİ

PharmaVision, 26 Mayıs 2010 tarihinde Birleşmiş Milletler Küresel İşbirliği Sözleşmesi'ni imzalamıştır.

Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin ilk altı ilkesi, insan hakları ve işçi hakları alanında evrensel olarak kabul görmüş beyannamelerden alınmıştır. Şirketimiz ilgili KİS ilkelerinin kavranmasını ve sürdürülebilirliğini sağlayacak çalışmaları planlamakta ve uygulamaktadır.

### İlgili KİS İlkeleri;

- 1.İlke: İş dünyası uluslararası ilan edilmiş insan haklarına destek olmalı ve saygı göstermeli.
- 2.İlke: İş dünyası, insan hakları ihlallerine fırsat tanımamalı.
- 3.İlke: İş dünyası çalışanların sendikalaşma özgürlüğünü desteklemeli ve toplu müzakere hakkını etkin biçimde tanımalı.
- 4.İlke: İş dünyası, her türlü zorla ve zorunlu işçi çalıştırılmasını engellemeli.
- 5.İlke: İş dünyası, çocuk işçi çalıştırılmasının önüne geçmeli.
- 6.İlke: İş dünyası, işe alım ve çalışma süreçlerinde ayrımcılığın önüne geçmeli.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi maddeleri doğrultusunda; 22 Haziran 1993'de açıklanan Avrupa Birliği "Kopenhag Kriterleri ve Uyum Yasaları" çerçevesinde, 12 Nisan 2001 Tarih ve 4643 Sayılı Kanun'la çalışmalarını yürüten T.C. Başbakanlık İnsan Hakları Başkanlığı faaliyetlerine destek verilmektedir.

PharmaVision Personel Yönetmeliği oluşturulurken "İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi" ilkeleri dikkate alınarak çalışanların haklarının korunması sağlanmıştır. İnsan Hakları Evrensel Bildirisi ile çalışma hayatına ilişkin evrensel ve yerel hukuk kuralları çerçevesinde; tüm çalışanlara düzenli çalışma saatleri ile sağlıklı, güvenli ve özgür bir çalışma ortamı sağlanmaktadır. "Önce İnsan" ilkesinden hareketle tüm çalışanlar için eşit, güvenli ve etik değerlerin el üstünde tutulduğu bir çalışma ortamı sağlanmaktadır. Her türlü iş ilişkisinde din, dil, ırk, yaş, cinsiyet, siyaset düşüncesi, felsefi inanç ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılmadığı gibi her çalışana eğitim hakkı ve fırsat eşitliği sağlanmaktadır. Çalışanlar uluslararası düzeyde hazırlanmış firma kuralları ve yönetmeliklerine göre istihdam edilmektedir. Çalışanlar, ihlal durumunu İnsan Kaynakları Direktörlüğü'ne veya kendi amirlerine bildirmeleri gerekliliğinin bilincindedir.

"Personel Yönetmeliği"imizdeki, "Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler" çerçevesinde firmamızda çalışan herkes insan hakları ihlalleri oluşmasına mahal verilmeyecek şekilde, görevlerini gönül rahatlığı ile yerine getirmektedir. Gerek PharmaVision'un kadrolu çalışanları gerek firma bünyesinde görev alan yüklenici firma çalışanları, uluslararası düzeyde hazırlanmış firma kuralları ve yönetmeliklerine göre istihdam edilmektedir. 2013 yılında insan hakları ihlali konusunda herhangi bir resmi şikayet alınmamıştır.

Ülkemiz Anayasası 49. ve 50. maddelerinde, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda çalışanların sendikalaşma özgürlüğü açıkça düzenlenmiştir. Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır. Çalışanlar kendi inisiyatifleriyle herhangi bir sendikaya üye olabilecekleri gibi isterlerse sendikalara üye de olmayabilirler. Burada önemli olan kararın çalışan tarafından verilmesi ve işverenin bu karara saygı duymasındır. Bu temelden hareketle firmamızda çalışanların kendi seçimleriyle sendika kurma, katılma ve toplu sözleşme hakkına saygı gösterilmektedir. Firmamız imalata geçtiği

1956 yılını takip eden yıllarda, ilaç sektöründe sendikal yapılanmanın gerçekleştiği ilk 3 firmadan biri olmuştur. Başlangıçtan günümüze kadar devam eden toplu sözleşmelerin 22. dönemi içinde bulunmaktayız.

Firmamızda çalışanlar emeklerini özgür iradeleri ile sunmaktadırlar. Kanunlara uygun şekilde çalışmakta ve istifa edebilmektedirler. Hiçbir zaman işyerinde herhangi bir zorlama veya şiddete maruz kalmamaktadırlar. Her çalışan şeffaf bir iş akdi ve iş tanımı ile işin nitelik ve gereklerine uygun olarak belirlenen ücret karşılığında çalışmakta olup, yasalarla belirlenen izin haklarına sahiptir. Personel Yönetmeliğimizin dördüncü ve altıncı bölümleri bu konuyu ele almaktadır.

Türkiye, aralarında temel çalışma haklarına ilişkin sekiz sözleşmenin de bulunduğu uluslararası çalışma sözleşmelerinden 56'sını onaylayarak ulusal mevzuatına katmıştır. Ülkemiz, 1998 yılında bütün sektörlerde çocukların çalıştırılmasını etkili biçimde yasaklayacak ulusal bir politika izlenmesini ve giderek çocuklarda çalışma yaşının, fiziksel ve ruhsal açıdan olgunlaşmalarıyla uyumlu biçimde yükseltilmesini amaçlayan "İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin 138 sayılı" ve zorla ve zorunlu çalıştırmaya izin verilmesini koşullara bağlayan "Cebri veya Mecburi Çalıştırmaya İlişkin 29 sayılı Sözleşme"yi, onaylamıştır. Bu iki sözleşme, ILO'nun temel haklara ilişkin 8 sözleşmesi arasında yer almaktadır. Türkiye, temel haklara ilişkin 87, 98, 100, 105 ve 111, 182 sayılı sözleşmeleri de onaylamış bulunmaktadır.

Anayasamızın 90.maddesine göre, ülkemiz tarafından onaylanan ILO Sözleşmeleri yasa hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasa'ya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesi'ne başvurulamaz. Ancak, sözleşmelerin uygulanabilmesi için, eğer gerekiyorsa iç hukukta düzenleme yapılması yoluna gidilmektedir.

Çocukların cinsel istismarı, çocuk kaçakçılığı, borç köleliği, zorla çalıştırma ve köleliğe son verilmelidir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde çocuk işçiliğinin ucuz olması, çocuk istismarını beraberinde getirmiştir. Ülkemiz İş Yasası'ndaki (Madde 85) düzenlemeye göre "On altı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ile çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almamış işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz. Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla on altı yaşını doldurmuş fakat on sekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Sağlık Bakanlığı'nın görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca

hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir."

Firmamız, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5.maddesinde belirtilen "eşit işlem yapma borcu" na göre eşit davranma ilkesini benimseyip, tüm gereklerini yerine getirerek, özellikle işe alım ve ücretlendirme konularında eşitlik ilkesini uygulamaktadır. Aynı veya eşit değerde bir iş için, cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. Bu konu Personel Yönetmeliği'mizin onuncu bölümünde "Yönetimin Sorumluluğu" başlığı altında detaylandırılmıştır. Firmamız özellikle ayrımcılık, özürsü ve eski hükümlü çalıştırma konularında hassas davranmaktadır. Firmamızda işe alınan kişiler sadece yetkinliklerine göre değerlendirilmekte olup cinsiyet, ırk ve din ayrımcılığı gibi nedenlerle işe alımların önüne geçilmiştir. Firmamızda; işe alma, tazminat, eğitim, ücretlendirme, işten çıkarma veya emekliye ayırmada; ırk, kast, milli köken, din, engellilik, cinsiyet, cinsel tercihler, dernek veya sendika üyeliği veya siyasi kimlik gibi konularda ayrımcılık yapılmamakta ve ilgili ihtiyaçlarını karşılamalarına veya gereklilikleri yerine getirmelerine müdahale edilmemektedir. İşe alım ve çalışma süreçlerinde ayrımcılık yapılması konusunda firmamızda herhangi bir vaka yoktur.

Firmamız organizasyon şemasında insan haklarıyla ilgili operasyonel sorumluluğu olan en üst pozisyon Yönetim Kurulu Başkanı olup İnsan Kaynakları ve Endüstriyel İlişkiler Direktörlüğü yönetiminde Sosyal Sorumluluk ve İnsan Kaynakları Politikamız doğrultusunda yönetim stratejileriyle ve ayrıca üst yönetim tarafından onaylanan kurumsal sorumluluk projeleri bağlamında insan hakları unsuruyla ilgili olarak eğitime ve farkındalık yaratmaya yönelik prosedürler işletilmektedir.

Firmamızda köklü insan kaynakları geliştirme faaliyetleri dahilinde, 2011, 2012 ve 2013 yıllarında kadın çalışanlara yönetim kademelerinde fırsatlar verme ve liderlik potansiyellerini ortaya çıkarma anlayış ve prensibiyle gerçekleştirilen çalışmalar, çalışan profilinde dikkate değer gelişmeleri de ortaya çıkarmıştır. Bu gelişmeler kapsamında; özellikle, üst yönetim pozisyonlarında kadın çalışan sayısı artmıştır. Firmamızda başta Genel Müdür olmak üzere Genel Müdür Asistanı, Kalite Güvence Operasyonları Müdürü, Üçlü Sorumluluk Müdürü, AR-GE Müdürü, Doküman ve Veri Yönetimi Müdürü, Eğitim Müdürü gibi birçok yönetim pozisyonunda kadınlar görev yapmaktadırlar.





## İNSAN HAKLARI EĞİTİMİ

Eğitim alan çalışanların oranı

**%100**

Firmamızda oryantasyon eğitimlerimiz kapsamında tüm yeni işe başlayanlarla "Sosyal Sorumluluk ve İnsan Kaynakları" politikamız paylaşılmaktadır. 2013 yılında firmamızın operasyonlarıyla ilgili olan insan hakları unsurları hakkındaki kurum politikaları veya prosedürleri konusunda güvenlik personeli de dahil olmak üzere tüm çalışanlara eğitim verilmiştir.

## 2013 YILI İNSAN HAKLARI EĞİTİMİ

Eğitim Adı	Çalışan Kategorisi	Eğitim Süresi adam.saatt
İnsan Hakları Semineri	Beyaz yakalı personel ve kısım şefleri	191,00
İnsan Hakları Eğitimi	Tüm çalışanlar	75,18
İSG Bilgilendirme Eğitimi	Tüm çalışanlar	38,75
<b>Toplam</b>		<b>304,93</b>



TOPLUM

## YOLSUZLUKLA MÜCADELE

### İlgili KİS İlkesi;

10.İlke: İş dünyası rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla mücadele etmelidir.

Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin 10.İlkesi yolsuzlukla mücadele alanındadır.

Firmamız yönetiminde toplum unsurlarıyla ilgili operasyonel sorumluluğu olan en üst pozisyon Yönetim Kurulu Başkanı olup İnsan Kaynakları ve Endüstriyel İlişkiler Direktörlüğü yönetiminde Sosyal Sorumluluk ve İnsan Kaynakları Politikamız doğrultusunda ilgili yönetim stratejileriyle ve ayrıca üst yönetim tarafından onaylanan sosyal sorumluluk projeleri bağlamında eğitime ve farkındalık yaratmaya yönelik prosedürler işletilmektedir.

PharmaVision kurumsal yönetim anlayışı gereği, karar alırken ve uygularken asgari olarak yerel ve uluslararası yasalarla belirlenen normları esas almakta, genel ahlak ilkelerine ve kurumsal değerleri ile çalışma prensiplerine uygun bir süreç izlemektedir. Bu noktada benimsediğimiz temel değerlerimiz:

- Hukukun üstünlüğü,
- Şeffaflık,
- Dürüstlük,
- Gizlilik kurallarına uymak,
- Çıkar çatışmalarına girmekten kaçınmak.

Bu doğrultuda PharmaVision çalışanları, yürüttükleri faaliyetlerde doğrudan veya dolaylı etik değerleri yok sayacak, iş ahlakına aykırı davranışlarda bulunmazlar. Öte yandan etkin bir kurumsal yönetim için uluslararası standartlarda iç denetimle ilgili sistemlerin kurulmuş olması

önemlidir. Sadece finansal alanlarda değil, tüm iş süreçlerinde periyodik denetimler ve şeffaflık, kurumsal yönetim anlayışımızın temel taşlarıdır. Mevcut uluslararası yönetim sistemlerinin entegrasyonu ile bu denetimler periyodik olarak yapılmaktadır. Tüm iş süreçleri için oluşturulmuş olan standart operasyon prosedürleri (SOP) ve iç talimatlar, uygulamadaki yol haritalarımızı oluşturmaktadır. İç denetimlerde özellikle prosedürlerde sapma olup olmadığı gibi hususlar mercek altına alınmaktadır. PharmaVision tüm finansal faaliyetleri açısından da ayrıca, bağımsız denetim şirketleri tarafından denetlenmektedir. Bu sürecin önemli bir bölümü olan vergi boyutu da yerel yasalar ve uluslararası raporlama standartları çerçevesinde değerlendirilmekte ve sonuçlandırılmaktadır.

PharmaVision'da satış ve pazarlama aktiviteleri yoktur. Sosyal Sorumluluk ve İnsan Kaynakları Politikamız doğrultusunda yönetim stratejileriyle kurum kültürü korunmakta; sürekli iç eğitimler ve kapsamlı takım çalışmalarlarıyla olumlu ve saygın iletişim geliştirilmekte; işbaşında uyum amir ve sorumlular tarafından desteklenmektedir.

PharmaVision'da uygulanmakta olan ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi de uyum ihlallerinin önlenmesinde, fikri mülkiyet haklarının korunmasında, müşteri bilgilerinin gizliliğini korumada ve risk yönetimi stratejilerimizle iş sürekliliğini sağlamada önemli bir işlev görmektedir.

## PHARMAVISION'DA ETİK YÖNETİMİ

Firmamızda bütün çalışanlarımıza, güvenli, saygın ve iş etiği değerlerinin el üstünde tutulduğu, kendilerinden beklenenleri net olarak bilecekleri, performanslarının karşılıklı görüşmelerle şeffaf biçimde değerlendirileceği, görüşlerini ve yaratıcı fikirlerini rahatça belirtebilmeleri için ekip çalışmalarına katılımın destekleneceği bir çalışma ortamı sağlama konusunda kararlılığımızı sosyal sorumluluk ve insan kaynakları politikamızla somutlaştırmış bulunuyoruz.

### İş Etiği İlkelerimiz

- Görevde özen sorumluluğu,
- Kuruluş yararını gözetme ve zarar verici eylemlerden kaçınma sorumluluğu,
- Elektronik ortamda çalışma sorumluluğu,
- Sır saklama sorumluluğu,
- Üçüncü kişi ve kuruluşlarla ilişkide özen sorumluluğu,
- Çalışma şartlarına uyma sorumluluğu,
- Çalışma düzenine uyma sorumluluğu,

- Yetkisiz basın açıklaması yapmama sorumluluğu,
- İş etiği ilkelerine aykırı hareket edenleri bildirme sorumluluğu,
- Çıkar çatışması ilkelerine uyma sorumluluğu,
- Kişisel bilgileri ve değişiklikleri bildirme sorumluluğu,
- Dilek ve şikayetlere ilişkin prosedüre uyma sorumluluğu.

Bu ilkeler, Personel Yönetmeliği'mizde "ÇALIŞANIN SORUMLULUĞU VE İŞ AHLAKI İLKELERİ" başlığı altında tüm çalışanlarımızın uymaları gereken ana ilkeler olarak da açık ve detaylı olarak tanıtılmıştır.

## Etik ve Sosyal Sorumluluk Anlayışımız

### Dürüstlük

PharmaVision bünyesindeki tüm iş süreçlerinde, söz ve eylem arasındaki tutarlılık ve şeffaflığın sağlanarak, kurumsal çıkarların her zaman kişisel çıkarların önünde olması amaçlanır.

### Güvenilirlik

PharmaVision, kurumsal yönetimin temelinde güvenin yattığının bilinciyle, açık, anlaşılır ve doğru bilgiler verir, hizmetlerini tam zamanında, eksiksiz ve verilen sözler doğrultusunda yerine getirir.

### Tarafsızlık

PharmaVision, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din mezhep ve benzeri sebeplerle önyargılı yaklaşım içinde bulunmaz, hiçbir koşulda ayrımcılık yapmaz.

### İletişim

PharmaVision, iletişimin bir kurumu başarıya götüren en önemli unsurlardan biri olduğunun

## BİLGİ GÜVENLİĞİ POLİTİKASI\*

PharmaVision'un tüm birimlerini ve bilgi sistemine erişimde bulunacak tüm kullanıcıları kapsayacak olan politikamızın amacı; "Fikri Mülkiyet Hakları" ve "TS ISO/IEC 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi Standardı'nın gereği olarak; önemli bir kuruluş varlığı olan firma ve müşteri bilgilerinin bütünlüğünü, gizliliğini (yetkisiz erişimlere karşı korunması), muhafazasını ve kullanılabilirliğini sağlamak; kuruluşumuzda iş sürekliliğini koruyup, tüm iş ortaklarımız ve müşterilerimizle ilişkilerimizde, bilgiyi yönetme sistemimizin doğruluğunu, güvenilirliğini sürdürmektir.

Tüm çalışanlarımızın katılımı ile bilgi güvenliği yönetim sistemimizi, sürekli geliştireceğimizi taahhüt ederiz.

bilincindedir. İş ortakları, iç ve dış müşterileri ile işbirliği yaparken, iletişim açısından etkili biçimde yararlanarak bilgi ve fikirleri açık şekilde paylaşır. Türkçe yazışmalarda yabancı sözcüklerden arındırılmış dil kullanılmasını özendirir.

### Yeniliklere Açık Olmak

PharmaVision, küreselleşen dünyada olabilecek değişimleri önceden saptama çabası içinde olarak gelişmelere hazırlıklı olmayı hedefler.

### Yetkilendirme

PharmaVision'da yetkilendirme, çalışanların yeteneklerini dikkate alarak özgüvenlerini güçlendirmek ve sorumluluk almalarını özendirmeyle gerçekleştirilir.

### Müşteri İlişkileri

PharmaVision müşterilerinin başarı ve ticari itibar kaygısını paylaşır. İnsan sağlığının önemini dikkate alan PharmaVision, kalite kavramını sadece ürün kalitesi ile sınırlı görmeyip, Bütünsel Kalite Yönetim Sistemi'ni her aşamada ödünsüz uygulama bilinciyle hareket eder.

### Gizlilik

PharmaVision, tüm iş ortakları ve çalışanları ile ilgili özel bilgi ve işlem ayrıntılarını, yasaların izin verdiği merciler dışında, onay almaksızın hiçbir kişi ve kuruluşla paylaşmaz.

"Bu Yönetmelik, şirketin etik ve sosyal sorumluluk anlayışını; küresel rekabetin ve değişimin hızlandığı günümüz koşullarında aşağıda açıklanan ilkeler doğrultusunda ve 'Önce İnsan' felsefesinden hareketle belirlemek için hazırlanmıştır."

Politikamız doğrultusunda ana hedeflerimiz;

- Bilgi güvenliğinin tam olarak sağlanabilmesi için tüm çalışanlarımızın bilinç düzeyinin yükseltilmesine yönelik gerekli eğitimleri vermek.
- Bilgi güvenliğine yönelebilecek olası tehditlere karşı riskleri belirlemek, değerlendirmek ve uygun düzeltici/önleyici faaliyetleri gerçekleştirmek; risk yönetimi ile sistemin sürekliliğini sağlamak.
- Belirli aralıklarla gerçekleştirilecek iç denetimlerle bilgi güvenliği yönetim sisteminin güncelliğini ve uygulamalarını gözden geçirmek.
- Üretimin ve analizlerin gerçekleştirilmesi amacıyla müşterilerimizden temin edilen bilgilerin korunmasını sağlamak.
- Bilgiye erişimi, gizlilik derecesine göre yetkilendirme kuralları doğrultusunda yapmak.





- Bilgi Güvenliği Politikamızı, "Şifre Yönetimi", "Temiz Masa, Temiz Ekran", "Network Sisteminde Yetkilendirme", "Sistem Yedekleme", "E-posta Kullanımı", "Ađ Yönetimi" gibi alt sistem ve talimatlarla desteklemek.

\*Firmamız Bilgi Güvenliği Politikası'na [www.pharmavision.com.tr](http://www.pharmavision.com.tr) adresinden ulaşılabilir.

## İŞ ETİĞİ EĞİTİMİ

Eğitim Adı	Çalışan Kategorisi	Eğitim Süresi adam.saat
İş Etiği ve Kurum Kültürü- Semineri	Beyaz yakalı personel ve kısım şefleri	201,00
İş Etiği İlkeleri Eğitimi	Tüm çalışanlar	41,25
<b>Toplam</b>		<b>242,25</b>

Eğitim alan çalışanların oranı

**%100**

Güvenlik personeli çalışanlarının tümü iş etiği eğitimine katılmışlardır.

Ayrıca, oryantasyon eğitimlerimiz kapsamında tüm yeni işe başlayanlara "İş Etiği İlkeleri" ve "BGYS" eğitimi de verilmektedir.

2013 yılında yolsuzluk konusunda şirketimiz ya da çalışanların dahil olduğu yasal bir vaka kayda geçmemiştir.

Yolsuzlukla ilgili riskler yönünden kurumsal analiz, prosedürlere dayalı olarak % 100 gerçekleştirilmektedir.

# PROJELER ve İŞBİRLİKLERİ

## PHARMAVISION GELİŞİME DESTEK PROJESİ

Firmamızda kökleşmiş sosyal sorumluluk anlayışı ve mesleki eğitim öğrencilerinin nitelikli mezunlar olarak sanayide görev almasına verdiğimiz büyük önem nedeniyle, stajyerler için mesleki ve kişisel gelişim seminerleri planlanmaktadır. Meslek lisesi ve üniversite öğrencilerinin hazırlanmakta oldukları iş hayatlarında; kendilerinden beklenen performansı göstermeleri ve her açıdan gelişmelerine katkı sağlamak amacıyla kişisel ve mesleki gelişimi hedefleyen seminerler, 3308 Sayılı "Mesleki Eğitim Yasası" kapsamında zorunlu işletme eğitiminden bağımsız olarak kurumsal inisiyatifle yapılandırılmakta ve "PharmaVision Gelişime Destek Projesi" kapsamında organize edilmektedir.

PharmaVision'da, okulları tarafından sigortalı yapılması şartı ile işletme eğitimi gören mesleki eğitim öğrencilerinin fabrikamız atölye, laboratuvar ve diğer kısımlardaki staj çalışmaları eğitim sorumlularımız tarafından planlanmaktadır. Stajyerlere oryantasyon eğitimleri haricinde, kişisel ve mesleki gelişim seminerleri firmamızda verilmektedir.

2013-2014 staj döneminde de haftada 3 gün fabrikamızda staj yapan meslek lisesi öğrencileri

için "Gelişime Destek Projesi" sürdürülerek geçen yıllardaki uygulamalarımız daha da geliştirilmiştir. Proje kapsamında öncelikle öğrencilere "Mesleki Hedefler" konulu "Pusula Diyaloğu" uygulanmaktadır. Öğrencilerin iletişim kurma, sunum hazırlama ve proje hazırlama becerilerini geliştirmelerini; sosyalleşmelerini ve ekip çalışmalarında başarılı olmalarını; ayrıca, dönem sonunda kendi hazırladıkları projelerini sunarak kendilerine duydukları güveni artırmayı da hedefleyen ve mentorluk faaliyetlerini de kapsayan bir paket program yapılandırılmıştır. Seminerler, 20 kişilik bir yönetici-çalışan ekibiyle uygulanmaktadır. Seminerler, kısım şefleri ve yönetim sistemleri sorumluları tarafından içeriği yapılandırılan mesleki-tekniik eğitim konularından yönetim sistemleri standartlarına ve insan kaynakları geliştirme kapsamında eğitim birimimizce tasarlanan kişisel gelişim konularına uzanan geniş bir profilde tasarlanmaktadır.

Firmamızdaki tüm meslek lisesi öğrencisi stajyerlerimize KİS İlkeleri ile bağlantılı olarak "Karbon Ayak İzi", "Çevre Yönetim Sistemi", "İş Sağlığı ve Güvenliği", "Enerji Yönetimi" ve "İş Etiği" konularında eğitimler de verilmiştir.

Gelişime Destek Seminerleri	2011-2012 Staj Dönemi		2012-2013 Staj Dönemi		2013-2014 Staj Dönemi	
	Seminer sayısı x Kişi sayısı	adam.saatt	Seminer sayısı x Kişi sayısı	adam.saatt	Seminer sayısı x Kişi sayısı*	adam.saatt
Kişisel Gelişim	6x30	180	8x33	264	2x34	59
Mesleki Gelişim	18x30	540	18x33	594	18x34	445
<b>Toplam</b>	<b>24x30</b>	<b>720</b>	<b>26x33</b>	<b>858</b>	<b>20x34</b>	<b>504</b>

\*Kişi sayısı ilgili dönemde staj yapan toplam stajyer sayısını belirtmektedir.

2013-2014 staj döneminde oryantasyon ve kısım içi eğitimlerimiz haricinde "Gelişime Destek Projesi" kapsamında stajyer başına 20 saat olarak planlayıp gerçekleştirilmekte olan seminer saati, 2014-2015 staj döneminde 22 saate çıkarılması hedeflenmektedir

"En büyük yatırım, eğitime ve geleceğin büyüklerine yapılan yatırımdır."

## DESTEK ve KATILIMI SÜRDÜRÜLEN PROJELER

### ÇEVREM İLKÖĞRETİM OKULU

"Atıktan Geleceğe Yatırım" Projesi kapsamında Düzce'de deprem bölgesinde yaptırılan ÇEVREM İlköğretim Okulu 2001- 2002 Eğitim Öğretim yılında hizmete açılmıştır. Öğretim yılı başlamadan önce, ÇEVREM İlköğretim Okulunun tüm bakım ve onarım çalışmaları PharmaVision Çalışanları Çevre ve Eğitim Gönüllüleri Derneği tarafından yaptırılmaktadır. Tesisimizde toplanan geri dönüştürülebilir atıkların değerlendirilmesiyle elde edilen fon vasıtasıyla Okulumuz, kesintisiz olarak desteklenmektedir. Bu toplumsal proje, dünyaca tanınan araştırmacı ve eğitmen merhum Prof. Dr. Kriton Curi adına verilen "Çevre Ödülü"ne layık görülmüştür.

### "EN İYİ İLAÇ EĞİTİM" PROJESİ

Bu proje; "Atıktan Geleceğe Yatırım" Projesinin devamı olarak; "PharmaVision Çalışanları Çevre ve Eğitim Gönüllüleri Derneği"nin faaliyetleri kapsamında yürütülmektedir. Çalışmalar, Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği koordinasyonunda, "En İyi İlaç Eğitim" Projesi adı altında 2006-2007 eğitim-öğretim yılında başlatılmıştır. Bu proje ile, eczacılık fakültelerinde ve kimya meslek liselerinde öncelikli olarak kız öğrencilere eğitim bursu verilmektedir. Burs verilen öğrencilerimiz firmamıza teknik gezi düzenleyerek, çalışmalarımızı yerinde görmektedir. Bursiyer öğrencilerimize staj imkanı ve sonrasında iş imkanı öncelikli olarak sağlanmaktadır. Öğrencilerimizin eğitim başarıları takip edilmektedir.



## ULUSAL MESLEKİ YETERLİLİKLER

### Kimya Laboratuvarı Alanında Ulusal Yeterlilikler Kabul Edildi

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından onaylanan yeterlilikler şunlardır:

Kimya Laboratuvarı Analisti (Seviye 4)

Kimya Laboratuvarı Sorumlusu (Seviye 5)

Türkiye Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikası (KİPLAS) ile Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) arasında 07 Ekim 2010 tarihinde imzalanan Ulusal Yeterlilik hazırlama protokolü kapsamında, KİPLAS ve Türkiye Kimya Sanayicileri Derneği (TKSD) işbirliğinde Kimya Laboratuvarı Analisti (Seviye 4) ve Kimya Laboratuvarı Sorumlusu (Seviye 5) taslak yeterlilikleri hazırlanmıştır.

Hazırlanan taslaklar, Mesleki Yeterlilik Kurumu Yönetim Kurulunun 03/04/2013 tarih ve 2013/26 sayılı kararı ile onaylanarak Ulusal Yeterlilikler olarak yürürlüğe girmiştir.

## “İlaç Üretim Operatörü” Yeterlilik Çalıştayı’na Katıldık

İlaç sektörüyle ilgili ulusal meslek standardına ait yeterliliklerin oluşturulması için KİPLAS ile ISPE Türkiye Şubesi önderliğinde yürütülen proje kapsamında, “İlaç Üretim Operatörü” yeterliliğinin hazırlıklarına yönelik 9. Çalıştay, 6 Eylül 2013 günü şirketimizde yapılmıştır. KİPLAS, Kaynak Sistem Danışmanlık, Pfizer, Santa Farma ve PharmaVision yetkililerinin katıldığı çalıştayın sonucunda, sektör görüşleriyle şekillenen “İlaç Üretim Operatörü” Ulusal Yeterlilik Taslağı (Seviye 4), Mesleki Yeterlilik Kurumu’na sunulabilecek seviyeye gelmiştir.





## PROJE İŞBİRLİKLERİ

### “CHEMLAB PROJESİ” Kapsamında Eğitimcilerin Eğitimi Çalıştayı

LdV Yenilik Transferi Projesi “Chemlab” Kapsamında “Eğiticilerin Eğitimi” Çalıştayı, Türkiye’de 25-26.10.2013 tarihlerinde Alman-Türk Ticaret ve Sanayi Odası (AHK) ve PharmaVision San. ve Tic. A.Ş. işbirliği ile gerçekleştirildi. PharmaVision’un Eğitim Müdürü Nuray Aksamaz, kimya sektöründeki farklı firmalardan 8 katılımcıya eğitim verdi. Sn.Gülfidan Tezcan (AHK Eğitim Departmanı Müdürü) ve Marmara Üniversitesi bağlantılı olarak Prof.Dr. Adnan Aydın da çalıştayın açılış ve kapanış konuşmalarına katıldı.



### Mesleki Eğitim Öğrencisi Stajyerlerimize Seminerler

2013 yılı Ekim ayından itibaren firmamızda işletme eğitimi stajı yapmakta olan 34 öğrenciye PharmaVision Mesleki ve Kişisel Gelişime Destek Projesi kapsamında haftada bir verilen eğitim seminerlerimiz sürdürülmektedir. Öğrencilerin mesleki hedeflerini belirlemelerinde rehberlik sağlayacak analiz tekniklerinin tanıtılması ve Pusula Diyalogu’nun uygulanmasıyla başlayan program; GMP ve kalite kontrol laboratuvarı uygulamalarımız kapsamında 6 seminer; yönetim sistemi uygulamalarımız (Çevre, İSG, Enerji Yönetimleri) kapsamında 3 seminer ve kişisel gelişim kapsamında bir seminer (İletişim) ile ilk dönemini tamamlamıştır. Seminerlerin 2014 yılında da sürdürülmesi planlanmıştır.



## FİRMAMIZA ZİYARETLER ve TEKNİK EĞİTİMLER

### TEGEV Bursiyerlerinin PharmaVision'a Teknik Gezisi

TEGEV okullarından burs almaya hak kazanan, Eskişehir Atatürk Endüstri Meslek Lisesi, Çorum Endüstri Meslek Lisesi ve İzmir Çiğli 75.Yıl Endüstri Meslek Lisesi'nden 5 burslu öğrenci, 2 sorumlu öğretmen ve TEGEV Genel Sekreteri Sn.Melda Murat Mitrani, 27 Haziran 2013 tarihinde firmamızı ziyaret ettiler. Teknik gezi için organize edilen program kapsamında katılımcılara sorumlular tarafından öncelikle firmamız tanıtıldı, üretim ve mekatronik uygulamalarımız hakkında bilgi verildi. Ardından Kalite Kontrol Laboratuvarımız gezdirildi ve sahada Çevre Atık Yönetimimiz hakkında bilgilendirme yapıldı



### Portekizli Üniversite Öğrencileri Stajlarını PharmaVision'da Yaptılar



Uluslararası Eczacılık Öğrencileri Federasyonu (International Pharmaceutical Students' Federation -IPSF) aracılığı ile Öğrenci Değişim Programı (SEP) kapsamında ilaç endüstrisinde staj yapmak üzere yurdumuza gelen 2 Portekizli Eczacılık öğrencisi Carolina Valdez Thomaz Caldeira Marques ve PilipeMiguel Di Sousa Morgado, stajlarını Ağustos ayında PharmaVision'da yaptılar. Portekizli eczacılık öğrencileri için planladığımız program kapsamında öğrenciler, GMP ve yönetim sistemi standartlarımız hakkında eğitimler aldılar.

Kendilerine katı, yarı-katı, steril, non-steril solüsyon üretim ve ambalaj alanları tanıtıldı; kalite kontrol laboratuvarında hammadde ve bitmiş ürün analizleri üzerine uygulamalara katıldılar. Ayrıca, kendileri için düzenlenen "Teknoloji Transfer Uygulamaları" ve AR-GE seminerlerine katıldılar. Firmamızdan ayrılmadan önce kendileriyle yapılan kısa röportajda; PharmaVision'daki staj programları

süresinde GMP kuralları, yönetim sistemleri, AR-GE faaliyetleri, sektörel prosedürler, teknoloji transferi, jenerik ve orijinatör ilaçlar kapsamında önemli bilgiler edindiklerini, görevli personelin kendilerine gösterdiği ilgiden çok memnun kaldıklarını, sorumluların kendileriyle İngilizce iletişim kurmaları nedeniyle hiç dil sorunu yaşamadıklarını; firmamızda çalışanların aralarındaki saygılı ilişkilerin varlığının, kurum kültürünün ve çalışan memnuniyetinin kendilerine yansıdığını açıkladılar. Kısa süreli ilk işletme deneyimi olarak yurt dışı stajlarının teknik açıdan kendileri için yararlarının yanısıra farklı kültürleri tanımak, dil becerilerini ve sosyal becerileri geliştirmek ve özgüven kazanmak açısından da yararlarını vurgulayan üniversite öğrencileri, ileride yüksek öğrenimlerini işletme alanında yapmayı ve ilaç sektöründe her sahada çalışabilecek şekilde kendilerini yetiştirmeyi hedeflediklerini ifade ettiler.

Firmamız temsilcileri tarafından katılım belgeleri sunulan üniversite öğrencileri, staj süresinde gösterdiği kolaylıklar ve yakın ilgi için PharmaVision ailesine teşekkür ederek firmamızdan ayrıldılar.

## “İyi Laboratuvar Uygulamaları” (GLP) Seminerleri

Firmamız “Kurumsal Gelişim Eğitim Programı” kapsamında “İyi Laboratuvar Uygulamaları” (GLP –Good Laboratory Practices) adlı seminer Haziran ayında üç oturum olarak ilgili çalışanlarımızın katılımıyla gerçekleştirildi.

Laboratuvar çalışmalarının planlanması, yürütülmesi, izlenmesi, kayda alınması ve raporlanması ile ilgili temel bilgiler; organizasyonla ilgili yöntemleri, işlemleri ve koşulları belirleyen standartlar; insan sağlığı veya çevre bakımından uygulamalar ve maddelerin özelliklerini belirlemek üzere yapılan incelemeler seminerlerde anlatıldı.

Eğitimin ana başlıkları:

- Test Biriminin Organizasyonu ve Personel,
- Kalite Güvencesi Programı,
- Tesisler,
- Atıkların İmha Edilmesi,
- Cihazlar, Materyaller, Reaktifler,
- Test Sistemleri,
- Test ve Referans Maddeleri,
- Standart Çalışma Yöntemleri,
- Çalışma Performansı.



## Acil Durum Eğitimlerimiz

06.06.2013 tarihinde Kurtaran Sağlık ve Eğitim Hizmetleri tarafından verilen ilkyardım eğitimine (sertifika güncelleme dışı eğitimi) çalışanlarımızdan Mevlam Melek Ciğerci, Elif Uzun, Zafer Gültekin, Zeki Akçay, Ercan Yılmaz, Zeki Ersavaşlı ve Alper Demircan katıldılar.

02.09.13 ve 13.09.13 tarihlerinde de diğer acil durum ekiplerinin eğitimleri Yangınla Mücadele Araştırma ve Danışmanlık Hizmetleri tarafından firmamızda verilmiştir. İlgili eğitimler Üçlü Sorumluluk Müdürlüğümüz tarafından organize edilmiştir.



## Kurumsal Gelişim Eğitimlerimiz

Firmamızda Ocak ayında, “Denetimlerde Denetçi ve Çalışanların Sorumlulukları” adlı seminer Zafer Set; Şubat ayında Kalibrasyon konulu seminer, Ufuk Agun; Mart ayında İş Etiği ve İnsan Hakları Eğitimleri Nuray Aksamaz; Kurum Kültürü ve İletişim eğitimleri ise Sinem Aydoğdu tarafından verildi.





## GMP Eğitimlerimiz

GMP (Good Manufacturing Practices) "İyi Üretim Uygulamaları" eğitiminin ilk altı oturumu, yüz doksan üç personelin katılımı ile Mart ayında gerçekleşmiştir. Nisan ayındaki sekiz oturum akabinde, tüm PharmaVision personelinin eğitime katılmış olacağı öngörülmektedir. GMP eğitimlerimiz Senay Özer tarafından verilmektedir.



## "Yangında Davranışlarımız" Konulu Eğitim

14.02.2013 tarihinde PharmaVision'da sosyal hizmetler temizlik personeline TRVİP Sosyal Hizmetler Şirket Merkezi Yönetimi tarafından "yangın ve yangın çeşitleri, yangında gözetilmesi gereken unsurlar" başlıkları altında altmış dakika süren görsel bir eğitim verilmiştir.



## İstanbul Üniversitesi Öğrencilerinin Firmamızı Ziyareti

İstanbul Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Kimya Bölümü öğrencileri 06.03.2013 tarihinde firmamızı ziyaret etmişlerdir. Firma tanıtım sunumunun yapıldığı ve ana imalat binamızın gezdirildiği ziyaret sırasında öğrenciler, ilaç sektörünü yakından tanıma olanağı bulmuşlardır.







## 2014 YILI KURUMSAL SORUMLULUK PERFORMANS HEDEFLERİ

### ÇEVRE

Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Politikamız doğrultusunda "Üçlü Sorumluluk" faaliyetlerimizi sürdürmek.

- Tehlikeli atıkları % 2 azaltmak.
- Atıksu çıkış konsantrasyonlarında % 3 azalma sağlamak.
- Toplam kütleli emisyon değerlerini % 1'in altında tutarak, mevcut durumu korumak.

Enerji Yönetim Sistemi Politikamız doğrultusunda enerji performansımızı geliştirmek.

- "Kutu/TEP" performans değerinde % 0,5 oranında artış sağlamak.

### İŞ GÜCÜ

- Sosyal Sorumluluk ve İnsan Kaynakları Politikamız doğrultusunda işgücü uygulamalarımızı sürdürmek.
- Yetkinlik yönetimimiz kapsamında kısımlarda oryantasyon eğitimlerinin performansını artırmak.
- Ürün Güvenliği Yönetim Sistemi ve güncel İyi Üretim Uygulamaları (cGMP) eğitimimizi yılda çalışan başına 2 saate çıkarmak.
- 2014 yılı eğitim.saat oranını %5 arttırmak.
- 2014 yılında müşteri memnuniyeti geri bildirim süresini iyileştirmek.
- Yüksek eğitimli kadın çalışan sayısını arttırmak.

### İNSAN HAKLARI

- Sosyal Sorumluluk ve İnsan Kaynakları Politikamız doğrultusunda "İnsan Hakları Eğitimi"ni yaygınlaştırarak sürdürmek.

### TOPLUM

- Sosyal Sorumluluk ve İnsan Kaynakları Politikamız doğrultusunda "İş Etiği" eğitimini yaygınlaştırarak sürdürmek.
- Üniversiteler, mesleki eğitim kurumları ve STK'lar ile proje ortaklığımız ve işbirliklerini sürdürerek kurumsal sorumluluk kapsamında hedeflerimize yönelik planlı faaliyetlerimizi gerçekleştirmek.

## GRI Index

GRI G3.1 Göstergeleri	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa No
1.1 Kurumun en üst düzey karar vericisinin sürdürülebilirliğin kurumla ve onun stratejisi ile olan ilgisi hakkındaki beyanı.	Tam	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı	6-7
1.2 Başlıca etkilerin, risklerin ve fırsatların tanımlanması.	Tam	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı Rapor Hakkında Kalite Politikası Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası Üçlü Sorumluluk ve Entegre Yönetim Sistemi Enerji Politikası İş Sağlığı ve Güvenliği Sosyal Sorumluluk ve İnsan Kaynakları Politikası Bilgi Güvenliği Politikası Ürün Güvenliği Politikası	6-7 4-5 15 22 22-23 24 37 31 48-49 15
2.1 Kurum adı.	Tam	PharmaVision Hakkında	8-10
2.2 Başlıca markalar, ürünler ve/veya hizmetler.	Tam	PharmaVision Hakkında	8-10
2.3 Ana bölümler, faal şirketler, yan kuruluşlar ve ortak girişimler de dahil, kurumun operasyonel yapısı.	Tam	PharmaVision Hakkında	8-10
2.4 Kurumun genel merkezinin bulunduğu yer.	Tam	PharmaVision Hakkında	8-10
2.5 Kurumun faaliyet gösterdiği ülkelerin sayısı ve ister başlıca operasyonların bulunduğu isterse de raporda yer alan sürdürülebilirlik konuları ile ilgisi bulunan ülkelerin adları.	Tam	PharmaVision Hakkında	8-10
2.6 Kurumun mülkiyet niteliği ve yasal şekli.	Tam	PharmaVision Hakkında	8-10
2.7 Hizmet verilen pazarlar (coğrafi dağılım, hizmet verilen sektörler ve müşteri/faydalanıcı çeşitleri de dahil).	Tam	PharmaVision Hakkında	8-10
2.8 Rapor hazırlayan kurumun ölçeği: Çalışan sayısı. Net satışlar (özel sektör kurumları için) veya net gelirler (kamu sektöründeki kurumlar için). Borç ve özsermaye cinsinden dökümü yapılan toplam işletme sermayesi (özel sektör kurumları için). Sağlanan ürün ve hizmetlerin miktarı. [	Tam	PharmaVision Hakkında Ekonomik Performans Göstergeleri	8-10 11
2.9 Raporlama dönemi esnasında gerçekleşen büyüklük, yapı veya mülkiyet ile ilgili önemli değişiklikler	Tam	PharmaVision Hakkında	8-10
2.10 Raporlama dönemi esnasında alınan ödüller.	Tam	PharmaVision Hakkında	12-14
3.1 Sağlanan bilgilerin ait olduğu raporlama dönemi (ör. mali yıl / takvim yılı).	Tam	Rapor Hakkında	4-5
3.2 En son yayınlanan raporun tarihi (varsa).	Tam	Rapor Hakkında	4-5
3.3 Raporlama döngüsü (yıllık, iki yıllık, vs.).	Tam	Rapor Hakkında	4-5
3.4 Rapor ve içeriği hakkındaki sorular için iletişim adresi.	Tam	Rapor Hakkında	4-5



## GRI Index

GRI G3.1 Göstergeleri	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa No
3.5 Rapor içeriğini belirleme süreci: a.Önceliklerin belirlenmesi, b.Rapor dahilindeki konuların önem sırasına göre düzenlenmesi, c.Kurumun raporu kullanmasını beklediği paydaşların belirlenmesi	Tam	Rapor Hakkında	4-5
3.6 Raporun sınırı (ör. ülkeler, bölümler, yan kuruluşlar, kiralanan tesisler, ortak girişimler, tedarikçiler).	Tam	Rapor Hakkında	4-5
3.7 Raporun kapsamı veya sınırı hakkındaki özel kısıtlamaları belirtin.	Tam	Rapor Hakkında	4-5
3.8 Ortak girişimler, yan kuruluşlar, kiralanan tesisler, dışarıdan tedarik edilen operasyonlar ve raporlama dönemleri arası veya kurumlar arası karşılaştırılabilirliği önemli biçimde etkileyebilen diğer kuruluşlar hakkındaki raporlamanın esası.	Tam	Rapor Hakkında	4-5
3.9 Raporda yer alan göstergelerin ve diğer bilgilerin toplanmasında uygulanan tahminlerin temelinde yatan varsayımlar ve teknikler de dahil veri ölçüm teknikleri ve hesaplamaların esasları	Tam	Rapor Hakkında	4-5
3.10 Daha önceki raporlarda yer alan bilgilerin yeniden ifade edilmesinin yarattığı etkiye dair açıklama ve bu yeniden ifadenin nedenleri (ör. şirket birleşmeleri ve satın alma, temel yılların/raporlama dönemlerinin, işin niteliğinin, ölçüm yöntemlerinin değişimi).	Tam	Rapor Hakkında	4-5
3.11 Raporda uygulanan sınır, kapsam veya ölçüm yöntemlerinde daha önceki raporlama periyotlarına göre yaşanan önemli değişiklikler.	Tam	Rapor Hakkında	4-5
3.12 Raporda yer alan standart açıklamaların yerini gösteren tablo.	Tam	GRI İndeks	54-64
3.13 Raporun dış denetimden geçmesi konusundaki politika ve geçerli uygulama. Sağlanan dış denetimin kapsamı ve esası. Rapor hazırlayan kurum ile denetim sağlayıcısının/ sağlayıcılarının arasındaki ilişki.	Kısmen	Rapor Hakkında	4-5
4.1 Stratejinin veya kurumsal idarenin belirlenmesi gibi özel görevlerden sorumlu olan en yüksek yönetim organına bağlı olan kurullar da dâhil, kurumun yönetim yapısı.	Tam	PharmaVision Yönetimi Organizasyon Şeması	17 18
4.2 En yüksek yönetim organı başkanının aynı zamanda kurum içinde icra görevi olup olmadığını ve eğer öyleyse, kurumun yönetimi dahilindeki işlevlerini ve bu düzenlemenin nedenlerini belirtin.	Tam	PharmaVision Yönetimi	17

## GRI Index

GRI G3.1 Göstergeleri	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa No
4.3 Üniter kurul yapısına sahip kurumlara ilgili olarak, en yüksek yönetim organının bağımsız ve/veya icra görevi olmayan üyelerinin sayısını belirtin.	Tam	PharmaVision Yönetimi	17
4.4 Hissedarların ve çalışanların en yüksek yönetim organına tavsiye veya talimat verme mekanizmaları. Raporlama dönemi esnasında bu mekanizmalar kullanılarak ortaya konan ekonomik, çevresel ve sosyal performansla ilgili konuları belirtin.	Tam	PharmaVision Yönetimi Organizasyon Şeması Paydaşlar Paydaşlarla İletişim	17 18 19 19
4.5 En yüksek yönetim organının üyelerine, üst düzey yöneticilere ve idarecilere ödenen ücret ile kurumun performansı (sosyal ve çevresel performans da dahil) arasındaki bağlantı.	Kısmen	Organizasyon Şeması	18
4.6 En yüksek yönetim organının çıkar çatışmalarından kaçınmasını sağlamak amacıyla uygulamaya konan süreçler.	Tam	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı PharmaVision Yönetimi Organizasyon Şeması Yolsuzlukla Mücadele PharmaVision'da Etik Yönetimi	6-7 17 18 43 47-48
4.7 En yüksek yönetim organı ve komitelerinin üyelerinin cinsiyet ve diğer çeşitlilik göstergeleri de dahil kompozisyon, yetkinlik ve uzmanlıklarının saptanması süreci.	Kısmen	İstihdam Fırsat Eşitliği	31-35 35
4.8 Kurum bünyesinde geliştirilmiş, ekonomik, çevresel ve sosyal performans ile ilgili misyon veya değer beyanları, davranış kuralları ve prensipler ve bunlara dair uygulamaların durumu.	Tam	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı PharmaVision ve İlaç Üretimi Ekonomik Performans Göstergeleri Başarılar, Ödül ve Sertifikalar Kalite Politikası Ürün Güvenliği Politikası Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası Üçlü Sorumluluk ve Entegre Yönetim Sistemi Enerji Politikası Enerji Tasarruf Faaliyetleri Çevre, İSG ve Enerji Yönetiminde İyi Uygulamalar Çalışanlara Sağlanan Haklar PharmaVision Kültür Yayınları Fırsat Eşitliği İş Sağlığı ve Güvenliği İSG Eğitimleri, Risk Değerlendirme ve Tatbikatlar Personel Eğitimi Yaşam Boyu Eğitim Programları Sosyal Sorumluluk ve İnsan Kaynakları Politikası PharmaVision'da İnsan Hakları Politika ve Prosedürleri İnsan Hakları Eğitimi Yolsuzlukla Mücadele PharmaVision'da Etik Yönetimi İş Etiği Eğitimi Bilgi Güvenliği Politikası Projeler ve İşbirlikleri 2014 Yılı Kurumsal Sorumluluk Performans Hedefleri	6-7 9-10 11 12-14 15 15 22 22-23 24 24 27 33 34 35 37 38 39-40 40 31 43-45 45 47 47-49 49 48-49 50-56 57





## GRI Index

GRI G3.1 Göstergeleri	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa No
4.9 İlgili riskler ve fırsatlar ile uluslararası kabul görmüş standartlara, davranış kurallarına ve prensiplere olan uyum da dâhil olmak üzere, kurumun ekonomik, çevresel ve sosyal performansı belirlemesini ve yönetmesini denetlemek üzere en yüksek yönetim organının uyguladığı prosedürler.	Tam	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı Organizasyon Şeması Üçlü Sorumluluk ve Entegre Yönetim Sistemi PharmaVision'da İnsan Hakları Politika ve Prosedürleri Yolsuzlukla Mücadele PharmaVision'da Etik Yönetimi İş Sağlığı ve Güvenliği	6-7 18 22-23 43-45 47 47-49 37
4.10 En yüksek yönetim organının, özellikle ekonomik, çevresel ve sosyal performansla alakalı olarak kendi performansını değerlendirme süreçleri.	Kismen	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı Rapor Hakkında PharmaVision Yönetimi Üçlü Sorumluluk ve Entegre Kalite Yönetim Sistemi Personel Eğitimi Projeler ve İşbirlikleri	6-7 4-5 17 22-23 39-40 50-56
4.11 İhtiyati yaklaşım veya prensibinin kurum tarafından ele alınıp alınmadığına veya nasıl ele alındığına dair açıklama.	Tam	Sürdürülebilir Çevre ve Sürdürülebilir Kalkınma Üçlü Sorumluluk ve Entegre Kalite Yönetim Sistemi	21 22
4.12 Kurum dışında geliştirilmiş olan ekonomik, çevresel ve sosyal bildirgeler, prensipler veya kurumun taahhütte bulunduğu ya da onayladığı diğer girişimler.	Tam	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı Rapor Hakkında Üçlü Sorumluluk ve Entegre Yönetim Sistemi Başarılar, Ödül ve Sertifikalar	6-7 4-5 22 12-14
4.13 Kurumun birliklerdeki (sanayi birlikleri gibi) ve/veya ulusal/uluslararası savunucu örgütlerindeki üyelikleri.	Tam	Paydaşlar	19
4.14 Kurum tarafından katılımı sağlanan paydaş gruplarının listesi.	Tam	Paydaşlar	19
4.15 Katılım yapılacak paydaşların kimler olacağını belirlenmesi ve seçimlerine dair esas.	Kismen	Paydaşlarla İletişim	19
4.16 Paydaş türü ve grubuna göre katılım sıklığı da dâhil, paydaş katılımı yöntemleri.	Tam	Paydaşlarla İletişim	19
4.17 Paydaş katılımı ile ortaya konan başlıca konular ile kaygılar ve kurumun bunlara, yaptığı raporlama aracılığıyla verdiği yanıt da dâhil, nasıl yanıt verdiği.	Kismen	PharmaVision Yönetimi Paydaşlar Paydaşlarla İletişim Çevre, İSG ve Enerji Yönetiminde İyi Uygulamalar Projeler ve İşbirlikleri	17 19 19 27 50-56

### Performans Göstergeleri

#### Ekonomik

Yönetim Yaklaşımı	Kismen	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı PharmaVision Hakkında Rapor Hakkında	6-7 8-10 4-5
-------------------	--------	--	--------------------

#### Ekonomik Performans Göstergeleri

EC 1	Gelirler, işletme maliyetleri, çalışan ücretleri, bağışlar ve diğer toplumsal yatırımlar, birikmiş kârlar ve sermaye sağlayıcıları ile devletlere yapılan ödemeler de dâhil, üretilen ve dağıtılan doğrudan ekonomik değer.	Kismen	Ekonomik Performans Göstergeleri	11
------	---	--------	----------------------------------	----

## GRI Index

GRI G3.1 Göstergeleri	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa No
EC 2 İklim değişikliğinin kurumun mali sonuçlarına etkisi ve faaliyetlerinde yarattığı diğer riskler ve fırsatlar.	Kısmen	Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası Üçlü Sorumluluk ve Entegre Yönetim Sistemi Çevre, İSG ve Enerji Yönetiminde İyi Uygulamalar	22 22-23 27
EC 3 Kurumun tanımlanmış fayda planı yükümlülüklerinin kapsamı.	Kısmen	Çalışanlara Sağlanan Haklar Ekonomik Performans Göstergeleri	33 11
EC 4 Devletten alınan önemli mali destek.	Tam	Ekonomik Performans Göstergeleri	11
EC 5 Önemli operasyon yerlerinde yerel asgari ücrete kıyasla standart başlangıç düzeyi ücreti oranlarının aralığı.	Gizli bilgi		
EC 6 Önemli operasyon yerlerinde yerel tedarikçilere yapılan ödemelerle ilgili politikalar, uygulamalar ve harcama oranları.	Tam	Ekonomik Performans Göstergeleri	11
EC 7 Önemli operasyon yerlerinde yerel işe alma usulleri ve yerel halktan işe alınmış üst yöneticilerin oranı.	Tam	Ekonomik Performans Göstergeleri	11
EC 8 Ticari, aynı veya hayır amaçlı girişimlerle, öncelikli olarak kamu yararına yapılan altyapı yatırımlarının ve sağlanan hizmetlerin geliştirilmesi ve etkisi.	Tam	Projeler ve İşbirlikleri	50-56
EC 9 Önemli dolaylı ekonomik etkilerin, kapsamı da dahil, anlaşılması ve tanımlanması.	Kısmen	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı Ekonomik Performans Göstergeleri	6-7 11
<i>Çevresel</i>			
<i>Yönetim Yaklaşımı</i>	Tam	Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası Üçlü Sorumluluk ve Entegre Yönetim Sistemi	22 22-23
<i>Çevresel Performans Göstergeleri</i>			
EN1 Kullanılan malzemelerin ağırlık veya hacim cinsinden ifadesi.	Geçerli değil		
EN2 Girdi olarak kullanılan geri dönüştürülmüş malzemelerin yüzdesi.	Geçerli değil		
EN3 Birincil enerji kaynağına göre doğrudan enerji tüketimi.	Tam	Kaynak Tüketimi	25
EN4 Birincil enerji kaynağına göre dolaylı enerji tüketimi.	Tam	Kaynak Tüketimi	25
EN5 Kaynakların korunması ve verimliliği artırma çalışmaları sayesinde sağlanan enerji tasarrufu.	Tam	Enerji Tasarruf Faaliyetleri	24
EN6 Enerji verimliliği sağlayan veya yenilenebilir enerji kullanan ürün ve hizmetler sağlama girişimleri ve bu girişimlerin sonucunda enerji gereksinimlerindeki azalmalar.	Tam	Enerji Tasarruf Faaliyetleri	24
EN7 Dolaylı enerji tüketimini azaltma girişimleri ve elde edilen azalmalar.	Tam	Enerji Tasarruf Faaliyetleri	24
EN8 Kaynağına göre toplam su çekimi.	Tam	Kaynak Tüketimi	25
EN9 Su çekiminden önemli ölçüde etkilenen su kaynakları.	Geçerli değil		



## GRI Index

GRI G3.1 Göstergeleri	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa No
EN10 Geri dönüştürülen ve yeniden kullanılan suyun yüzdesi ve toplam hacmi.	Kapsam dışı		
EN11 Koruma alanlarının ve koruma alanlarında olmayıp yüksek biyoçeşitlilik değerine sahip alanların içinde ya da sınırında sahip olunan, kiralanan, yönetilen arazilerin yeri ve büyüklüğü.	Kapsam dışı		
EN12 Koruma alanlarındaki ve koruma alanlarında olmayıp yüksek biyoçeşitlilik değerine sahip alanlardaki faaliyet, ürün ve hizmetlerin biyoçeşitlilik üzerindeki önemli etkilerinin tanımlanması.	Kapsam dışı		
EN13 Korunan ya da iyileştirilen doğal yaşam alanları.	Kapsam dışı		
EN14 Biyoçeşitlilik üzerindeki etkilerin yönetilmesiyle ilgili stratejiler, devam eden faaliyetler ve geleceğe yönelik planlar.	Kapsam dışı		
EN15 Soy tükenmesi riski düzeyine göre, operasyonlardan etkilenen bölgelerdeki doğal yaşam alanlarında, Uluslararası Doğa Koruma Birliği (IUCN) Kırmızı Listesi'ne giren canlı türlerinin ve ulusal koruma listesindeki canlı türlerinin sayısı.	Kapsam dışı		
EN16 Ağırlığa göre toplam doğrudan ve dolaylı sera gazı emisyonları.	Kapsam dışı		
EN17 Ağırlığa göre ilgili diğer dolaylı sera gazı emisyonları.	Kapsam dışı		
EN18 Sera gazı emisyonlarını azaltma girişimleri ve elde edilen azalmalar.	Kapsam dışı		
EN19 Ağırlığına göre ozon tüketen maddelerin emisyonları	Kısmen	Emisyon	25
EN20 Türüne ve ağırlığına göre NOx, SOx ve diğer önemli hava emisyonları.	Tam	Emisyon	25
EN21 Kalitesine ve varış noktasına göre toplam su deşarjı.	Tam	Atıksu	26
EN22 Türüne ve bertaraf yöntemine göre toplam atık ağırlığı.	Tam	Atık Yönetimi	25-26
EN23 Önemli sızıntıların toplam sayısı ve hacmi.	Tam	Atık Yönetimi	25-26
EN24 Basel Sözleşmesi Ek I, II, III ve VIII koşulları kapsamında tehlikeli kabul edilen atıklardan taşınan, ithal edilen, ihraç edilen ya da işlem görenlerin ağırlığı ve uluslararası sevkiyatı yapılan taşınan atıkların yüzdelik payı.	Kapsam dışı		

## GRI Index

GRI G3.1 Göstergeleri	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa No
EN25 Raporlama yapan kurumun su deşarjından ve kaçaklarından önemli ölçüde etkilenen su kütlelerinin ve bunlarla bağlantılı doğal yaşam alanlarının adı, büyüklüğü, korunma durumu ve biyoçeşitlilik değeri.	Kapsam dışı		
EN26 Ürün ve hizmetlerin çevresel etkilerini azaltmaya yönelik girişimler ve bu etki azalımının boyutları.	Tam	Emisyon Atık Yönetimi Atıksu Çevre, İSG ve Enerji Yönetiminde İyi Uygulamalar	25 25-26 26 27
EN27 Satılmış ürünlerin ve bunların ambalaj malzemelerinin kategorilere göre geri toplanma yüzdesi.	Kapsam dışı		
EN28 Çevresel yasa ve yönetmeliklere uyulmaması halinde uygulanan önemli para cezalarının maddi değeri ve parasal olmayan yaptırımların toplam sayısı.	Kapsam dışı		
EN29 Ürünlerin ve kurumun operasyonlarında kullanılan diğer mal ve malzemelerin taşınmasından ve kurum çalışanlarının ulaşımından kaynaklanan önemli çevresel etkiler.	Kapsam dışı		
EN30 Türüne göre toplam çevre koruma harcamaları ve yatırımları.	Kısmen	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı Çevre, İSG ve Enerji Yönetiminde İyi Uygulamalar	6-7 27

### Sosyal Performans Göstergeleri

#### İşgücü Uygulamaları ve İnsana Yakışır İş

Yönetim Yaklaşımı	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa No
	Tam	Sosyal Sorumluluk ve İnsan Kaynakları Politikası Üçlü Sorumluluk ve Entegre Yönetim Sistemi İş Sağlığı ve Güvenliği Personel Eğitimi PharmaVision'da İnsan Hakları Politika ve Prosedürleri	31 22-23 37 39-40 43

#### İşgücü Uygulamaları ve İnsana Yakışır İş Performans Göstergeleri

GRI Göstergeleri	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa No
LA1 İstihdam türüne, iş sözleşmesine ve bölgesine göre toplam işgücü.	Tam	İstihdam Fırsat Eşitliği	31-33 35
LA2 Yaş grubuna, cinsiyete ve bölgeye göre personel devir hızı ve kurumdan ayrılanların toplam sayısı.	Kısmen	İstihdam Personel Devir Hızı	31-33 33
LA3 Geçici ya da yarı zamanlı çalışanlara sağlanmayıp tam zamanlı çalışanlara sağlanan sosyal ödemeler ve yardımların ana operasyonlara göre dağılımı.	Tam	Çalışanlara Sağlanan Haklar	33
LA4 Toplu iş sözleşmeleri kapsamına giren çalışanların yüzdesi.	Kapsam dışı		
LA5 Toplu sözleşmelerde belirtilip belirtilmediği de dâhil, önemli operasyonel değişiklikler konusunda asgari ihbar süresi.	Kapsam dışı		





## GRI Index

GRI G3.1 Göstergeleri	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa No
LA6 İş sağlığı ve güvenliği programlarının izlenmesine yardım eden ve bunlar hakkında tavsiye veren resmi, yönetimin ve çalışanların müştereken temsil edildikleri işyeri iş sağlığı ve güvenliği kurullarında temsil edilen toplam işgücünün yüzdesi.	Tam	İş Sağlığı ve Güvenliği	37
LA7 Yaralanma, meslek hastalıkları, kaybedilen günler ve işe devamsızlık oranları ve ölümlü sonuçlanan iş kazalarının bölgelere göre dağılımı.	Tam	Meslek Hastalıkları, İş Kazaları ve Kayıp Günler	37
LA8 Ciddi hastalıklarla ilgili olarak işgücü mensuplarına, ailelerine veya yerel halka yardım etmek üzere uygulanan eğitim, öğretim, rehberlik, hastalık önleme ve risk kontrol programları.	Tam	Çevre, İSG ve Enerji Yönetiminde İyi Uygulamalar İş Sağlığı ve Güvenliği İSG Eğitimleri, Risk Değerlendirme ve Tatbikatlar İlk Yardım Eğitimi	27 37 38 38
LA9 Sendikalarla yapılan toplu sözleşmelerin kapsamına giren sağlık ve güvenlik konuları.	Tam	Çalışanlara Sağlanan Haklar	33
LA10 Çalışan kategorisine göre, çalışan başına düşen yıllık ortalama eğitim saatleri.	Tam	Personel Eğitimi	39-40
LA11 Çalışanların istihdam edilebilirliğinin sürekliliğini destekleyen ve onlara kariyerlerinin bitiminde yardım edecek beceri geliştirme ve yaşam boyu eğitim programları.	Tam	Personel Eğitimi Yaşam Boyu Eğitim Programları	39-40 40
LA12 Düzenli şekilde performans ve kariyer gelişimi değerlendirmesi alan çalışanların cinsiyet kırılımlı yüzdesi	Kapsam dışı		
LA13 Çalışanların cinsiyet, yaş grubu, azınlık grubu üyeliği ve benzeri çeşitlilik kategorilerine göre dökümü ve yönetim oranlarında oransal olarak aldıkları yer	Kısmen	İstihdam Fırsat Eşitliği	31-33 35
LA14 Çalışan kategorilerine ve önemli faaliyet lokasyonlarına göre erkek çalışanların temel maaşlarının ve tazminat bedellerinin kadınlarınkine göre oranı	Kapsam dışı		
LA15 Cinsiyet kırılımlı doğum izni sonrası işe dönüş oranı	Kapsam dışı		

### İnsan Hakları

Yönetim Yaklaşımı		PharmaVision'da İnsan Hakları Politika ve Prosedürleri İnsan Hakları Eğitimi	43-45 45
-------------------	--	---	-------------

### İnsan Hakları Performans Göstergeleri

HR1 İnsan Hakları ile ilgili hükümler içeren veya insan hakları taramasından geçen önemli yatırım anlaşmalarının yüzdesi ve toplam sayısı.	Kapsam dışı		
HR2 İnsan hakları ve alınan önlemler konusunda taramadan geçen önemli tedarikçilerin ve yüklenicilerin yüzdesi.	Kapsam dışı		

## GRI Index

GRI G3.1 Göstergeleri	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa No
HR3 Eğitim alan çalışanların yüzdesi de dâhil olmak üzere, operasyonlarla ilgili olan insan hakları unsurları hakkındaki politika ve prosedürler konusunda verilen toplam çalışan eğitimi saatleri.	Tam	İnsan Hakları Eğitimi	45
HR4 Ayrımcılık konusunda toplam vaka sayısı ve alınan önlemler.	Tam	PharmaVision'da İnsan Hakları Politika ve Prosedürleri	43-45
HR5 Örgütlenme özgürlüğünü kullanma ve toplu sözleşme yapma haklarının önemli ölçüde risk altında olabileceği operasyonlar ve bu hakları desteklemek üzere alınan önlemler.	Tam	PharmaVision'da İnsan Hakları Politika ve Prosedürleri	43-45
HR6 Çocuk işçiliği vakaları açısından önemli risk içerdiği belirlenen operasyonlar ve çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik olarak alınan önlemler.	Tam	PharmaVision'da İnsan Hakları Politika ve Prosedürleri	43-45
HR7 Zorla veya zorunlu tutarak çalıştırma vakaları açısından önemli risk içerdiği belirlenen operasyonlar ve zorla veya zorunlu tutarak çalıştırmanın ortadan kaldırılmasına yönelik olarak alınan önlemler.	Tam	PharmaVision'da İnsan Hakları Politika ve Prosedürleri	43-45
HR8 Kurumun operasyonlarıyla ilgili olan insan hakları unsurları hakkındaki kurum politikaları veya prosedürleri konusunda eğitilen güvenlik personelinin yüzdesi.	Tam	PharmaVision'da İnsan Hakları Politika ve Prosedürleri İnsan Hakları Eğitimi	43-45 45
HR9 Yerli halkın haklarının ihlaline ilişkin vakaların toplam sayısı ve alınan önlemler.	Kapsam dışı		
HR10 İnsan Hakları tenkitlerine ve/veya değerlendirmelerine maruz kalmış operasyonların oranı ve toplam sayısı	Kapsam dışı		
HR11 Resmi şikayet mekanizmaları yoluyla dosyalanan, değerlendirilen ve çözülen insan hakları şikayetlerinin sayısı	Kapsam dışı		
<i>Toplum</i>			
<i>Yönetim Yaklaşımı</i>	Kismen	Sosyal Sorumluluk ve İnsan Kaynakları Politikası Yolsuzlukla Mücadele PharmaVision'da Etik Yönetimi Bilgi Güvenliği Politikası	31 47 47-49 48-49
<i>Toplum Performans Göstergeleri</i>			
SO1 Giriş, işletme ve çıkış da dâhil, operasyonların yerel halk üzerindeki etkilerini değerlendiren ve yöneten tüm programların ve uygulamaların niteliği, kapsamı ve etkililiği.	Tam	İş Etiği Eğitimi Yolsuzlukla Mücadele	49 47
SO2 Yolsuzlukla ilgili riskler yönünden analiz edilen işletme birimlerinin yüzdesi ve toplam sayısı.	Tam	PharmaVision'da Etik Yönetimi Yolsuzlukla Mücadele	47-49 47
SO3 Kurumun yolsuzluğu önleme politika ve prosedürleri konusunda eğitim alan çalışanların yüzdesi.	Tam	İş Etiği Eğitimi	49



## GRI Index

GRI G3.1 Göstergeleri	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa No
SO4 Yolsuzluk vakalarına karşı alınan önlemler.	Tam	Yolsuzlukla Mücadele PharmaVision'da Etik Yönetimi	47 47-49
SO5 Kamu politikalarına karşı tutum ve kamu politikası geliştirmeye ve lobi faaliyetlerine katılım.	Geçerli değil		
SO6 Ülkelere göre siyasi partilere, politikacılara ve ilgili kuruluşlara yapılan mali ve aynı katkılar.	Geçerli değil		
SO7 Rekabeti kısıtlayan davranış, tröst ve tekelleme uygulamalarına yönelik yapılan yasal işlemlerin toplam sayısı ve bu işlemlerin sonuçları.	Geçerli değil		
SO8 Yasa ve yönetmeliklere uyulmaması nedeniyle kesilen önemli cezaların parasal değeri ve parasal olmayan yaptırımların toplam sayısı.	Kapsam dışı		
SO9 Yerel halklar üzerinde önemli potansiyel veya fiili olumsuz etkileri olan operasyonlar	Geçerli değil		
SO10 Yerel halklar üzerinde önemli potansiyel veya fiili olumsuz etkileri olan operasyonların önlenmesi veya azaltılmasına yönelik alınan önlemler	Geçerli değil		

### Ürün Sorumluluğu

Yönetim Yaklaşımı		Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı PharmaVision ve İlaç Üretimi Kalite Politikası Organizasyon Şeması Ürün Güvenliği Politikası Ürün Güvenliği Risk Yönetimi	6-7 9-10 15 18 15 15
-------------------	--	--	-------------------------------------

### Ürün Sorumluluğu Performans Göstergeleri

PR1 İyileştirilmek üzere ürünlerin ve hizmetlerin sağlık ve güvenlik etkilerinin değerlendirildiği yaşam döngüsü evreleri ve bu prosedürlere tabi olan ana ürün ve hizmet kategorilerinin yüzdesi.	Kısmen	Ürün Güvenliği Risk Yönetimi	15
PR2 Sonuçların türüne göre, ürünlerin ve hizmetlerin sağlık ve güvenlik etkileri ile ilgili yönetmeliklere ve gönüllü kurallara uyum sağlamama vakalarının toplam sayısı.	Kapsam dışı		
PR3 Prosedürlerin gerekli gördüğü ürün ve hizmet bilgilerinin türü ve bu bilgi gerekliliklerine tabi olan ana ürün ve hizmetlerin yüzdesi.	Kısmen	Ürün Güvenliği Risk Yönetimi Ürün Güvenliği ve GMP Eğitimi İlaç Üretiminde En İyi Uygulamalar	15 16 16
PR4 Sonuçların türüne göre, ürün ve hizmet bilgileri ve etiketleme ile ilgili yönetmeliklere ve gönüllü kurallara uyum sağlamama vakalarının toplam sayısı.	Kapsam dışı		

## GRI Index

GRI G3.1 Göstergeleri	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa No
PR5 Müşteri memnuniyetini ölçen anket sonuçları da dâhil olmak üzere, müşteri memnuniyetine yönelik uygulamalar.	Kismen	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı PharmaVision Hakkında Paydaşlarla İletişim Ürün Güvenliği Politikası Ürün Güvenliği Risk Yönetimi İlaç Üretiminde En İyi Uygulamalar	6-7 8-10 19 15 15 16
PR6 Reklam, tanıtım ve sponsorluk da dâhil, pazarlama iletişimi ile ilgili yasalara, standartlara ve gönüllü kurallara bağlı kalmaya yönelik programlar.	Kapsam dışı		
PR7 Sonuçların türüne göre, reklam, tanıtım ve sponsorluk da dâhil, pazarlama iletişimi ile ilgili yasalara, standartlara ve gönüllü kurallara uyulmadığını gösteren topla vaka sayısı	Kapsam dışı		
PR8 Müşterinin kişisel gizliliğinin ihlalleri ve müşteri verilerinin kaybedilmesi ile ilgili doğrulanmış toplam şikayet sayısı.	Kapsam dışı		
PR9 Ürün ve hizmetlerin tedariki ve kullanımı ile ilgili yasa ve yönetmeliklere uyulmaması nedeniyle kesilen önemli cezaların parasal değeri.	Kapsam dışı		





## YASAL UYARI

İlerleme Bildirimi 2013 Raporu, PharmaVision Sanayi ve Tic. A.Ş. tarafından 26.05.2010 tarihinde imzalanmış olan Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi kapsamında hazırlanmıştır. Bu rapor sadece paydaşlarımızı bilgilendirme amacıyla yazılmış olup, herhangi bir yatırım kararı için temel oluşturamaz.

Raporda yer alan tüm bilgi ve belgelerin doğruluğuna ve güvenilirliğine inanılmakta olup tüm veriler iyi niyetle açıklanmıştır. Bununla birlikte, PharmaVision Sanayi ve Tic. A.Ş. bu verilere ilişkin olarak herhangi bir taahhütte bulunmamaktadır.

PharmaVision Sanayi ve Tic. A.Ş. veya onun yönetim kurulu üyeleri, çalışanları veya danışmanları bu rapor kapsamında iletilen herhangi bir bilgi neticesinde bir kişinin veya şirketin doğrudan veya dolaylı olarak uğrayacağı kayıp ve zarardan sorumlu tutulamaz.





**PharmaVision San. ve Tic. A.Ş.**

Davutpaşa Cad. No.145  
TR-34010 Topkapı - İstanbul  
Telefon: +90 212 482 00 00  
Fax: +90 212 482 00 86  
<http://www.pharmavision.com.tr>