



***Actavis İlaçları A.Ş.  
Küresel İlkeler Sözleşmesi  
2010 İlerleme Bildirimi***

## İçerik

<i>Giriş</i>	<b>3</b>
<i>Küresel İlkeler Sözleşmesi Nedir ?</i>	<b>4</b>
<i>Küresel İlkeler</i>	<b>5</b>
<i>Vizyon ve Değerlerimiz</i>	<b>6</b>
<i>Actavis Türkiye Hakkında Bilgi</i>	<b>7</b>
<i>Ülke Müdürünün Mesajı</i>	<b>8</b>
<i>Paydaşlarımız</i>	<b>9</b>
<i>Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projeleri</i>	<b>10-14</b>
<i>Actavis Türkiye'nin Sivil Toplum Kuruluşları ile İşbirlikleri</i>	<b>15-16</b>
<i>Ödüller</i>	<b>17</b>
<i>İnsan Hakları ve Çalışma Standartları İlkeleri</i>	<b>18</b>
<i>Actavis Türkiye İnsan Kaynakları Politikası, İnsan ve Çalışan Hakları Taahhütleri</i>	<b>19-20</b>
<i>2010 Yılı Faaliyetleri ve Sonuçları</i>	<b>21-36</b>
<i>Çevre İlkeleri</i>	<b>37</b>
<i>Actavis Türkiye Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası</i>	<b>38</b>
<i>2010 Yılı Faaliyetleri ve Sonuçları</i>	<b>39-46</b>
<i>Yolsuzlukla Savaş İlkeleri</i>	<b>47</b>
<i>Actavis Türkiye Yolsuzluk Karşıtı Politikası , İş İdaresi Politikaları ve Prosedürleri</i>	<b>48-51</b>
<i>2010 Yılı Faaliyetleri ve Sonuçları</i>	<b>52</b>
<i>2011 Yılı Hedefleri</i>	<b>53</b>
<i>Kısaltmalar</i>	<b>54-55</b>

## Giriş

Actavis İlaçları A.Ş. (Actavis Türkiye) 2010 yılı Mayıs ayında Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesini imzalayarak ilkelere destek verdiğini ve ilkeleri temel uygulamaları arasına alacağını taahhüt etmiştir.

Bu rapor, Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzalayan firmaların ilkelere uyum konusunda verdikleri taahhütleri, kapsadığı dönem içinde gerçekleştirdikleri iyileştirmeleri ve performans sonuçlarını açıkladıkları ilerleme bildirimini (Communication On Progress) doğrultusunda hazırlanmıştır. Bu rapor ve raporda yer sunulan tüm bilgiler Actavis Türkiye tarafından bilgilendirme amacıyla hazırlanmış olup, rapor ile ilgili bağımsız akredite kuruluşlar tarafından doğrulama yapılmamıştır. Actavis Türkiye bazı bilgileri gizli tutma hakkına sahiptir. Bazı uluslararası standartlar ve kurumsal gerekliliklere uygun olarak belirlenen göstergelerin kullanıldığı bu raporun amacı Actavis Türkiye'nin vizyonu ve stratejileri ile uyumlu olacak şekilde belirlenen insan hakları, çalışan hakları, çevre ve yolsuzlukla savaş politikalarımız, taahhütlerimiz, uygulamalarımız ve bu uygulamalarımızın sonuçlarını paydaşlarla paylaşmak ve geribildirim almaktır. Paydaşlarımızdan gelebilecek öneriler ve geribildirimler doğrultusunda sözkonusu ilkeler kapsamında yapılması planlanan iyileştirmeleri şekillendirerek gelecek yıllarda hazırlayacağımız ilerleme raporları ile daha fazla değer yaratmayı planlıyoruz.

Rapor 2010 yılı ve öncesine ait Actavis Türkiye ticari ve operasyon faaliyetlerini içermekte olup Actavis Türkiye'nin Küresel İlkeler Sözleşmesi kapsamında yayınladığı ilk ilerleme bildirimidir. Rapor hazırlanırken Küresel İlkeler Sözleşmesi temel prensipleri olan şeffaflık, erişilebilirlik, doğruluk, bütünlük, sürekli iyileştirme ve güvenilirlik ilkelerine dikkat edilmiştir.

Actavis Türkiye 2010 İlerleme Bildirim Raporuna “[www.actavis.com.tr](http://www.actavis.com.tr)” adresinden ulaşılabilir.

Raporla ilgili geribildirimleriniz için e-mail adresimiz : [info@actavis.com.tr](mailto:info@actavis.com.tr)

## Küresel İlkeler Sözleşmesi nedir ?

130'un üzerinde ülkeden 8000'den fazla paydaşı ile dünyanın gönüllülük esasına dayalı en büyük kurumsal vatandaşlık girişimidir.

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi insan hakları, iş gücü, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarındaki 10 evrensel ilkeyi dünya genelindeki iş etkinliklerinde temel uygulama haline getirmeyi ve Birleşmiş Milletlerin geniş çaplı hedeflerine destek olacak şekilde eylemlerini hızlandırmayı amaçlamaktadır.

31 Ocak 1999'da Dünya Ekonomik Forumunda "Bin Yıllık Kalkınma Hedefleri" doğrultusunda evrensel çevre ve sosyal hedefleri desteklemek amacıyla şirketler, sendikalar, STK'ları Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi kapsamında birleşmeye davet edilmiştir.

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 İşverenler Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) ile işbirliği içinde organize ettiği 15 Ekim 2002 tarihli özel bir toplantı ile başlamıştır. Türkiye'den hâlihazırda 200'e yakın kuruluş Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesini imzalamıştır.

Küresel İlkeler, aşağıdaki sözleşmeler temel alınarak oluşturulmuştur :

- Evrensel İnsan Hakları Beyannamesi
- ILO Uluslararası Çalışma Örgütü İşyerinde Temel İlke ve Haklar Bildirgesi
- RIO Deklerasyonu
- Birleşmiş Milletlerin Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi

BM Küresel İlkeler Sözleşmesine imza atan şirketlerin her yıl "İlerleme Bildirimi Raporu" (COP) hazırlamaları gerekmektedir. Bu bildirim 10 ilkenin uygulanması ve BM hedeflerinin desteklenmesi ile ilgili ilerlemeleri içerir.



## Küresel İlkeler

*İlke 1 : Etki alanları içinde evrensel insan haklarının korunmasına destek veya saygı gösterilmesi*

*İlke 2 : Kendi kuruluşlarının insan hakları ihlaline karışmamış olmalarının sağlanması*

*İlke 3 : Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme haklarının etkin bir şekilde tanınması*

*İlke 4 : Her türlü zorlayıcı ve baskı altında çalıştırmanın engellenmesi*

*İlke 5 : Çocuk işçiliğinin etkin bir şekilde önüne geçilmesi*

*İlke 6 : İşe alma ve çalışma süreçlerinde ayrımcılığın önlenmesi*

*İlke 7 : Çevre ile ilgili konularda, zarar oluşmadan önleyici yaklaşımın desteklenmesi*

*İlke 8 : Daha yüksek bir çevre sorumluluğunun yaygınlaştırılması için girişimde bulunulması*

*İlke 9 : Çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasının teşvik edilmesi*

*İlke 10 : Tehdit ve rüşvet dahil yolsuzluğun her türlü ile mücadele edilmesi*



# Vizyonumuz

“Güncel ve ulaşılabilir tedavi olanaklarını yüksek kalite standartlarıyla sunan, yerel ihtiyaçları global deneyimleriyle karşılayan, sağlığa, paydaşlarına ve çalışanlarına değer katan öncü bir ilaç firması olmak”

**Misyonumuz** sağlık sektöründe değer yaratmaktır.

1. Sağlık sektörüne 1. sınıf jenerik ürünler sunarak değer katarız.
2. Çalışanlarımız için meydan okuyan ve heyecanlı bir işyeri sağlayarak değer katarız.
3. Karlı ve hızlı büyüyen şirket olarak paydaşlarımıza değer katarız.

## Değerlerimiz

**Aklını kullan**



Bireyler değişir, toplum ya da politikalar değişir, global şartlar değişir, rekabet değişir...

**Biz de değişiriz.**

Koşullardaki değişimleri iyi analiz ederek akılcı çözümler geliştirir ve yaratıcılığımızla hedeflerimizi gerçekleştiririz.

**Sade düşün**



Bireyler değişir, toplum ya da politikalar değişir, global şartlar değişir, rekabet değişir...

**Biz de değişiriz.**

En azla en fazlayı elde etmek için hedeflerimizi iyi kavrar, sonuca ulaşmak için kaynaklarımızı en doğru, en verimli şekilde kullanırız.

**İleriyi gör**



Bireyler değişir, toplum ya da politikalar değişir, global şartlar değişir, rekabet değişir...

**Biz de değişiriz.**

Günceli takip eder, olayları analiz eder ve olguların ötesine bakarız. Geleceği, gelecektekini görürüz.

**Yakın ol**



Bireyler değişir, toplum ya da politikalar değişir, global şartlar değişir, rekabet değişir...

**Biz de değişiriz.**

Ama değişmeyecek olanın “biz” olabilmek olduğunu biliriz. Yerel ya da global ölçekte, birbirimizle ya da paydaşlarımızla işimizi, hedeflerimizi ve geleceğimizi paylaşıyoruz.

Actavis, İzlanda kökenli bir firmadır ve beş kıtada faaliyet göstermektedir. Actavis, 1956'dan beri 40 ülkede kurduğu etkin ağıyla Avrupa, Amerika ve Asya'daki üretim merkezlerinde insan sağlığına değer katan ürünleri geliştirerek sunmaktadır. 10.000'den fazla çalışanıyla dünyanın ilk 4 eşdeğer ilaç üreticisi arasında yer alan Actavis, yılda 24 milyar tablet/kapsül üretim kapasitesiyle çalışmaktadır. Actavis, hem FDA hem de EU onaylı uygun maliyetli 858 ürünüyle onkoloji, dermatoloji, metabolizma, kardiyovasküler, genito-üriner sistem, enfeksiyon, kas-iskelet sistemi, merkezi sinir sistemi, solunum sistemi ve gastroentoloji alanındaki bütün önemli tedavi gruplarında yer almaktadır. 333 yeni ürün üzerinde çalışmalarına devam eden Actavis, 2010 yılında 719 ürünün lansmanını yaparak piyasaya sunmuştur.

2011 yılında yeni merkezini İsviçre'nin Zug kentine taşıyarak yeni bir çalışma modeline kavuşan Actavis için Türkiye, en önemli pazarlardan birini oluşturmaktadır. 2004 yılında Türkiye'de Actavis Türkiye olarak faaliyete geçen, genç ve dinamik yapısı, ürün portföyü ve çalışanlarıyla Türk sağlık sektörünün geleceğinde etkinliğini artırmayı hedefleyen Actavis; yeni iş modeliyle Türk sağlığına hızlı, güvenilir ve kaliteli ilaçlar sunmaktadır.

Actavis Türkiye'nin organizasyon yapısı genel müdürlük, operasyon ve saha teşkilatından oluşmaktadır. Actavis Türkiye'nin 2004 yılından itibaren İstanbul Levent'te yer alan üç işletme tesisinde, Non-Beta Laktam, Penisilin ve Sefalosporin üretim alanlarında solid, parenteral, likit, toz flakon, steril üretim ve ambalajları yapılmıştır.

Actavis Türkiye'nin ürün portföyü beslenme & metabolizma ve gastrointestinal, kardiyovasküler ürünler, dermatoloji, genito-üriner ürünler, sistemik anti-infektifler, kas-iskelet sistemi ürünleri, sinir sistemi, solunum sistemi ürünleri gibi bütün önemli terapötik alanları kapsamaktadır.



## Ülke Müdürünün Mesajı



Hızlı ekonomik büyümenin etkilerinin doğal kaynakların yetersiz kalmasına, iklim değişikliğine ve yoksulluğa yol açtığı aşikardır. İş dünyasının sürdürülebilir bir büyüme modelini benimseyerek uygulaması artık zorunlu hale gelmiştir. Uzun vadeli ve sürdürülebilir başarının anahtarının çalışanlarımızın, paydaşlarımızın ve çevrenin ihtiyaçlarını karşılayarak faaliyetlerimizi yönetmeye bağlı olduğunun bilincindeyiz.

Actavis Türkiye olarak insana, insan sağlığına verdiğimiz değer daima önceliğimiz olmuştur. Paydaşlarımızla ilişkiler Actavis Türkiye'nin iş yönetim anlayışı ve kurumsal itibarı ile bütünleşmiştir.

Global ve dinamik bir firma olmanın avantajlarını kullanarak, Türkiye'deki İlaç sektörüne kalite ve gelişimi getirerek değer katmayı hedefliyoruz. Hedeflerimiz doğrultusunda faaliyetlerimize devam ederken çalışanlarımızın, toplumun ve çevrenin korunması ile ilgili uygulamalarımızı sürekli iyileştirerek ve paydaşlarımızla paylaşarak üzerimize düşen sorumlulukları yerine getirmeyi planlıyoruz. Bu doğrultuda kurumsal vatandaşlık gereği olarak Küresel İlkeler Sözleşmesine 2010 Mayıs ayında imza attık.

Actavis Türkiye'nin ilk ilerleme bildirimi olan bu rapor kanalıyla Küresel İlkeler ile ilgili politikalarımızı, taahhütlerimizi, 2010 yılı uygulamalarımızı ve sonuçlarını sunmaktayız.

Küresel ilkeler Sözleşmesi kapsamında 2010 yılı ve öncesinde çalışanlarımıza ve çevremize odaklandık. İyileştirmelerimiz gelecek yıllarda düzenli olarak paydaş, tedarik zincirleri, sendikal, toplumsal faaliyetlerimiz ve devlet politikalarını kapsayacak şekilde yayılacaktır.

Raporun ilerleyen sayfalarında yer verdiğimiz politikalarımız ve taahhütlerimizle uyumlu olacak şekilde stratejilerimizi ve uygulamalarımızı bundan sonra Küresel İlkeler Sözleşmesi inisiyatifi ve ilkeleri ile entegre edecek, her yıl yapacağımız iyileştirmeleri ilerleme bildirimlerimizde beyan ederek paydaşlarımızla paylaşacak ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesinin girişimlerine sürekli destek olmaya devam edeceğiz.

Serdar Sözeri  
Actavis Türkiye Ülke Müdürü



## Paydaşlarımız

Kurumsal imajımızı iyileştirmek ve global varlığımızı güçlendirmek üzere oluşturulan Actavis Türkiye'nin iletişim stratejisi, gelişmeleri ve bilgileri paydaşlarıyla açık olarak paylaşmak, çeşitli i ve dış iletişim faaliyetlerini planlayarak sistematik bir şekilde uygulamaktır. Actavis Türkiye, Küresel İlkelerle ilgili taahhütlerini ve uygulamalarını paydaşlarıyla paylaşmaktadır. Bu amaç doğrultusunda aşağıda tanımladığımız paydaşlarımıza ulaşmak üzere kurumsal websitesi, intranet ve şirket içi iletişim dergisi dışında, i ve dış toplantılar, medya ile iletişim kanalları vb. kullanılacaktır.

Paydaşlarımız;

- Hissedarlarımız
- Çalışanlarımız
- Sağlık sektörü
- Tedarikilerimiz
- Hastaneler
- Doktorlar
- Eczaneler
- İlaç depoları
- Sendikalar
- Medya
- Üniversiteler
- STK'lar
- Kamu kurum ve kuruluşları
- Toplum



## Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projeleri

Actavis Türkiye toplumla ve sivil toplum kuruluşları ile yapılan işbirliklerini kurumsal sosyal sorumluluğu yerine getirmede ve paydaşlarla iletişim kurmada en etkili yol olduğunu düşünmektedir. Bu kapsamda çevre, eğitim, kadın hakları, çalışan hakları, acil durumlara hazırlık gibi konularda 2006-2010 yılları arasında yürütülen projelerden bazıları aşağıda verilmiştir.

### Çekül Vakfı İşbirliği ile Gerçekleştirilen Ağaçlandırma Kampanyası

Her birimiz günlük yaşamımızda tükettiğimiz kağıt, kalem, mobilya, yakacak gibi çeşitli gereksinimlerimiz için yılda ortalama “7 Ağaç”ın kesilmesine neden oluyoruz. Bir başka deyişle, her yıl doğaya, “7 Ağaç” borçlanıyoruz. Bu bilinçle yola çıkan Çekül, 1993 yılından beri yürütmekte olduğu, Türkiye’nin en geniş sivil katılımı ağaçlandırma girişimlerinden biri olan “7 Ağaç Ormanları” projesini başlattı. Çevre ve Orman Bakanlığı işbirliğiyle başlatılan projenin ana hedefleri; ülkemizin orman varlığını arttırmak, yeni kent ormanları yaratmak, toprağı ve su havzalarını korumak, her bireyin, her yıl tükettiğı kadar ağacı doğaya geri vermesini sağlamaktır. Actavis Türkiye 2007 yılından itibaren firma çalışanları ve doktorlarımız adına 434 adet fidan dikimi gerçekleştirerek destek vermiştir.

### Kadın Emeğini Destekleme Projesi 2006-2008

Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı -KEDV-, 1986 yılında kadınların yaşam kalitelerini ve ekonomik durumlarını iyileştirmek amacıyla kurulmuş, kâr amacı gütmeyen bir sivil toplum kuruluşudur. Dar gelirli kadınların yoksullukla mücadelelerine, sorunlarını tarif etme ve çözümde sorumluluk almaları için merkezi ve yerel yönetimler, üniversiteler, özel sektör, sivil toplum kuruluşları ve toplumdaki diğer kesimlerle işbirliği yaparak destek sağlamaktadır. Actavis Türkiye, KEDV ile birlikte yürüttükleri Kadın Atölyeleri Projesi kapsamında kadın ve çocuk merkezi adı altında faaliyet gösteren üretim atölyelerinden 100.000’in üzerinde hediyeelik eşya ve sabun satın alarak kadınların iş hayatına kazandırılmasına destek olmuştur.



## Oyuncak Kütüphanesi 2008



Kadın ve Çocuk Merkezi'ndeki oyun ağırlıklı eğitim faaliyetlerinden daha çok çocuğun yararlanmasını sağlamak amacıyla proje bir adım ileriye taşınmış ve "Oyuncak Kütüphanesi" projesi hayata geçirilmiştir. Bu kütüphaneler sayesinde, oyuncak alma imkânı olmayan herkese açık olan merkezden düzenli olarak yararlanan çocukların yanı sıra, o bölgede/mahallede yaşayan diğer 0-6 yaşlarındaki çocuklar ve merkezdeki programlara katılan kadınların çocukları yararlanabilmişlerdir.

Bu proje sayesinde Actavis çalışanlarının da katılımının sağlandığı bir oyuncak toplama kampanyası hayata geçirilmiştir. Kampanya sonucunda yaklaşık 3000 adet oyuncak toplanmıştır.

## Arama Kurtarma Faaliyetleri 2009-2010



Deprem, sel, terör saldırısı, yangın, kimyasal dökülme gibi çeşitli acil durumlara hazırlıklı olmak, acil durum anında doğru müdahalelerde bulunabilmek ve sonrasında gerekli düzeltici önleyici faaliyetleri hayata geçirebilmek amacı ile toplam 138 kişinin görev aldığı bir acil durum organizasyonu kurulmuştur. Herhangi bir acil durumda yaralananları kurtarmak üzere Acil Durum Organizasyonu kapsamında kurulan 21 kişilik Actavis Türkiye Arama-Kurtarma Ekibi, GEA' dan çeşitli teorik ve pratik eğitimler almış ve enkazda tatbikatlar gerçekleştirmiştir. Actavis Türkiye, 2009-2010 yılları arasında GEA'nın arama kurtarma, bilinçlendirme ve yardım faaliyetlerine katkıda bulunabilmek üzere bazı iletişim araçlarının temini, "Depremle Yaşam Broşürleri"- nin basılması ve Pakistan depremedeleri için yapılan ilaç yardımları ile destek olmuştur.

## Çalışan Güvenliği Kampanyaları 2008-2010



**TRAFİK GÜVENLİĞİ**

**Bizim için değerlisiniz...  
Lütfen emniyet kemerinizi takınız.**

**GERÇEKLER...**

- 2009 yılında Türkiye genelinde toplam 1.034.435 trafik kazası meydana geldi. Bu kazaların 4.300 kişi hayatını kaybetti, 200.405 kişi yaralandı.
- Trafik kazalarında ölümlerin % 35'i gürültü içinde ve gürültü dışındaki ortamlarda meydana gelmektedir.
- Ölümli kazalarda emniyet kemeri kullananların % 24,8'i hiç zarar görmeden kurtarıldı.
- Arka koltukta emniyet kemeri kullanımı ile arka koltukta meydana gelen ölüm ve yaralanmaların % 67'yi önlenmektedir.

Actavis İlaçları A.Ş.

### Ergonomi Kampanyası

#### Esnetme Egzersizleri 1

Aşağıda resimlerde gösterilen esnetme egzersizlerini 5 sn kadar yapın. Asla kendinizi zorlamayın. Ağrı durumunda esnetmeyi azaltın.



Actavis Türkiye çalışanlarının sağlığını korumak ve güvenliğini sağlamak üzere 2008-2010 yılları arasında çeşitli çalışan odaklı iletişim kampanyaları düzenlemiştir. Actavis Türkiye’de 2008 yılında el yaralanmalarını önlemek üzere “El Güvenliği Kampanyası” başlatılmıştır. 1 yıl süren kampanya sonunda el yaralanmaları elimine edilmiştir. Bu kampanya ve sonuçları 2009’da ARTI 10. Yıl “Yaşayan Uygulamalar Paneli”, “Avrupa El Yaralanmaları Kongresi” ve 2010 yılında Maltepe Üniversitesi Kurumsal İletişim Fakültesi dersinde sunulmuştur.

2008 yılında kampanyanın olumlu sonuçları nedeniyle 2009 yılında “Ergonomi Kampanyası”, 2010 yılında ise “Trafik Güvenliği Kampanyası” düzenlenmiştir. Ergonomi Kampanyası kapsamında verilen eğitimler, yapılan iyileştirmeler ve başlatılan esnetme egzersizleri sonucunda çalışanlardan olumlu geridönüşler elde edilmiştir. Trafik Güvenliği Kampanyasından önce meydana gelen servis kazaları kampanya boyunca ve sonrasında tekrar etmemiştir. Detaylı bilgiler Çalışan Hakları – İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri kısmında verilmiştir.

## Eğitim Faaliyetleri

Rekabete dayalı dünya düzeninde eğitimin ekonomik, sosyal ve çevresel kalkınmada temel gereklilik olduğunun bilincinde olan Actavis Türkiye’de insan kaynağına yatırım yapılmakta, çalışanları ve öğrenciler için eğitim ihtiyaçları desteklenmektedir. Genç meslektaşlarımızın mesleki beceri ve teknik bilgilerini geliştirmek ve uygulama yapabilmeleri amacıyla firmamızda her yıl staj olanakları sağlanmaktadır. 2009 yılında Actavis Türkiye’de 7, 2010 yılında ise 14 meslek lisesi öğrencisi, bunun dışında Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği, Bilgi İşlem, Bakım-onarım Departmanları, Kalite Laboratuvarlarında, 22 üniversite ve yüksekokul öğrencisi stajyer olarak kabul edilmiştir.

2010 yılında çevre mühendisliği alanında 2 üniversite öğrencisinin üniversite bitirme tezine destek sağlanmıştır.

2010 yılında Endüstriyel Kirlenme Kontrolü Projesi kapsamında Yıldız Teknik Üniversitesi Endüstri Mühendisliği ve Yıldız Teknik Üniversitesi Çevre Mühendisliği Bölümlerinden toplamda 11 öğrenciye teknik gezi imkanı sağlanmıştır.

Actavis Türkiye 2009’dan beri 3 öğrenci için mesleki eğitim bursu sağlamaktadır.

2010 yılında Maltepe Üniversitesi Kurumsal İletişim Fakültesi 3. sınıf öğrencileri için kurumsal iletişim dersinde iletişim odaklı iyi endüstriyel uygulamalar kapsamında Actavis Türkiye “Kılıpayı Bildirim Sistemi” ve “El Güvenliği Kampanyası” sunumları yapılarak bilgi paylaşımı sağlanmıştır.

2010 yılında Actavis Türkiye ile Şişli Belediyesinin ortak işbirliği çerçevesinde ilköğretim okulları için hazırlanan Çevre Yönetim Sistemi ve çevrenin korunması, kirliliğin önlenmesi için yapılan çalışmaları kapsayan eğitim programı kapsamında yaklaşık 700 öğrenciye eğitim verilmiştir. Okullarda Actavis Türkiye Çevre Broşürleri dağıtılmış, bazı okullara atık pil kutusu temin edilerek Şişli Belediyesinin atık pil toplama kampanyasına destek olunmuştur.



Actavis Türkiye gelecekte de öğrenciler için staj ve burs olanakları sağlamaya devam edecektir.

## İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi



Actavis Türkiye İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası doğrultusunda kurduğu İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemini belgelemeye karar vermiş, 2009 yılında akredite bir kurum tarafından yapılan denetim sonunda OHSAS 18001 Belgesini almaya hak kazanmıştır. 2009 yılında yapılan sertifikasyon ve 2010 yılında yapılan takip denetiminde herhangi bir uygunsuzluk alınmamıştır.

## “Çocuklarınızı İşe Getirin” Etkinliği



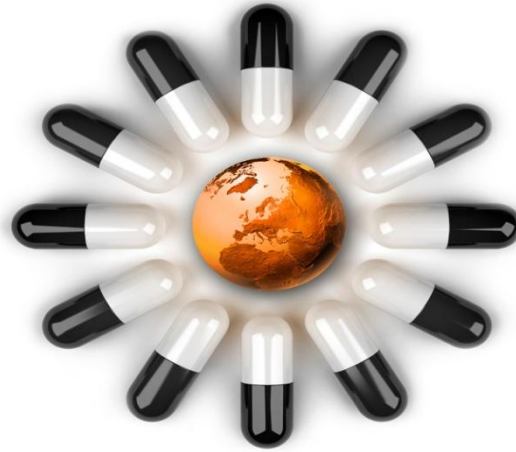
Şirketimizde 2010 yılında ikinci defa ‘Çocuklarınızı İşe Getirin’ projesi gerçekleştirilmiştir.

Actavis Türkiye olarak ‘Çocuklarınızı işe getirin’ projesinin amacı çocukların merak ettikleri anne ve babalarının ofislerini görmek ve onlara bu etkinlik sayesinde güzel bir gün geçirtmektir. Bu projede yardım amaçlı özel bir dernek ile anlaşılmıştır. Dernek üyeleri çocuklara çeşitli etkinlikler düzenlemiştir. Bu projeye hem sözkonusu derneğe (Aile Eğitim Derneği) yardım yapılmış, hem de çocukların güzel bir gün geçirmesi sağlanmıştır. Aile Eğitim Derneği tarafından Üniversite ve Devlet Hastanelerinin çocuk servislerinin duvarları boyanmakta, engelli çocuklar için el sanatları ve spor aktiviteleri gibi etkinlikler düzenlenmekte, kimsesiz ve mülteci çocuklara İngilizce dersi verilmektedir.

## *Sivil Toplum Kuruluşları ile İşbirlikleri*

Actavis Türkiye 2009-2010 yıllarında çeşitli sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapmış veya ortak çalışmalarda bulunmuştur. Yıllara göre işbirliği yapılan kuruluşlar aşağıda sunulmuştur.

Yıl	Sivil Toplum Kuruluşları ve Kurumlar
2010	İktisadi Kalkınma Vakfı
2009	TEDMER Etik derneği
2009	ÇEKÜL Vakfı
2009 - 2010	TEV
2009 - 2010	İEİS
2010	TEMA
2009 - 2010	GEA
2010	Şişli Belediyesi



## *Actavis Türkiye'nin İlaç İşverenleri Sendikası ile İşbirlikleri*

18 Şubat 2010'da Actavis Türkiye'nin de dahil olduğu Türkiye'de ilaç sektörünün liderleri Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi kapsamında insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzluk konularında endüstrinin karşılaştığı sorunları tartışmak için İstanbul Ticaret Odası'nda buluşmuştur.

Bu sektörel toplantıda Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkelerinin ilaç endüstrisine ilişkin değerlendirilmesi yapılarak, ilkelerin benimsenmesinin getireceği katma değer ve bu süreçte karşılaşılan sorunlar ve engeller tartışılmıştır.

İlaç sektörü iş yapma yöntemi ile oldukça profesyonel, kural ve prosedürlerle belirlenmiş bir çerçevede faaliyet göstermekte olan ve Türkiye'nin ekonomisini etkilemede en önemli rolü olan sektörlerdendir. Sektör olarak toplumda pek çok paydaşla ilişki halinde olunması nedeniyle ilkelerle ilgili bilinçlenmenin önemi tartışılmıştır. Toplantıda ayrıca atık yönetimi konusunda kritik alanların dikkatle ele alınması, tedarik zincirinde üretici, depo, eczacı, doktor, hasta arasındaki sıkı bağlantıda iş yapma yöntemindeki kalite ve etik uygulamalar, ilaç kullanımında bilinçlendirme gibi konular öncelikli ve acil konular olarak gündeme gelmiştir.

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi İlaç Endüstrisi İşverenler Sendikasının önderliğinde geniş bir katılımıla ilaç sektöründen Actavis Türkiye'nin de dahil olduğu 22 firma tarafından imzalanmış ve konu ile ilgili 24 Mayıs 2010 tarihinde basın toplantısı yapılmıştır.





## Ödüller



2008 – Actavis Türkiye Sağlık Gönüllüleri Derneği tarafından düzenlenen “Sağlıkta Sosyal Sorumluluk Ödülleri” kapsamında “Kadın Kütüphanesi ve Oyuncak Kütüphanesi” projesi ile “Sosyal Sorumluluklarını En İyi Yerine Getiren Sağlık Kuruluşu” 2’ncilik ödülünü almaya hak kazandı.



2010 – Actavis Türkiye iş sağlığı ve güvenliği odaklı bakım uygulamalarını yönetim sistemi ile entegre ettiği “ Ekipman, Makine ve Sistemlerde Güvenli Bakım” adlı projesi ile Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (OSHA) ile Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından düzenlenen “Güvenli Bakım” konulu yarışmada en iyi uygulamalar arasında seçilerek ödüle layık görüldü. Gaziantep Üniversitesi Avrupa Güvenli Bakım Kampanyası Kapanış Sempozyumunda seçilen iyi uygulamalar sunularak paylaşıldı ve ödül töreni gerçekleştirildi.

# İnsan Hakları ve Çalışma Standartları İlkeleri

İlke 1 : Etki alanları içinde evrensel insan haklarının korunmasına destek veya saygı gösterilmesi

İlke 2 : Kendi kuruluşlarının insan hakları ihlaline karışmamış olmalarının sağlanması

İlke 3 : Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme haklarının etkin bir şekilde tanınması

İlke 4 : Her türlü zorlayıcı ve baskı altında çalıştırmanın engellenmesi

İlke 5 : Çocuk işçiliğinin etkin bir şekilde önüne geçilmesi

İlke 6 : İşe alma ve çalışma süreçlerinde ayrımcılığın önlenmesi



## Actavis Türkiye İnsan Kaynakları Politikası

Actavis Türkiye paydaşlarına değer katan bir kurum kültürünün başarıya götüren anahtar olduğuna inanmaktadır. Actavis Türkiye çalışanlarının kişisel ve profesyonel gelişimi için fırsatlar sunmayı amaçlamaktadır. Actavis Türkiye'nin insan kaynakları stratejisi, insan kaynakları uygulamalarını şirket stratejileri ve hedefleri ile entegre etmektir. Actavis Türkiye'nin İnsan Kaynakları Politikası alt stratejileri aşağıdaki ana başlıklarda özetlenebilir :

- **Seçme ve Yerleştirme** : Actavis Türkiye işe alım konusunda herkese eşit fırsatlar sunmayı, proaktif, etik ve etkin olmayı amaçlar.
- **Eğitim ve Gelişim** : Actavis Türkiye insana yatırım yaparak kişisel, takım ve iş performansını güçlendirmeyi amaçlar.
- **Performans Yönetimi** : Actavis Türkiye yüksek performanslı bir çalışma kültürü yaratarak başarıyı ödüllendirmeyi amaçlar.
- **İletişim** : Actavis Türkiye iletişime öncelik vererek paydaşlarıyla olabilecek en iyi ilişkiyi kurmayı amaçlar.

İnsan Kaynakları Politikamızı Küresel İlkeler Sözleşmesi kapsamında çalışanların haklarını korumak, fırsat eşitliği sunmak ilkeleriyle bütünleştirdik. İnsan ve çalışan haklarını korumak, çalışan sağlığı ve güvenliğini sağlamak, herkese eşit davranmak ve tüm iş süreçlerinde eşit fırsatlar sunmak politikamızın temel unsurları arasında yer alır.

Actavis Türkiye İnsan Kaynakları Politikaları kapsamında oluşturulan Personel Yönetmeliği şirketteki tüm işlerin şirketin hedef ve amaçlarına uygun, verimli bir şekilde yürütülebilmesi, personel seçimi, işe alım şartlarının belirlenmesi, işe yerleştirilmesi, ücretlendirilmesi, eğitimi, performans değerlendirmesi, kariyer gelişimi, personele eşit fırsatlar tanınması, ayırimcılık yapılmaması, personelin yasalara ve ahlaka uygun davranması, kişiliğe saygı, dürüstlük ve bağlılık kurallarına uyması gibi konuları içermektedir.

### İnsan ve Çalışan Hakları ile İlgili Taahhütlerimiz

*“Paydaşlarımıza ve sağlık sektörüne değer katmak misyonu ile çıktığımız yolda insan haklarına saygı göstermek, insan sağlığını korumak ve herkese eşit davranmak öncelikli ilkelerimiz arasındadır. İnsan Kaynakları Politikamız, tüm iş süreçlerimizde yaş, cinsiyet, din, sosyal ve etnik köken, siyasi görüş ayrımcılığını gözetmeden çalışanlarımızın kişisel ve profesyonel gelişimine katkıda bulunmaktadır. Bu ilkelerimize ters düşecek her türlü zorlayıcı, baskıcı girişimlere, uygulamalara ve çocuk işçi çalıştırılmasına karşı olmakla birlikte çalışanlarımızın yasalar çerçevesinde faaliyet gösteren örgütlere katılımlarına saygı göstermekteyiz. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesine verdiğimiz destek çerçevesinde insan ve çalışan hakları ilkelerini iş süreçlerimizle entegre ederek bir yönetim sistemi çerçevesinde sürekli iyileştirmeyi amaçlamaktayız.”*

*Serdar Sözeri  
Actavis Türkiye Ülke Müdürü*

## Actavis Türkiye Çevre, Sağlık ve Güvenlik Politikası

*“Actavis Türkiye faaliyetlerinin tüm boyutlarını güvenli ve çevreyi koruyan bir sorumlulukla yürütme kararlılığında bir kuruluş olarak faaliyet gösterdiği tüm toplumların sağlık ve esenliğini gözetmeyi taahhüt etmiştir. Bu kararlılığa destek vermek üzere;*

- *Her yıl sağlık, güvenlik ve çevre ile ilgili yeni hedefler belirleyerek sistemimizi sürekli iyileştireceğiz.*
- *Çalışan sağlığını ve güvenliğini korumak, iş kazalarını ve mesleki rahatsızlıkları önlemek üzere proaktif yaklaşımları tercih edeceğiz.*
- *Sürdürülebilir bir kalkınma için kaynaklarımızı en doğru ve verimli bir şekilde kullanacağız.*
- *Uygulanabilir olması kaydıyla çevre ve güvenlik bilincinin yaygınlaştırılması için projeler geliştireceğiz.*
- *Faaliyetlerimizden kaynaklanan doğrudan ve dolaylı karbon ayakizimizi takip ederek her yıl azaltmaya gayret göstereceğiz” .*

*Serdar Sözeri  
Actavis Türkiye Ülke Müdürü*

Actavis Türkiye Actavis’in kurum Politikasını temel alarak 2006 yılında imzalamış olduğu Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Politikasında taahhüt ettiği gibi faaliyetlerinden kaynaklanabilecek iş kazaları ve mesleki rahatsızlıkları önlemek üzere 2007 yılında bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi kurmuştur. Raporun ilerleyen sayfalarında da sunulduğu gibi, 2007-2010 yılları arasında kurulan yönetim sistemi kapsamında pek çok iyileştirmeye imza atılmıştır.



## 2010 Yılı Faaliyetleri ve Sonuçları

Actavis Türkiye'nin Küresel İlkeler Sözleşmesine imza attığı ilk yıl olan 2010 yılında konu ile ilgili planlanan ve yürütülen çalışmalar aşağıda verilmiştir :

- Çalışan Öneri Sistemi Uygulamaları
- Eğitim ve Gelişim Programları
- Ayrımcılığı önleme ve fırsat eşitliği uygulamaları
- Performans Yönetim Sistemi
- Çalışan Memnuniyeti Anketi
- İletişim faaliyetleri
- İSG Yönetim Sistemi Uygulamaları

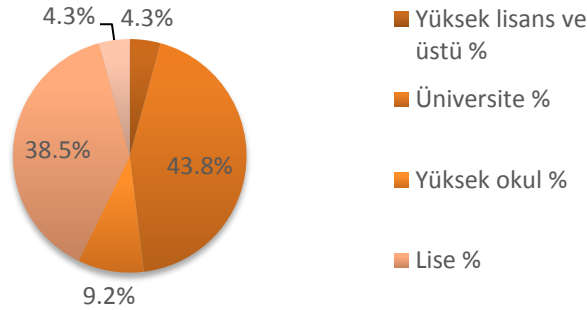
2010 yılında Actavis Türkiye'de insan haklarının korunması ve çalışan standartlarının iyileştirilmesine yönelik uygulamalar bu kısımda özetlenmiş olup bu uygulamalar ile ilgili çalışmalar devam etmektedir.



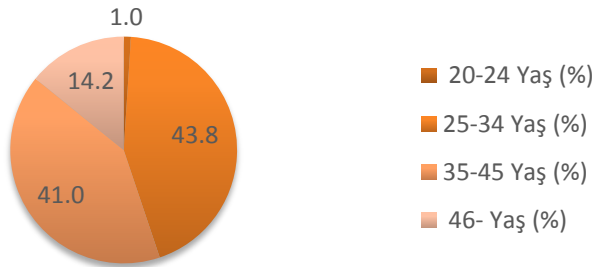
## Çalışan Profilimiz

Actavis Türkiye'ye ait demografik göstergeler aşağıda sunulmuştur. 2010 yılında merkez, operasyon ve saha çalışanları olmak üzere toplam 776 personelin 216'sı mavi yaka, 560'ı beyaz yaka çalışanlarından oluşmaktadır. Çalışanların yaş ortalaması 36 olup, ortalama kıdem 10 yıldır. 2010 yılında kadın çalışanlarımızın oranı % 36,7, kadın yöneticilerimizin oranı % 48'dir. Çalışma saatleri 07:30 – 17:30 arasındadır. Devamsızlık oranı 2010 yılı için % 0,4'tür.

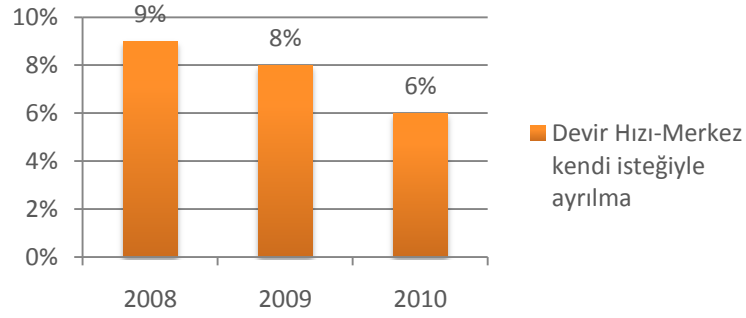
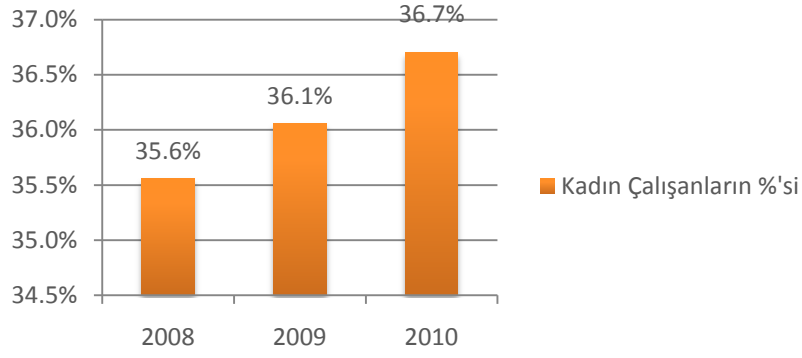
Çalışan sayısı	Merkez	Saha	Operasyon	Toplam
Kadın çalışan sayısı	68	66	151	285
Erkek çalışan sayısı	42	281	168	491
Mavi yaka	1	-	215	216
Beyaz yaka	109	347	104	560
Toplam çalışan sayısı	110	347	319	776



2010 Yılında Çalışanların Eğitim Durumu



2010 Yılında Çalışanların Yaş Grupları



2008 – 2010 Yılları arasında Devir Hızı (kendi isteğiyle ayrılma)

Actavis Türkiye, İlaç İşverenleri Sendikasına üye bir firmadır. Çalışanlarımızın yasal çerçeve dahilinde faaliyet gösteren örgütlere katılmalarına şirket olarak karşı olmamakla birlikte sendika üyeliği olan çalışanımız bulunmamaktadır.

Actavis Türkiye’de alt işveren dahil kesinlikle çocuk işçi çalıştırılmamaktadır. Actavis Türkiye İSG Kuralları gereği staj programı dahilinde kabul edilen meslek lisesi öğrencilerine ağır ve tehlikeli işler yaptırmamaktadır. Operasyonda hamile çalışanların sağlığının korunması için çalışma programları ile ilgili yapılan risk değerlendirme kapsamında iş programları gözden geçirilerek yeniden düzenlenmiştir.



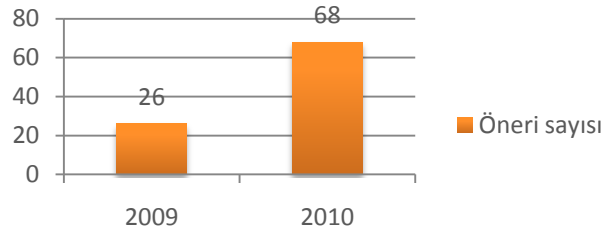
## Çalışan Öneri Sistemi Uygulamaları

Actavis Türkiye, çalışanların şirketin karar alma ve uygulama süreçlerine katılımını desteklemektedir. Bu konuda çalışanları yönlendirmek amacı ile birçok farklı araçlar kullanılmaktadır. “Bir Fikrim Var”, “Bir Projem Var” ve “Kılıpayı Bildirim Sistemi”, çalışan öneri sistemi çerçevesinde uygulanmaktadır.

**Bir Fikrim Var:** Bu sistem aracılığı ile çalışanların tüm yıl boyunca istedikleri konu ile ilgili önerilerde bulunmaları amaçlanmıştır. Bu öneriler rutin aralıklar ile önceden belirlenmiş kriterler bazında değerlendirilir, şirkete değer katacak öneriler ödüllendirilir ve hayata geçirilir.

**Bir Projem Var:** Bu sistemde çalışanların Actavis’e değer katacak yaratıcı proje fikirlerine destek vermek ve başarılı olanları hayata geçirmek amaçlanmıştır. Bu kapsamda, her bir projenin “Proje Niteliği” taşıması, gerçekçi ve kısa dönem içinde (3 - 6 -12 ay) uygulanabilir olması koşulu aranır. Bu doğrultuda, şirkete değer katacak projeler ödüllendirilir ve hayata geçirilmesi için proje takımları kurulur.

Öneri sistemi kapsamında yıllar bazında alınan öneri sayıları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.



**Kılıpayı Bildirim Sistemi :** Çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması, yönetim sistemine katılımlarının sağlanması için işyerinde karşılaştıkları risk ve tehlikeleri bildirmelerini ve tehlikeli olayların bir iş kazasına sebep vermeden kontrol altına alınmasını amaçlayan bir öneri sistemidir. Çalışanlar tarafından bildirilen yaşanmış kılıpayı olaylar ve potansiyel tehlikeleri kapsayan bildirimler kayıt altına alınarak ilgili düzeltici önleyici faaliyetler izlenmiş, her 3 ayda bir en başarılı öneriler üst yönetimin katıldığı bir törenle ödüllendirilmiştir. 2007-2010 yılları arasında toplamda 1000’den fazla kılıpayı bildirim yapılmış, 47 kişi ödüllendirilmiştir.

## Eğitim Faaliyetleri

Actavis Türkiye, çalışanlarının eğitimine ve sürekli gelişimine önem veren bir firmadır. Bu kapsamda çalışanların eğitim ve gelişim ihtiyaçlarına destek vermek amacı ile firma içi ve dışı olmak üzere çeşitli eğitim programları düzenlemektedir. Actavis Türkiye İnsan Kaynakları, her yıl mart ayı içinde şirketin genel strateji ve yıllık hedefleri ile çalışanların performans ve yetkinlik sonuçlarına istinaden hazırlanan ve üst yönetim tarafından da



onaylanan yıllık eğitim planını yayınlar. Merkez çalışanları talep/onay mekanizması ile eğitimlere katılmak için talepte bulunurlar. İnsan Kaynakları ihtiyaç önceliklerine göre eğitim katılımcı listelerini hazırlar ve eğitimleri organize eder. İnsan Kaynakları Politikamız, konusunda en başarılı firma ve/veya eğitmenler ile çalışmaktır. Bu doğrultuda sektördeki firmalar ile kıyaslama çalışması yapılır ve çıkan sonuçlar eğitim şirketi ve eğitmen seçiminde dikkate alınır. 2010 yılında alınan Proje Yönetimi, Sunum Teknikleri ve Eğitiminin Eğitimi, bu kapsamda verilebilecek örnekler arasındadır. Ayrıca Merkez ofis çalışanlarına mesleki ve teknik eğitim seçeneklerinin yanısıra, birebir ve grup koçluğu programları ile İngilizce yabancı dil desteği de sağlanmaya başlanmıştır.

Satış kadrolarımızı da geliştirmek, eksiklerini tamamlamak ve güçlendirmek amacıyla 2010 yılında hayata geçirilen “Actavis Akademi” çalışanların eğitim, performans, koçluk ve kariyer gelişimlerini destekleyen entegre bir sistemdir.

Tüm eğitimlerin sonunda mutlaka eğitim değerlendirme formlarının katılımcılar tarafından doldurulması sağlanır ve her eğitim ile ilgili bir değerlendirme sonuç raporu hazırlanarak, ilgili taraflar ile paylaşılır. Eğitim değerlendirme sonuçları firma ve eğitmen seçiminde dikkate alınır. 2011 yılında bu formların online sisteme taşınarak merkez ve saha çalışanlarımız için daha etkin kullanımının sağlanması amaçlanmaktadır.

Şirkete yeni başlayan çalışanlar 1 günlük şirket oryantasyonuna tabi tutulurlar. Buradaki amaç şirketi, vizyon, hedef ve değerlerimizi, departmanlarımızı ve işleyişimizi tanıtmaktır. 2010 yılı eğitim performansımız aşağıdaki tabloda sunulmuştur:

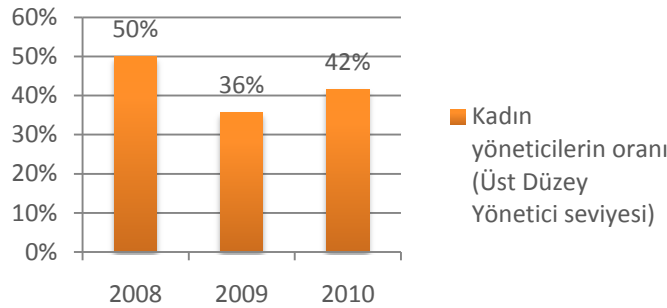
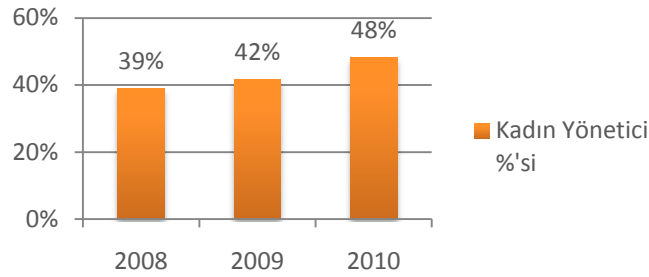
2010 Yılı Eğitim Performansı	
Eğitim alan toplam çalışan sayısı (merkez)	437
Toplam Eğitim Saati (merkez)	4128
Eğitim alan toplam saha çalışan sayısı	310
Toplam Eğitim Saati (saha)	2416
Kişi başı eğitim saati (merkez)	9.45
Kişi başı eğitim saati (saha)	7.79
Yabancı dil desteği alan personel sayısı	9
Genel Eğitim Memnuniyeti	95%

Şirket içi düzenlenen eğitimler kapsamında İnsan Kaynakları Politikaları, çalışanların hakları, sorumlulukları, Actavis Türkiye İş İdaresi kuralları, İSG Kuralları, Global Yolsuzlukla Mücadele Politikaları ve prosedürlerinin eğitimleri çalışanlara iç eğitimler, toplantılar ve sözleşmeler aracılığı ile duyurulmuştur.

## Ayrımcılığın Önlenmesi ve Fırsat Eşitliği Uygulamaları

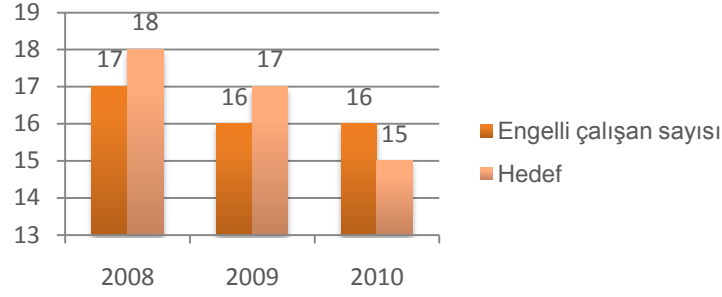
Fırsat eşitliği prensibi şirketin çalışma süreçlerinde ve Personel Yönetmeliğinde yer alan temel ilkeler arasındadır. İşe yeni başlayan tüm çalışanlar Personel Yönetmeliğini imzalayarak haklarını ve sorumlulukları konusunda bilgilendirilmiş olurlar.

İşe alım süreçlerimizde tüm başvuruları tek bir portal üzerinden kabul edip, diğer hiçbir kaynaktan başvuru kabul etmemekteyiz. Personel seçiminde ise tüm adayları belirli envanterler bazında değerlendirip, tüm adaylara eşit değerlendirilme hakkı tanıyoruz. Actavis Türkiye’de işe alımlarda, terfilerde ve ücret uygulamasında din, ırk, cinsiyet, yaş, görüş ayrımcılığı yapılmaz. 2008 - 2010 yılları arasında kadın yöneticilerin toplam yöneticilere oranı aşağıdaki göstergelerde sunulmuştur.



2008 - 2010 Yılları arasında Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Oranı

İşten çıkış süreçlerimizde de benzer uygulamalarımız vardır. Çalışma dönemi bitiminde, işten kendi isteği dışında ayrılan çalışanlarımıza kariyer danışmanlığı desteği vermekte (outplacement) ve ayrılan çalışanların yasal hakları dışında da ek ödemeler almasını sağlamaktayız. 2010 yılında kariyer danışmanlığı desteği uygulaması, özürlü çalışanlarımız için uygun bir program (özel tercümanlık) ile sağlanmıştır. Engelli çalışan sayısı İŞKUR’a her ay bildirilmektedir.



2008 - 2010 Yılları arasında Engelli Çalışan Sayısı

Ayrıca işitme engelli çalışanlar için özel olarak düzenlenen, dışardan tercümanlık hizmeti alınarak simültane çeviri yapılması sağlanan eğitimler (örnek; El Güvenliği Eğitimleri) verilmiş, sağlık ve güvenlik konularında düzenlenen spesifik risk değerlendirme çalışmaları yapılmıştır.

Çalışan sağlığının ve haklarının korunması ile ilgili olarak, çalışanlarımızın fikir ve önerilerinin de yönetim kararlarında yer alması için, çalışanların oylarıyla seçilen departman temsilcileri İSG Kurulu Toplantılarına katılmışlardır. 2007 - 2010 yılları arasında seçilen 3 çalışan temsilcisi, departman yöneticileri ve Genel Müdürün de katıldığı aylık İSG Kurul Toplantılarına katılarak kararların alınmasında etkili olmuşlardır. Yöneticiler ve çalışan temsilcileri dahil toplam 13 kişilik kurul, operasyonel işgücünün % 4'üne karşılık gelmektedir.

Actavis Türkiye, çalışanların fikir ve önerilerine değer verir, uygulamalara katılımlarını destekler. İş sağlığı ve güvenliği performansının iyileştirilmesi için planlanan projelerden önce anketler, toplantılar ve odak grup görüşmeleri yapılmış, çıktılara göre projeler şekillendirilmiştir. Örneğin; 2010 yılında düzenlenen Trafik Güvenliği Kampanyası başlatılmadan önce programı belirlemek üzere servis sürücülerini ve temsilcilerini ile toplantı yapılmış, çalışanlara ön anket uygulanmıştır. Ayrıca yapılacak iyileştirme ve yatırımlarla ilgili olarak risk değerlendirme çalışmalarına mutlaka ilgili çalışanın katılımı sağlanmıştır. 2010 yılında her ay yapılan alan denetimlerine ilgili departman temsilcileri de katılmışlardır.

### Actavis Performans Yönetimi (Per4ma) ve Ücret Yönetim Sistemi

Actavis Performans yönetimi sistemi ile tüm çalışanların hedefledikleri başarıya ulaşmasını teşvik etmek, yüksek performanslı bir çalışma kültürü yaratmak ve başarıyı ödüllendirmek amaçlanmıştır.

Performans değerlendirme sistemine göre her yıl şirket hedef ve stratejileri doğrultusunda çalışanların bireysel hedefleri gerçekleştirme oranları bir sonraki yılın başında değerlendirilmektedir. Actavis Performans Sistemi iş hedefleri ve yetkinlik değerlendirme süreçlerinden oluşur. İş hedeflerinde gösterdiği başarı çalışanın sene sonunda alacağı prime bir girdi oluşturmaktadır. Yetkinlikler ise çalışanların gelişim planları ile ilgili olup tüm

kariyer gelişim süreçlerinde önemli bir araç olarak kullanılmaktadır. Her bir pozisyondan beklenen yetkinlikler tanımlanmış ve çalışanlar ile paylaşılmıştır. Actavis Per4ma sistemi, ilk defa 2010 yılında tüm merkez çalışanlarını kapsayacak şekilde uygulanmıştır.

Bölge Müdürlerimiz de Per4ma sistemine 2011 yılında dahil edilmesi planlanmaktadır. Tanıtım Sorumlusu ve Ürün Uzmanına yönelik tasarlanan Saha Performans Sisteminin de amacı aynı olup, işleyiş bakımından merkez çalışanlarına uygulanan PER4MA'dan farklı bir süreçtir ve 2011 yılında saha ekibine uygulanmaya başlanacaktır.

Şirketimizde ücret ve yan hakların değerlendirildiği, eşit iş ve görevlere benzer ücretler verilmesini amaçlayan iş ve kademe bazlı bir ücret yönetim sistemi bulunmaktadır.

### Çalışan Memnuniyeti Anketi

Çalışan memnuniyeti Actavis Türkiye için çok önemlidir. İlk defa merkez çalışanları arasında 2010 yılında yapılan Çalışan Memnuniyeti anketi ile çalışanların memnuniyetleri ile bağlılığı ölçülmüş ve yapılan analizler doğrultusunda aksiyon planları hazırlanarak şirketin 2010-2011 yılları iletişim planları hazırlanmıştır. İlk yapılan anket sonucuna göre ÇMA Yüksek Bağlılık ve Yüksek Memnuniyet Endeksi % 38, katılım oranı % 92 olarak bulunmuştur. Önümüzdeki yıllarda çalışan memnuniyetini, sürekli iyileştirme çalışmalarımız, her yıl belirlenecek yeni hedefler aracılığı ile ve anket soruları arasına Küresel İlkeler Sözleşmesi kapsamındaki uygulamalarımızı entegre ederek % 40'ın üzerine çıkarmayı hedeflemekteyiz.

### Çalışanlar ve Diğer Paydaşlarla İletişim Faaliyetlerimiz

Actavis Türkiye için doğru iletişim, başarı için en kritik konudur. Actavis Türkiye içinde, merkez ve saha çalışanlarının gerek birbirleri ile gerekse üst yönetim ile yakın ve açık iletişimde olması beklenir. Bizim için her bir çalışanın hangi pozisyonda ve ünvandan olduğundan bağımsız olarak kendini Actavis Türkiye'nin bir parçası olarak görmesi, yaptığı işin şirket içindeki önemini bilmesi, şirket hedef ve stratejilerinden haberdar olması önemlidir. Burada temel amaç Actavis Türkiye çalışanlarının iyi bir takım olarak ortak hedef için birlikte koşmalarını sağlamaktır.

Bu karşılıklı iletişimi sağlamak için bir çok araç, yöntem ve kaynak kullanılmıştır. 2010 yılında uygulanan iletişim faaliyetlerimiz aşağıda verilmiştir .

- **“Merdivenbaşı Toplantıları”** : Çalışanlarımızın aylık toplantılar ile bilgilendirildiği merkez çalışanlarının bir araya geldiği, en güncel şirket haberlerinin paylaşıldığı, başarıların anons edilip çeşitli ödüllerin verildiği aylık toplantılardır.
- **Proje Takımları**- her sene hem ekipler arası sinerjiyi artırmak hem de yeni fikir ve projelerle şirkete değer katmayı amaçlayan proje takımları kurulur.

- **Tutkal Dergisi-** adı üstünde- çalışanlarını birbirine kenetleyecek, bilgi alışverişini sağlamayı amaçlayan dergimiz yılda iki defa şirket içinde kurulmuş Tutkal Takımı öncülüğünde hazırlanır ve tüm çalışanlarla paylaşılır.
- **“Burçlarla Kahvaltı“** : Her ay, o ay içinde doğan çalışanlar için düzenlenen, Ülke Müdürü, İnsan Kaynakları Direktörünün, çalışan yöneticilerinin de katıldığı ve doğum günlerinin kutlandığı kahvaltılardır.



- **“Çocuklarınızı İşe Getirin”** : 2009 ve 2010 yıllarında çalışanların aileleri ve çocukları ile birlikte işyerinde ve dış ortamda düzenlenen organizasyonlarla bir arada bulunması sağlanmıştır.
- **“Şirket Pikniği”**: 2009-2010 yıllarında çalışanlar ve aileleri için şirket pikniği ve mangal partisi düzenlenmiştir.
- Yukarıda belirtilen iletişim araçları dışında şirket çalışanları ile toplantılar, e-mail ve intranet aracılığı ile iletişim sağlanırken, diğer paydaşlarla websitesi, e-mail ve basın bültenleri aracılığı ile bilgiler paylaşılmaktadır. [info@actavis.com.tr](mailto:info@actavis.com.tr) mail adresi, her türlü şikayet-öneri ve sorular için paydaşların kullanımına açılmıştır.

Çalışanlarla iletişimi daha da güçlendirmek amacıyla 2011 yılında çeşitli iletişim programları hedeflenmektedir. Saha çalışanları ile üst yönetimin bulunduğu 3 ayda bir organize edilen toplantıların düzenlenmesi planlanmaktadır. Küresel İlkeler Sözleşmesi kapsamında yapılan iyileştirme uygulamalarının websitesinde yayınlanan 2010 İlerleme Bildirimi dışında şirketi içi ve dışı toplantılar; Merdivenbaşı Toplantıları, Saha çalışanları için Dönem Toplantıları, iç iletişim dergisi olan “Tutkal”, mailler ve diğer bir iç iletişim kanalı olan intranet aracılığı ile paylaşılması planlanmaktadır.

## İnsan Kaynakları ve Çalışan Hakları ile ilgili Prosedürler

İnsan ve çalışan haklarının korunması ile ilgili olarak şirketin tüm çalışanları beraber çalıştıkları kişilere karşı sorumludur. Tüm çalışanların temel haklarının korunmasından, bilinçlendirilmesinden ve yayılmasından sorumlu olan departmanların başında İnsan Kaynakları gelmektedir. İnsan kaynakları, çalışan hakları ve sorumlulukları, ilgili kurallara ve uygulamalara şirket prosedürleri, yönetmelikleri, sözleşmeleri ve el kitaplarında yer verilmiştir.

İnsan ve çalışan hakları ile ilgili bölümlerin yer aldığı İnsan Kaynakları prosedürlerinden bazıları aşağıda verilmiştir:

- İşe Alım Prosedürü
- Eğitim Prosedürü
- Personel Yönetmeliği
- İç Yönetmelik
- Çalışan İSG Kuralları El Kitabı
- Personel Yönetmeliği
- İSG Yönetim Sistemi Operasyonel Prosedürler

Actavis Türkiye, işbirliği yaptığı tüm iş ortaklarının ve tedarikçilerinin de kendi iç işleyiş ve politikalarında insan ve çalışan hakları konusuna hassasiyet göstermelerini beklemektedir. Bu doğrultuda Actavis Türkiye iş ortakları ile yapılan sözleşmelerde bu konudaki yaklaşımı ve beklentilerini hüküm altına alınmasını sağlamaktadır. 2010 yılında İş İdaresi Prosedürü bu sözleşmelere ek yapılmaya başlanmıştır.

### Çalışanlara Sağlanan Ücret Dışı Olanaklar

Actavis Türkiye çalışanlarına sosyal yardımlar, ölüm-evlenme-doğum yardımı, aile-çocuk yardımı gibi ek ödemeler ve menfaatler sağlamaktadır. Şirket çalışanları için öğle yemeği hizmeti veya yemek kartı verilmektedir. Çalışanlar için ayrıca servis hizmeti sağlanmıştır. 2010 yılında çalışanların çocukları için ücretsiz yuva hizmeti verilmiş ve yuvaya ulaşım hizmeti sağlanmıştır.

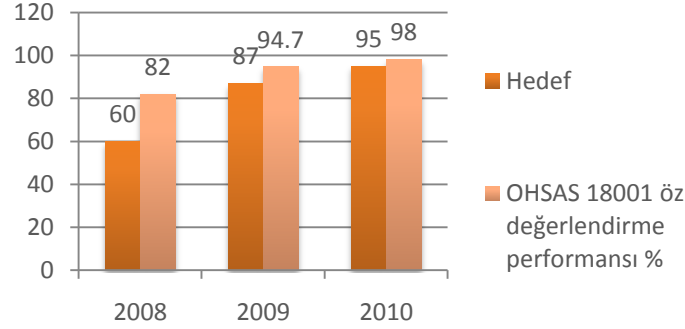
Fazla mesai uygulamaları, şirketin isteği ve çalışanın kabulü sonucu gerçekleştirilmekte ve fazla mesai ödemeleri Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde yer alan oranların üzerinde gerçekleştirilmektedir. İzinler İş Kanununa uygun şekilde kullanılmakta ve işten ayrılma durumunda izin hakları çalışanlara ödenmektedir.

Actavis Türkiye her yıl tüm çalışanları için özel sağlık sigortası yaptırmaktadır. Üst düzey yöneticiler için yıllık sağlık kontrolleri hizmeti sağlanmaktadır. 2011 yılında Grup Özel Emeklilik sigortası uygulamasına geçilmesi planlanmaktadır.

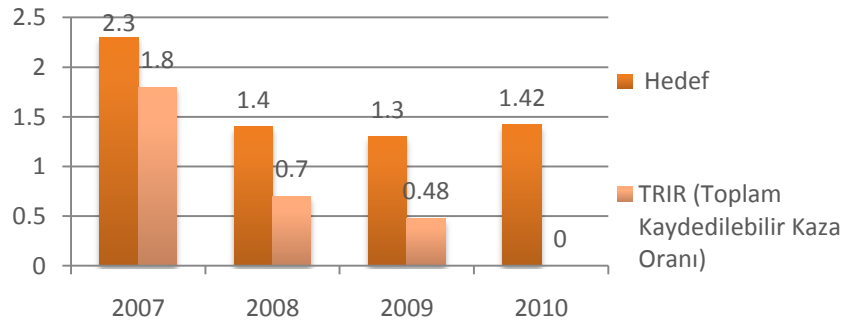
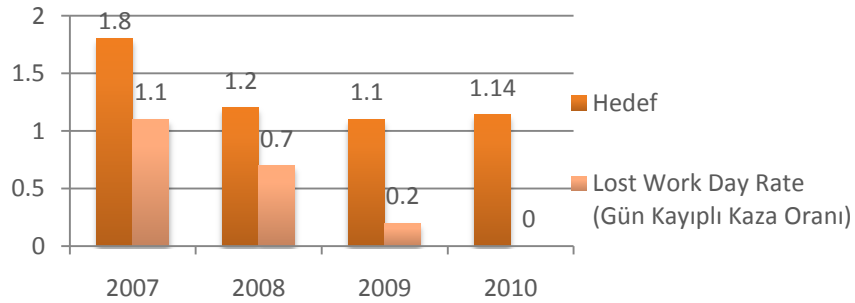
### İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi

Actavis Türkiye 2006 yılında operasyonlar için imzaladığı Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Politikasında taahhüt ettiği gibi faaliyetlerinden kaynaklanabilecek iş kazaları ve rahatsızlıkları azaltmak üzere 2007 yılında OHSAS 18001 Standartlarını temel alarak bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi kurmuş, 2009 yılında ise akredite bir kuruluş tarafından yapılan denetim sonunda "0 uygunsuzluk" ile OHSAS 18001 Belgesini almaya hak kazanmıştır. Bir yıl sonra yapılan takip denetimi uygunsuzluk alınmadan tamamlanmıştır.

Actavis Türkiye sürekli iyileştirme yaklaşımı ile akredite dış denetimler dışında iç denetim programları planlamış, uygulamış ve her yıl sistem performansını ölçmüştür. Actavis Global tarafından yapılan denetim ve şirket içinde yapılan öz değerlendirme sonuçları yıllara göre aşağıdaki göstergede sunulmuştur. 2008 - 2010 yılları arasında her yıl hedeflenen değerlerin üzerinde performans gösterilmiştir.

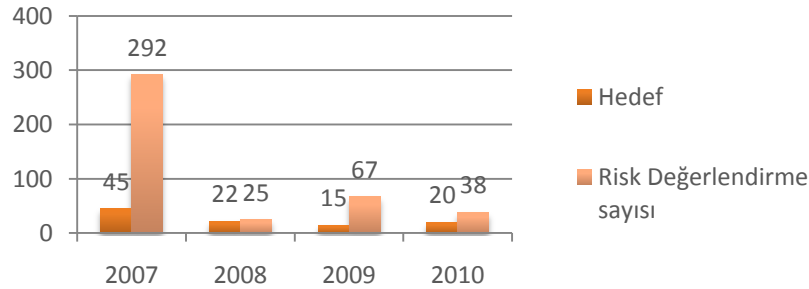


Her yıl Politikada verilen amaç ve hedeflere uygun olarak risk değerlendirme çalışmaları yapılmış, en yüksek riskli faaliyetlerle ilgili iyileştirme projeleri ve performans göstergeleri geliştirilerek uygulanmış, bu sayede İSG performansı sürekli iyileştirilmiştir. İSG ile ilgili anahtar performans göstergeleri olarak ILO Standartlarında verilen bazı göstergeler seçilerek izlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliğinin ölçüldüğü anahtar performans göstergeleri arasında gün kayıplı iş kazaları, toplam kaydedilebilir iş kazaları (TRIR), kılpayı raporlama oranı, OHSAS 18001 öz değerlendirme performans oranı, risk değerlendirme ve alan denetimi sayıları yer almıştır. Gün kayıplı kaza oranı, toplam kaza oranı, risk değerlendirme, alan denetimi sayıları, kılpayı kaza oranları, OHSAS 18001 öz değerlendirme performans grafikleri operasyon verilerinden oluşturulmuştur.

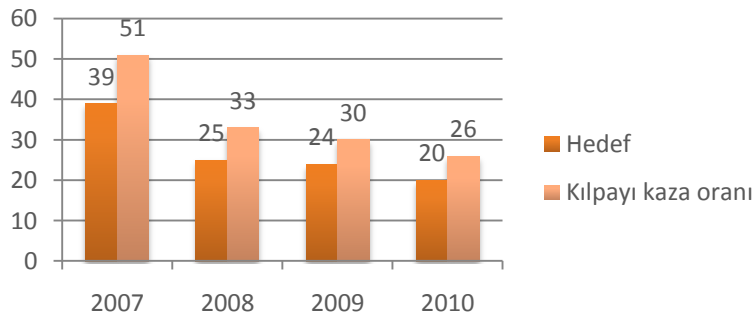


2009 yılı itibarıyla saha çalışanlarına ait gün kayıplı kaza oranları 2009 yılında 0.22, 2010 yılında ise 0.268 olarak gerçekleşmiştir. 2011 yılından itibaren saha kazaları ile ilgili iyileştirme çalışmaları başlatılacaktır.

Actavis Türkiye, sağlık ve güvenlik yönetiminde daima önleyici yaklaşımları temel almıştır. Yasal gerekliliklerinin yanısıra Actavis gereklilikleri kapsamında bazı AB Direktifleri ve uluslararası standartlara uyum çalışmaları projeler halinde uygulamaya alınmıştır. 2007-2010 yılları arasında yürütülen projelerden bazıları ATEX Direktifi uyum çalışmaları, makine ve ekipman risk değerlendirme, tehlikeli kimyasalların kontrolü ve güvenliği (İngiltere COSHH Regulasyonu), Kilitleme Etiketleme Sistemi (LOTO) projeleri ve İş Sürekliliği Yönetim Sistemi uygulamalarıdır. Hem yasal hem de kurumsal gereklilik olan risk değerlendirme çalışmaları bölüm, alan, proses, ekipman ve kullanılan kimyasal maddeler bazında gerçekleştirilmiştir. Aşağıdaki göstergede verilen risk değerlendirme sayıları, değişiklik durumlarında, geçici tehlikeli çalışmalardan önce yapılan (örneğin altışveren bakım çalışmaları), ATEX, acil durum, yangın, makine, ergonomi risk değerlendirme çalışmalarını kapsamaktadır. Bunların dışında engelli, hamile çalışanlar ve yalnız çalışanların spesifik riskleri de ayrı prosedür kapsamında değerlendirilmiştir.

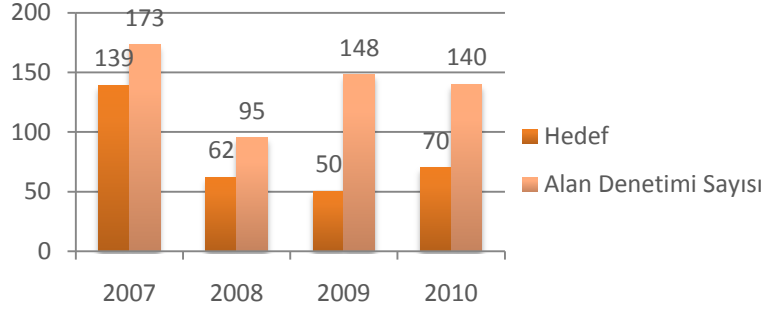


Uygulanan proaktif yaklaşımlardan biri kılpayı olayları bildirim sistemidir. 2007 yılında kurulan sistemin amacı iş kazası veya insan sağlığı ve güvenliğini tehdit eden tehlikeli olayların meydana gelmeden engellenmesi için gerçekleşen kılpayı olayların ve potansiyel tehlikelerin çalışanlar tarafından raporlanarak kaydedilmesi ve düzeltici önleyici aksiyonların tamamlanarak kontrol altına alınmasıdır. Bu proaktif yaklaşımın iş kazalarını azaltmada önemli etkisi olduğu düşünülmektedir. Kılpayı bildirim sayısı her yıl firma ve departman anahtar performans göstergeleri arasında yer almıştır. 2007-2010 yılları arasında hedeflenen ve gerçekleşen kılpayı bildirim oranları aşağıdaki göstergede sunulmuştur:





Her çalışanın kişisel sorumluluk olarak kabul ettiği pozitif bir güvenlik kültürünü teşvik etmek için yöneticiler ve çalışanlar bir takım olarak çalışmıştır. Çalışanların da katıldığı aylık çevre, iş sağlığı ve güvenliği alan denetimleri yıllık anahtar performans göstergeleri arasında yer almıştır. Aşağıdaki göstergede yıllar bazında alan denetimleri hedefleri ve sonuçları görülmektedir.



Yukarıda bahsedilen uygulamalar dışında 2010 yılında yasal gerekliliklere uygun olarak tüm tesis, makina ve ekipmanların MMO tarafından, yangın güvenliği kapsamında elektrik panolarının ve ofis kablolarının periyodik olarak bakım ve kontrolleri yapılmıştır.

Actavis Türkiye, çalışanlarının yanı sıra faaliyetlerinden etkilenebilecek altışverenlerinin ve ziyaretçilerinin sağlık ve güvenliklerini de daima gözetmiştir. Politika gereklilikleri ve Actavis İSG Kuralları tedarikçi ve altışveren firmaları ile yapılan sözleşmelerde ek olarak yer almış, gerekli durumlarda eğitimler düzenlenmiştir.

## Çalışan Sağlığı

Actavis Türkiye’de çalışanların sağlığının korunması için çalışma ortamında her yıl aydınlatma, gürültü, toz, gaz emisyonları, havalandırma sistemleri çekiş hızı gibi parametreler ölçülmüş, elde edilen ölçüm sonuçlarının yasal sınır değerlerle uygunluğu takip edilerek, gerekli bulunan alanlarda iyileştirmeler yapılmıştır. 2009 - 2010 yıllarında yapılan ölçümlerde bazı ofislerde aydınlatma ve bazı ekipmanlarda gürültü değerleri iyileştirilerek yasal sınır değerlerin altına indirilmiştir. Periyodik olarak yapılan risk değerlendirme çalışmaları sonucunda belirlenen kişisel koruyucu donanımlar ihtiyaca göre, ilgili prosedürde belirtilen sıklıkta ve alanlarda kullanılmak üzere çalışanlar ve alt işveren çalışanları için temin edilmiştir. Çalışanlar için kişisel koruyucu ekipman ve donanımların kullanımı ve hijyen kuralları ile ilgili eğitimler düzenlenmiştir. Actavis Türkiye yasal gerekliliklere uygun bir şekilde çalışanları için işyeri hekimliği hizmeti sağlamaktadır. Her yıl belirlenen yıllık program kapsamında çalışanların periyodik sağlık muayeneleri ve analizleri yapılarak takip edilmektedir. 2010 yılında İşyeri Hekimliği Yıllık Çalışma Programına göre kan ve idrar tahlilleri, odyometri, solunum fonksiyon ve görme testleri, karaciğer fonksiyon testleri, yıllık ve periyodik muayeneler ile koruyucu aşılama gerçekleştirilmiştir. Çalışanlar risk gruplarına ve ihtiyaca göre kontrollerin hepsine veya bir kısmına katılmışlardır.

## Çalışan Odaklı Kampanyalar

Actavis Türkiye’de çalışan sağlığı ve güvenliğini güvence altına almak üzere kurulan yönetim sistemi kapsamında çeşitli projeler oluşturulmuştur. Çalışan sağlığını ve güvenliğini sağlamanın en iyi yolunun çalışanları motive etmek ve uygulamalara gönüllü katılımlarını desteklemek olduğu düşünülerek her yıl çalışanlar için çeşitli kampanyalar üretilerek hayata geçirilmiştir. Kampanyalar kapsamında çalışanların fikirlerinin alınması için proje başında ve sonunda anketler, odak grup görüşmeleri, yarışmalar, bilinçlendirme eğitimleri düzenlenmiş, posterler ve broşürler hazırlanmıştır. Bu projelerin ortak noktaları güvenlik kültürünün oluşturulması, çalışanların başarıları, güvenli davranışları ile inovatif fikirlerinin ödüllendirilmesi ve proaktif yaklaşım olmuştur. Yürütülen projeler sayesinde çalışan memnuniyeti artmış ve yüksek bir İSG performansı elde edilmiştir.

Çalışan Odaklı Projeler	Yıl
Kılıpayı Raporlama ve Bildirim Sistemi	2006
Kılıpayı En İyi Öneri Ödüllendirme Sistemi	2007
El Güvenliği Bilinçlendirme Kampanyası	2008
Ergonomi İyileştirme Kampanyası	2009
Trafik Güvenliği Kampanyası	2010
Kazasız Gün Kutlama Kahvaltısı	2010
"Bir Proje Var" Öneri Ödüllendirme Sistemi	2010

1 yıl süren El Güvenliği Kampanyasının sonunda çalışanların kampanyadan duydukları memnuniyet oranı anket sonuçlarına göre % 99 olarak belirlenmiş, kampanya sonunda yapılan performans değerlendirmesine göre el yaralanmalı gün kayıplı kazalar 0’a inmiştir. 2008-2010 yılları arasında gün kayıplı el yaralanmalı kaza meydana



gelmemiştir. Benzer olarak servis araçlarında geçmişte yaşanan kazaların önlenmesi için başlatılan “Trafik Güvenliği Kampanyası” sayesinde servislerde herhangi bir iş kazası yaşanmamıştır.

2010 yılında çalışanların katkılarına ve başarılarına teşekkür etmek amacıyla iş kazası olmadan geçen her ay için “Kazasız Gün Kutlama Kahvaltısı” düzenlenmiştir. 2010 yılı sonu itibarıyla 639 gün boyunca gün kayıplı bir iş kazası meydana gelmemiştir.

Çalışanlardan gelen şikayetler ve yapılan risk değerlendirme çalışmaları sonunda 2009-2010 yılları arasında ergonomi iyileştirme programı başlatılmıştır. Kas iskelet sistemi rahatsızlıkları ile ilgili risk değerlendirme ve araştırmalar, çalışanlardan alınan geribildirim ve şikayetlerden sonra bazı iyileştirmeler yapılmış ve çalışanların bilinçlendirilmesine yönelik eğitim programları düzenlenmiştir. 2010 yılında işe başlamadan önce bazı pilot bölümlerde çalışanlar için esnetme egzersiz programları başlatılmıştır. Resimli egzersizlerle birlikte doğru oturma ve çalışma pozisyonları, güvenli yük kaldırma, taşıma ve çalışma kuralları, kas iskelet sistemi rahatsızlıklarına sebep olan faktörler, ekranlı araçlarla çalışma, ofis ergonomisi, gibi ergonomi eğitimlerinde verilen bilgiler ergonomi bilinçlendirme posterleri ve broşürlerinde yer verilerek çalışanlara dağıtılmıştır.

2010 yılında yürütülen diğer program, servislere yönelik bir trafik güvenliği kampanyası olmuştur. Bu kampanyayla çalışanlar ve sürücülerde bir güvenlik kültürünün oluşturularak trafik kazalarından dolayı meydana gelen yaralanmalarının önlenmesi amaçlanmıştır. Kampanya başında sürücülerde ve çalışanlarda yapılan anket çalışmaları neticesine göre emniyet kemeri kullanım oranının düşük olması nedeniyle, kemer kullanımı alışkanlığının edinilmesine ve trafikte güvenli davranışlara yönelik bilinçlendirme programları ve yarışmalar hazırlanarak uygulanmıştır. Kampanya sonunda yapılan ölçümlere göre emniyet kemeri takan çalışan sayısında % 87 artış sağlanmış, raporlanan güvensiz davranış ve durumlar ile ilgili önlemler alınarak kazalar engellenmiştir. Trafik güvenliği kampanyası kapsamında çalışanlardan gelen başarılı öneriler değerlendirilerek öneri sistemi kapsamında ödüllendirilmiştir. Aşağıdaki resimde ödül töreninden bir fotoğraf görülmektedir.



Trafik Güvenliği Kampanyası, servis hizmeti veren firma ile işbirliği yapılarak yürütülmüştür. Servis sürücülerini için trafik kurallarına uyum konusunda firma sorumluları tarafından da eğitimler, anketler ve denetimler düzenlenmiş, en güvenli sürücüler ödüllendirilmiştir. Actavis Türkiye bu işbirliği dolayısıyla şirket yönetimine ve yarışmayı kazanan sürücülere teşekkür plaketleri sunmuştur.

## Acil Durum Yönetimi

Actavis Türkiye’de çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak, doğal afetlere, yangın, patlama, dahil her türlü işin sürekliliğini etkileyen acil durumlara hazırlıklı olmak üzere acil durum planlanması ve kriz yönetimi kapsamında bir acil durum organizasyonu kurulmuştur. Bu organizasyon yangın, arama kurtarma, ilk yardım, kimyasal, teknik ve lojistik destek takımlarından oluşturulmuştur. Ekipler için periyodik olarak düzenlenen iç eğitimler dışında çalışanlar için acil durum, pratik ve teorik yangın eğitimleri profesyonel eğitim programları ve her yıl düzenli olarak ekip ve çalışanların katılımlarının sağlandığı senaryolu tatbikatlar düzenlenmiştir. Tüm çalışanların ve ekiplerin katıldığı tatbikatlar İş Sürekliliği Yönetim Sistemi ile de entegre edilerek gerçekleştirilmiş, tatbikat sonrası yapılan kriz yönetimi toplantısında tatbikat performansı değerlendirilmiştir. Yapılan her tatbikatta tahliye süresi, ekip performansı, yangın ve algılama sistemleri test edilmiştir. 2010 yılında firma bazında tüm çalışanların katıldığı habersiz tahliye tatbikatı gerçekleştirilmiştir. 2010 Temmuz ayında 27 kişilik yangın ekibi Kocaeli Büyükşehir İtfaiyesi tarafından 1’er günlük teorik ve pratik eğitimlere katılmışlardır. Arama Kurtarma ekibinden 22 kişi GEA-SAR tarafından 2010 Mart ayında 2 günlük pratik ve teorik arama kurtarma eğitimi almışlardır. Ayrıca çalışanlar için de pratik, teorik yangın eğitimleri ve acil durumlara hazırlık eğitimleri düzenlenmiştir.

## İSG Eğitimleri

Çalışan sağlığı ve güvenliğini sağlamak üzere çalışanlar için her yıl çeşitli eğitim ve bilinçlendirme programları düzenlenmiştir. 2010 yılında yıllık eğitim programı kapsamında, yeni işe başlayanlar için oryantasyon eğitimleri, Actavis Türkiye temel İSG yönetim sistemi gereklilikleri, çalışanların görev ve sorumlulukları, kişisel koruyucu ekipman kullanımı, iş izni kuralları, acil durum yönetim sistemi, yangın güvenliği, arama-kurtarma, kilitleme etiketleme sistemi, kimyasal güvenliği ve tehlikeli kimyasalların kontrolü, biyolojik etkenler, bakım onarım çalışmalarında güvenlik, yüksekte güvenli çalışma, yangın algılama sistemi devre dışı bırakma, patlamadan korunma, standart operasyon prosedürleri eğitimlerinin yanı sıra el güvenliği, ergonomi, proses, makine ve ekipman güvenliği, arama kurtarma, trafik güvenliği, çalışan sağlığı konularında spesifik eğitimler düzenlenmiştir. 2010 yılında verilen İSG eğitimleri 3,6 saat/çalışan olarak gerçekleşmiştir.

## İSG Performans Sonuçları

Actavis Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği kapsamında belirlenen anahtar performans göstergeleri ve sonuçları 2010 yılı için aşağıda sunulmuştur.

	2010 Anahtar Performans Göstergeleri Hedef	2010 Sonuçlar	Değerlendirme
1	Gün Kayıplı İş Kazası Oranı (LWD) = 1,1	0*	Uygun
2	Toplam iş kazası oranı (TRIR ) = 1,4	0*	Uygun
3	Kılıpayı (Nearmiss) Raporlama Oranı = 20	30	Uygun
4	Risk değerlendirme sayısı = 20	38	Uygun
5	Alan denetim sayısı = 70	140	Uygun
6	OHSAS 18001 İç Denetim Performansı = % 95	98%	Uygun
7	Trafik Güvenliği Kampanyasının yürütülmesi	100%	Uygun
8	Ergonomi Kampanyasının yürütülmesi	100%	Uygun

\*Operasyonel faaliyetler temel alınarak hesaplanmıştır.

# Çevre İlkeleri

İlke 7 : Çevre ile ilgili konularda, zarar oluşmadan önleyici yaklaşımın desteklenmesi

İlke 8 : Daha yüksek bir çevre sorumluluğunun yaygınlaştırılması için girişimde bulunulması

İlke 9 : Çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasının teşvik edilmesi



## Actavis Türkiye Çevre, Sağlık ve Güvenlik Politikası

*“Actavis faaliyetlerinin tüm boyutlarını güvenli ve çevreyi koruyan bir sorumlulukla yürütme kararlılığında bir kuruluş olarak faaliyet gösterdiği tüm toplumların sağlık ve esenliğini gözetmeyi taahhüt etmiştir. Bu kararlılığa destek vermek üzere;*

- *Her yıl sağlık, güvenlik ve çevre ile ilgili yeni hedefler belirleyerek yönetim sistemimizi sürekli iyileştireceğiz.*
- *Çalışan sağlığını ve güvenliğini korumak, iş kazalarını ve mesleki rahatsızlıkları önlemek üzere proaktif yaklaşımları tercih edeceğiz.*
- *Sürdürülebilir bir kalkınma için kaynaklarımızı en doğru ve verimli bir şekilde kullanacağız.*
- *Uygulanabilir olması kaydıyla çevre ve güvenlik bilincinin yaygınlaştırılması için projeler geliştireceğiz.*
- *Faaliyetlerimizden kaynaklanan doğrudan ve dolaylı karbon ayakizimizi takip ederek her yıl azaltmaya gayret göstereceğiz” .*

*Serdar Sözeri  
Actavis Türkiye Ülke Müdürü*

Actavis, faaliyetlerinin tüm boyutlarını emniyetli ve çevreyi koruyan bir sorumlulukla yürütme kararlılığında bir kuruluş olarak faaliyet gösterdiği tüm toplumların sağlık ve esenliğini gözetmeyi taahhüt etmiştir. Çevrenin korunması konusunda daima proaktif yaklaşımlar benimsenmiş, faaliyetlerinden kaynaklanan çevresel etkiler yönetim sistemi kapsamında azaltılmaya çalışılmıştır.



## Actavis Türkiye’de Çevre Yönetim Sistemi

Actavis Türkiye’de Actavis Kurum Politikasında belirtilen tüm taahhütler kabul edilerek Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası ilk defa Operasyonlar için 2006 yılında imzalanmış, diğer tüm Actavis Operasyonlarında olduğu gibi 2008 yılında ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi Standardı temel alınarak bir çevre yönetim sistemi kurulmuştur. Firmanın yıllık anahtar performans göstergeleri arasında çevre, iş sağlığı ve güvenliği hedefleri yer almıştır. Belirlenen hedefler ve performans sonuçlarından bazıları raporda sunulmuştur. Çevre Yönetim Sistemi kapsamında faaliyetlerin çevre etki değerlendirmesi yapılarak en önemli çevresel unsurları belirlenmiştir. Proses kaynaklı atıksu, emisyon oluşumu, tehlikeli ve katı atık yönetimi, doğal kaynak tüketimleri (elektrik, doğal gaz, su, hammadde), acil durum yönetimi, kimyasalların kullanımı ve depolanması olarak belirlenen önemli unsurların çevresel etkilerinin azaltılması için standart operasyon prosedürleri hazırlanmış, uygulanmış ve iyileştirme çalışmaları sonucunda bu etkilerin azaltılması sağlanmıştır.

## 2010 Yılı Faaliyetleri ve Sonuçları

Bu bölümde Actavis Türkiye’nin atık, enerji yönetimi, hava kirliliği, atıksuların kontrolü, çevre ile ilgili bilinçlendirme faaliyetleri, acil durum yönetimi, çevre yönetim sistemi performansı ölçüm faaliyetleri ve sonuçları özetlenmiştir.

### Atık Yönetimi

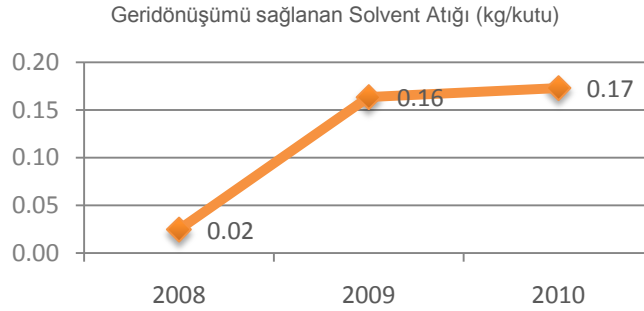
Çevrenin korunması için faaliyetlerimizden kaynaklanan geri dönüştürülebilir atıkların yönetmeliklere uygun bir şekilde ayrı toplanarak geri dönüşümleri sağlanmaktadır.

Plastik, kağıt, karton, cam ve metal atıklar farklı renkli poşet ve farklı atık kutuları yardımıyla kaynağında toplanarak geridönüşümlerinin sağlanması için bağlı bulunduğumuz Belediye’ye gönderilmektedir.

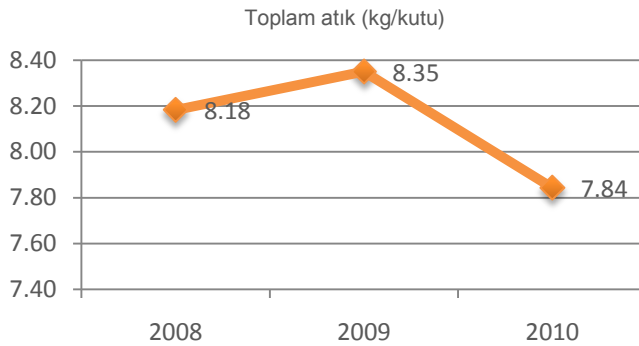
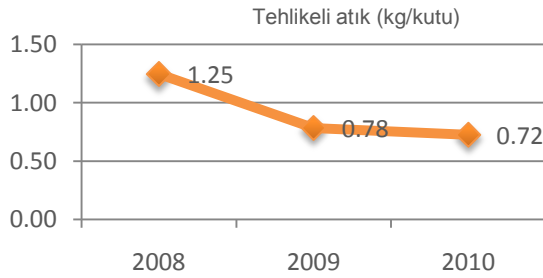
Operasyonel faaliyetler esnasında çıkan tehlikeli atıklar, kontrollü olarak özel torba ve konteynerler vasıtasıyla toplanarak, ambalajlanarak ve etiketlenerek Çevre Bakanlığı’ndan lisanslı bertaraf tesislerine gönderilmiştir.

Çevresel etkilerin azaltılması için yapılan yatırım ve iyileştirmelere örnek olarak Actavis Türkiye’de 2009 yılında ürün ve operasyonla ilgili yürütülen iyileştirme programı neticesinde kontamine ambalaj atıkları % 2,4 oranında azaltılmıştır. 2009 yılında başlanan ve 2010 yılında devam eden iyileştirme çalışmaları sonucunda kullanılan polietilen poşet miktarında 2008 yılına göre % 42 oranında ve miktar olarak 3990 kg azalma sağlanmıştır.

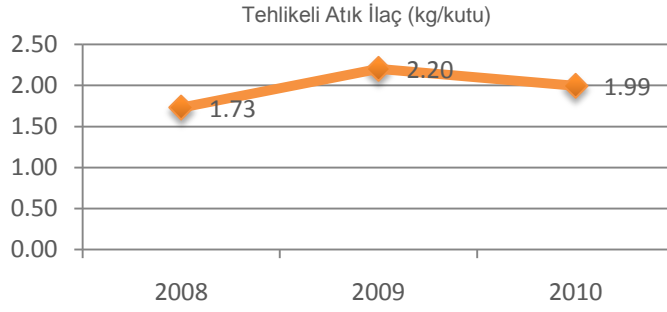
Actavis Türkiye’de solvent içerikli atıklar özel kaplarda ayrı toplanarak geri kazanılmak üzere lisanslı geri dönüşüm tesislerine sevk edilmiş, antipas üretimi için iç ve dış piyasaya sürülerek ekonomiye kazandırılmıştır. Böylece arıtma işletme giderlerinden tasarruf sağlanmış, doğal kaynak tüketimi de engellenmiş ve çevresel etkisi azaltılmıştır. 2008-2010 yılları arasında geri kazanılan solvent atıkları aşağıdaki göstergede sunulmuştur :



Elektrik-elektronik ekipmanlar, kablo, akü, motor, trafo, bilgisayar ve parçaları kaynakta ayrı toplanarak geri dönüştürülmektedir. Atık florasan lambalar ve piller de ayrı toplanarak çevreye zarar verilmeden bertaraf edilmektedir. Blister atıkları, Çevre İl Müdürlüğünden lisanslı geri dönüşüm firmasına verilerek; terlik, ayakkabı altı, PVC, yer döşemesi hammaddesi olarak geri kazanılmaktadır. 2008-2010 yılları arasında oluşan atık miktarları aşağıdaki göstergelerde sunulmuştur :







## Hava Kirliliği Kontrolü

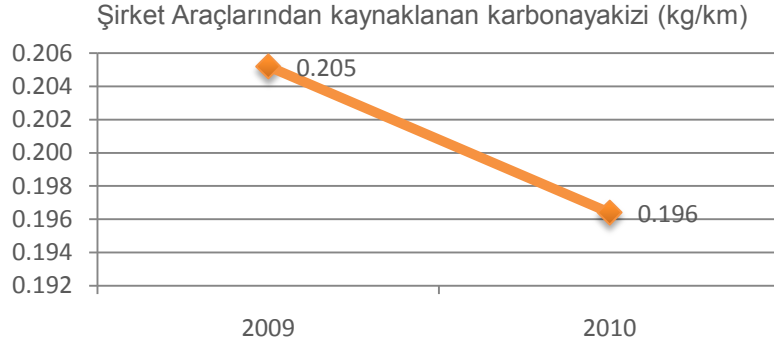
Operasyonel faaliyetler sonucunda solvent, toz ve gaz emisyonları oluşmaktadır. Bu emisyonlar hepa filtreli toz toplama ve havalandırma ünitelerinden geçirilerek atmosfere verilmiştir.

Faaliyetlerden kaynaklanan CO, CO<sub>2</sub>, NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub>, toz ve uçucu organik bileşenlerin konsantrasyonları Sanayi Kaynaklı Hava Kirliliğinin Kontrolü Yönetmeliğinde belirtilen sınır değerlere uygunluğu her yıl yapılan baca gazı analizleri ile teyit edilmiştir.

Ozon tabakasına zarar veren gazlar: Yasal gerekliliklere uygun olarak soğutma sistemlerinde kullanılan ve ozon tabakasına zarar veren gazların (R22) daha az zararlı gazlarla (R12) değiştirilmesi projeleri 2010 yılında tamamlanmıştır.

2011 yılı için hedeflenen “Sera Gazlarını Azaltma Projesi” kapsamında ofislerin elektrik ve yakıt tüketimleri, yolculuklardan kaynaklanan sera gazı emisyonları kaydedilerek karbonayakizleri takip edilmeye başlanmıştır.

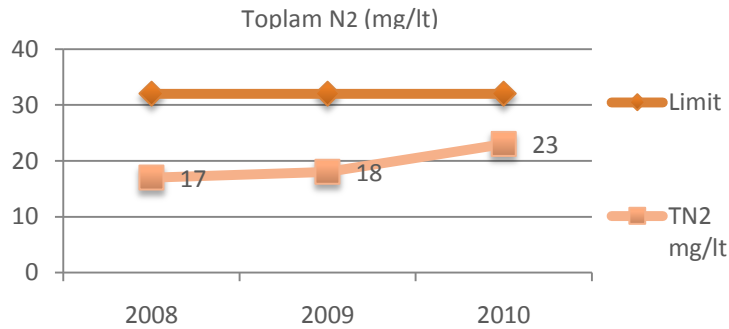
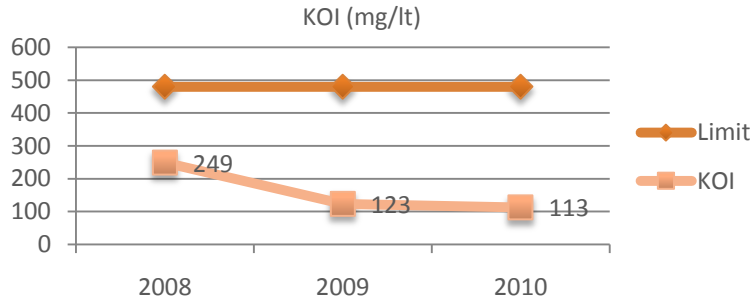
Küresel ısınmaya etkisi olması sebebiyle 2009 yılında Actavis çalışanları tarafından kullanılan araçların tükettiği yakıt miktarları kaydedilmeye başlanmış, 2009 - 2010 yılları arasında şirket araçlarından kaynaklanan karbonayakizleri hesaplanmıştır. 2010 yılında yakıt tüketiminin azaltılması için toplam 270 araçta değişikliğe gidilerek dizel yakıt tüketen araçların sayısı artırılmıştır. Yapılan iyileştirmeler sonucunda karbonayakizinde (CO<sub>2</sub> kg/km) % 4 azalma kaydedilmiştir. 2009-2010 yıllarına ait şirket araçlarından kaynaklanan karbonayakizi aşağıdaki göstergede sunulmuştur :

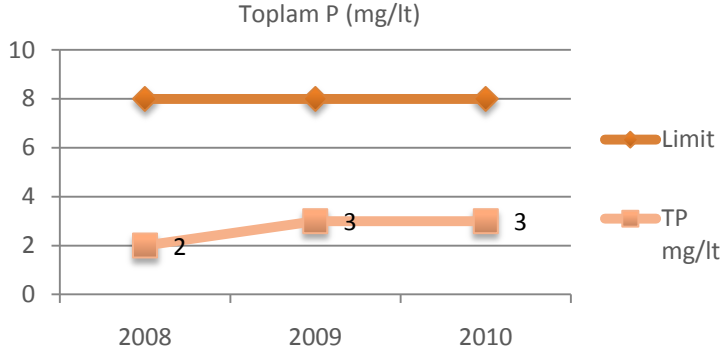


## Atıksuların Kontrolü

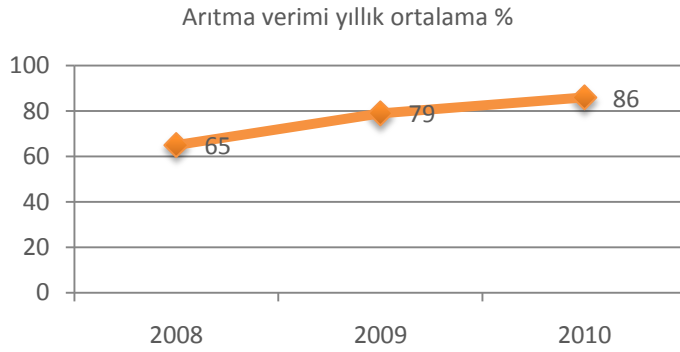
Actavis Türkiye’de operasyon ve evsel kaynaklı atıksular Biyolojik Atıksu Arıtma Tesisinde arıtılarak, İSKİ Deşarj Yönetmeliği sınır değerlerine uygun şekilde deşarj edilmiştir. Actavis Türkiye, politikası gereği hedef sınır değerlerini yasal sınır değerlerin % 80’i olacak şekilde belirlemiştir.

Operasyon kaynaklı atıksuların, KOI, pH, Toplam Azot, Toplam Fosfor, AKM, sıcaklık, çözülmüş oksijen, parametrelerin periyodik ölçümleri yapılarak ölçüm değerlerinin yasal sınırların altında olduğundan emin olunduktan sonra deşarjları yapılmıştır. 2008-2010 yılları arasında ölçülen parametrelerin yıllık ortalama değerleri aşağıdaki göstergelerde sunulmuştur :





Son 3 yılda yıllık arıtma verimi günlük ve haftalık ölçülen parametrelerin ortalaması hesaplandığında, arıtma tesisinde yapılan yatırımlar, iyileştirme çalışmaları ve etkisi olabilecek bölümlere verilen acil durum yönetimi bilinçlendirme eğitimleri sonucu artan bir performans göstermiştir.



## Çevre ile ilgili Bilinçlendirme Faaliyetleri

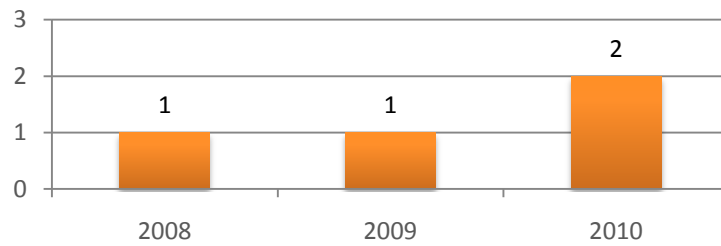
Actavis, faaliyetleri sırasında çevrenin etkilenmemesi için etkin bir sorumluluğun yaygınlaştırılması gerektiğini düşünerek çalışanları ve alt işveren çalışanları için düzenli olarak çeşitli eğitimler ve bilinçlendirme faaliyetleri düzenlemiştir. Çalışanlara oryantasyon kapsamında verilen çevre bilinçlendirme eğitimlerinin yanı sıra atık yönetimi, ISO 14001 ÇYS, acil durum yönetimi gibi eğitimler düzenlenmiştir. 2007-2010 yılları arasında çalışanlar toplam 82 saat çevre eğitimi almıştır. Çalışanlar için kurum içi eğitim programlarının yanı sıra ISO 14001 ÇYS ve ISO 14001 İç Tetkikçi Eğitimleri gibi çeşitli dış eğitimler düzenlenmiştir.

Actavis Türkiye, çalışanları için düzenlemiş olduğu bilinçlendirme programlarının yanı sıra çevre bilincinin okul çağına oluşturulması gerektiği fikrinden yola çıkarak Şişli Belediyesi ile işbirliği yapmış, 2010 yılı programı kapsamında bulunan bazı ilköğretim okulları için de çevre eğitim programları düzenlenmiştir.



2010 yılında Actavis Türkiye ile Şişli Belediyesinin ortak işbirliği çerçevesinde ilköğretim okulları için hazırlanan Çevre Yönetim Sistemi ve çevrenin korunması, kirliliğin önlenmesi için yapılan çalışmaları kapsayan program kapsamında yaklaşık 700 öğrenciye eğitim verilmiştir. Eğitimden sonra öğrencilere “Actavis İlaçları Çevre Broşürü” dağıtılmış, bazı okullara okullara pil kutusu temin edilerek Şişli Belediyesinin toplama kampanyasına destek olunmuştur. Ayrıca 2008-2010 yılları arasında her yıl Actavis çalışanları için Dünya Çevre Günü’nde konusunda uzman değerli Sivil Toplum Kuruluş temsilcilerinin ve akademisyenlerin konuşmacı olarak davet edildiği “Küresel Isınma ve İnsan Sağlığı Üzerine Etkileri”, “Küresel Isınma ve İklim Değişikliği” konularında bilinçlendirme konferansları ve “Global Isınma ve Kuraklık” ile ilgili film gösterimleri düzenlenmiştir.

Dünya Çevre Günü Etkinliği



### Çevre ile ilgili Acil Durumların Yönetimi

Actavis Türkiye’de çevre ile ilgili acil durumların yaşanmaması için daima proaktif bir yaklaşım desteklenmiştir. Acil durum yönetim sistemi, olası çevresel kazaların yönetimini de içerecek şekilde entegre edilmiştir.

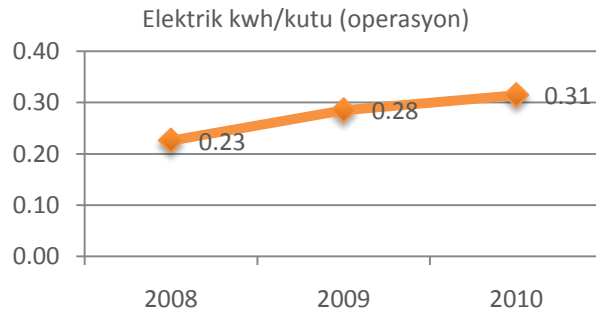
Çevre & İş Sağlığı ve Güvenliği Departmanı, Lojistik Destek, Kimyasal Destek ve Acil Durumlara Müdahale Ekiplerinin bir araya getirilmesi ile bir organizasyon

kurularak her yıl düzenli olarak çevresel kazaların önlenmesi için döküntü kitleri, rögar örtüleri ve yayılmayı önleyici malzemelerle senaryolu tatbikatlar gerçekleştirmiştir. Her yıl ilgili departmanlar ve fabrika genelinde acil durum tatbikatları yapılmıştır.

Arıtma tesislerinde yıllık bakımların, acil durum pompaları ve yedek havalandırma ekipmanları yatırımlarının yapılmasının yanısıra, raporlama ve takip sisteminin kurulması, senaryolu tatbikatların düzenlenmesi, eğitimli personelin potansiyel acil durumlara doğru müdahale etmeleri sayesinde son 2 yılda çevreye zarar verecek yasal sınırları ihlal eden herhangi bir olay meydana gelmemiştir.

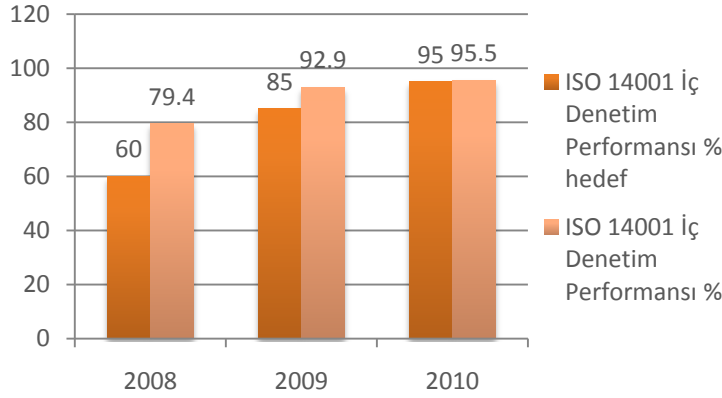
## Enerji Yönetimi

Actavis Türkiye’de kurulan enerji yönetim sistemi başlangıç seviyesinde yürütülmüştür. Enerji Komitesi, çalışma şartları belirlenmiş, dış kaynaklı uzman bir firma tarafından enerji verimlilik denetimi yapılarak enerji tasarrufunun sağlanması için kapsamlı iyileştirme önerileri alınmıştır. Enerji tasarruf programı çerçevesinde yeni elektrik tarifesine geçiş, buhar ve hava kaçaklarının önlenmesi, kompresör çalışma programlarının düzenlenmesi, enerji komite toplantılarının yapılması, ilgili personelin özel eğitimlerle bilinçlendirme programları, elektrik ve su tasarrufuna yönelik bilinçlendirme etiketleri ilgili alanlarda bulundurulması gibi faaliyetler tamamlanmıştır. Aşağıda verilen grafikte de anlaşıldığı gibi üretim rakamlarının yıllara göre azalması, bazı tüketim kaynaklarının sabit kalması ve ekonomik nedenlerden dolayı iyileştirmelerin sınırlı kalması nedeniyle 2008-2010 yılları arasında elektrik tüketiminde artış mevcuttur. Elektrik tüketimi, iyileştirme yapılması gerekli alanların başında gelmektedir. Bu nedenle 2011 yılından itibaren merkezde enerji tüketiminin ölçümleri ve tüketimi azaltma çalışmaları başlatılacaktır.



## Çevre Yönetimin Sistemi Performansı

2007 yılında ISO 14001 ÇYS ile ilgili konuların görüşülerek sistem performansının iyileştirilmesi için departman temsilcilerinden oluşan bir Çevre Komitesi kurulmuştur. 2007-2010 yılları arasında Çevre Yönetim Sistemi uygulamalarının kontrolü ve sürekliliğinin sağlanması için ilgili yöneticilerin ve sorumluların katıldığı firma içi ve kurumsal denetimler gerçekleştirilmiştir. Denetimlerin sonucunda bulunan tüm bulgular düzeltici önleyici faaliyetler prosedürü kapsamında takip edilerek kapatılmıştır. Denetim performansı sürekli iyileştirme yaklaşımı ile her yıl yürütülen projeler ve iyileştirme çalışmaları sonucunda artmıştır. 2008-2010 yılları arasında yapılan denetimlerin performans sonuçları aşağıdaki göstergede sunulmuştur.



Çevre yönetim sisteminin performansının iyileştirilebilmesi için çevre yönetim programları, yıllık anahtar performans göstergeleri ve sonuçları, düzeltici önleyici faaliyetler, yasal gereklilikler, denetim sonuçları ve gerekli yatırımlar ve diğer önemli konular her yıl üst yönetimin katıldığı yönetimin gözden geçirme toplantılarında görüşülerek karara bağlanmıştır.



# Yolsuzlukla Savaş

İlke 10 : Tehdit ve Rüşvet Dahil Tüm Yolsuzluklara Karşı Çalışılması



## Actavis Türkiye Global Yolsuzluk Karşıtı Politikası

*“Actavis Türkiye işlerini en yüksek derecede etik kurallara uygun ve bütünlük içinde gerçekleştirmeye kendini adanmış bir şirkettir. Faaliyetlerimiz sırasında rüşvete ve yolsuzluğa karşı yürürlükte olan OECD Rüşvetle Mücadele Konvansiyonu ve diğer rüşvet ve yolsuzluk karşıtı yasal düzenlemelere uyacağız. İtibarımızı korumak için, işle ilgili konuları sadece yasal ve kurum gerekliliklerine uyarak değil aynı zamanda en küçük işten, alınan en stratejik karara kadar her türlü eylemde iş ahlakından ödün vermeyerek işlerimizi doğruluk, şeffaflık ve bütünlük içerisinde yürüteceğiz.”*

*Serdar Sözeri  
Actavis Türkiye Ülke Müdürü*

Actavis Türkiye, Actavis Global Yolsuzluk Karşıtı Politikası ile uyumlu olacak şekilde Etik Politikasını oluşturmuştur. Yolsuzluğun sözünün dahi edilmesinin Actavis’in itibarını zedeleyebileceğinin, iş yapma kabiliyetini etkileyebileceğinin ve böyle bir durumun çalışanların birey olarak dürüstlüğüne de sorgulanmasına neden olabileceğinin farkında olarak tüm iş uygulamalarında bu konudaki politika, prosedürleri ve kurallarını uygulayacağını taahhüt etmiştir.

Actavis, kilit hedefi olan pazardaki itibarını arttırmak için işini etik kurallar doğrultusunda yürüterek seçimlerini hep doğrudan yana yapmak yönünde bir tavır almayı ilke edinmiştir. Bu doğrultuda yapılan en küçük işten, alınan en stratejik karara kadar her türlü eyleminde iş ahlakından ödün vermeyecektir.

Actavis, çalışmalarını gerçekleştirdiği her alanda, yolsuzluğa karşı yürürlükte olan tüm yasal düzenlemelere uygun şekilde hareket etmeyi taahhüt eder.





## Actavis Türkiye İş İdaresi Politikaları ve Prosedürleri

Actavis Türkiye'nin iş yönetimindeki politikaları yukarıda açıklandığı gibi yürütülmekte olan işin, bu işe uygulanan tüm kanun ve düzenlemelere uygun bir şekilde yürütülmesi yönündedir. Actavis Türkiye "İş İdaresi ve Prosedürleri"nin uygulanmasından yöneticiler de dahil olmak üzere tüm çalışanlar sorumludur. Çalışanlar, işin yürütülmesi sırasında konu ile ilgili olarak tereddüte düştükleri anda, yöneticileriyle ve/veya şirketin Hukuk Birimi ile iletişime geçmektedirler.

Aşağıda özetlenen kurallar, İş İdaresi Prosedürü ve Global Yolsuzluk Politikası ile Şirket olarak kabul ve taahhüt ettiğimiz ve tüm çalışanlarımıza da tebliğ etmek suretiyle sorumluluklarını bildirdiğimiz hususlardır. Tüm çalışanlarımız, söz konusu prosedür ve politikayı ihlal etmeleri halinde iş akdi feshi de dahil olmak üzere çeşitli disiplin cezaları ile karşılaşabileceklerdir. Bu politikalara göre Actavis Türkiye, belli sınıfta danışmanlara ve ortaklara da politika ve kurallarını karşılıklı imzalanacak olan sözleşmeler aracılığı ile uygulayacaktır.

### Actavis Global Yolsuzluk Karşıtı Politikası

Actavis'in Global Yolsuzluk Karşıtı Politikasına göre en üst düzey yöneticisine kadar tüm çalışanlar, politikayı tam olarak bilmeli ve uygulamalıdır. Bu kapsamda Actavis Türkiye çalışanları, danışmanları ve iş ortakları doğrudan veya dolaylı rüşvet olarak yorumlanabilecek herhangi bir şeyi kendileri veya bir üçüncü şahıs aracılığı ile teklif ve temin etmeyecek, talep etmeyecek ya da kabul etmeyecektir. Actavis'in global yolsuzluk karşıtı politikaları ve ilgili kuralların yürürlüğe konması, uygulanması ve izlenmesi için üst düzeyde bir organizasyon kurulmuştur. Atanan Rüşvete Karşı Etik Uyum Yetkilisi ve Etik Uyum Alt Komitesi, yönetim kuruluna doğrudan rapor etme yetkisine sahip olacaktır. Bu organizasyonun görevleri; etik iş uygulamalarını içeren yasal yükümlülükler ve yönlendirici ilkelerin hazırlanması, rüşvete karşı kanunlar, Global Yolsuzluk Karşıtı Politika ve etik iş uygulamalarını gerekli kılan diğer yürürlükteki kanunlar hakkında bilgi edinilmesini, çalışanlar için uygun eğitim programlarının geliştirilmesi, ilgili sorulara yanıt vermek, konu ile ilgili risklerin değerlendirilmesi, politikaya uyumu sağlamak ve izlemek üzere prosedürler geliştirmek ve uyumu düzenli olarak gözden geçirmektir.

Bu Politika, rüşvete karşı düzenlenen 1997 OECD Konvansiyonu ve etik uygulamalarla ilgili olarak yürürlükte olan her türlü yasal düzenlemeye uygun hareket etmeyi düzenlemektedir.

**Rüşvet :** Actavis Türkiye çalışanları, faaliyetlerini yürütürken, bir kişinin pozisyonunun kötüye kullanılması veya uygun olmayan bir şekilde kullanılması söz konusu ise mali veya diğer tipte bir avantajın veya değer ihtiva eden herhangi bir şeyin teklif veya temin

edilmesini, yetkilendirilmesini, talep edilmesini veya kabul edilmesini içeren rüşvete ilişkin uygulamalardan her zaman imtina eder.

**Ağırlama :** Actavis Türkiye çalışanları, faaliyetlerini yürütürken herhangi bir şahıstan ağırlama, seyahat veya seyahat gideri, eğlence, hediye, diğer iş ile ilgili ikram veya diğer bir menfaat temin etmenin uygun olmayan bir teşvik oluşturduğunu, yürürlükteki yasal düzenlemeleri veya Şirket Politikalarını ihlal ettiğini, bir çıkar çatışması yarattığını ve/veya başkaca herhangi bir şekilde Şirketin itibarı üzerinde olumsuz etki yapmakta olduğunu tespit ederse, böyle bir uygulama içinde yer almayacakları gibi, tanık olduklarında da bu hususu yönetime bildirmekle yükümlüdürler.

**Politik ve hayır amaçlı sponsorluklar :** Actavis Türkiye olarak, genel prensibimiz gereği herhangi bir siyasi partiye, adaya ve/veya parti yetkililerine bağış yapmayız. Çalışanlarımız bireysel olarak diledikleri gibi bağışta bulunabilirler ancak bu bağışın hiç bir şekilde Actavis Türkiye adına yapıldığı izlenimini yaratmamakla yükümlüdürler. Hayır amaçlı yapılan bağışlar ise Şirket içinde belli bir kontrol mekanizması dahilinde gerçekleştirilir.

**Şantaj :** Actavis Türkiye çalışanları, yürüttükleri faaliyet sırasında herhangi bir biçimde şantaj, tehdit içeren bir davranış ile karşılaşsalar da hiç bir şekilde prim vermezler ve karşı tarafın talebini gerçekleştirmezler. Bu husus, kendi güvenliklerini tehlikeye sokuyorsa derhal yönetim ile irtibata geçerler.

### İş İdaresi Prosedürü Kuralları

- Rakip firmalar arasında fiyatları belirleyici veya kontrol edici yazılı veya sözlü anlaşmalar, belli tedarikçileri ve müşterileri boykot etme, ürün, bölge veya pazar ayırmak, rakiplerin ürün veya ürün gruplarının üretim ve satışını kısıtlamak gibi haksız rekabet oluşturan uygulamalara karşıyız ve bu tür uygulamalarda yer almamız.
- Piyasaya sunduğumuz ürünlerimizin kalitesi ve güvenilirliği ile ilgili olarak yürürlükteki yasal düzenlemelere uygun şekilde faaliyet gösteririz.
- Menfaat çatışması oluşturacak durumlardan kaçınırız.
- Actavis Türkiye için yolsuzluk, sahtecilik, hile ve dolandırıcılık türü davranışlar hoşgörülemez. Çalışanlarımız, işleriyle bağlantılı ve etik kurallara göre makul olmayan herhangi bir hediye, teşvik, iyilik ve/veya ödemeyi hiç bir şekilde kabul etmeyecekleri gibi bir kararı etkilemek ve/veya Şirket çıkarı için herhangi bir paydaşa, kuruma, v.s. hediye, teşvik, iyilik ve/veya ödeme yapmazlar.

Çalışanlarımızın işleriyle ilgili olarak yapmakta olduğu tüm harcamalar yasalara ve Actavis Türkiye'nin muhasebesel gerekliliklerine uygun şekilde dokümanlaştırılmaktadır.

- Actavis Türkiye, tüm paydaşları ile ilgili olarak bazı gizli bilgilere ve ticari sırlara erişim sağlayabilir ancak bu bilgileri sadece iş gereği kullanılması gereken yerlerde kullanır, bunun dışında 3. şahıslara ifşa etmez.
- Actavis Türkiye, tüm rapor ve dokümanlarında veya otoritelere yaptığı başvurularda eksiksiz, adil, doğru, zamanında ve anlaşılır şekilde hazırladığı Şirket bilgilerini yasal düzenlemelere uygun şekilde sunar. Ayrıca Actavis Türkiye, yasal defterlerini, kayıtlarını ve hesaplarını profesyonel muhasebe standartları ve yasal düzenlemelerle uyumlu biçimde tutmaktadır.
- Actavis Türkiye, faaliyetlerini yürütürken gerek Şirketin gerekse de paydaşlarının fikri mülkiyet haklarını korur, gözetir.



## 2010 Yılı Faaliyetleri ve Sonuçları

Actavis Türkiye ilgili yasal ve kurum gerekliliklerini, temel ilkeler, kurallar ve çalışanların uymaları gereken sorumlulukları bir prosedürde özetleyerek çalışanlara toplantılar ve eğitimler aracılığı ile iletmiştir ve iletmeye devam edecektir. Actavis Türkiye’de 2010 yılında yolsuzlukla savaş kapsamında planlanan ve yürütülen faaliyetler aşağıda verilmiştir :

Actavis Global Yolsuzluk Karşıtı Politikası ilk defa 2009 yılında Actavis tarafından diğer tüm Actavis firmalarına duyurulmuştur. Söz konusu politika kapsamındaki kurallar ve çalışanların sorumlulukları öncelikle tüm ülkelerin üst yönetim takımlarının katıldığı toplantıda tanıtılmıştır. Global Yolsuzluk Karşıtı Politika, Actavis Türkiye’de 22 Kasım 2010 tarihinde yayınlanarak yürürlüğe konmuştur. İş İdaresi Prosedürü ise ilk defa 2009 yılında yayınlanmış olup 22 Kasım 2010 yılında revize edilmiştir.

Yukarıda bahsedilen politika ve prosedürler kapsamında Ağustos 2010’da dönem toplantısında tüm saha çalışanlarına “Hukuk ve Etik Kurallarına Uyum” konulu eğitim verilmiştir. Toplam 322 saha çalışanın katıldığı eğitimde Actavis Global Yolsuzluk Karşıtı Politika ve çalışanların sorumlulukları Actavis Türkiye Hukuk Danışmanı tarafından açıklanmıştır.

Kasım 2010’da Actavis tarafından tüm Actavis üst yöneticilerine Etik Kurallara Uygunluk ile ilgili prensipler ve stratejiler hakkında sunum yapıldı.

Aralık 2010’da İnsan Kaynakları Departmanı tarafından e-mail aracılığı ile Actavis tarafından revize edilen “İş İdaresi Prosedürü” ve yeni yayınlanan “Actavis Global Yolsuzluk Karşıtı Politika” tüm çalışanlara duyuruldu.

2010 yılı sonu itibarıyla sözleşme imzaladığımız iş ortaklarımızın (distribütör firmalar) bir kısmı ile imzalanan sözleşmelere İş İdaresi Prosedürü ek yapılmaya başlanmıştır.

Tüm saha çalışanlara yönelik 2011 yılında yapılacak olan Dönem Toplantısında “İlaç Tanıtımında Etik Prensipler” konulu eğitim verilmesi planlanmaktadır.

2010 yılında uygulanmaya başlanan prosedürlerin tanıtımı ile ilgili eğitimlere 2011 yılında da devam edilecek olup bir yönetim sistemi kapsamında diğer süreçlerle entegrasyon çalışmalarına da devam edilmesi planlanmaktadır

Etik konularda alınan şikayetlerle ilgili bugüne kadar herhangi bir ölçüm yapılmamış olmakla beraber, konu ile ilgili herhangi bir şikayet alınmamıştır. Etik Yönetim Sistemi ve ilgili organizasyon alt yapısı kurulduktan sonra ölçümlere başlanacaktır.

2010 yılında konu ile ilgili herhangi bir bildirim, soruşturma veya dava olmamıştır.



## 2011 Yılı Hedefleri

- *Çalışanlar ve saha için Küresel İlkeler Sözleşmesi ve Actavis Türkiye İnsan, Çalışan Hakları, Çevre, İSG ve İş İdaresi Kuralları ile ilgili eğitim programının hazırlanması ve uygulanması*
- *İnsan Hakları, Çalışan Standartları, Çevre ve Yolsuzlukla Savaş ilkeleri ile ilgili mevcut uygulamaların yönetim sistemi kapsamında değerlendirilmesi, eksik prosedürlerin tamamlanması, gözden geçirilerek iyileştirilmesi ve organizasyonun yeniden yapılandırılması*
- *Küresel İlkeler Sözleşmesi ve Actavis Türkiye Uygulamaları ile ilgili güncel prosedürlerin tüm çalışanlara duyurulması*
- *Güncellenen Personel Yönetmeliğinin, İş İdare Prosedürünün ve Global Yolsuzluk Karşıtı Politikanın iş sözleşmelerinin eki haline getirilmesi*
- *Öneri-şikayet sisteminin yeniden yapılandırılarak ilkelerle entegre edilmesinin sağlanması*
- *Küresel İlkelerle ilgili uygulamalarımıza sözleşme imzaladığımız ana iş ortaklarının dahil edilmesi için çalışmalar yapılması*
- *Saha için Güvenli ve Çevreci Sürüş Programının oluşturulması*
- *Kağıt tüketiminde % 2, elektrik ve yakıt tüketiminde % 1 azaltmaya gidilmesi*
- *Dünya Çevre Günü için organizasyon ve Çevre Bilinçlendirme Eğitimlerinin düzenlenmesi*

## Kısaltmalar

*AKM : Askıda katı madde*

*ATEX : 94/9/EC ATEX Directive Regulation concerning EXplosive Atmospheres. Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunmaları hakkında yönetmelik*

*BM : Birleşmiş Milletler*

*BCM : Business Continuity Management-İş Sürekliliği Yönetimi*

*CFC : Kloroflorokarbon*

*COP : Communication On Progress –İlerleme Bildirimi*

*COSHH : Control of Substances Hazardous to Health, UK Regulation. Sağlığa Zararlı Maddelerin Kontrolü Yönetmeliği*

*CO<sub>2</sub> : Karbondioksit*

*ÇEKUL : Çevre ve Kültür Değerlerini Koruma ve Tanıtma Vakfı*

*ÇYS : Çevre Yönetim Sistemi*

*FDA : Food and Drug Administration, Amerika Birleşik Devletleri Sağlık Bakanlığına bağlı çalışan gıda, diyet ürünleri, ilaç ve medikal ürünlere uygunluk testlerinden geçmesi durumunda onay veren kurumdur.*

*GEA : Arama kurtarma konusunda faaliyet gösteren profesyonel bir sivil toplum kuruluşu*

*İEİS : İlaç Endüstrisi İşverenler Sendikası*

*İSKİ : İstanbul Su ve Kanalizasyon İdaresi*

*İSG : İş sağlığı ve güvenliği*

*ISO 14001 : Uluslararası standard geliştirme komitesi tarafından yayınlanan çevre yönetim sistemi standardı*

*KOI : Kimyasal Oksijen İhtiyacı*

*LOTO : Lock Out Tag Out (Kilitleme Etiketleme)*

*LWDR : Lost Work Day Rate- İş Günü kayıplı kaza oranı = Gün Kayıplı Kaza Sayısıx200000/Toplam Çalışma Saati*

*KWH : Kilowatt saat*

*MMO : Makine Mühendisleri Odası*

*OECD : Organisation for Economic Co-operation and Development (İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı)*

*OHSAS 18001 : Occupational Health & Safety Assessment Standard-İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi Standardı*

*ppm : parts per million – milyonda bir*

*PVC : Polivinil klorür*

*STK : Sivil Toplum Kuruluşu*

*TEV : Türk Eğitim Vakfı*

*TEDMER : Türkiye Etik Değerler Merkezi*

*TEMA : Türkiye Erozyonla Mücadele, Ağaçlandırma ve Doğal Varlıkları Koruma Vakfı*

*TN<sub>2</sub> : Toplam Azot*

*TP : Toplam Fosfor*

*TRIR : Total Recordable Incident Rate - Toplam Kaydedilebilir Kaza Oranı = Kaydedilebilir Toplam Kaza sayısix200000/Toplam Çalışma Saati*

## **ACTAVIS İLAÇLARI A.Ş.**

Gltepe Mah. Harman Cad. Ali Kaya Sokak Polat İş  
Merkezi No : 2 B - Blok Kat : 1-7- 8 34394  
Levent/İstanbul - Türkiye

Tel: (+90) 212 316 67 00

Faks: (+90) 212 264 42 68

[info@actavis.com.tr](mailto:info@actavis.com.tr) ©

