

SANDOZ İLERLEME BİLDİRİMİ 2011

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi

Bu rapor şirketimizin **Küresel İlkeler Sözleşmesi**
Performansını paylaşan **İlerleme Bildirimi**'dir.

İçeriği hakkında görüşlerinizi memnuniyetle kabul ederiz.

İÇİNDEKİLER

GRI Performans Göstergeleri

4	Yönetici Mesajı	1.1
6	Rapor Hakkında	3.1/3.2/3.3/3.4/3.5/3.6/3.12
8	BM Küresel İlkeler Sözleşmesi	4.12
10	Sandoz Hakkında	2.2/2.4/2.5/2.7
13	• Vizyon ve Değerler	
13	• Hız ve Yalın Yaklaşım	
13	• Müşteri Odaklılık ve Kalite	
13	• Güven ve Saygı	
13	• Liderlik ve Performans	
14	Yönetişim	
16	• Kurum Mülkiyeti ve Operasyonel Yapı	2.3/4.1
17	• Sağlık, Güvenlik ve Çevre Politikası	4.8/LA8/LA11
18	• İK Politikası	4.8
19	• Tedarikçi Politikası	4.8
20	İlaç Sektörü ve Sandoz	
21	• Türkiye İlaç Sektörü	2.7
22	• Sandoz'un İlaç Sektöründeki Yeri	4.16
23	İnsan Hakları	
24	• İlaç Erişimi	
24	• İnsan Hakları Eğitimi	HR3
24	• Sosyal Sorumluluk Projeleri	4.16
25	• Tedarikçilerden Beklentiler	HR1
26	Çalışan Hakları	
28	• Çalışanlar	4.16/4.17
29	• Çalışma Ortamı	HR7/LA10/LA12
30	• Sandoz Çalışanlarının Hakları	HR4/LA3/LA4
30	• İstihdam	LA1
31	• Personel Devir Hızı	LA2
31	• Fırsat Eşitliği	LA13
32	• İşçi Sağlığı ve Güvenliği	LA6
33	Çevre	
34	• Kaynak Tüketimi	EN3/EN8
35	• Atık Miktarı ve Geri Kazanım	EN16/EN17/EN19/EN20
36	• Emisyon Miktarı	EN10/EN21/EN22
38	Yolsuzlukla Mücadele	
39	• Etik Tanıtım ve Pazarlama	PR6
40	Sandoz İlerleme Hedefleri	
41	• İnsan Hakları	
41	• Çalışan Hakları	
41	• Çevre	
41	• Yolsuzlukla Mücadele	
42	Bize Ulaşın	3.4

YÖNETİCİ MESAJI

Değerli Paydaşlarımız;

Hepimizin bildiği üzere günümüz dünyasında ve iş çevrelerinde kuruluşların üstlendikleri kurumsal sorumluluk bilinci ve içinde buldukları topluma karşı ortaya koydukları duyarlılık ve özveri, paydaşları tarafından bu kuruluşlar için önemli ve kayda değer bir başarı ve performans göstergesi olarak kabul edilmektedir. Hem şirketlerin hem de sahip oldukları markalarının değeri kurumsal sorumluluk kriterleri ile ilintilendirilmektedir.

Özellikle son dönemde süregelen toplumsal çalkantılar, Ortadoğu'daki sosyal hareketler, Japonya'da yaşanan çevre felaketi ve bunların olumsuz ekonomik etkileri, global şirketleri kurumsal sorumluluk üstlenerek sosyal, ekonomik ve çevresel konulardaki duyarlılıklarını arttırmaya yöneltti.

İş dünyasındaki bu yaklaşımlar ve duyarlılık; sürdürülebilir kalkınma ve gelecek nesillerin varlığı açısından günden güne önem kazanmaktadır. Sürdürülebilir kalkınma hedeflerini kurumsal sorumluluk yaklaşımlarının odak noktası haline getiren şirketlerin gerek yerel gerekse globaldeki tüm paydaşlarının nezdinde değeri artmaktadır.

Sandoz dünyanın önde gelen eşdeğer ilaç şirketleri arasındadır. Gerek insan sağlığına gerekse finans ve istihdama olan katkımızla rol model olma misyonumuzu Genel Merkez'den başlayarak faaliyet gösterdiğimiz tüm ülkelerde çizgimizden sapmadan devam ettirmekteyiz. Bu noktadan hareketle kurumsal sorumluluk misyonumuzu Türkiye'deki tüm paydaşlarımıza global standartlarda aktarabilmek amacıyla 2010 yılında önemli bir adım attık ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzalayarak sürdürülebilir kalkınma yolundaki kararlılığımızı ilan ettik.

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzaladıktan sonra İnsan Hakları, Çalışan Hakları, Çevre ve Yolsuzlukla Mücadele konularındaki performansımızı aktardığımız İlkelerle Bildirimi Raporumuz size hem Sandoz Türkiye'yi daha yakından tanımanız için önemli bir kaynak teşkil edecek, hem de kurumsal sorumluluk kavramını Sandoz olarak ne kadar sahiplendiğimizi ve tüm operasyonel süreçlerimizde nasıl uygulamaya koyduğumuzu detayları ile aktaracaktır.

Sandoz Türkiye; doktor, eczacı, sağlık otoriteleri, hastalar, tedarikçiler ve çalışanları da dahil olmak üzere tüm hedef grupları ile etik kurallar çerçevesinde hareket etmekte ve ilişkilerini gerek tanıtım ilkeleri, gerek iş ortaklığı yönetmelikleri ile düzenlemektedir.

Şirketimiz bünyesinde üç fabrikamız ve saha tanıtım ekibimizle birlikte yaklaşık 1000 kişiyi istihdam etmekteyiz.

Tüm çalışanlarımızın mesleki ve kişisel gelişimlerini desteklemeye özen göstermekte, çalışanlarımıza ayırım yapmaksızın uzmanlıkları ve ihtiyaçları doğrultusunda eğitim olanakları sunmaktayız. Sandoz Türkiye'de tüm çalışanlar eşit ve adil şartlarda istihdam edilmekte olup takdir ve ödüllendirme sistemi, iş-özel yaşam dengesi gibi uygulamalarla da teşvik edilmektedirler.

Çevre konusu gerek Global Sandoz gerek Sandoz Türkiye için öncelikli konular arasında yer almaktadır. Bu doğrultuda çevre ile ilgili strateji ve politikalarımızı geliştiriyor, hedeflerimizi güncelleyerek performansımızı takip ediyoruz.

Eşdeğer ilaç üreticisi bir firma olarak İnsan Hakları çerçevesinde, tüm hastaların yaşam kalitesini arttırmak üzere ilaca erişimlerini kolaylaştırmak bizim için öncelik taşıyan bir diğer hedef. Bu noktadan hareketle kalite/maliyet dengesini sağlayarak yüksek kaliteli ürünlerin uygun maliyetle hastalara ulaştırılması için çalışmaktayız.

Sandoz Türkiye olarak bizler, gerek yerel gerek global anlamda içinde bulunduğumuz toplumda yaşanan değişimlere karşı her zaman duyarlı olmaya özen göstermekteyiz. Bu duruşumuzu SP3 (Sandoz Tanıtım İlkeleri), Gönüllüler Günü, Kurumsal Vatandaşlık gibi inisiyatiflerle somut olarak desteklemekteyiz. Bütün bu çalışmalar ve uygulanan politikalar kurumsal sorumluluk bilincimizi açık ve net olarak ortaya koyduğumuzun kayda değer göstergeleridir.

Okumakta olduğunuz bu rapor Sandoz Türkiye'nin kurumsal sorumluluk yaklaşımını ve sürdürülebilir kalkınmaya olan inancını açık ve net bir şekilde ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni destekliyor ve bu sözleşmenin ilkelerinin gerekliliklerini doğru ve şeffaf bir şekilde yerine getireceğimizi taahhüt ediyoruz.

Sandoz, kurumsal vatandaşlık ilkeleriyle hareket ederek, çalışanlarından, müşteri ve iş ortaklarına kadar tüm paydaşlarından; etik, ahlaki değerlere saygılı ve var olduğu topluma karşı duyarlı bir duruş sergilemelerini ve bu doğrultuda hareket etmelerini beklemektedir. Sandoz, bunu sağlamak için tüm paydaşları nezdinde üstüne düşen sorumluluğu yerine getirmekten memnuniyet duymaktadır.

Saygılarımla,

Ali Toker
Genel Müdür

Sandoz, kurumsal vatandaşlık ilkeleriyle hareket ederek, çalışanlarından, müşteri ve iş ortaklarına kadar tüm paydaşlarından; etik, ahlaki değerlere saygılı ve var olduğu topluma karşı duyarlı bir duruş sergilemelerini ve bu doğrultuda hareket etmelerini beklemektedir. Sandoz, bunu sağlamak için tüm paydaşları nezdinde üstüne düşen sorumluluğu yerine getirmekten memnuniyet duymaktadır.



RAPOR HAKKINDA

Sandoz İlaç San. Ve Tic. A.Ş. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni 10 Ağustos 2010 tarihinde imzalamış olup sözleşmenin gereği her yıl düzenli olarak ilerleme bildirimini sunmayı taahhüt etmektedir. Bu rapor Sandoz Türkiye'nin yayınladığı **ilk ilerleme bildirimidir**.

Sandoz İlerleme Bildirimi 2011'in **içeriğini BMKİS'nin 4 ana başlığı** altında yer alan;

1. İnsan Hakları,
2. Çalışan Hakları,
3. Çevre
4. Yolsuzlukla Mücadele

konuları oluşturmaktadır. Sandoz Türkiye'nin bu başlıklar altındaki tüm faaliyetleri ile birlikte Sandoz Türkiye'nin **kurumsal profili, paydaş katılımı ve yönetim politikaları** da bu raporda paylaşılmaktadır.

Rapor kapsamında üç Sandoz şirketi yer alır. Bunlar;

- Sandoz İlaç San. ve Tic. A.Ş.
- Sandoz Grup Sağlık Ürünleri İlaçları San. ve Tic. A.Ş.
- Sandoz Syntek İlaç Hammaddeleri San. ve Tic. A.Ş.'dir.

Sandoz İlerleme Bildirimi 2011'in **kapsadığı dönem 1.1.2010 – 31.12.2010** olmakla birlikte şirketin ilk ilerleme bildirimini olması sebebiyle önceki dönemlere ait önemli veriler de raporda paylaşılmış ve gerçekleştirilen ilerleme belirtilmiştir.

Gelecek yıllarda yayınlanacak ilerleme bildirimleri ile karşılaştırmasını kolaylaştırmak ve şirket performansını şeffaf ve hesap verebilir bir şekilde bildirmek amacıyla bu raporun hazırlanmasında **Global Reporting Initiative'in G3 Sürdürülebilirlik Raporlaması İlkeleri** kılavuz alınmıştır. GRI performans göstergeleri Raporun "İçindekiler" bölümünde belirtilmektedir.

Sandoz Türkiye olarak, **İlerleme Bildirimi 2011 ile ilgili geri bildirimlerinizi** almaktan memnuniyet duyarız. Her türlü soru, görüş veya önerilerinizi raporun hazırlanmasından sorumlu İletişim Müdürü Suna Erkal Varal'a [suna.erkal@sandoz.com] elektronik posta adresi üzerinden iletilebilirsiniz.





BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KÜRESEL İLKELER SÖZLEŞMESİ

- İLKE 1** İŞLETMELER ULUSLAR ARASI GEÇERLİLİĞE SAHİP İNSAN HAKLARINA DESTEK OLUP SAYGI GÖSTERMELİ VE
İLKE 2 İNSAN HAKLARI SUÇLARINA ORTAK OLMAMAK İÇİN GEREKLİ TÜM TEDBİRLERİ ALMALIDIR.
İLKE 3 İŞLETMELER, SENDİKA VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZGÜRLÜĞÜNE;
İLKE 4 ZORLA ÇALIŞTIRMA VE ANGARYANIN HER TÜRÜNÜN ORTADAN KALDIRILMASINA;
İLKE 5 ÇOCUK İSTİHDAMININ TAMAMEN ORTADAN KALDIRILMASINA;
İLKE 6 İŞE ALMA VE MESLEK KONUSUNDAKİ AYRIMCILIĞIN ORTADAN KALDIRILMASINA AZAMİ ÖNEM VERMELİDİR.
İLKE 7 İŞLETMELER ÇEVRESEL ZORLUKLARLA İLGİLİ OLARAK TEMKİNLİ YAKLAŞIMI DESTEKLEMELİ,
İLKE 8 DAHA YÜKSEK ÇEVRESEL SORUMLULUĞU TEŞVİK ETMEK İÇİN GEREKLİ GİRİŞİMLERDE BULUNMALI VE
İLKE 9 ÇEVRE DOSTU TEKNOLOJİLERİN GELİŞTİRİLMESİNİ VE YAYGINLAŞTIRILMASINI TEŞVİK ETMELİDİR.
İLKE 10 İŞLETMELER İRTİKÂP VE RÜŞVET DE DAHİL OLMAK ÜZERE YOLSUZLUĞUN HER TÜRÜSÜYLE MÜCADELE ETMELİDİR.

SANDOZ

HAKKINDA



- Vizyon ve Değerler
- Hız ve Yalın Yaklaşım
- Müşteri Odaklılık ve Kalite
- Güven ve Saygı
- Liderlik ve Performans

SANDOZ HAKKINDA

Bir Novartis şirketi olan Sandoz, dünyanın önde gelen eşdeğer (jenerik) ilaç üreticilerinden biridir. **120 yılı aşkın bir geçmişe** sahip, kalitesiyle ün yapmış güvenilir bir liderdir. Yüksek kaliteli erişilebilir ilaçları geliştirmeye, üretmeye ve pazarlamaya yönelik stratejisi ve müşteri odaklı yaklaşımı ile dünyanın en büyük ve en saygın şirketlerinden biridir.

Sandoz ilaçları **tüm dünyadaki insanların %90'ına** ulaşmaktadır. Bu, Sandoz'un kendisini, tüm dünyada **uygun maliyetli sağlık hizmetine erişimi** daha da arttırmaya adanmış en önemli göstergesidir. Sandoz tüm dünyada, **140' dan fazla ülkede 24.000'den fazla çalışanı, sekiz büyük global geliştirme merkezi**, dünya geneline yayılmış üretim tesisleri ve teknoloji merkezleri ile faaliyet göstermektedir. Sandoz'un genel merkezi Almanya, Münih yakınlarındaki **Holzkirchen'**dedir.

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de Sandoz hastaların yüksek kaliteli ilaçlara erişimini kolaylaştırmak ve arttırmak üzere çalışmaktadır. **Türkiye'de 3 üretim tesisi** ile faaliyet göstermektedir. Bu üç tesisten ikisi bitmiş ürün, diğeri ise aktif ilaç hammadesi üretmektedir. Sandoz Türkiye'de mavi yaka, beyaz yaka ve saha tanıtım ekibi olmak üzere yaklaşık 1000 kişi çalışmaktadır.

Türkiye'de eşdeğer ilaç pazarının önemli bir aktörü olarak eczacılık ürünleri ihracatçıları arasında da liderdir. 2005 yılından bu yana birinci sırada yer alan Sandoz Türkiye, 2010 senesinde de **51 milyon dolarlık ilaç ihracatı** ile ürünlerini **46 farklı ülke pazarında** hizmete sunarak şampiyonluğu **6. kez** elden bırakmamıştır.

Sandoz Türkiye; hekimlere ve eczacılara, hastalara, devlet kurum ve kuruluşlarına, üyesi bulunduğu kurumlara, iş ortaklarına ve çalışanlarına değer verir ve onlarla her zaman işbirliği içinde etik kurallar çerçevesinde hareket eder. Kaliteye verdiği önem ve uyguladığı yüksek standartlar ve global varlığı Sandoz Türkiye'ye açık bir şekilde rekabet üstünlüğü sağlamaktadır.

Jenerik (eşdeğer) ilaç üretimi gerçekleştiren Sandoz Türkiye'nin portföyünde analjezik, antiinflamatuar, myorelaksan, antialerjik, antimikrobiyal (antibiyotik), antiseptik, dermatolojik, endokrin ve metabolizma, gastroenteroloji, kardiyovasküler, psikiyatri, solunum sistemi, destek tedavi ve onkoloji alanlarında eşdeğer ilaçlar bulunmaktadır. Sandoz Türkiye toplam 45 ürünü 100 çeşit formda doktor ve eczacıların kullanımına sunmakta olup hastaların yüksek kaliteli ilaçlara erişimini sağlamaktadır.

Jenerik (Eşdeğer) İlaç Nedir?

Jenerik ilaç (kısaca: jenerik) herhangi bir patent olmaksızın üretilen ve dağıtılan ilaç anlamına gelmektedir (jenerik ürünün formülasyonunda patent olabilir, bununla birlikte aktif bileşende olmaz).

Bir jenerik ürün, orijinal formülasyonla aynı aktif bileşeni içermelidir. Çoğu durumda, farmakokinetik ve farmakodinamik özellikler ile ilgili olarak marka adı ile biyoeşdeğer olduğu kabul edilir. Bu kapsamda, jenerikler doz, etkinlik, kullanım şekli, güvenlik, verimlilik ve kullanım amacı açısından benzer olarak kabul edilir. Çoğu durumda, jenerik ürünler, orijinal geliştiriciye atfedilen patent korumasının sona ermesine kadar kullanılabilir duruma gelmez. Jenerik ürünler kullanılabilir duruma geldiğinde, pazar rekabeti hem orijinal marka adı hem de jenerik formlar için ciddi seviyede düşük fiyatların oluşmasına sebep olmaktadır.

Jenerik bir ilacın piyasaya çıkma süresi değişiklik arz edebilmektedir. İlaç patentleri genellikle yirmi yıllık koruma sağlamaktadır. Fakat bu ilaçlar için klinik testlerin başlamasından önce başvuruda bulunulduğunda, bir ilaç patentinin etkin süresi yedi ila on iki yıl arasında değişmektedir.

Jenerik şirketleri sağlık bakım ürünlerinde ciddi ölçüde maliyet tasarrufu sunduğundan, devlet tarafından desteklenme eğilimindedir.

Ürünlerimizle ilgili daha fazla bilgi için **Sandoz internet sayfasını** ziyaret edebilirsiniz.

Vizyon ve Değerler

Sandoz – Sağlıklı Karar

Sandoz'da en önemli hedefimiz en iyi olmaktır. En iyi olmak demek bizim için yalnızca bir fark yaratmanın çok daha ötesindedir. Biz eşdeğer ilaç dünyasında bütünüyle farklı bir yaklaşımı yaşama geçirmek istiyoruz.

Vizyonumuz

Biz, tüm dünyada insanların sağlık hizmetlerine her zaman erişebilmeleri için; yüksek kaliteli ve uygun maliyetli ürünlerin ana tedarikçisi olacağız.

Eşdeğer ilaçların üretiminde, geleneksel kalıpların dışında pazara yenilikçi teknolojileri ve dağıtım sistemlerini sunarak, eşdeğer ilaç pazarında önemli bir farklılık yaratacağız.

Pazarda en üstün performansa ulaşarak sektörde öncü olacağız.

Şirketimizin vizyonunu; çalışanlarımızın işlerinde gösterdikleri özen ile hekim ve eczacılarımıza, hastalarımıza ve iş ortaklarımıza da yansıtacağız.

Değerlerimiz

Sandoz'da, kimliğimizi tanımlayan ve savunduğumuz düşünceleri temsil eden bazı çekirdek değerlere bağlı kalarak yaşıyoruz.

Hız ve Yalın Yaklaşım

Sandoz'da, ilaçların hastalara mümkün olduğunca çabuk ulaştırılabilmesi için eşdeğer ilaçların zamanında piyasaya çıkarılması gerektiğine inanıyoruz. Hız ve yalınlık iş ortamımızın ayrılmaz parçalarıdır ve bu paydaşlarımız ve iş ortaklarımız için de aynı derece de önemlidir. Pazarın fırsatlarını öngörüyor, hızlı karar almayı sağlayacak basit, verimli iş ve raporlama süreçleri uyguluyor, çevik ve esnek olmaya çalışıyoruz.

Müşteri Odaklılık ve Kalite

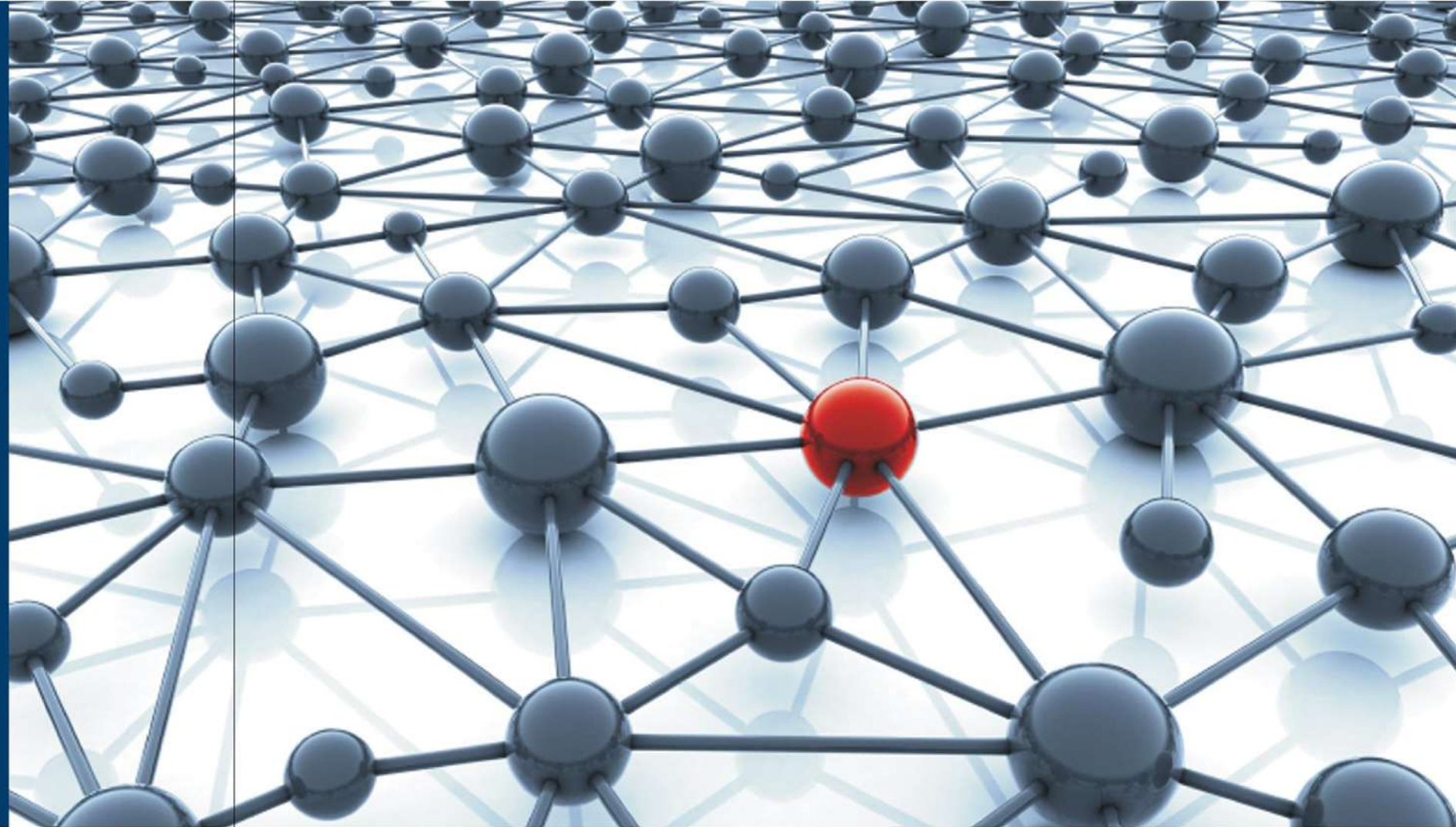
Paydaşlarımız ve iş ortaklarımızın ihtiyaçlarını karşılamak ana önceliğimizdir. Her zaman beklentilerini öngörerek ve değişen ihtiyaçlarını tahmin ederek, yeni sağlık çözümleri sunmaya çalışıyoruz.

Güven ve Saygı

Sandoz'da biz, açık, şeffaf ve güvenilir bir ortam yaratmak için elimizden gelen her şeyi yapıyoruz. Samimi olmanın önemine inanıyor ve her zaman dürüstçe hareket ederek tüm paydaşlarımızın ve iş ortaklarımızın güven ve saygısını korumaya çalışıyoruz. Çeşitlilik ve dahiliyete büyük değer veriyor, fırsat eşitliğinin olduğu bir ortam oluşturmaya çalışıyoruz. Ayrıca çalışanlarımızı, verdiğimiz sözlere bağlı kalabilmemiz ve hastalara daha iyi sonuçlar sunabilme hedeflerimizi gerçekleştirebilmemiz için sorumluluğunu bilerek risk alma yönünde teşvik ediyoruz.

Liderlik ve Performans

Sandoz en iyisi olmak için çalışır ve başarılı bir performans sergilemek üzere çaba gösterir. En iyi ürünleri sunabilmek için her gün kendimizi biraz daha zorluyoruz, daima insanların beklentilerini aşmaya çabalyor, aynı zamanda yaptığımız her işte sorumluluğumuzun bilincinde olarak hareket ediyoruz. Rakiplerimize önderlik etmenin ve onlardan hep bir adım önde olmanın bizi işimizde başarılı kıldığına inanıyoruz.



YÖNETİŞİM

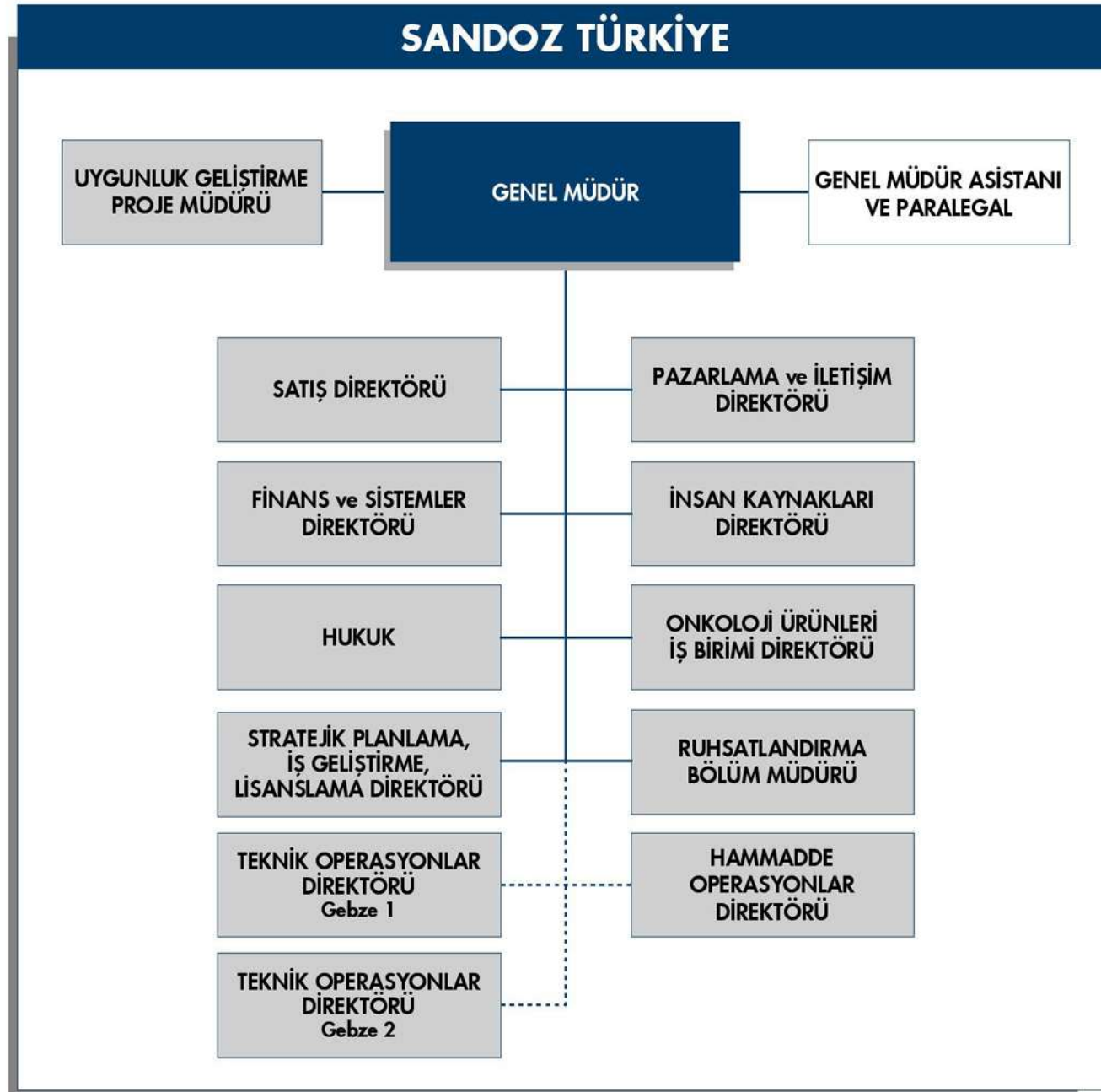
- Kurum Mülkiyeti ve Operasyonel Yapı
- Sağlık, Güvenlik ve Çevre (HSE) Politikamız
- İnsan Kaynakları Politikamız
- Tedarikçi Politikamız

YÖNETİŞİM

Kurum Mülkiyeti ve Operasyonel Yapı

Sandoz İlaç Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nin (Sandoz Türkiye) hisse sahipleri Novartis Pharma AG, İlaç İlaç, Sandoz Syntek ve gerçek şahıslardan oluşmaktadır. Sandoz Türkiye, Novartis Pharma AG'nin % 99,9 hissesine sahip olduğu toplamda 79 adet hissedardan oluşan yapısı ile Türk Ticaret Kanunu hükümleri çerçevesinde kurulmuş bir Anonim Şirkettir.

Sandoz Türkiye, Genel Kurul tarafından seçilen Yönetim Kurulu'nun koyduğu ilkeler çerçevesinde yönetilmekte olup İcra Kurulu yapısı aşağıdaki tabloda sunulmaktadır.



Sağlık, Güvenlik ve Çevre (HSE) Politikamız

Sağlık, güvenlik ve çevre Sandoz'un öncelikli olarak odaklandığı üç temel konuyu oluşturmaktadır. İşletmemize değer katmak, riskleri kontrol altına almak ve Sandoz itibarını korumak amacıyla sağlık, güvenlik ve çevre koruma politikasını işletme stratejilerimiz içine dahil etmiş bulunmaktayız. Sandoz bu disiplinleri etkinlik, tutarlılık ve verimlilikle uygulayarak önder olmayı hedeflemektedir. Çalışanlarımızın, komşularımızın, müşterilerimizin ve tüketicilerin sağlık ve güvenliğinin yanı sıra, çevrenin korunması tüm grup içinde her zaman izlenen şirket önceliklerindedir.

Tüm iş süreçlerimiz ile ilgili kararlarda ve etkinliklerde HSE öncelikli olarak dikkate alınmaktadır. Bu politikayı izlemek üzere, uygun yapılar oluşturmakta ve yeterli kaynaklar ayırmaktayız. Tesislerimizde alınan yatırım/satış kararları aşamasında HSE ile ilgili risk değerlendirmelerinin yapılması, Sandoz prosedürleri ile garanti altına alınmıştır. Bu doğrultuda şirketimizde yürürlükte olan uygulamalar aşağıda belirtilmiştir:

- Sandoz Global HSE koordinasyonunda HSE Veri İşletim Sistemi (Data Management System - DMS) programı ile aylık, 3 aylık ve yıllık olarak raporlama yapılır. HSE ile ilgili bütün göstergeler Sandoz Global HSE'ye raporlanır. Bu veriler sayesinde Sandoz Türkiye tesislerindeki HSE performansının yerel ve global takibi sağlanmaktadır. HSE DMS verilerine göre tesislerimizde yıllık hedefler belirlenmektedir. Bununla birlikte bazı HSE hedefleri Sandoz Global HSE tarafından belirlenip tarafımızca uygulanmaktadır. Ayrıca Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı denetimlerinin yanı sıra, Sandoz Global HSE bölümü en az 3 yılda bir ilaç tesislerimizin HSE Denetimlerini gerçekleştirmektedir.
- Bütün tesislerimizde Yıllık HSE Eğitim Planları hazırlanmaktadır ve bu planlar çerçevesinde eğitimler organize edilmektedir. Bu eğitimler, sınıf eğitimi olmakta birlikte pratik uygulamalı eğitimler de (ilkyardım, yangın, tehlikeli kimyasallarla çalışma v.s.) verilmektedir. Ayrıca Sahada Uygulamalı Eğitimler (on the job training), departman yöneticileri ve HSE Departmanı tarafından verilmektedir. Temel HSE eğitimleri haricindeki eğitim içeriği, tesislerimizdeki risklere göre HSE ve ilgili departman yöneticileri ile koordine edilip belirlenmektedir. Sahada Uygulamalı Eğitimler dışındaki bütün eğitimlerde sınav yapılmakta ve eğitim verimlilikleri ölçme ve değerlendirme yöntemi ile takip edilmektedir. Yılda bir veya iki kez HSE Eğitimleri öncesi, çalışanlara HSE anketi yapılmakta ve veriler ilgililerle paylaşılmaktadır.
- Şirketimizde Çalışma Ortamı Sağlık Riski Değerlendirmesi (Workplace Health Risk Assessment) yapılmaktadır. Sağlıkla ilgili riskler minimum seviyede tutulmaktadır. İşyeri hekimlerimizle rutin sağlık kontrolleri ve işyeri hijyen kontrolleri yapılmaktadır. Bu programların gereği olarak Hastalığa Bağlı Kayıp Zaman Oranı (Lost Time Injury and Illness Rate - LTIR) herkesin performans hedeflerinde yer almaktadır. Bu da iş kazasız ve emniyetli çalışma ortamını sağlamaktadır.
- Tesislerimize giren bütün taşeron çalışanlar HSE Oryantasyon eğitimine tabii tutulurlar. HSE Departmanı veya işi veren departman, taşeron firma çalışanlarını sahada HSE olarak denetler, Davranış Temelli Güvenlik (Behaviour Based Safety - BBS) formlarını doldurur ve emniyetli çalışma kültürünü ilgili firmaların uygulamasını sağlar.
- Şirketimizde doğal kaynakların kullanımını en verimli düzeye çıkarıyor, etkinliklerimizin ve ürünlerimizin bu doğal kaynakların yaşam döngüsü üzerindeki çevresel etkisini en alt düzeye indiriyoruz. HSE'nin etkilerini değerlendirerek, yeni ürünlerin, işlemlerin ve teknolojilerin yararlarının mevcut riskleri aşmasını sağlıyoruz.
- Tüm çalışanlarımız HSE yönetmeliklerine ve kendi sorumluluk bölgesinde yürürlükte olan kurallara uymakla yükümlüdür. Çalışanlarımız arasında HSE bilincini ve sorumluluk anlayışını teşvik ediyor, bu amaçla çalışanlarımıza uygun bilgi ve eğitimleri sağlıyor, onların HSE becerilerini geliştiriyoruz. Bununla birlikte çalışanlarımıza güvenli bir çalışma ortamı sağlıyoruz. Çalışanlarımızın sağlığını koruyacak ve geliştirecek programları destekliyoruz.
- Pay sahiplerimizin beklentilerini ve kaygılarını önemsiyoruz. Tedarikçilerimiz ve sözleşmeli çalıştığımız taraflarla işbirliği yapıyor ve bizimkine uygun bir HSE performansına ulaşmalarını sağlamak üzere onlara yardım sunuyoruz.
- Müşterilerimizi ve tüketicileri ürünlerimizin özellikleri hakkında bilgilendiriyor, ürünlerimizin uygun kullanımına ilişkin önerilerde bulunuyoruz.

Bu uygulamalar çerçevesinde HSE performansımızda pay sahiplerimizin, komşularımızın, yetkili makamların ve genel toplumun çıkarlarını gözetiyoruz. Faaliyetlerimizin sağlık, güvenlik ve çevre üzerindeki risk ve etkilerini anlamak için gerekli bilgileri açıklıkla iletiyoruz ve sunuyoruz.

Sandoz Türkiye olarak HSE performansımızda sürekli gelişmeyi amaçlamaktayız. HSE yönetmeliklerimiz ile yasal zorunluluklara uyumu, denetlemeler ve yönetim incelemeleri yoluyla ölçüyoruz ve değerlendiriyoruz.

İnsan Kaynakları Politikamız

Global faaliyet gösteren bir ilaç firması olarak başarılarımızda pay sahibi olan pek çok faktör bulunmakla birlikte bu faktörlerin en önemlisi kuşkusuz insandır.

Tüm dünyadaki Sandoz çalışanları gibi Sandoz Türkiye çalışanları da "yüksek kaliteli ve uygun fiyatlı ilaçlara erişimin daha iyi hale getirilmesi ve bu sayede hastaların yaşam kalitesinin iyileştirilmesi" şeklinde ifade ettiğimiz global şirket vizyonumuzu paylaşmaktadır. Gösterdiğimiz üstün performansımızla büyümemizin ve başarılarımızın altında yatan itici güç bu vizyonumuzdur.

Sandoz'un **Çeşitlilik ve Dahiliyet** yaklaşımı, yaş, etnik köken, kültür, dil, milliyet, deneyim ve sosyal etkileşim dahil pek çok görünen ve görünmeyen bireysel farklılıklar ile bu bireylerin farklılıklarının değer gördüğü ve bütünü birer parçası olarak organizasyona dahil edildikleri, iş hedeflerine ulaşmada her bireyin kendi rolünü oynamasına olanak tanıyan ortamın yaratıldığı bir anlayıştır. Çeşitliliğin var olduğu ekiplerde problemlerin çözümünde yaratıcılığın daha etkin olduğuna inanıyor bu ekiplerin karşılaştıkları durumların ele alınmasında farklı bakış açıları getirerek, yapılan işe; kişisel deneyimlerini, düşünce yapılarını ve kişiliklerini kattıklarını ve böylelikle firma performansını arttırdıklarını düşünüyoruz.

Bu çerçevede ekibimizi oluştururken geniş ve kapsamlı değerlendirme yapmakta ve çalışanlarımızı şirket vizyonumuz ve hedeflerimizi gerçekleştirmeye uygun niteliklere sahip bireyler arasından seçmekteyiz.

Çalışanlarımızın bilgi birikimi ve deneyimi yanında onlara duyduğumuz güven Sandoz'un en değerli kaynağıdır. Bu doğrultuda; çalışanlarımızın çalışma azimlerini ve işlerine duydukları bağlılığı her fırsatta ödüllendirmekteyiz ve tüm çalışanlarımızın profesyonel gelişimlerini ve kariyer fırsatlarını, mesleki becerileri doğrultusunda öğrenim programlarıyla destekleyerek en üst düzeye çıkarmaktayız.

Tedarikçi Politikamız

Sandoz'da üç çeşit hammadde kullanılmaktadır, bunlar API (aktif maddeler), ekspiyantlar (yardımcı hammaddeler) ve ambalaj materyalleridir. İlaç üretiminde kullandığımız bu hammaddelerin ürünün geliştirilmesi sırasında belirlenen ve Avrupa, Amerika, Japonya Farmakopisi gibi farmakopilere ve Sandoz standartlarına tam olarak uyması ve tüm gereksinimleri sağlaması şarttır. Tüm tedarikçilere bu şartlar bildirilir ve bu şartları sağlayan hammaddelerin geliştiği Kalite Güvence ve Satınalma departmanları tarafından güvence altına alınır.

Hammadde tedarikçilerimizi üç kategoriye ayırmaktayız:

- Onaylı tedarikçiler
- Kalifiye tedarikçiler
- Lisanslı tedarikçiler

Hammaddeleri bir tedarikçi şirketten satın almadan önce, ilk önce belli miktarda numune ve GMP - Good Manufacturing Practices (İyi İmalat Uygulamaları: gıda maddeleri, ilaçlar ve tıbbi cihazlar için kalite kontrol talimatları) dokümanları talep ederiz. Eğer numune belirlenen kriterlere uyuyor ve GMP dokümanları da uygun ise, satın alma gerçekleşir ve tedarikçi **onaylı tedarikçi** olarak belirlenir. Bir yıllık bir sürenin sonunda, tedarik edilen hammaddeler Sandoz'un kalite testlerini geçer ve diğer belirlenmiş kriterlere uygun ise, tedarikçi şirket **kalifiye tedarikçi** olur. Kalifiye tedarikçilerin hammaddelerine indirgenmiş testler uygulanır. Sandoz'un tüm tedarikçi şirketleri lisanslı tedarikçi olarak kabul edilir.

Tüm aktif madde tedarikçileri üç yılda bir **Sandoz Kalite Güvencesi** tarafından GMP yönetmeliklerine göre denetlenir. Bu denetimler Sandoz Global Kalite Güvencesi içerisinde yer alan denetim birimi tarafından ya da GMP denetim eğitimi almış yerel Kalite Güvence Departmanımız tarafından gerçekleştirilir. Denetim sırasında tespit edilen bulgular tedarikçilere bildirilir ve düzeltici ve önleyici aksiyon almaları talep edilir. Bu aksiyonlar yine denetim takımı tarafından takip edilir ve tamamlanması sağlanır. Sadece GMP ve Sandoz standartlarını karşılayan tedarikçilerden girdi temini yapılır.

Tüm birincil (ürünle temas eden) ve baskılı ikincil ambalaj malzemeleri tedarikçileri üç yılda bir Sandoz Kalite Güvence ekiplerince denetlenir.

İLAÇ SEKTÖRÜ VE SANDOZ

Türkiye İlaç Sektörü

Dünya ilaç üretimine bakıldığında üretimin %39,3'ünü ABD, %35,2'sini Avrupa, %16'sını Japonya üretmektedir. Dünya ilaç pazarına bakıldığında 2007'de 712 milyar dolar iken 2009'da bu rakam 812 milyar dolara yükseldiği görülmektedir. Pazardaki ülke sıralamalarına bakıldığında, son yıllarda ilaç harcaması bir miktar düşse de başı ABD çekmekte, ikinci sırada Japonya, ardından Almanya, Fransa ve Çin gelmektedir. **Türkiye 2004'te 19. sırada iken 2009'da 15. sıraya yükselerek cazip pazar olma özelliğini ön plana çıkarmış bulunmaktadır.**

1950'li yıllara kadar, ülkemizdeki ilaç üretimi sadece ilaç laboratuvarlarında gerçekleştirilmekte idi. Türkiye ilaç sektörünün "sanayi döneminin" başladığı 1952 yılında üretimin başlamasının ardından, yerli ve uluslararası şirketlerin sahibi olduğu tesislerin sayısı giderek artmıştır. İyi Üretim Uygulamaları'nın – gıda maddeleri, ilaçlar ve tıbbi cihazlar için kalite kontrol talimatlarının – hayata geçirildiği 1984 yılından itibaren, Türkiye ilaç pazarı hızla ivme kazanmış ve modern teknoloji düzeylerine ulaşmıştır.

Türkiye diğer Avrupa ülkelerine oranla kişi başına düşen harcama miktarı düşük olmasına rağmen, Almanya, Fransa, İngiltere, İtalya ve İspanya'nın ardından **Avrupa'daki 6. en büyük ilaç pazarıdır.** 2008 yılında, 159 ABD doları ile Avrupa'daki en düşük kişi başı harcama tutarlarından birine sahip olan Türkiye'de, ilaç pazarının fabrika çıkışı değeri 11,3 milyar ABD doları düzeyindedir.

Türkiye pek çok ilacın üretilmesine olanak sağlayan teknik alt yapıya sahip olmasına rağmen, çeşitli tedavi gruplarına ait yeni ve yüksek teknoloji ürünü preparatların, aşıların, kan faktörlerinin, kanser ilaçlarının, hormonların ve ilaç etken maddelerin ithalatına bağımlıdır. Toplam ilaç ithalatının yaklaşık %25'i ham ve yarı işlenmiş ürünlerden ve geriye kalan kısım ise mamul madde ithalatından oluşmaktadır. İhracat bakımından ise, **Türkiye 50'den fazla ülkeye mamul ve yarı işlenmiş ürünler pazarlamaktadır.**

Sektörün hammadde üretimine yatırım yapması ve Ar-Ge çalışmaları için büyük ilaç şirketlerinden yeterli finansal destek alması durumunda, olumsuz seyreden ticaret dengesinin düzelmesi beklenmektedir. Bunlara ek olarak, eşdeğer ilaç için ruhsatlandırma sürecinin hızlandırılması ve eşdeğer ilaçların geri ödeme listesine hızla dahil edilmesi gibi özel hükümet politikaları, yurt içinde sektörün gelişmesine ve daha temel formüller için ithalata bağımlılığın azaltılmasına yardımcı olabilir. AB normlarına uygun olarak yurt içi sektör standartlarının iyileştirilmesi, Türkiye'deki yabancı yatırım düzeyinin artması ve Avrupa ile Orta Doğu ülkelerine yakın olunması da ihracatın artmasını sağlayacaktır.

Altyapılarının daha iyi olması, teknik personelin daha kolay bulunabilmesi, çeşitli telekomünikasyon ve taşımacılık olanaklarının olması ve nüfusun ve sağlık kuruluşlarının bu bölgede yoğunlaşması sonucunda, ilaç sektörü büyük ölçüde Marmara Bölgesi'nde (özellikle İstanbul, Kocaeli ve Tekirdağ civarında) toplanmıştır. **İlaç sektöründe yaklaşık 25.000 kişi çalışmaktadır.**

İLAÇ SEKTÖRÜ VE SANDOZ

- Türkiye İlaç Sektörü
- Sandoz'un İlaç Sektöründeki Yeri



Sandoz'un İlaç Sektöründeki Yeri

2005, 2006, 2007, 2008 ve 2009 yıllarında eczacılık ürünleri ihracat şampiyonu olan Sandoz bu konudaki başarısını bir kez daha ortaya koyarak 2010 yılında da T.C. Başbakanlık Dış Ticaret Müsteşarlığı İstanbul Kimyevi Maddeler ve Mamülleri İhracatçıları Birlikleri (İMMİB) tarafından yapılan değerlendirme sonucu **"2010 yılı Türkiye eczacılık ürünleri ihracat şampiyonu"** oldu. Sandoz; aralarında Almanya, İsviçre, Kanada, Slovenya, Japonya ve Avustralya gibi ülkelerin de bulunduğu toplam **23 ülkeye 51 milyon dolarlık** ilaç ihracatı yaparak ürünlerini yaklaşık **46 farklı ülke pazarında** hizmete sunmuş oldu. Böylelikle; son **6 yıldır** Eczacılık Ürünleri alanında ihracat şampiyonu olan Sandoz Türkiye, ithalatından daha fazla ihracat yaparak Türkiye ekonomisine net bir şekilde fayda sağlamaktadır. Bu doğrultuda Sandoz Türkiye, ilerleyen dönemlerde de ülke ekonomisine değer katmaya ve sağlık hizmetini kaliteli, güvenilir ve erişilebilir kılmaya devam etmeye kendini adanmıştır.

Sandoz Türkiye 2010 yılında yaklaşık 50.000.000 adet kutu ilaç satışı gerçekleştirmiş olup Türkiye ilaç pazarında ilk 10 firma arasında yerini almıştır. Bunun yanı sıra; Sandoz kutu başı ortalama fiyatıyla en ulaşılabilir fiyatlı ilaç üreticisidir. Bunlar yüksek kaliteli Sandoz ürünlerinin hastalara kolay erişimini ortaya koyan en önemli göstergelerdir.

Bununla birlikte; Sandoz Türkiye yaklaşık 1000 kişiye iş imkanı sağlayarak ülke istihdamına önemli bir katkıda bulunmaktadır.

Sandoz; devlet kurumları ve yerel yönetimlerle iş etiği kuralları çerçevesinde ilişkilerini yürütür.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: İş mevzuatı, iş sağlığı ve güvenliğini konularının uygulanması, risklerin belirlenmesi ve yönetilmesi konularında ilgili bakanlığın mevzuatı takip edilmektedir.

Çevre ve Şehircilik Bakanlığı: Faaliyetlerimizde çevresel faktörlerin yönetilmesi, atık su ve atık madde yönetimi, emisyon verilerinin takibi, emisyon izni, ÇED Raporu, deşarj izni ve çevre izinleri Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından yürütülmektedir. Bakanlığın Çevre Mevzuatı takip edilmektedir.

Sağlık Bakanlığı: HSE Departmanına bağlı işyeri hekimimizin, sağlık mevzuatının takibi ve uygulanması Sağlık Bakanlığı tarafından takip edilmektedir. İlaç Eczacılık Genel Müdürlüğü ilaçlarımızın ruhsatlandırılması ve fiyatlandırılması, üretim tesislerimizin ruhsatlandırılıp denetlenmesi konularında Sağlık Bakanlığı tarafından yönlendirilmektedir.

Belediyeler: Atık yönetimi ve ilgili kaldırma ekipmanlarının ruhsatlanması ve diğer konularda destek alınmaktadır.

Organize Sanayi Bölgeleri: İlgili bakanlıkların bütün izinleri alındıktan sonra Sandoz fabrikalarının Yangın Yeterlilik Belgeleri ve GSM Ruhsatları Organize Sanayi Bölgesi - OSB müdürlükleri tarafından verilmektedir. OSB yönetimleri bütün altyapı (su, atık su, elektrik, ulaşım v.b.) desteğini tesislerimize sağlamaktadır.

İNSAN HAKLARI



- İlaç Erişimi
- İnsan Hakları Eğitimi
- Sosyal Sorumluluk Projeleri
- Tedarikçilerden Beklentiler

İNSAN HAKLARI

İlaç Erişimi

Birleşmiş Milletler tarafından yayınlanan **İlaç Üreticileri için İnsan Hakları İlkeleri ve İlaç Erişimi** bildirgesi ilaç üreticilerinin fiyatlandırma ve ilaç tedariki politikaları ile toplumun ilaca daha kolay erişebilmesini sağlamalarını bekler. Türkiye'deki sosyal sağlık politikaları ile nüfusun tamamının ilaca erişimi devlet güvencesi altına alınmıştır. İlaç ürünlerinin satış fiyatları yasa ve yönetmelikler tarafından sıkı bir şekilde düzenlenmektedir.

Jenerik (Eşdeğer) ilaçlar, farklı isimler altında pazarda bulunan referans ilaçlarla aynı etken maddeyi içermekte ve eşdeğer tedavi etkinliği göstermektedir. Jenerik ilaçlar başlangıçta, AR-GE yatırımını gerektirmediği için **hastalara daha düşük maliyetlerle** sunulabilmektedir. Sandoz Türkiye jenerik ilaçlarda öncü bir şirket olarak **temel ilaçların tüm dünyada yüksek kaliteyle erişilebilirliğinin artmasına** yardımcı olmaktadır.

Böylece lider bir eşdeğer ilaç üreticisi olan Sandoz; devletin sosyal sağlık politikalarının yaygın olarak uygulanması ile artan maliyetlerini azaltılmasında kaliteli ve erişilebilir fiyatlı ilaçları ile önemli katkıda bulunmaktadır.

İnsan Hakları Eğitimi

Sandoz Türkiye eğitimleri kapsamında çalışanlara **Kurumsal Vatandaşlık Eğitimi** adı altında insan hakları konularında bilgi verilmektedir. İnsan hakları eğitimi yeni işe alınan tüm çalışanlara elektronik ortamda iletilen bir eğitimdir. Ayrıca bu eğitim iki senede bir tekrarlanarak, çalışanların insan hakları konusundaki farkındalıkları artırılmaktadır.

2010 yılında bu eğitimlerin **tamamlanma oranı %92**'dir.

Sosyal Sorumluluk Projeleri

Şirketimizin "Çeşitlilik ve Dahiliyet" yaklaşımı kapsamında 2010 yılında **Yarata Kütüphane Sosyal Sorumluluk Projesi** gerçekleştirilmiştir. Projenin ilk adımı olarak, Oku-Düşün-Paylaş projesinin yapılacağı okulda bir Yaratacı Kütüphane inşa edilmiştir. Yaratacı Kütüphane, kütüphaneyi seven bir ortam haline getirmek amacıyla uzman mimarlar tarafından tasarlanmıştır. Uzmanların, ailelerin ve çocukların tavsiyeleri ile seçilen 80 adet okuma kitabı, Yaratacı Kütüphane'ye hediye edilmiştir. Kütüphanede düzenlenen seanslarda Sandoz gönüllüleri her hafta 1,5 saat boyunca öğrencileri hayal etmek, düşünce, sorumluluk - disiplin, kötümser - iyimser vb. konularda düşünmeye ve tartışmaya teşvik etmişlerdir.

Sandoz Gönüllüler Günü

Sandoz'un içinde bulunduğu topluma ve yaşadığı çevreye karşı sorumlu bir şirket olma taahhüdünü gösteren en iyi örneklerden biri olan Gönüllüler Günü; tüm çalışanların toplumsal bir amaç doğrultusunda gönüllü bir faaliyette bulunmasını teşvik ediyor ve her sene bu doğrultuda hazırlanan aktiviteler ile kutlanıyor. Dünya çapında tüm çalışanların kutladığı ve çeşitli etkinlikler ile

kurumsal vatandaşlık ilkesinin ortaya konduğu bu çalışmaya Sandoz Türkiye 5 yıldan beri katılıyor. Sandoz Türkiye çalışanları 2006 - 2010 yılları arasında Türkiye'nin farklı bölgelerinde bulunan yardıma muhtaç çocukların ihtiyaçlarını karşılayarak onlara yardım eli uzattı, kan bağışında bulunarak ülkemizin ihtiyacına destek olmaya çalıştı.

2010 yılında 6.'sı gerçekleştirilen Gönüllüler Günü'ne Sandoz Türkiye çalışanları 4 farklı proje ile katılmıştır. 3 fabrikanın çalışanları ve Türkiye'nin 11 ayrı bölgesinde bulunan şirketimizde personelin katılımını sağlamak amacıyla 4 farklı proje geliştirilmiştir. Kan bağışı, yoksul çocuklar için oyuncak toplama kampanyası, lösemili çocuklara hediye desteği ve çocuklarımızın gelişimine destek gibi projeler ile Sandoz Türkiye çalışanları bir kez daha içinde buldukları topluma verdikleri önemi ve değeri göstermiştir.

Tedarikçilerden Beklentiler

Sandoz Türkiye tedarikçilerinden de kendisinin tabi olduğu insan hakları standartlarına uymasını bekler. Bu çerçevede tedarikçileri ve iş ortakları ile yapmış olduğu tüm sözleşmelerinde **3. Şahıs kodu** denilen, şirketin **Kurumsal Vatandaşlık Davranış Kuralları** ve **İş Etiği** kapsamında uyguladığı kurallar bütünü bulunmaktadır. Yapılan sözleşme gereği 3. şahıs ve kuruluşların bu kurallara riayet etmesi beklenmektedir. Aralık 2010 itibarıyla Sandoz'un tedarikçileri ve iş ortakları ile imzaladığı **toplam 704 adet sözleşmenin** tamamının ekinde bu kurallar mevcuttur.

3. Şahıs Kodu

Sandoz olarak misyonumuz insan hayatını iyileştirmek, uzatmak ve de kurtarmaktır. Bu misyonumuzun bir parçası olarak da kendimizi sorumlu bir kurumsal yurttaş olmaya adanmışız. Şirketimizin ve paydaşlarımızın ekonomik, sosyal ve çevresel açıdan uzun vadeli başarılarına katkı sağlayacak şekilde çalışabilmek için mümkün olan her şeyi yapmaktayız.

Bu hedefimiz çerçevesinde, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin esaslarını desteklemekte ve Sandoz iş ilke ve prensiplerinde bu esasları uygulama konusunda kararlıyız.

3. şahıs kodumuza uygunluk gösteren, sosyal ve çevresel değerlerimizi paylaşan iş ortaklarımıza, tedarikçilerimize ve üstlenicilerimize öncelik vermekteyiz. Bu değerleri sizlerin de faaliyetlerinizde uygulamanız ve geliştirmeniz konusundaki çabalarınızı kesinlikle desteklemekteyiz.

3. şahıs tedarikçilerimizden özellikle beklediklerimiz:

1. Tedarikçilerimizin iş yaptıkları her noktada çevrenin korunması, güvenlik, sağlık ve iş gücü uygulamalarını kapsayan her türlü uygulanabilir ulusal yasa, kural ve düzenlemelere uyum göstermeleri
2. Yukarıdaki maddelere uyumu sağlayabilecek, bunları uygulayabilecek ve devamlı iyileştirmeye açık bir yönetim sisteminin (prosedür, plan ve performans metriklerinin) oluşturulması ve bu yönde yapılan her türlü çalışmanın yazılı belgesi ve dokümantasyonu sağlamaları

Yasalara Uyum:

1. Çevresel uygulamalar: İş ortaklarımızın çalıştıkları yerlerde yerel ve ulusal yasalar çerçevesinde çevreyi koruyan ve devam ettiren bir tutumla çalışmalarına devam etmelerini beklemekteyiz.

2. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları:

İş ortaklarımızın dünya üzerinde iş yaptıkları her yerde yerel ve ulusal yasalar çerçevesinde çalışanlarına güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı yaratmalarını beklemekteyiz.

3. İstihdam uygulamaları: İş ortaklarımızın dünya üzerinde iş yaptıkları her yerde yerel ve ulusal yasalar çerçevesinde adil ve güvenilir istihdam uygulamalarına sahip olmalarını ve çalışanlarına eşit davranmalarını beklemekteyiz.

- **Özgür olarak iş verme/istihdam:** Zorla, borç karşılığı veya gönülsüz olarak eleman çalıştırılmadığının ve bütün çalışanların kendi özgür iradeleriyle işe alındığı ve çalıştıklarının garanti altına alınması
- **Çocuk işgücünün kullanılmaması:** Lokal olarak geçerli çalışma yaşı yasalarına ve gereklerine uyularak çocuk işgücünün kullanılmaması
- **Asgari ücret:** Yasal olarak belirlenen asgari ücret veya üzerinde ücret ve diğer hakların sağlanması
- **Çalışma saatleri:** Fazladan çalışması gereken durumlarda, fazla mesainin gönüllü olarak yapıldığının ve de yasalar çerçevesinde hak edilen fazla mesai ücretlerinin ödendiğinin garanti altına alınması.
- **Ayrımcılığın yapılmaması:** Irk, renk, yaş, cinsiyet, cinsel yöneliş, etnik köken, din, sakatlık/maluliyet, sendika üyeliği veya politik bağlantılara bağlı olarak ayrımcılığın engellenmesi
- **Kaba ve insanlık dışı davranış:** Fiziksel sertlik, taciz veya herhangi birinin tehdidinin engellenmesi
- **Birlik/dernek/sendika özgürlüğü:** Geçerli yerel iş kuralları ve işgücü uygulamaları çerçevesinde çalışanlara sendikalara katılma özgürlüğünün tanınması.

ÇALIŞAN HAKLARI

- Çalışanlar
- Çalışma Ortamı
- Sandoz Çalışanlarının Hakları
- İstihdam
- Personel Devir Hızı
- Fırsat Eşitliği
- İşçi Sağlığı ve Güvenliği



ÇALIŞAN HAKLARI

Çalışanlar

Şirketimizde iki yılda bir, açık iletişim politikasıyla doğru orantılı, şirket ve çalışanlar arasında diyalog kuran ve çalışanların firmaya bakışını ortaya koyan **Global Çalışan Anketi** uygulanmaktadır. Anket, çalışan bağlılığı faktörleri göz önüne alınarak yapılır. Bu çalışma organizasyonun güçlü yönlerini açığa çıkartırken, organizasyondaki gelişim alanlarının tanımlanmasına da olanak sağlamaktadır. Ankette tüm yanıtlar anonim ve gizlidir. Her çalışan bu ankete gönüllü olarak katılabilmektedir. Sandoz, her görüşün şirketin performansı açısından önem taşıdığı ve fark yarattığı mesajını vererek katılımı desteklemektedir.

En son 2009 yılı içerisinde uygulanan Global Çalışan Anketi sonuçları doğrultusunda organizasyondaki gelişim alanlarımız belirlenmiş ve buna göre **gelişim ihtiyacı olan ana** başlıklarda çalışma grupları oluşturulmuştur. **Çalışma Grupları** Yönetim, Eğitim ve Gelişim, İç Prosesler, İletişim Kanalları, İş Tatmini, Performans Yönetimi, Yetkilendirme ve Sorumluluk adı altında 7 ana başlıkta toplanmıştır. Her çalışma grubuna İnsan Kaynaklarından bir kişi liderlik etmekte ve her toplantı sonrası toplantı notlarını katılımcılarla paylaşmaktadır. Bu çalışma grupları belirlenen ana başlıklarda projeler üreterek her bir başlıkta süreç iyileştirmeyi hedeflemişler ve bu faaliyetlerine 2010 yılı sonuna kadar devam etmişlerdir. Süreç sonunda çalışma grupları, organizasyona ve çalışanlara belli alanlarda farkındalık kazandırmışlardır.

Çalışanlarımızın sürekli gelişimi kapsamında **Performans Yönetim Süreci** her yıl düzenli bir döngüyü takip eder. Kurumsal şirket hedefleri, faaliyetlerin yürütülmesi amacıyla her yılın başında belirlenir. Bu hedefler, kurumsal hedeflerin her yıl bireysel başarıyı ölçmek için kullanılan kişisel hedeflere dönüştürülmesinde kullanılırlar. **Hedef Belirleme Süreci** 2010 yılı için Ocak-Mart aylarında gerçekleştirilmiştir. Hedef belirleme döneminde aynı zamanda çalışanlarımızın gelişim planları tanımlanmakta ve bu kapsamda çalışanlarımız yöneticileri ile mutabık kalarak online olarak kullanmakta olduğumuz **Yetenek Yönetim Sistemine** (Talent Management System - TMS) gelişim planlamalarını girmektedirler. Gelişim planlarının belirlenmesinin ardından eğitim planları oluşturulmakta ve çalışanlarımızın gelişimi sağlanmaktadır. TMS sistemine bilgisayar erişimi olmayan çalışanlarımız için gelişim planları kâğıt üzerinde yapılmaktadır. Her yıl düzenli olarak **Performans Değerlendirme Süreci ve TMS hatırlatma eğitimleri** verilmektedir. 2010 yılı ortalama eğitim saati **Beyaz Yaka** personelimiz için **19 saat**, **Mavi Yaka** personelimiz için **6 saattir**.

Her yıl yapılmakta olan Performans Değerlendirme Süreci kapsamında Haziran/Temmuz döneminde çalışanlarımız ile **Yarıyıl Değerlendirmesi** yapılmış, çalışanlarımızın hedeflerinin ve gelişim planlarının hangi noktasında oldukları kontrol edilmiştir. Aralık ayında ise çalışanlarımız ve yöneticilerimiz bir araya gelerek **Performans Değerlendirme** toplantıları yapmış ve çalışanlarımızın 2010 yılındaki performansları ve gelişimleri değerlendirilmiştir.

Sürekli gelişim felsefesi Sandoz Türkiye’de gerçekleştirilen projeler ile de desteklenmektedir. 2010 yılında fabrikalarımızda **Business Academy Yetenek Havuzu Projesi** gerçekleştirilmiştir. Proje İnsan Kaynakları tarafından danışman bir firma ile birlikte yürütülmektedir. Amaç, gelecekte oluşabilecek yönetim pozisyonlarına genç yetenekleri bugünden hazırlamak ve seçilen yeteneklere organizasyon içerisinde gelişim ve eğitim fırsatı sunmaktır. 6 ayda bir gerçekleştirilen ara dönem takip toplantıları ve sürecin sonunda yapılan değerlendirme ile süreç takip edilmektedir. Değerlendirme sürecinin sonunda seçilen **21 çalışmamız** ile ihtiyaca yönelik tasarlanmış eğitimler ve birebir koçluk süreci başlamıştır. Proje kapsamında Koçluk, Etkin Sunum Teknikleri, Stratejik Düşünme ve Planlama konularında **toplam 120 saat** eğitim verilmiştir.

07-11 Haziran 2010 tarihleri arasında ilk kez gerçekleştirilen **‘Müşteri Haftası’** kapsamında Ticari Operasyonlar Merkez ofis çalışanlarımız bir tam günlerini bir Tıbbi Tanıtım Sorumlusu çalışmamız ile sahada hekim ve eczane ziyareti yaparak geçirmişlerdir. Proje kapsamında **Merkez ofis çalışanlarından 73 kişi, Türkiye’nin 23 farklı ilinde hekim ve eczane ziyareti yapmışlardır**. Bu projedeki amaç tüm merkez çalışanlarının, saha çalışanlarıyla bir günlerini geçirerek onların iş süreçlerini daha yakından tanıma fırsatına sahip olmaları, çalışanlar arası ilişkiler ve **şirket içi iletişimi** güçlendirmektir.

Bu kapsamda proje sonunda Merkez çalışanlarımız, saha dinamiklerini daha fazla tanımışlardır, aynı şekilde saha ekibimiz de merkez pozisyonlarını daha yakından tanımışlardır. Proje sonunda merkez çalışanlarına bir anket uygulanmış ve sahada yaşadıkları deneyimler bu anket ile ölçümlenmiştir. Gelecek döneme yönelik olarak bu uygulamanın her yıl tekrarlanması planlanmaktadır.

Çalışma Ortamı

Sandoz Türkiye’de haftalık çalışma saati yasayla belirlenen süre olup, 45 saattir. Firmamızın günlük çalışma saatleri, yasal limitler içinde, faaliyet gereklerine, işyeri bölgesel koşullarına ve endüstri standartlarına göre yönetim tarafından belirlenmiştir.

Çeşitlilik ve Dahiliyet kavramları, çalışanların iş ve özel yaşam dengesine önem vererek, çalışanların potansiyellerini kullanmalarını ve yüksek performans elde etmelerini hedeflemektedir. Bu kapsamda iş koşullarının uygun olduğu bölgelerde şirketimiz **esnek çalışma modelini** uygulamaktadır. Örneğin, Ataşehir Merkez Ofisimizde standart çalışma saatlerimiz 08.00-17.30’dur. Esnek Çalışma saatleri çerçevesinde Ataşehir Merkez Ofis çalışanlarımız 07.00-16.30, 07.30-17.00, 08.30-18.00 ve 09.00-18.30 saatleri arasında tercih yapabilmektedir.

Günlük normal çalışma saatini aşan saatler ile Hafta Tatili, Genel Tatil (ulusal ve dini bayramlar) günlerinde yapılan çalışmalar fazla mesai olarak tanımlanır. Fazla mesai ücreti hesaplamasında kullanılan fazla mesai oranları iş kanunda belirlenen temel oranların üstündedir ve yönetim tarafından belirlenir. Toplu iş sözleşmesi kapsamında yer alan çalışanların fazla mesai oranları ve mesai saatleri sendika ile ortak karar alınarak belirlenir.

Sandoz Türkiye’de çalışanların mesleki gelişimine önem verilmektedir. Bu doğrultuda 2010 yılında **kişi başı ortalama iç ve dış kaynaklı eğitim saati Beyaz Yaka çalışanlar için 19 saat, Mavi Yaka çalışanlar için ise 6 saat** olarak gerçekleşmiştir.

Sandoz Ödüllendirme Felsefesi **“Performansa Dayalı Ücretlendirme”** ilkesine dayanmaktadır. Performansa dayalı ücretlendirme, çalışanın ücreti ile bireysel performansı ve organizasyona katkısı arasındaki bağlantıdır. Yılda bir defa ücretler; bireysel performans, sektörde hedeflenen konumlanma ve iç dengeler doğrultusunda ayarlanmaktadır. Böylelikle çalışanların eşit ve adil ücretlendirilmesi sağlanmaktadır.

Bunun yanı sıra, çalışanların başarılarının tanınıp takdir edilmesine ve ödüllendirilmesine imkân veren bir **“Takdir ve Ödüllendirme Sistemi”** bulunmaktadır. Takdir ve ödüllendirme politikamızın temelini; rutin iş süreçlerine ek olarak katma değer yaratan çalışanlarımızın/takımlarımızın sistematik bir şekilde belirlenmesi oluşturmaktadır. Beş farklı ödül sistemimiz bulunmaktadır:

1. Çalışanların finansal olarak ölçülemeyen başarılarının, örnek performans veya Novartis/Sandoz değerleriyle uyumlu örnek davranışlarının ödüllendirilmesi amacıyla verilen **Motivasyon Ödülleri**;
2. Spesifik bir hedefin ulaşılmasına yönelik örnek teşkil edecek derecede başarı gösteren çalışanlara verilen **Performans Ödülleri**;
3. Şirketin ilgili sene için belirlemiş olduğu stratejilere ulaşmasına direkt etkisi olan çalışanlara/takımlara verilen **Strateji Ödülleri**;
4. Çalışanların kendi fonksiyonel alanlarındaki başarılarının, fonksiyonun en tepe yöneticisi (direktör) tarafından ödüllendirildiği **Sandoz Yıldızları**;
5. Genel Müdür ve ilgili Global Fonksiyon Başkanı tarafından onaylanmış projelere verilen **Proje Başarı Ödülleri**.

2010 yılında **toplam 239 (her dört çalışandan biri) Sandoz Türkiye çalışanı** yemek, seyahat, nakit para ve çeşitli hediyeler vb. ödüller ile ödüllendirilmiştir. Takdir ve ödüllendirme sistemi ile çalışanların motivasyonu ve böylelikle şirkete olan bağlılıklarının artırılması amaçlanmaktadır.

Sandoz Çalışanlarının Hakları

Sandoz'un **Çeşitlilik ve Dahiliyet** anlayışı doğrultusunda yaş, etnik köken, kültür, dil, milliyet, deneyim ve sosyal etkileşim dahil pek çok görünen ve görünmeyen bireysel farklılıklar Sandoz Türkiye'de değer görür ve bütünün birer parçası olarak organizasyona dahil edilirler. Şirketimizde herhangi bir ayrımcılık vakası olmamıştır ve bu konuda yargıya akseden bir dava bulunmamaktadır.

Kuruluşumuz çalışanlarına sendikalara katılma ve toplu iş sözleşmesi özgürlüğünü tanımaktadır. Aralık 2010 itibariyle Gebze fabrikasında 134, Syntek fabrikasında ise 60 olmak üzere **toplam 194 çalışan toplu iş sözleşmesi kapsamında** yer almıştır. Toplu iş sözleşmesinde yer alan çalışanların oranı %20'dir.

Ülkemizin önde gelen ilaç şirketlerinden biri olarak sektördeki konumumuz doğrultusunda ilaç sektörü karşılaştırmalı değerlendirmelerine katılmaktayız. Sektördeki karşılaştırmalı değerlendirme çalışmalarına katılarak şirketimizin özellikle ücret ve yan haklar açısından sektördeki konumunu belirlemekte ve yıllık olarak gözden geçirmekteyiz. Değerlendirme sonuçlarını **ücret ve ek menfaatler politikamızı** belirleme aşamasında veri olarak kullanmaktayız. Uluslararası danışmanlık firmalarının yaptığı karşılaştırmalı değerlendirmelere de her yıl katılarak kurumsal firmalar arasındaki yerimizi görmekteyiz.

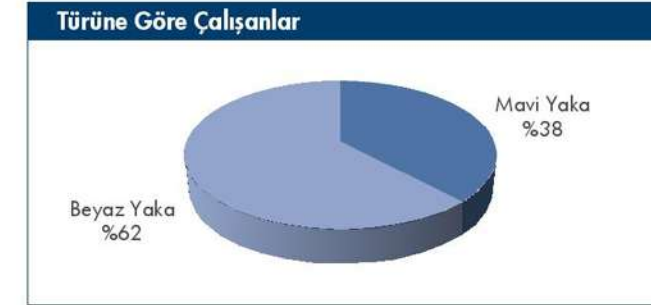
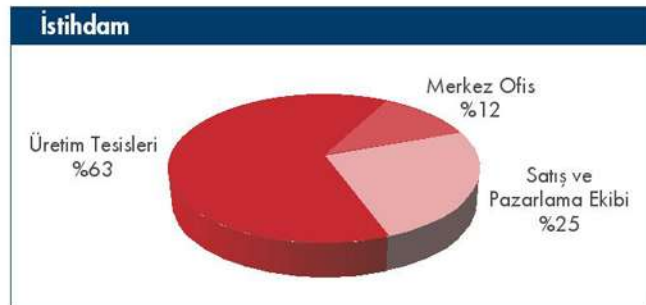
Yan haklar kapsamında, özel sağlık sigortası, hayat sigortası, performans primi, satış kadrosu için satış primi ve ayrıca tanımlanmış farklı pozisyonlar için şirket aracı, cep telefonu, giyim yardımı, ulaşım yardımı gibi uygulamalar da çalışanlarımıza sunulmaktadır.

Çalışanlarımızın iş – özel yaşamları arasındaki dengesi şirketimizin ve çalışanlarımızın motivasyonu açısından önem taşımaktadır. Bu sebeple, Sandoz Türkiye'de personel izinleri önemli yer tutar. Çalışanların hak ettikleri **yıllık izin süreleri** iş kanununda belirlenen sürenin üzerindedir. Hizmet süresi, 1 – 5 yıl olanlar çalışanlar 18 işgünü, 6-14 yıl olan çalışanlar 24 işgünü, 15 yıl ve üzeri olan çalışanlar ise 30 işgünü yıllık izin hak etmektedir. Evlenme, doğum, ölüm izni gibi idari izinler de iş kanununca belirlenen sürelerden fazla tutulmaktadır.

Sandoz tüm çalışanlarının şirket içi prosedür ve kurallara uyumlu olmalarını bekler. Şirket içi standartlara ve ilkelere uyulmadığı takdirde bunların ihmal edildiği durumları önleyebilmek ve itibarını korumak amacıyla uygunsuz davranışların bildirilmesi konusunda tüm çalışanlarını teşvik eder. Tüm çalışanlar fiili ve şüphelendikleri yolsuzluk ve suistimal olaylarını bildirmekle ve ihbar etmekle yükümlüdürler.

İstihdam

31 Aralık 2010 itibariyle Sandoz Türkiye'nin **3 üretim tesisinde** toplam çalışan sayısı **612**, **merkez ofisinde** çalışan sayısı **115** ve **tanıtım için sahada görev alan** çalışan sayısı ise **240**'tir. Sandoz Türkiye çalışanlarının tümü tam zamanlı olarak çalışmaktadır.



Personel Devir Hızı

2010 yılı personel devir hızı

- 18-30 yaş arasındaki çalışanlarımızın personel devir hızı %9.9,
- 30-45 yaş arasındaki çalışanlarımızın personel devir hızı %7.9,
- 45 yaş üstü çalışanlarımızın personel devir hızı %9.4,
- 0 -18 yaş arasında çalışmamız yoktur. Personel devir hızı 0,
- 2010 yılında kadın çalışanlarımızın personel devir hızı % 8.3, erkek çalışanlarımızın personel devir hızı % 28.1,
- Fabrikalarımızda personel devir hızı %3.9, Merkez ofiste % 12.2 ve sahada %18.6'dır.

Personel devir hızı ile ilgili vermiş olduğumuz bu rakamlar çalışanlarımızın firmaya olan yüksek bağlılığını ve firmamızın çalışanlarımıza verdiği değeri açık ve net olarak ortaya koymaktadır.



Fırsat Eşitliği

Sandoz Türkiye üst yönetim kadrosunun %44'ünü kadın yöneticiler, %56'sını erkek yöneticiler oluşturmaktadır. Orta kademe yöneticiler dahil tüm yönetim kadrosunun ise %46'sı kadın, %54'ü erkek yöneticilerden oluşmaktadır.



İşçi Sağlığı ve Güvenliği

4857 nolu iş kanunu ve bu kanuna istinaden çıkarılan yönetmelikler doğrultusunda Sandoz Türkiye tesislerinde İSG (İşçi Sağlığı ve Güvenliği) Kurulları kurulmuş ve ayda en az bir defa toplanmaktadır. İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik gereği kurul üyeleri işveren veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, seçilmiş formen veya ustabaşı, sendika temsilcisi (varsa) ve idari personelden oluşmaktadır. Kurul, her yılın sonunda o yıla ait yapılan faaliyetlerin özeti İSG Yıllık Değerlendirme Raporunda paylaşmaktadır. Her yeni yılın başında o yıl için İSG Yıl Planlaması dokümanı hazırlanmakta, İSG Kurulu faaliyetleri bu çerçevede ve Çalışma Bakanlığı mevzuatlarına uygun şekilde yönetilmektedir.

2010 SANDOZ İSG GENEL DEĞERLENDİRME RAPORU

- 2010 yılı içinde İSG Kurulu, 12 kez toplanmıştır.
- Toplantı tutanakları İSG Defterinde bulunmaktadır. Bir ay önceki toplantıda alınan aksiyonlar sonraki tutanağın Değerlendirmeler bölümünde takip edilmektedir.
- 2010 yılı içinde zaman kayıplı kaza olmamıştır.
- Bütün bu kılıpayı kaza, olay ve zaman kayıpsız kazaların araştırma raporları (kök-neden raporları) hazırlanmış, gerekli aksiyonlar tamamlanmıştır.
- İşyeri Sağlık Birimi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yıllık raporlamasını yapmıştır.
- Yıl içinde HSE (Emniyet Sağlık Çevre) Departmanı, HSE eğitimlerini yıllık eğitim programı dahilinde eksiksiz tamamlamıştır. Programda %100 uyum sağlanmıştır. Bütün personelin HSE eğitimi alması sağlanmıştır.
- Sahamıza giren bütün taşeron çalışanlara teknik emniyet ve oryantasyon eğitimleri verilmiştir.
- Sahamıza giren bütün yeni ekipmanlar için Risk Analizleri yapılmıştır.
- Yeni transfer edilen ürünler için Risk Analizi ve Risk Değerlendirmeleri yapılmıştır.
- Sağlık Risk Analizi (Health Risk Assessment) yapılmış, bütün personeli kapsayacak şekilde, rutin sağlık testleri/taraması yaptırılmıştır.
- PRORA (Proses Risk Analizi) çalışmalarına 2010 yılı içinde makine bazlı yapılmış aksiyon planları hazırlanmıştır.
- Mesleki maruziyet konusunda sahamızda, gürültü ölçümleri, kimyasal maruziyet ölçümleri tarafımızca yapılmıştır.
- Haberli Bina Boşaltma Tatbikatı yapılmıştır.
- Sertifikalı ilkyardımcılar için eğitimler düzenlenmiştir.
- Sertifikalı ilkyardımcıların katıldığı, İlkyardım Tatbikatı yapılmıştır.
- HSE Sorumluları ve HSE Koordinatörleri ile rutin bilgilendirme toplantıları yapılmıştır.
- Tesislerimizde, Sivil Savunma Eğitimleri, Kurtarma Koruma Yangın ve İlkyardım ekipleri için Kocaeli İl Afet ve Sivil Savunma Müdürlüğü tarafından verilmiştir.
- Revirimizde ilk aşamada 40 yaş üstü, sonraki aşamada 40 yaş altı çalışanlarımız için, EKG, total kolesterol, trigliserid, AKŞ ve tansiyon testleri yapılmıştır.
- ASM (Anadolu Sağlık Merkezi) Hekimleri tarafından, sahamızda Sigarayı Bırakma, İlkyardım Yöntemleri eğitimleri verilmiştir.
- Sahamızda grip aşısı uygulaması yapılmıştır.
- Yemekhanemizde ve yemek tedarik eden firma fabrikasına hijyen denetimleri yapılmıştır.
- BBS (Emniyetli Çalışma Kültürü) sisteminin oluşması konusunda çeşitli eğitimler organize edilmiştir.
- Çalışanlarımıza Hepatit-B taramaları yapılmış, gerekli görülenlere 3 doz aşı uygulaması tamamlanmıştır.
- Bütün çalışanlarımıza göz taraması yapılmıştır.
- İSG Kurulu üyelerinin eğitimleri tamamlanmıştır.

ÇEVRE

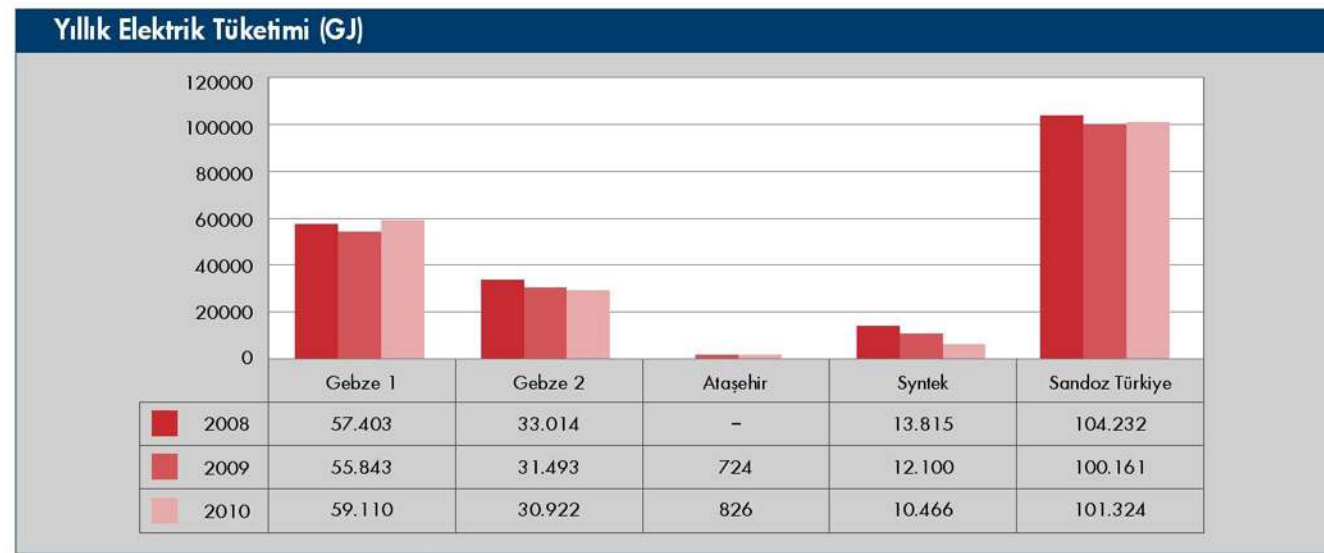
- Kaynak Tüketimi
- Emisyon Miktarı
- Atık Miktarı ve Kaynakların Geri Kazanımı

ÇEVRE

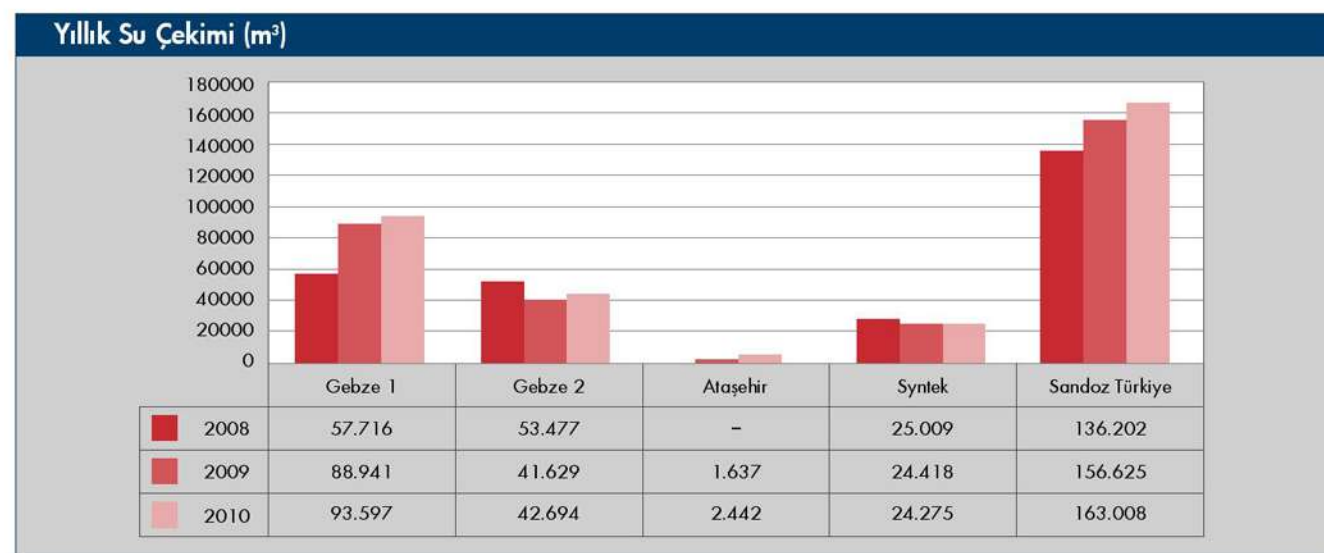
Sandoz, çevreye duyarlı çalışmalarını HSE departmanı koordinasyonunda tüm çalışanlarıyla ve bütün faaliyetlerini kapsayacak şekilde yürütmektedir. Kaynakların verimli kullanımından, minimum atık üretimine, emisyon kontrol sistemlerinden, atıksu deşarj kriterlerine kadar bütün çevre parametrelerin takibi titizlikle yapılmakta ve performans hedeflerinde yer almaktadır.

Kaynak Tüketimi

Sandoz Türkiye'nin 3 üretim tesisi ve merkez ofisinin son 3 yıla ait elektrik tüketimi ve su çekimi verileri aşağıda sunulmuştur.



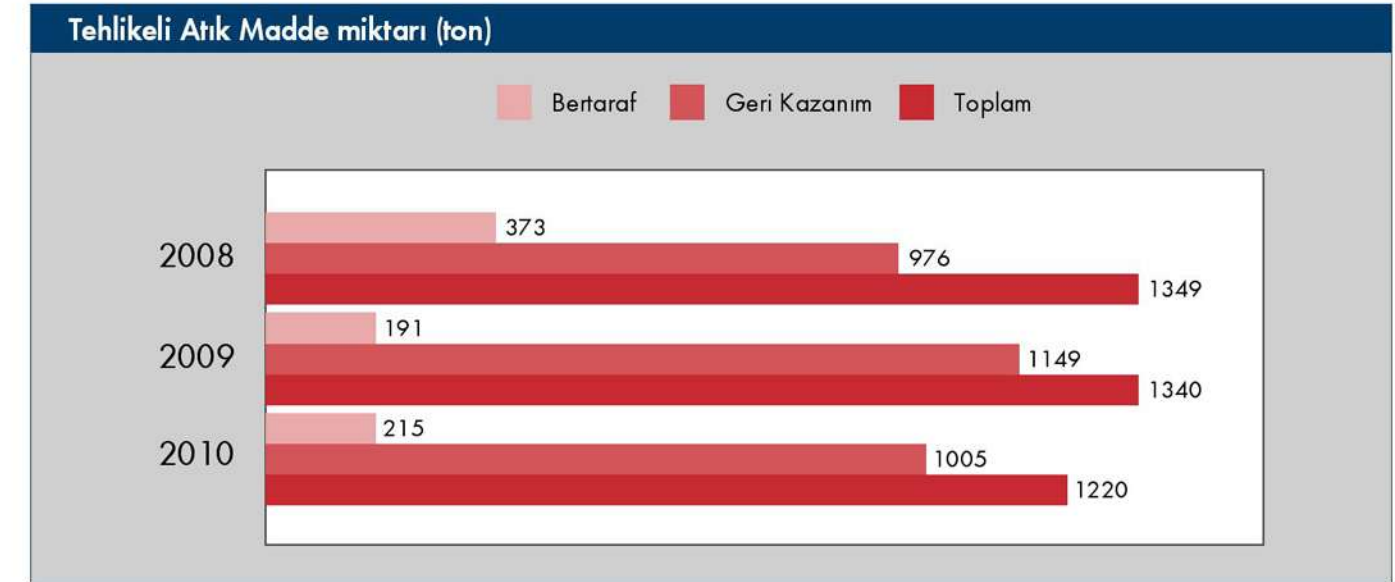
Proses süresi uzun süren ürünlerin üretilmesi, kullanılan elektrik enerji miktarını etkilemektedir. Enerji verimliliği projelerimiz yıllık olarak uygulanmaktadır.



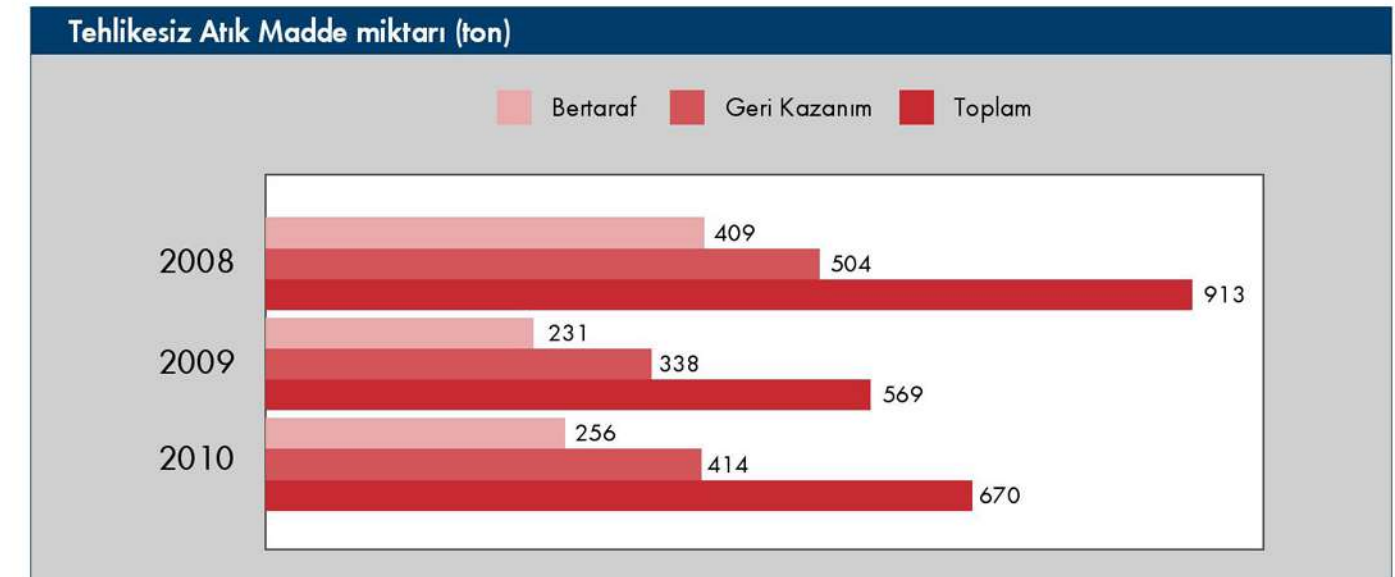
Tüm tesislerimizde azami su tasarrufuna özen gösterilmektedir. Gebze 1'de kullanılan su miktarındaki artışın başlıca sebebi şurup üretimindeki artıştır.

Atık Miktarı ve Kaynakların Geri Kazanımı

Sandoz Türkiye üretim tesislerinde tehlikeli ve tehlikesiz olmak üzere 2 tip atık madde oluşmaktadır. Bu maddelerin toplam ağırlıkları ve akıbeti aşağıdaki tablolarda sunulmaktadır.



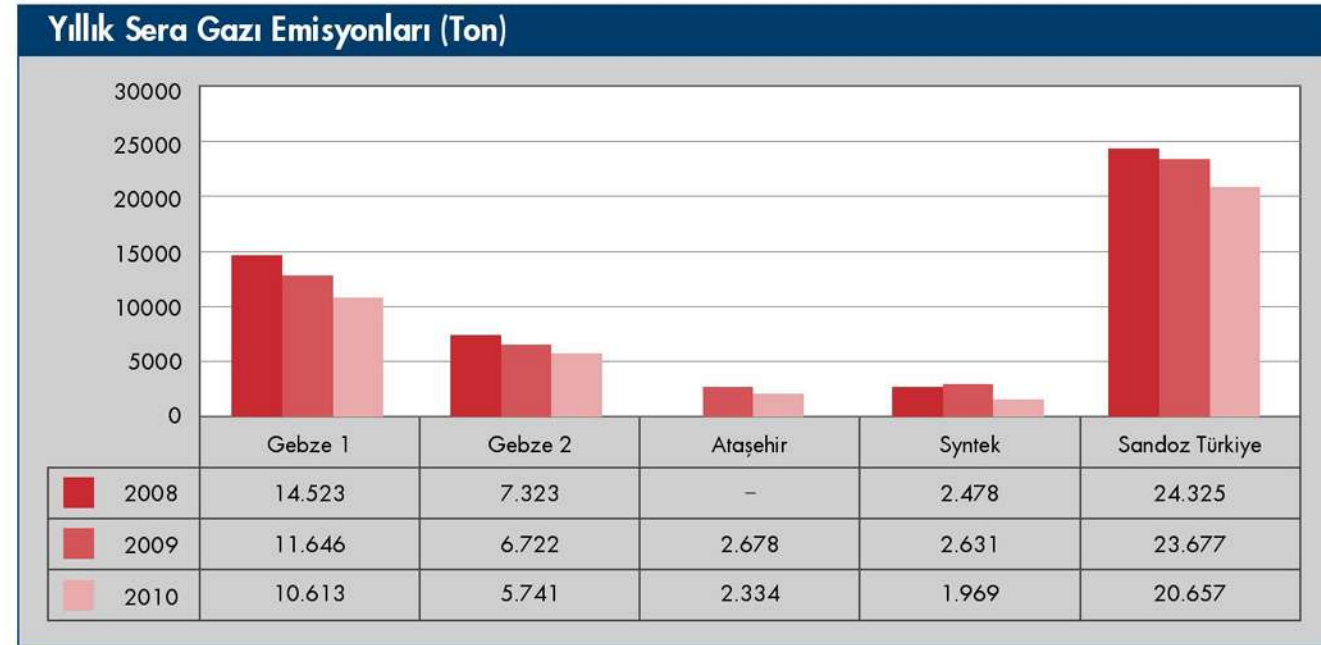
Tehlikeli atıklar kaynağında ayrılmakta ve HSE politikamız çerçevesinde atık üretim miktarlarını azaltmaya yönelik çalışmalar yürütülmektedir.



Tehlikesiz atık madde miktarındaki düzenli düşüş, yine HSE politikamız doğrultusunda kaynaklarımızın verimli kullanımından kaynaklanmaktadır.

Emisyon Miktarı

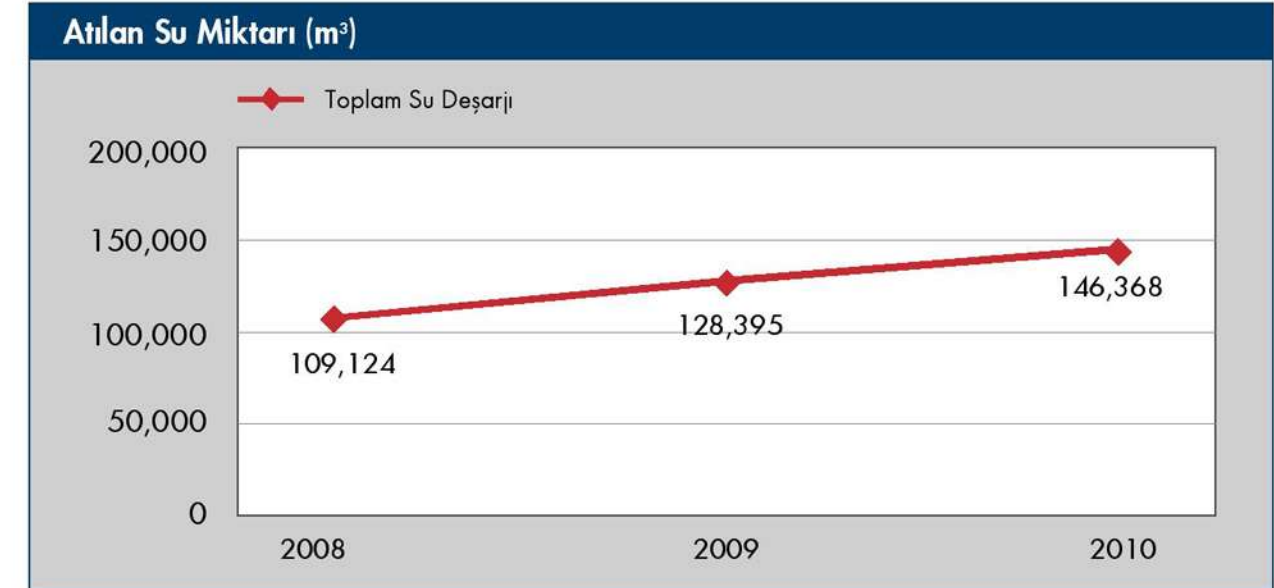
Sandoz Türkiye tesislerinden yakıt ve enerji tüketimi kaynaklı sera gazı emisyonu yapılmaktadır. Aşağıdaki tabloda tesise ve yıla göre oluşan emisyon miktarı verilmiştir. Tüm lokasyonlarda salınan sera gazı miktarında ciddi düşüş gözlenmektedir.



Sera gazlarının yanı sıra üretim tesislerimizde ozon tüketen maddelerin ve diğer hava gazlarının salınımı da vardır. Bu değerlerin tamamı Çevre ve Şehircilik Bakanlığı yasa ve yürütmeliklerinde belirlenen üst limitlerin altındadır. Aşağıdaki tabloda detaylı emisyon miktarları verilmektedir.

	Gebze 1			Gebze 2			Syntek			Sandoz Türkiye		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Ozon Tüketen Maddeler (ton)	0,123	0,133	0,101	-	-	-	0,11	0,001	0,003	0,2	0,1	0,1
NO _x (ton)	1,727	1,678	1,847	4,73	5,26	1,18	0,6	0,51	0,44	7,1	7,4	3,5
SO _x (ton)	0,008	0,007	0,103	0,033	0,032	0,067	0,04	0,03	0,03	0,1	0,1	0,2
Toz (ton)	5,876	4,878	4,877	0,233	0,175	0,498	0,030	0,025	0,022	6,1	5,1	5,4
Uçucu Organik VOC (ton)	43,69	50,99	68,51	2,194	2,460	3,112	229,1	204,7	226,6	275	258,1	298,3

Aşağıdaki tabloda Sandoz Türkiye tesislerinden atılan su miktarı, kaynakların verimli kullanımı titizlikle takip edilmektedir.



Deşarj edilen atık sular, tesis içinde bulunan atıksu arıtma tesisinde arıtılıp, limit değerleri altına düşürüldükten sonra deşarj edilmektedir.

YOLSUZLUKLA MÜCADELE

Etik Tanıtım ve Pazarlama

Sandoz Türkiye çalışanları ürün tanıtımı konusunda hem yerel kanun ve düzenlemelere hem meslek örgütü kılavuzlarına hem de şirket prosedürlerine uygun hareket etmek üzere bilgilendirilirler. Tüm çalışanlar şirketin temel prosedürlerinden SP3 (**Sandoz Tanıtım Uygulamaları Prosedürü**) eğitimi almaktadır. Ayrıca internet üzerinden elektronik öğrenme yöntemiyle eğitim verilmekte ve intranet üzerinde de her türlü bilgiye ulaşma olanağı sunulmaktadır.

Tanıtım elemanları tanıtım esnasında kullandıkları tüm materyalleri internet temelli bir kayıt sistemi üzerinde kaydederler. Tanıtım malzemeleri şirket merkezinde bilimsel kanıtlara dayalı olarak hazırlanır ve onaylanır.

Tüm sponsorluklar ve diğer destekler tümüyle şeffaf olarak yürütülür. Bu yüksek standartların korunması için yapılır. Bu amaçla da periyodik "özdeğerlendirme" süreçleri oluşturulmuştur.

SP3 (Sandoz Tanıtım Uygulamaları Prosedürü) dünya çapındaki Sandoz ürünlerinin tanıtılması, pazarlanması ve satışı ile ilgili tüm ilkeleri içermekle birlikte, Sandoz'un ilaç depolarıyla, eczanelerle, doktorlarla ve diğer sağlık mesleği mensuplarıyla olan ticari ilişkilerini düzenlemektedir.

SP3 Prosedürü, Sandoz ürünlerinin tanıtılması, pazarlanması ve satışına ilişkin global standartlar getirmek amacıyla **Sandoz İcra Komitesi** ve **Global SP3 Komitesi** tarafından benimsenmiş ve kabul edilmiştir.

Her çalışan (depo, üretim çalışanları hariç) işe girişinde mutlaka **SP3 eğitimine** tabi tutulur. SP3 koordinatörü bu eğitimlerin verilmesinden sorumludur. Ayrıca her yıl eğitimin tazelenmesi için program hazırlanır. E-egitim devreye girdiğinde bu eğitimler elektronik olarak takip edilebilir. SP3 koordinatörü bu eğitimlerin tamamlanma sürecini takip eder.

Sandoz Tanıtım Uygulamaları Prosedürü

- 1. Hastalara fayda sağlamak** – Tüm tanıtım uygulamaları ve faaliyetleri hasta yararına, etik ve dengeli olmalıdır.
 - 2. Ürün hakkında bilgiler** – Ürünler hakkında verilen bilgilerde hastaların ve sağlık mesleği mensuplarının gereksinim ve ihtiyaçları dikkate alınmalı ve bu bilgiler yerel resmi otoritenin onaylamış bulunduğu ürün bilgilerine dayanmalıdır.
 - 3. Sponsorluk** – Sponsorluk ilişkileri açıkça ifade edilmeli ve sponsor olunan toplantı ve etkinliklerin birincil temel amacı Sandoz markasını tanıtmak veya desteklemek ya da bilimsel bilgileri sunmak olmalıdır.
 - 4. Ağırlamalar** – Ağırlama faaliyetleri yerinde ve dengeli olmalı ve ilgili toplantının temel amacına göre ikincil ve bu amaca bağlı nitelikte olmalıdır. SP3 Prosedürünün bu konuyla ilgili hükümleri, doktorlara ve diğer sağlık mesleği mensuplarına yönelik tanıtım faaliyetleri ve çalışmalarına atıf yapmaktadır. Bu SOP kapsamındaki sağlık mesleği mensupları dışındaki kişi ve kuruluşlara yapılacak ağırlama faaliyetleri de yerel mevzuata uygun olmalıdır.
 - 5. Hediyeler** makul değerde ve mütevazı olmalı, eğitim açısından bir değer taşımalı ya da mesleki kullanım amacına yönelik olmalıdır.
 - 6. Reçete yazmak karşılığında kişisel menfaatler** sağlamak kesinlikle yasaktır.
 - 7. Numuneler**, sağlık mesleği mensuplarını ürünle tanıştırmak ya da bir lansmana destek olmak veya pazar penetrasyonunu artırmak ve genişletmek ve hem hastalara hem de sağlık hizmetleri sistemine fayda sağlamak amaçlarına yönelik olmalı ve bu amaçlarla dağıtılmalıdır.
 - 8. Tıbbi Tanıtım Sorumluları**, gereken uygun eğitimi almış olmalı ve ürün bilgilerine sahip olmalıdırlar.
 - 9. Onay sonrası deney çalışmaları** ve ayrıca, sağlık mesleği mensuplarıyla yapılan hizmet veya danışmanlık sözleşmeleri hem tüm ilgili kılavuz ve talimatlara hem de yerel mevzuata uygun olmalıdır.
 - 10. Sağlık mesleği mensuplarına ücret ödemesi**, sadece fiilen verdikleri, makul ve gerekli hizmetlerin karşılığı olarak yapılmalıdır. Sağlık mesleği mensuplarına, ürünleri reçetelendirme, hazırlayıp verme, tavsiye etme, satın alma, temin ve tedarik etme veya uygulama kararlarını etkilemek amacıyla herhangi bir menfaat teklif edilemez veya sağlanamaz.
- Sandoz adına çalışan ve hizmet veren üçüncü şahıslar da bu prosedürde düzenlenen prensiplere uymakla yükümlüdür.

YOLSUZLUKLA MÜCADELE

- Etik Tanıtım ve Pazarlama

SANDOZ TÜRKİYE

İLERLEME HEDEFLERİMİZ

- İnsan Hakları
- Çalışan Hakları
- Çevre
- Yolsuzlukla Mücadele

SANDOZ TÜRKİYE İLERLEME HEDEFLERİMİZ

İNSAN HAKLARI:

- İnsan hakları konularında çalışanlarımızın farkındalığını en üst seviyeye çıkarmak için insan hakları doğrultusunda kurumsal vatandaşlık eğitiminin tamamlama oranının % 95'e çıkarılması
- Tedarikçi sözleşmelerine 3. Şahıs kodunun eklenmesine devam edilmesi
- Gönüllüler Günü'nde sürdürülebilir sosyal sorumluluk projelerine imza atmak ve bu projelerde görev alan çalışanımızın sayısının artırılması

ÇALIŞAN HAKLARI:

- Kadın yönetici seviyesinin 2010 seviyesinde tutulması
- Personel devir hızının azaltılması
- Global Çalışan Anketi doğrultusunda organizasyondaki gelişim olanaklarımızı belirleyerek gerekli faaliyetlerde bulunulması
- Zaman kayıplı kazaların hiç olmaması
- Bina boşaltma tatbikatı, sertifikalı ilkyardımcıların katıldığı ilkyardım tatbikatı ve yangın eğitimlerinin yapılması

ÇEVRE:

- Syntek fabrikası için VOC emisyonunun yılda 110 tona indirilmesi.
- Kaynakların verimli kullanımının sağlanmaya devam edilmesi
- Çevresel etkininin minimum seviyede tutulması

YOLSUZLUKLA MÜCADELE:

- Pazarlama faaliyetlerine tanıtım kurallarına %100 uyumlu olarak devam edilmesi
- Yeni işe girenlere Kurumsal Vatandaşlık – Davranış Kuralları, Sandoz Tanıtım İlkeleri (SP3) ve Çıkar Çatışmaları konularında eğitim verilmesi, mevcut çalışanlara da her sene Sandoz Tanıtım İlkeleri ve Çıkar Çatışması, üç sene de bir de Davranış Kuralları eğitimlerinin tekrarlanması





BİZE ULAŞIN

Sandoz Türkiye, **İlerleme Bildirimi 2011 ile ilgili geri bildirim** almaktan memnuniyet duyar. Her türlü soru, görüş veya öneriler raporun hazırlanmasından sorumlu İletişim Müdürü Suna Erkal Varal'a [suna.erkal@sandoz.com] elektronik posta adresinden iletilebilir.

MERKEZ - İSTANBUL

Sandoz İlaç San. ve Tic. A.Ş.
Küçükbakkalköy Mah. Şehit Şakir Elkovan Cad. No:2
34750 Kadıköy İstanbul Türkiye
Tel : 0216 570 95 00
Faks: 0216 570 95 10

GEBZE - KOCAELİ

Sandoz Grup Sağlık Ürünleri İlaçları San. ve Tic. A.Ş.
GOSB İhsan Dede Cad. 900 Sok No:1
41480 Gebze Kocaeli
Tel : 0262 677 86 00
Faks: 0262 751 36 61

GEBZE - KOCAELİ

Sandoz İlaç San. ve Tic. A.Ş.
GEOSB Atatürk Bulvarı 9. Cadde No:1
41400 Gebze Kocaeli Türkiye
Tel : 0216 458 33 00
Faks: 0262 751 30 36

TUZLA - İSTANBUL

Sandoz Syntek İlaç Hammaddeleri San. ve Tic. A.Ş.
Organize Deri Sanayi Bölgesi Kazlıçeşme Cad.
No: 46 34956 Tuzla - İstanbul
Tel : 0216 458 35 00
Faks: 0216 394 22 29

YASAL UYARI

İlerleme Bildirimi 2011 Raporu, Sandoz İlaç San. Ve Tic. A.Ş. tarafından 10.08.2010 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, Sandoz İlaç San. Ve Tic. A.Ş. bu verilerin geçerliliğine ilişkin olarak herhangi bir taahhütte bulunmamaktadır.

Sandoz İlaç San. 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.

Bu rapor **ALP Sürdürülebilirlik Yönetim Danışmanlığı** desteği ile hazırlanmıştır
www.alpsurdurulebilirlik.com
www.alpsustainability.com



