



GLOBAL COMPACT NETWORK TURKEY COMMUNICATION ON PROGRESS (COP)

**2011
İLERLEME BİLDİRİMİ**



Keymen İlaç



İÇİNDEKİLER

4	Rapor Kapsamı
---	---------------

Sunuş

5	Kısaca Keymen İlaç
7	Genel Müdürün Beyanı

Şirket Profili

9	Keymen İlaç Hakkında
13	Yönetim Anlayışımız Vizyon, Misyon, Değerlerimiz Organizasyon Yapımız Sosyal Sorumluluk Anlayışımız
18	Üyeliklerimiz
18	Ödüllerimiz

Rapor Profili

20	İnsan Hakları Küresel İlkeler İnsan Hakları Uygulamaları Önce İnsan Anlayışı Çalışan Refahı İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitime Destek
24	İş Gücü Küresel İlkeler İş Gücü Uygulamaları İnsan Kaynakları Yönetimi Çalışanlar Paydaşlar
35	Çevre Küresel İlkeler Çevre Yaklaşımı
41	Yolsuzlukla Mücadele Küresel İlkeler

Rapor Kapsamı

Keymen İlaç; temel faaliyet alanındaki çalışmalarının yanı sıra, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi çerçevesinde şekillenen gönüllülük esaslı kurumsal vatandaşlık uygulamalarıyla da topluma değer katmayı kendisine misyon edinmiştir.

Şirketimizin değerleri, insan hakları, çalışma koşulları, çevre ve temiz toplumla ilgili evrensel ilkelerle paralellik gösterdiğinden; Keymen İlaç, bu evrensel ilkelere olan bağlılığını Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni (Global Compact) imzalayarak göstermiştir. Bu imza ile de, insan haklarına saygı, güvenli, sağlıklı ve düzenli iş ortamı sağlamak, çevreyi korumak, dürüst ve şeffaf kurumsal yönetimi kapsayan politika ve uygulamalarla, çalışanlarına ve topluma, sürdürülebilir değer ve fayda sağlamak gibi konularda sorumluluk almaktadır. Şirketimiz; barış içinde yaşayan bir dünya için üzerine düşeni yapacağına söz verir.

Şirketimiz Kurumsal Sosyal Sorumluluk ilkeleri kapsamında; sürdürülebilir kalkınma ve çevre ile uyumlu olarak verimli ve kârlı olmak, faaliyetlerin çevreye olabilecek olası risklerini en aza indirmek için çalışmaktadır. Tüm paydaşlarımızın (çalışanlarımızın, müşterilerimizin, tedarikçilerimizin, üreticilerimizin) beklentilerinin mümkün olan en üst düzeyde karşılanabilmesi bu amaçla tüm faaliyetlerimizde üretkenlik, etkinlik ve verimliliğin gözetilmesi ve faaliyetlerimizin küresel kaynaklara olası olumsuz etkilerinin minimuma indirilmesi temel hedefimiz olmuştur.

Şirketimiz; tüm faaliyetlerinde yasalara, var olan kurallara, uluslararası standartlara, uluslararası anlaşmalara uygun davranır. Şirketimizin, paydaşlarımız ile içine düşebileceği her türlü anlaşmazlıklar için çözüm arayışı, hukuka uygunluk çerçevesinde yürütülmektedir. Şirketimiz; ticari faaliyetleri ve tüm faaliyetlerimizi yürütürken kanunların ötesinde toplumsal norm ve beklentilere, ahlak standartlarına, insan haklarına, kurumsal değerlerimize ve etik kurallara tam anlamıyla uyumlu davranmaktadır.

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkeleri çerçevesinde hareket eden şirketimiz bu yıl ikinci uyum raporunu sizlerle paylaşmaktan memnuniyet duyar.

Sunuş

Kısaca Keymen İlaç

Keymen İlaç için 2012 “değişim yılı” olacak ...

2012 yılı boyunca ilaç sektöründe yenilikler ve değişiklikler peşpeşe gelecek. Keymen İlaç için 2012 yılı “değişim yılı” olacak. Sektör dinamiklerinin değişmesi, pazar yapısının değişmesi, oyuncuların değişmesi, kuralların değişmesi, müşterilerin beklenti ve isteklerinin değişmesi, bu çalışmalarımızın gerekçelerini oluşturuyor.

Keymen İlaç, sektörde daha çok tedarik ettiği çocuk aşılarıyla bilinmektedir. Bu alanda aşı portföyünü de devamlı büyütmektedir.

Portföye eklenen yeni ürünler ve artan satış ve pazarlama çalışmaları ile IMS değerlendirmelerine göre toplam ilaç pazarından kutuda 5 kat, ciroda ise 26 kat fazla büyüyerek ciddi bir başarı elde etti.

Keymen İlaç, Türkiye'nin en hızlı büyüyen 25 şirketi arasında...

"Hedeflerimiz doğrultusunda çalışıyor ve büyüyüyoruz. Bu başarıda Keymen İlaç'ın tüm çalışanlarının katkısı ve emeği var."

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Harvard Üniversitesi bünyesinde faaliyet gösteren AllWorld Network ve Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV), ülkemizin en hızlı büyüyen 25 şirketini tespit etmek için bir yarışma başlattı. Türkiye 25 listesi Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlığı tarafından ABD Başkan Yardımcısı Joe Biden'in katılımlarıyla gerçekleşen ve İstanbul Kongre Merkezi'nde düzenlenen Küresel Girişimcilik Zirvesi'nde açıklandı.

Sağlık ürünleri alanında faaliyet gösteren Keymen İlaç, 2008-2010 dönemindeki satış geliri artış hızına göre yapılan sıralamada, bu tarihler arasında yüzde 98 büyümesiyle bu 25 finalistin arasında yer alarak, başarısını büyüme hızı açısından da kanıtladı.

En hızlı büyüyen 25 Türk şirketi

TÜRKİYE Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) öncülüğünde AllWorld Network ve Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV) işbirliğinde gerçekleştirilen "Turkey Fast Growing" yarışmasında Türkiye'nin 2008-2010 yılları arasında en hızlı büyüyen 25 şirketi şöyle:

- ▶ KÇS Kahramanmaraş Çimento
- ▶ Network Uluslararası Taşımacılık
- ▶ Çebi İnşaat
- ▶ Kayaş Kurubuz ve Ambalaj
- ▶ Namet Gıda
- ▶ Ankara Bilisim
- ▶ Koza İnşaat
- ▶ Piworks Tr Bilisim
- ▶ Collecturk Alacak Takibi
- ▶ Mirsis Bilgi Teknolojileri
- ▶ Tecfyl Metal Ürünleri
- ▶ Znr Yapı Kimyasalları
- ▶ Tabim Bilgisayar
- ▶ Micha Galvanizli Çelik
- ▶ Keymen İlaç
- ▶ Timsan Taahhüt ve İmalat
- ▶ Endersys Danışmanlık
- ▶ Altis Danışmanlık
- ▶ Arp Otomotiv
- ▶ Brn Yatak
- ▶ S. Aras Turizm
- ▶ Ozon Giyim
- ▶ Karaoğlu Peyzaj
- ▶ Filotürk Servis ve Telekomünikasyon
- ▶ Upi Frigo Lojistik

Keymen ilaç,
Türkiye'nin en hızlı büyüyen
25 şirketi arasında...

Keyfiyet Türkiye'nin en hızlı büyüyen 25 şirketi arasında...

Türkiye Odaları ve Borsa Birliği (TOBB), Harvard Ekonomi Politikaları Enstitüsü tarafından hazırlanan "All Africa Network" ve "Africa Business" raporlarına göre Türkiye'nin en hızlı büyüyen 25 şirketi listesini açıkladı. Listeye ilk beş sırayı Yedigöller, Akmerkez, Akmerkez, Akmerkez ve Akmerkez aldı. Türkiye'nin 25. sırasına ise Yedigöller girdi. Türkiye'nin en hızlı büyüyen 25 şirketi arasında ilk beş sırayı Yedigöller, Akmerkez, Akmerkez, Akmerkez ve Akmerkez aldı. Türkiye'nin 25. sırasına ise Yedigöller girdi.

Keymen ilaç...
Topal "Hedeflerimiz doğru...
...hıvıyoruz. Bu başarıda Keyme...
...katkısı ve emeği var." de...
...lerini sürdüren Keymen...
...saddeleri ve tıbbi cihaz...
...tım gibi alandarda çalışmal...
...S. C. Sağlık Bakanlı...
...Keyme...

terimi sürdürme
saddeleri ve tıbbi cihaz
tümü gibi alanlarda çalışmal
beri T.C. Sağlık Bakanl
rinden biri olan Keyme
zarlama ekibi aracılığı il
ruhsatlı aşıların, ilaçla
hazırları aktif olarak

KEYMEN İLAÇ, TÜRKİYE'NİN EN HIZLI BÜYÜYEN 25 ŞİRKETİ ARASINDA

KEYMEN İLAÇ'IN BÜYÜYEN 25 ŞİRKETİ ARASINDA
BÜYÜYEN 25 ŞİRKETİ ARASINDA
Keymen İlaç Genel Müdürü Dr. Mutlu Topal, "Hedeflerimiz doğrultusunda çalışıyor ve büyütüyoruz. Bu başarıda Keymen İlaç'ın tüm çalışanlarının katkısı ve emeği var" dedi.

Özellikle en hızlı gelişen 25 sektörün toplam ciroleri için bir projeksiyon yapıldı. Türkiye 25. İsviçre 26. Çin 27. Amerika Birleşik Devletleri 28. İngiltere 29. Japonya 30. Güney Kore 31. Fransa 32. Almanya 33. İtalya 34. Kanada 35. Rusya 36. Hindistan 37. Brezilya 38. Meksika 39. Endonezya 40. Güney Afrika 41. Türkiye 42. Çin 43. Amerika Birleşik Devletleri 44. İngiltere 45. Japonya 46. Güney Kore 47. Fransa 48. Almanya 49. İtalya 50. Kanada 51. Rusya 52. Hindistan 53. Brezilya 54. Meksika 55. Endonezya 56. Güney Afrika 57. Türkiye 58. Çin 59. Amerika Birleşik Devletleri 60. İngiltere 61. Japonya 62. Güney Kore 63. Fransa 64. Almanya 65. İtalya 66. Kanada 67. Rusya 68. Hindistan 69. Brezilya 70. Meksika 71. Endonezya 72. Güney Afrika 73. Türkiye 74. Çin 75. Amerika Birleşik Devletleri 76. İngiltere 77. Japonya 78. Güney Kore 79. Fransa 80. Almanya 81. İtalya 82. Kanada 83. Rusya 84. Hindistan 85. Brezilya 86. Meksika 87. Endonezya 88. Güney Afrika 89. Türkiye 90. Çin 91. Amerika Birleşik Devletleri 92. İngiltere 93. Japonya 94. Güney Kore 95. Fransa 96. Almanya 97. İtalya 98. Kanada 99. Rusya 100. Hindistan 101. Brezilya 102. Meksika 103. Endonezya 104. Güney Afrika 105. Türkiye 106. Çin 107. Amerika Birleşik Devletleri 108. İngiltere 109. Japonya 110. Güney Kore 111. Fransa 112. Almanya 113. İtalya 114. Kanada 115. Rusya 116. Hindistan 117. Brezilya 118. Meksika 119. Endonezya 120. Güney Afrika 121. Türkiye 122. Çin 123. Amerika Birleşik Devletleri 124. İngiltere 125. Japonya 126. Güney Kore 127. Fransa 128. Almanya 129. İtalya 130. Kanada 131. Rusya 132. Hindistan 133. Brezilya 134. Meksika 135. Endonezya 136. Güney Afrika 137. Türkiye 138. Çin 139. Amerika Birleşik Devletleri 140. İngiltere 141. Japonya 142. Güney Kore 143. Fransa 144. Almanya 145. İtalya 146. Kanada 147. Rusya 148. Hindistan 149. Brezilya 150. Meksika 151. Endonezya 152. Güney Afrika 153. Türkiye 154. Çin 155. Amerika Birleşik Devletleri 156. İngiltere 157. Japonya 158. Güney Kore 159. Fransa 160. Almanya 161. İtalya 162. Kanada 163. Rusya 164. Hindistan 165. Brezilya 166. Meksika 167. Endonezya 168. Güney Afrika 169. Türkiye 170. Çin 171. Amerika Birleşik Devletleri 172. İngiltere 173. Japonya 174. Güney Kore 175. Fransa 176. Almanya 177. İtalya 178. Kanada 179. Rusya 180. Hindistan 181. Brezilya 182. Meksika 183. Endonezya 184. Güney Afrika 185. Türkiye 186. Çin 187. Amerika Birleşik Devletleri 188. İngiltere 189. Japonya 190. Güney Kore 191. Fransa 192. Almanya 193. İtalya 194. Kanada 195. Rusya 196. Hindistan 197. Brezilya 198. Meksika 199. Endonezya 200. Güney Afrika 201. Türkiye 202. Çin 203. Amerika Birleşik Devletleri 204. İngiltere 205. Japonya 206. Güney Kore 207. Fransa 208. Almanya 209. İtalya 210. Kanada 211. Rusya 212. Hindistan 213. Brezilya 214. Meksika 215. Endonezya 216. Güney Afrika 217. Türkiye 218. Çin 219. Amerika Birleşik Devletleri 220. İngiltere 221. Japonya 222. Güney Kore 223. Fransa 224. Almanya 225. İtalya 226. Kanada 227. Rusya 228. Hindistan 229. Brezilya 230. Meksika 231. Endonezya 232. Güney Afrika 233. Türkiye 234. Çin 235. Amerika Birleşik Devletleri 236. İngiltere 237. Japonya 238. Güney Kore 239. Fransa 240. Almanya 241. İtalya 242. Kanada 243. Rusya 244. Hindistan 245. Brezilya 246. Meksika 247. Endonezya 248. Güney Afrika 249. Türkiye 250. Çin 251. Amerika Birleşik Devletleri 252. İngiltere 253. Japonya 254. Güney Kore 255. Fransa 256. Almanya 257. İtalya 258. Kanada 259. Rusya 260. Hindistan 261. Brezilya 262. Meksika 263. Endonezya 264. Güney Afrika 265. Türkiye 266. Çin 267. Amerika Birleşik Devletleri 268. İngiltere 269. Japonya 270. Güney Kore 271. Fransa 272. Almanya 273. İtalya 274. Kanada 275. Rusya 276. Hindistan 277. Brezilya 278. Meksika 279. Endonezya 280. Güney Afrika 281. Türkiye 282. Çin 283. Amerika Birleşik Devletleri 284. İngiltere 285. Japonya 286. Güney Kore 287. Fransa 288. Almanya 289. İtalya 290. Kanada 291. Rusya 292. Hindistan 293. Brezilya 294. Meksika 295. Endonezya 296. Güney Afrika 297. Türkiye 298. Çin 299. Amerika Birleşik Devletleri 300. İngiltere 301. Japonya 302. Güney Kore 303. Fransa 304. Almanya 305. İtalya 306. Kanada 307. Rusya 308. Hindistan 309. Brezilya 310. Meksika 311. Endonezya 312. Güney Afrika 313. Türkiye 314. Çin 315. Amerika Birleşik Devletleri 316. İngiltere 317. Japonya 318. Güney Kore 319. Fransa 320. Almanya 321. İtalya 322. Kanada 323. Rusya 324. Hindistan 325. Brezilya 326. Meksika 327. Endonezya 328. Güney Afrika 329. Türkiye 330. Çin 331. Amerika Birleşik Devletleri 332. İngiltere 333. Japonya 334. Güney Kore 335. Fransa 336. Almanya 337. İtalya 338. Kanada 339. Rusya 340. Hindistan 341. Brezilya 342. Meksika 343. Endonezya 344. Güney Afrika 345. Türkiye 346. Çin 347. Amerika Birleşik Devletleri 348. İngiltere 349. Japonya 350. Güney Kore 351. Fransa 352. Almanya 353. İtalya 354. Kanada 355. Rusya 356. Hindistan 357. Brezilya 358. Meksika 359. Endonezya 360. Güney Afrika 361. Türkiye 362. Çin 363. Amerika Birleşik Devletleri 364. İngiltere 365. Japonya 366. Güney Kore 367. Fransa 368. Almanya 369. İtalya 370. Kanada 371. Rusya 372. Hindistan 373. Brezilya 374. Meksika 375. Endonezya 376. Güney Afrika 377. Türkiye 378. Çin 379. Amerika Birleşik Devletleri 380. İngiltere 381. Japonya 382. Güney Kore 383. Fransa 384. Almanya 385. İtalya 386. Kanada 387. Rusya 388. Hindistan 389. Brezilya 390. Meksika 391. Endonezya 392. Güney Afrika 393. Türkiye 394. Çin 395. Amerika Birleşik Devletleri 396. İngiltere 397. Japonya 398. Güney Kore 399. Fransa 400. Almanya 401. İtalya 402. Kanada 403. Rusya 404. Hindistan 405. Brezilya 406. Meksika 407. Endonezya 408. Güney Afrika 409. Türkiye 410. Çin 411. Amerika Birleşik Devletleri 412. İngiltere 413. Japonya 414. Güney Kore 415. Fransa 416. Almanya 417. İtalya 418. Kanada 419. Rusya 420. Hindistan 421. Brezilya 422. Meksika 423. Endonezya 424. Güney Afrika 425. Türkiye 426. Çin 427. Amerika Birleşik Devletleri 428. İngiltere 429. Japonya 430. Güney Kore 431. Fransa 432. Almanya 433. İtalya 434. Kanada 435. Rusya 436. Hindistan 437. Brezilya 438. Meksika 439. Endonezya 440. Güney Afrika 441. Türkiye 442. Çin 443. Amerika Birleşik Devletleri 444. İngiltere 445. Japonya 446. Güney Kore 447. Fransa 448. Almanya 449. İtalya 450. Kanada 451. Rusya 452. Hindistan 453. Brezilya 454. Meksika 455. Endonezya 456. Güney Afrika 457. Türkiye 458. Çin 459. Amerika Birleşik Devletleri 460. İngiltere 461. Japonya 462. Güney Kore 463. Fransa 464. Almanya 465. İtalya 466. Kanada 467. Rusya 468. Hindistan 469. Brezilya 470. Meksika 471. Endonezya 472. Güney Afrika 473. Türkiye 474. Çin 475. Amerika Birleşik Devletleri 476. İngiltere 477. Japonya 478. Güney Kore 479. Fransa 480. Almanya 481. İtalya 482. Kanada 483. Rusya 484. Hindistan 485. Brezilya 486. Meksika 487. Endonezya 488. Güney Afrika 489. Türkiye 490. Çin 491. Amerika Birleşik Devletleri 492. İngiltere 493. Japonya 494. Güney Kore 495. Fransa 496. Almanya 497. İtalya 498. Kanada 499. Rusya 500. Hindistan 501. Brezilya 502. Meksika 503. Endonezya 504. Güney Afrika 505. Türkiye 506. Çin 507. Amerika Birleşik Devletleri 508. İngiltere 509. Japonya 510. Güney Kore 511. Fransa 512. Almanya 513. İtalya 514. Kanada 515. Rusya 516. Hindistan 517. Brezilya 518. Meksika 519. Endonezya 520. Güney Afrika 521. Türkiye 522. Çin 523. Amerika Birleşik Devletleri 524. İngiltere 525. Japonya 526. Güney Kore 527. Fransa 528. Almanya 529. İtalya 530. Kanada 531. Rusya 532. Hindistan 533. Brezilya 534. Meksika 535. Endonezya 536. Güney Afrika 537. Türkiye 538. Çin 539. Amerika Birleşik Devletleri 540. İngiltere 541. Japonya 542. Güney Kore 543. Fransa 544. Almanya 545. İtalya 546. Kanada 547. Rusya 548. Hindistan 549. Brezilya 550. Meksika 551. Endonezya 552. Güney Afrika 553. Türkiye 554. Çin 555. Amerika Birleşik Devletleri 556. İngiltere 557. Japonya 558. Güney Kore 559. Fransa 560. Almanya 561. İtalya 562. Kanada 563

bilimci atlayarak
geliştirme faaliyetleri
destek olduğuna ifade etti.

Sağlıklı KEYM

Türkiye Odalar ve Borsalar
Birliği, Hararet Üniversitesi
bünyesinde faaliyet gösteren
All World Tourism ve Türkiye
Ekonomi Politikaları
Akademi bünyesinde
kurulan Keym, 25 Ocak'ta
girişimci ve yatırımcıların

Sağlıklı büyümede KEYMEN katkısı

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Harvard Üniversitesi bünyesinde faaliyet gösteren 'Global Economic Policy Association'ın Türkiye Ekonomik Politikaları Araştırma Vakfı ülkemizin en hızlı büyüyen 25 şirketini tespit etmek için yarışma başlattı.

Türkiye 25 listede ise Başbakanlık tarafından, İstanbul Kongre Merkezi'nde düzenlenen Küresel Girişimci-

haber



**Keymen İlaç, Türkiye'nin
en hızlı büyüyen
25 şirketi arasında...**

Türkiye Okullar ve Borsalar Birliği (TOBB), Harvard Üniversitesi bünyesinde faaliyet gösteren AllWorld Network ve Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV) ülkemizin en hızlı büyüyen 25 şirketini tespit etmek için bir yarışma başlattı. Türkiye 25 listesi ise Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlığı tarafından İstanbul Kongre Merkezi'nde düzenlenen Küresel Girişimcilik Zirvesi'nde açıklandı. Ülkemizde sağlık ürünleri alanında faaliyet gösteren Keymen ilaç, bu 25 finalistin içine giren başarısını büyüme hızı açısından da kanıtladı.

KEYMEN İLAÇ'TAN
ÖDÜLLÜ RESİM
YARIŞMASI

Keymen Bay, Ankara Gölbaşı ilçesindeki ilköğretim okulu-
nın sınıfı derse katıldı ve öğrencileri bu zaman yarımları ele-
ktir. "Benim Rüyalarımla Sağla" adını taşıyan resim yarış-
ması, öğrencilere sağlık bilincinin geliştirilmesini katkıda
bulunmayı amaçlıyor. Sosyal birliğin kurulması amacıyla bu
ildestirilen gibi yarışmalarla öğrencilerle ve öğretmenle-
rin, yapması olabildiğince resim yarışmaları düzenlenmektedir.
21 Aralık 2014



**Türkiye
Avrupa'yı
sağlıkta da
sarıyor**

[illegible]

Genel Müdürün Beyanı



Hızlı büyüme stratejisi...

Proaktif davranma...

Şirketimiz bir taraftan hızlı bir büyüme stratejisi uygularken, içinde bulunduğumuz sektördeki tüm değişikliklere de kendini uyarlamakta ve proaktif davranmaya özen göstermektedir.

Tüm bu çalışmalarımız değerlerimiz ve Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkelerine de uygun olarak yürütülmektedir. 2011 yılı içinde yaptıklarımızı ve yapmaya çalıştıklarımızı çeşitli yönleriyle ele aldığımız 2011 yılı İlerleme Raporumuzu tüm paydaşlarımızla paylaşıyoruz.

Şirketimizin büyüme ve karlılığının sürdürülebilirliği için gerekli tüm iyileştirici ve geliştirici adımları atmaya devam ederken, çalışanlarımızın ve paydaşlarımızın refahı, huzuru ve mutluluğunu artırmaya ve çevremizi gelecek kuşaklara daha yaşanabilir bir halde bırakmak için en büyük özeni göstermeye devam edeceğiz.

Şirketimiz; barış içinde yaşayan bir dünya için üzerine düşeni yapacağına söz verir.

Şirket Profili

Keymen İlaç Hakkında

Keymen İlaç; Türk ilaç sektöründe etik ve güvenilir hizmetleriyle kırk küsur yıldır bireylerin yaşam kalitesini yükseltmeye ve böylece toplum sağlığına katkıda bulunmaya çalışan yüzde yüz yerli bir ilaç firmasıdır.

Çocuk aşıları deyince ilk akla gelen isim...

Uzun yıllardır çocuk ve yetişkin aşıları ve jenerik ilaçlar alanında faaliyet gösteren Keymen İlaç, Türkiye'nin en önemli aşı tedarikçilerinden biridir. Kurulduğu 1973 yılından bu yana, Türkiye pazarına 600 milyon dozdan fazla aşı tedarik etmiştir. Keymen İlaç, sektörde daha çok tedarik ettiği çocuk aşılarıyla bilinmektedir. Bu alanda aşı portföyünü de devamlı büyütmektedir.

Keymen İlaç'ın hedeflerinden biri Aşı tedarikinde yatırım yapmak...

Keymen İlaç çocuk ve yetişkinler için tetanoz, difteri, kızamık, kızamıkçık, kabakulak, çocuk felci, verem ve hepatit B aşılarını yurt dışı üreticilerinden ithal etmektedir. Yılda ortalama 15-20 milyon doz aşı ithal edilmektedir. Keymen İlaç'ın hedef kitlesi Türkiye nüfusunun tamamıdır.

"Dünya Sağlık Örgütüne göre dünyada her yıl 5 yaşın altında 2,5 milyon çocuk aşı ile önlenabilir hastalıklardan hayatını kaybediyor. Türkiye Sağlık Bakanlığının 2010 verilerine göre yüzde 97'ye ulaşan aşılama oranı ile Avrupa Birincisi. Türkiye'de 2002'de 12 milyon TL olan aşılama bütçesi 2010'da 360 milyon TL'ye ulaşmıştır. Türkiye dünyanın en gelişmiş aşılama programına sahip."

Türkiye'deki çocukların %97'sinden fazlası aşılanıyor ve çocukların pek çoğunda Keymen İlaç'ın aşıları kullanılıyor. Keymen İlaç, ithal ettiği aşıları ecza depolarına, Sağlık Bakanlığı aracılığıyla 6500'den fazla Aile Sağlık Merkezi ve hastaneye dağıtıyor.

İthal ilaç ruhsat başvurularımız kapsamında, T.C. Sağlık Bakanlığı'nın getirdiği yeni kısıtlamalar çerçevesinde yurtdışından ithal edeceğimiz ürünlerin üretim yerlerinin T.C. Sağlık Bakanlığı tarafından GMP denetiminin yapılması için sektörün ilk başvurularını yapan firmalarından biri olduk. 2011 yılı içinde Sağlık Bakanlığı müfettişlerince üretim tesislerinde GMP denetimi gerçekleştirildi. GMP denetimlerinin başarılı geçmesi neticesi GMP sertifikalarımızı aldık.

Aşı ile ilgili çalışmalar yapan üniversitelerde görevli hocalarımızın, Sağlık Bakanlığı yetkililerinin ve çok uluslu şirketlerin bir araya gelerek aşı ve aşılamalar ile ilgili konularda görüşlerini paylaştığı 2005 yılında kurulmuş olan Aşı Çalışma Grubu toplantılarına da katılmaya başladık.

Keymen İlaç'ın 2011 yılında ciro büyümesi yüzde 178 olup bunun temel nedeni bu yıl başlayan piyasaya aşı satışlarıdır.

2012'de insana yatırım...

Keymen İlaç, 2012 yılında insana yatırım yapma kararı alarak çalışan sayısını yüzde 50 artırmayı planladı. Saha kadrolarında ve merkez kadrolarında ihtiyaçlara paralel olarak yeni personel istihdam edilecektir. Ürün gamında aşılardan yanı sıra aile planlaması, antiemetik, antihistaminik, antiinfektif, antiparaziter, antiromatizmal, kardiyovasküler, pediatrik, sindirim, solunum, sinir sistemleri ve vitamin ve besin destek ürünleri yer almaktadır.

2011 yılında da yönetim, denetim, eğitim, iş süreçlerimiz, organizasyon şemamız ve ürün portföyümüzde pek çok değişiklikler oldu. Hastane ihalelerinde pek çok ürünümüz yer almaya başladı.

IMS ile anlaşma imzalandı, Ocak 2011'den itibaren düzenli şekilde alınan IMS verileriyle satışlar ve Satış Pazarlama Birimindeki çalışanlar bu verilere göre değerlendirmeye başladı. Tüm ürünlerimizin (IMS'e verisi girilen ve girilmeyen tüm ürünlerimiz dahil) 2011 yılı tüm indirim ve iskontolar indirildikten sonra NET satışı 2010 yılına göre %278 oranında arttı. 2011 yılı zararımız ise 2010 yılına göre %472 oranında azaldı.

2011 yılı 12 aylık toplam da IMS'e göre ilaç firmaları arasında kutuda 2010 yılına göre yüzde 50,7 büyüyerek 68. sırada, ciroda ise 2010 yılına göre yüzde 71 büyüyerek 98. sırada yer aldı.

IMS Verileri	Kutu	Kutuda Sıralama	TL	Ciroda Sıralama
2010	1.340.699	71	6.596.281,-	97
2011	1.904.302	68	10.735.751,-	98

IMS verilerine göre Türkiye'nin toplam ilaç pazarı 2010 a göre kutuda %9,7 büyüyerek 1.721.468.062 kutu, TL de %2,7 büyüyerek 15.182.694.258.- TL olmuştur.

Toplam İlaç Pazarı	Kutu	Kutuda Büyüme	TL	Ciroda Büyüme
2010	1.570.052.329		14.794.232.276	
2011	1.721.468.062	%9,7	15.182.694.258	%2,7

Satış ve Pazarlama birimimizde görev yapan tüm saha teşkilatını kapsayacak şekilde Vodafone üzerinden "Ekibim Nerede" uygulamasına başlandı.

Soğuk zincir ve aile planlaması ürünlerinin satışı için bayilik çalışmaları genişletildi ve 2011 yılı içinde 12 ile daha bayilik verildi. Soğuk zincir malzemeleri ürün grubunda bayilerimiz kanalıyla yapılan satışlar giderek artmaktadır.

Ürün sayısı ve satışlar artarken, ürünlerin depolanması ve sevkiyatı için depo kapasitesi bir kere daha artırıldı ve 400 paletlik ek depo hizmete girdi. Aşılarımız için soğuk hava depomuzu işletmeye aldık.



Şirketimizin ihtiyaçları doğrultusunda organizasyon şemamızda yeni pozisyonlar oluşturduk ve bu pozisyonlara hem içimizden görev değişiklikleri ile hem de yeni çalışma arkadaşları istihdam ederek atama yaptık. Ayrıca terfiyen yeni pozisyonlara atadığımız çalışma arkadaşlarımız ile yönetsel devamlılığımızı sağladık. İnsan Kaynakları alanındaki çalışmalarımız artarak devam etmektedir.

Şirketimiz genelinde tüm çalışanlarımızın kendi alanındaki eğitim düzeylerinin artırılmasına yönelik çalışmalarımız artarak devam etti. Satış ve Tanıtım Birimimize bağlı Bölge Satış Müdürlerimiz ve Tıbbi Satış Mümessillerimiz için 2011 yılında uzaktan sınav sistemine başladık. Ayrıca 2011 yılı Eğitim ve Değerlendirme Toplantımızı Bursa Uludağ'da gerçekleştirdik ve bu toplantı boyunca da eğitimin önemini vurguladık. Sınavlarda başarı kriterlerimizi belirledik ve eşik puanların altında not alan çalışma arkadaşlarımız için telafi sınavları ve eğitimleri gerçekleştirdik.



Kurumsal faaliyetlerimiz, ödül ve başarılarımız ile OTC ürünlerimiz ve içeriğindeki maddelerin özellikleri konusunda bilgilendirici tanıtım çalışmalarımız medyada, sektörel ve yerel basın mecralarında geniş oranda yer aldı.

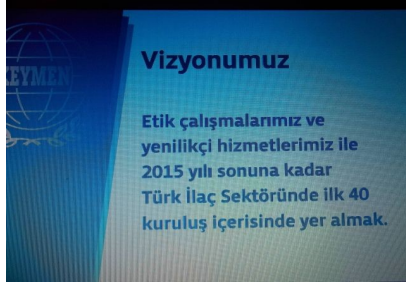
OTC ürünlerimize özel www.octamar.com.tr , www.keydrops.com.tr , www.bittedavisi.com , www.asibilgi.com web sitelerimiz yayında ve kullanıcılara içerikleri konusunda güncel bilgileri vermek için günün ihtiyaçlarına göre güncellenmektedir.

Üç kongre, bir sempozyum ve bir fuara stand açarak katıldık. Beş satış fuarına katıldık.



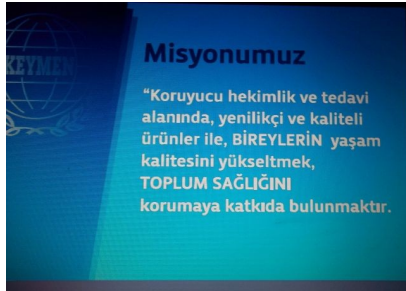
Yönetim Anlayışımız

Vizyonumuz



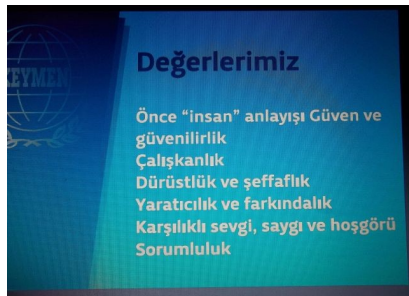
Etik çalışmalarımız ve yenilikçi hizmetlerimiz ile 2015 yılı sonuna kadar Türk İlaç Sektöründe ilk 40 kuruluş içerisinde yer almak.

Misyonumuz



Koruyucu hekimlik ve tedavi alanında, yenilikçi ve kaliteli ürünler ile, etik ve güvenilir hizmet anlayışı çerçevesinde dinamik, yaratıcı, başarıyı hedefleyen, yeniliğe ve gelişime açık, ekip çalışmasına inanan çalışanlarımızla, bireylerin yaşam kalitesini yükseltmek, toplum sağlığını korumaya katkıda bulunmak, tüm bunları sağlarken de çalışanlarımızın eğitimini, gelişimini, yetkinliğini, huzur ve mutluluğunu ön planda tutmaktır.

Değerlerimiz



"Önce İnsan" anlayışı : "Önce İnsan" anlayışı ve yaşam kalitesini ön planda tutarak tüm birey ve kuruluşlara kaliteli ve uygun maliyetli ürün ve hizmet sunarız.

Güven ve güvenilirlik : Tüm ilişkilerimizde bir güven ortamı yaratmaya özen gösteririz. Yapabileceğimiz şeyler için söz verir, verdiğimiz sözleri zamanında ve doğru bir biçimde, etik ve güvenilir hizmet anlayışı çerçevesinde yerine getiririz.

Çalışkanlık

: Topluma ve çevreye saygı göstererek sürekli gelişim ve yükselmek için çalışırız. Dinamik, yaratıcı, yenilikçi ve başarıyı hedefleyen bir ekip olarak deneyimlerimizi bizi daha çok geliştirecek şekilde birbirimizle paylaşıyoruz.

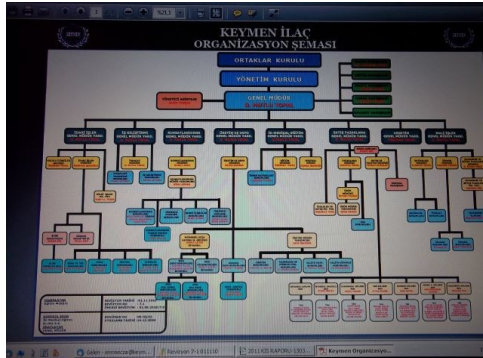
Dürüstlük ve şeffaflık : Düşündüğümüz, söylediğimiz ve yaptıklarımız arasında ki tutarlılık ve uyuma özen gösteririz. Tüm birey ve kuruluşlarla iletişimimizde açık olmaya dikkat eder ve etik bir işbirliğine önem veririz.

Yaratıcılık ve farkındalık: Problemleri fark etmeyi, farklı düşünmeyi, çözüm geliştirmeyi, mevcut bilgilerimizden yeni bilgiler üretmeyi, yaratıcı düşünmeyi destekleriz ve fırsatları değerlendirmeye özen gösteririz.

Karşılıklı sevgi, saygı ve hoşgörü : İlişkide bulunduğumuz tüm birey ve kuruluşlarla iletişimimizde karşılıklı sevgi, saygı ve hoşgörüye önem veririz.

Sorumluluk : İşleri ve görevleri sahiplenmeye, bunlarla ilgili sorumluluk almaya ve olması gerektiği gibi gerçekleştirmeye özen gösteririz. Şirketin vizyonunu, misyonunu, değerlerini, hedef ve amaçlarını anlayarak, benimseyerek ve sahiplenerek çalışırız.

Organizasyon Yapımız



Keymen İlaç organizasyon yapısı şirket hedeflerini destekleyecek bir yapıda tasarlanmıştır. Organizasyon yapısı oldukça dinamik olup, yeni pozisyonlar eklendikçe güncellenmektedir.

Keymen İlaç; merkezde 38, sahada 55 çalışan olmak üzere 93 çalışanıyla faaliyetlerini sürdürmektedir.

Keymen İlaç'ta Genel Müdürlük altında sekiz birim yer almaktadır.

- İdari İşler Birimi
- İş Geliştirme Birimi
- Ruhsatlandırma Birimi
- Üretim ve Depo Birimi
- İK-Medikal-Eğitim Birimi
- Satış Pazarlama Birimi
- Denetim Birimi
- Mali İşler Birimi

Sosyal Sorumluluk Anlayışımız

Şirketimiz, kuruluşundan bugüne 'Önce İnsan' ilkesine hep bağlı kalmış ve ilk değeri olarak benimsemiştir. İnsana verilen değerın dünya barışına katkıda bulunacağına inanan şirketimiz çalışanlarının kişisel gelişimine de önem vermektedir. Kişisel ve mesleki gelişimleri için kurum içi ve kurum dışı eğitimler düzenlemekte bu uğurda maddi ve manevi desteğini her zaman göstermektedir. Bunun yanı sıra kültür, sanat ve spor faaliyetlerini desteklemeyi de ilke edinmiştir.

Sosyal Sorumluluk Projelerimiz kapsamında ;



- ✓ Samsun Vezirköprü'de yerleşik Beşpınar İlköğretim Okulu'na ihtiyaçlarını karşılayarak destek olduk.



- ✓ İstanbul ve Kültür Sanat Vakfı'nın (İKSİV) organizasyonunda ülkemize gelen Venezüella Simon Bolivar Senfoni Orkestrası'nın Haliç Kongre Merkezi / İstanbul da verdiği konserlerinin sponsorları içerisinde yer aldık. Venezüella da yoksulluk seviyesinin altındaki ailelerin çocuklarının, sokak çocuklarının ve herhangi bir nedenle hapishaneye girmiş çocukların müzik ile topluma kazandırılması ve geliştirilmesi için 1975 yılında Şef Jose Antonio Abreu'nun önderliğinde başlayan "El Sistema " projesi bugüne kadar 250.000 den fazla çocuğa ulaşmıştır.

✓ **"BENİM RENKLERİMLE SAĞLIK!"**



Kabriole Proje Takımımız tarafından hazırlanan Ankara Gölbaşı'ndaki ilköğretim okullarından 4. ve 5. sınıf öğrencilerinin katıldığı "BENİM RENKLERİMLE SAĞLIK!" temalı resim yarışması, 11 Kasım 2011 ile 13 Ocak 2012 tarihleri arasında gerçekleştirildi ve dereceye giren öğrencilerimize şirketimizce hediyeler verildi.



- ✓ AIESEC Türkiye Eğitim ve Motivasyon Kongresi 2011'e ve Türkiye Koordinasyon Kongresi 2011'e ürünlerimizle destek olduk.



"24-27 Eylül tarihleri arasında Ankara Olympic Park Hotel'de gerçekleştirmiş olduğumuz AIESEC Türkiye Koordinasyon Kongresi'nde bize ürün desteği sağladığınız için teşekkür ederiz."

AIESEC ANKARA

Türkiye İktisadi ve Ticari İlimler Talebeleri Staj Komitesi Derneği Ankara Şubesi

- ✓ Erçiş ve Van'da büyük hasarlara neden olan deprem sonrası ihtiyaç duyulan ilaçlardan şirketimiz bünyesinde üretilen / ithal edilen ilaçlarımızı hibe ederek, bu ilaçların T.C. Sağlık Bakanlığı aracılığıyla bölgeye iletilmesini sağladık.
- ✓ Somali'de yaşanan salgınlar nedeniyle T.C. Sağlık Bakanlığı'nca organize edilen yardımlar dahilinde hazırlanan hibe ilaç ve tıbbi malzemelere, kendi ilaçlarımızla katkıda bulunduk.
- ✓ "Bir İnsan Dünyaya Bedeldir" Sağlık ve Eğitim Köyleri Gönüllüler Derneği (BİSEG)'in Nijer'de gönüllü doktorlar eşliğinde verdiği sağlık hizmetlerinde kullanılmak üzere yapılacak çalışmalara ilaçlarımızla destek olduk.



"Değerli Gönüllüler, 26.09.2011 Sözlerime başlamadan önce, büyük desteklerinden dolayı Başbakanlık Tika Kuruluşumuz Başkanlığına, Sağlık bakanlığı Dış İlişkiler Daire Başkanlığına, bu kurumlarda emeği geçen bütün bürokrat ve çalışanlarına, bu seyahatleri gerçekleştirmemizde büyük paya sahip bizlere güvenen Yardım severlerimize, ilaç desteğinde bulunan ilaç firmalarımız ve sivil toplum kuruluşlarına, bu projeleri birlikte gerçekleştirdiğimiz Dernek ve Vakıflara, Şahsım, siz Gönüllüler, Mazlum ve çaresiz Afrika insanı adına teşekkürü bir borç biliyorum."
İbrahim Ceylan

- ✓ 27 - 30 Eylül 2011 tarihleri arasında Ankara'da düzenlenen 4. Ulusal Aşı Sempozyumu'na sponsor olarak katıldık.
- ✓ Şirketimiz ortakları üniversite öğrencilerine eğitimlerine devam edebilmeleri için burs vermeye devam etmektedir.

Üyeliklerimiz

1. İEİS İlaç Endüstrisi İşverenler Sendikası 2008
2. Farmakovijilans Derneği (O.Mutlu Topal) 2009
3. KİS Küresel İlkeler Sözleşmesi Mayıs 2010
4. PERYÖN Türkiye Personel Yönetimi Derneği Şubat 2011
5. SÜDER Sağlık Ürünleri Derneği Şubat 2012
6. ATO Ankara Ticaret Odası
7. İTO İstanbul Ticaret Odası

Ödüllerimiz



3 - 5 Aralık 2011 tarihleri arasında İstanbul'da TOBB, TEPAV ile Harvard Üniversitesi bünyesindeki AllWorld Network'ün düzenlediği toplantıda, Keymen İlaç'a Türkiye 25 ödülü verildi.

Turkishtime

AYLIK EKONOMİ VE İŞ KÜLTÜRÜ DERGİSİ

OCAK 2012/1 SAYI 117

haber



Keymen İlaç Genel Müdürü
Dr. O. Mutlu Topal

**Keymen İlaç
Genel Müdürü
Dr. O. Mutlu Topal**
“Hedeflerimiz
doğrultusunda
çalışıyor ve
büyüyoruz.
Bu başarıda
Keymen İlaç’ın
tüm çalışanlarının
katkısı ve emeği
var.” dedi.

www.keymen.com.tr

Keymen İlaç, Türkiye’nin en hızlı büyüyen 25 şirketi arasında...

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Harvard Üniversitesi bünyesinde faaliyet gösteren AllWorld Network ve Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV) ülkemizin en hızlı büyüyen 25 şirketini tespit etmek için bir yarışma başlattı. Türkiye 25 listesi ise Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlığı tarafından İstanbul Kongre Merkezi’nde düzenlenen Küresel Girişimcilik Zirvesi’nde açıklandı. Ülkemizde sağlık ürünleri alanında faaliyet gösteren Keymen İlaç, bu 25 finalistin içine girerek başarısını büyüme hızı açısından da kanıtladı.

“Türkiye 25” Yarışması Sonuçlandı, Keymen İlaç Ödülünü aldı...

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) öncülüğünde, AllWorld Network ve Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV) işbirliğinde gerçekleştirilen “Türkiye 25” yarışmasına başvuran şirketlerin değerlendirmeleri geçtiğimiz günlerde tamamlandı. “Türkiye 25” şirketleri, Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlığı tarafından, Amerika Birleşik Devletleri Başkan Yardımcısı Sayın Joe Biden’in katılımlarıyla gerçekleşen ve İstanbul Kongre Merkezi’nde düzenlenen Küresel Girişimcilik Zirvesi’nde açıklandı. 2008 - 2010 dönemindeki satış geliri artış hızına göre yapılan sıralamada, bu tarihler arasında %98 büyüme gösteren Keymen İlaç da yer aldı. Türkiye’nin 25 başarılı şirketinin dahil olduğu liste için zirvenin ardından bir ödül töreni yapıldı. Şirket temsilcilerinin hazır bulunduğu ödül töreninde Keymen İlaç yetkilileri, ödülleri firmaları adına

alırken büyük mutluluk ve gurur yaşadılar. Keymen İlaç Genel Müdürü Dr. O. Mutlu Topal “Hedeflerimiz doğrultusunda çalışıyor ve büyütüyoruz. Bu başarıda Keymen İlaç’ın tüm çalışanlarının katkısı ve emeği var.” dedi.

1973 yılından beri Türkiye’de faaliyetlerini sürdüren Keymen İlaç aşılar, serumlar, ilaçlar, ilaç hammaddeleri ve tıbbi cihazların ülkemize ithalatı, yurt içi satışı ve dağıtım gibi alanlarda çalışmalarına devam ediyor. Kurulduğu günden beri T.C. Sağlık Bakanlığı’nın aşılar ve serumlar için tedarikçilerinden biri olan Keymen İlaç, Türkiye içinde kurduğu satış ve pazarlama ekibi aracılığı ile 2007 yılından günümüze kendi adına ruhsatlı aşıların, ilaçların, gıda takviyesi ürünlerinin, tıbbi cihazların aktif olarak satış ve pazarlamasını gerçekleştiriyor.



Rapor Profili

İnsan Hakları

Keymen İlaç, çalışanını "en değerli varlığı" olarak kabul eder, bu amaçla çalışanlarına sağlıklı, güvenli ve düzenli bir çalışma ortamı sunar.

Küresel İlkeler

- 1. İlke : İşletmeler, uluslararası geçerliliğe sahip insan haklarına destek olmalı ve saygı göstermelidir.**
- 2. İlke : İşletmeler, insan hakları suçlarına ortak olmamak için gerekli tüm tedbirleri almalıdır.**

İnsan Hakları Uygulamaları

Önce İnsan Anlayışı

Şirketimiz insan haklarının evrensel olduğuna ve bütün insanların eşit haklara sahip olduğuna inanıyor ve Keymen İlaç olarak Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesini destekliyoruz.

Başta çalışanları olmak üzere, müşterileri ve tüm sosyal paydaşlarıyla evrensel insan hakları çerçevesinde ilişki kuran şirketimiz, işe alım ve çalışma süreçleri düzenlenirken ve uygulanırken insan hakları ve etik değerlere tam bağlılıkla hareket etmektedir. Hiçbir suretle etnik köken, din, dil, ırk, politik görüş, yaş ve cinsiyet ayrımı gözetmez.

Faaliyetlerini evrensel insan haklarına saygılı bir biçimde sürdürmeyi ilke edinen şirketimiz, çalışanlarına karşı sorumluluklarını en ileri düzeyde yerine getirmeye büyük önem vermektedir. İşe alım süreci, çalışma koşulları, iş güvenliği ve sağlığı konularında mevcut yasa ve kuralları uygulayan şirketimiz, herkese eşit fırsat, eşit işe eşit ücret, başarıya bağlı objektif değerlendirme ilkeleri çerçevesinde hareket etmektedir.

Çalışan Refahı

Şirketimiz, çalışanlarına sağlıklı ve eşit haklara sahip bir çalışma ortamı sunmakta, şirketimize başvuran adayların nitelik ve nicelik bakımından incelenmesine ve geri dönüşlere büyük özen göstermektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği

Çalışanlarımıza güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlama sorumluluğunun bilinciyle hareket ediyor ve buna uygun olarak da tüm yükümlülüklerimizi yerine getiriyoruz. Şirketimiz, iş sağlığı ve güvenliğine azami ölçüde özen göstermekte, sosyal haklar konusunda da çalışanlarına ileri standartları sunmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda şirket içindeki tüm birimler iş güvenliği mevzuatında belirtilen yapıya uygun şekilde hareket etmektedirler.

- Risk analizi ve sonuçları,
- İç denetim bulguları, düzeltici ve önleyici faaliyetler ve iyileştirme planları
- Eğitim faaliyetleri
- Doğal afetler ve acil durumlara hazırlık

İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda her yıl kurum içinde bilgilendirmeler yapıyor, çalışanlarımızın da katkısıyla risk değerlendirmesi yapıyoruz.

İş Sağlığı ve Güvenliği alanında verilen eğitimler:

- Bilgisayar kullanıcıları için gerekli uyarılar
- Bilgisayarda Güvenli İnternet Kullanımı
- Acil Durumlarla İlgili Bilgilendirme
- Temel İlk Yardım Eğitimi
- Yangın
- Risk Değerlendirme
- Risk Değerlendirme Sonuçları
- Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Kuralları



Eğitime Destek

“Gençliği yetiştiriniz. Onlara bilgi ve bilgeliğin gerçekçi düşüncelerini veriniz. Geleceğin aydınlığına onlarla kavuşacaksınız. Özgür düşünceler uygulama alanına konduğu vakit, Türk ulusu yükselecektir. Artık insanlık kavramı, vicdanlarımızı arıtmaya ve ulusal duygularımızı kutsallaştırmaya yardım edecek kadar yükselmiştir. Durumları ve olayların gereklerini uygar insan düşüncesiyle ve yüksek vicdan aydınlığı ile gözleyerek, inceleyerek değerlendirsek şu sonuçlara varırız; İnsanları mutlu edecek yegane yol onları birbirlerine yaklaştırarak, onları birbirlerini sevdirecek karşılıklı maddi ve manevi ihtiyaçlarını sağlamaya yarayan hareket ve enerjiyi vermektir. Dünya barışı içinde insanlığın gerçek mutluluğu, ancak bu yüksek ideal yolcularının çoğalması ve başarılı olması ile mümkün olacaktır.”
Mustafa Kemal Atatürk

Gerçek sevginin yaşama geçirilmesiyle gerçek barışın yaşanması Mustafa Kemal Atatürk'ün dediği gibi gençlerin yetiştirilmesiyle mümkün olacaktır. Geleceğin aydınlığını iyi yetiştirmiş gönlünde sevgi ve barış tohumları yeşermiş gençlerimiz yayacaktır. Bunun bilinciyle hareket ediyoruz. Geçmiş senelerde olduğu gibi yıl içinde yine şirket ortaklarımız üniversite öğrencilerine burs vermektedir.

Samsun Vezirköprü Beşpınar Köyü Beşpınar İlköğretim Okulundan gelen “Eğitime ışık tutacak desteklerinizi bekliyoruz!” çağrısına yanıt vererek, imkanlarımız ölçüsünde okulun ihtiyaçlarını karşıladık. Ayrıca şirketimiz içinde ve çevremizde duyurularımızı yaparak, toplanan eğitici kitap, CD, roman ve edebi kitaplar yanı sıra, çeşitli kırtasiye malzemelerini de okula gönderdik.

"BENİM RENKLERİMLE SAĞLIK!"

Şirketimiz çalışanlarının gönüllü olarak oluşturduğu Proje Takımı şirket merkezimizin içinde bulunduğu Ankara Gölbaşı'ndaki ilköğretim okullarında 4. ve 5. sınıf öğrencilerinin katıldığı “BENİM RENKLERİMLE SAĞLIK!” temalı bir resim yarışması düzenledi. Buradaki amaç, ilköğretim çağındaki çocuklarımızın sağlıkla ilgili farkındalıklarını artırmak ve bu sayede içinde yer aldığımız ilçemize bir katkı sağlamaktır. 11 Kasım 2011 – 13 Ocak 2012 tarihlerini kapsayan resim yarışmasına Gölbaşı İlçesindeki dokuz ilköğretim okulu katıldı. Resim öğretmenleri ve öğrenciler bu yarışmaya çok ilgi gösterdiler ve yaptıkları 76 resmi belirlenen süre içerisinde şirketimize gönderdiler. **Gölbaşı İlçe Milli Eğitim Müdürü Ümit KARABULUT**'un da katılımıyla gerçekleşen ödül töreninde okul öğrencileri, aileleri ve şirket çalışanlarımız hazır bulundu. Dereceye giren öğrencilerimize, birinci seçilen resmin sahibi öğrencinin okuluna şirketimizce çeşitli hediyeler ve Başarı Belgesi verildi. Ayrıca resim yaparak projemize katılan tüm öğrencilere de Katılım Belgesi dağıtıldı.

Ödül töreninde Şirketimiz Genel Müdürü Dr. O. Mutlu Topal yaptığı konuşmasında yarışmaya katılan tüm genç yetenekleri kutladı.



“ İlk insanların çağlar önce mağara duvarlarına yaptıkları çizim ve resimler ile bizlere bıraktıkları resmetme mirası bugün duygu ve düşüncelerimizi anlatmakta en estetik yollarımızdan biri oldu. Sevgili ressamlar hepimizin gördüğünü bambaşka bir bakış ile gördüler, çizdiler ve renklendirdiler. Körler ülkesindeki gören gözlerimiz oldular. Sevgili Çocuklar, umuyorum içinizdeki sanat ışığı hiç solmayacak ve hepimizin etrafını aydınlatan meşaleler olacaktır.”

İş Gücü

Etik çalışmayı prensip edinen Keymen İlaç; Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin iş gücüyle ilgili ilkelerini kararlılıkla uygulamakta, işbirliği yaptığı tüm işletmeleri ve sosyal paydaşları bu yönde hareket etmeye teşvik etmektedir.

Şirketimiz zorla çalıştırma ve angaryanın her türlüünü uygulamamayı taahhüt eder. Şirketimizde hiçbir koşulda zorla çalıştırma, çocuk istihdamı, kadın istismarı, zor kullanma veya diğer insanlık suçları söz konusu bile olamaz. Şirketimiz çalışmaya başladığı andan bugüne kadar yukarıdaki eylemler nedeniyle suçlanmamış, adı bu konularla birlikte hiçbir yerde anılmamıştır.

Küresel İlkeler

- 3. İlke : İşletmeler, çalışanların örgütlenme özgürlüğünü desteklemeli ve toplu müzakere hakkını etkin biçimde tanımalıdır.**
- 4. İlke : İşletmeler, zorla çalıştırma ve angaryanın her türünün ortadan kaldırılmasına azami önem vermelidir.**
- 5. İlke : İşletmeler, çocuk işçi çalıştırılmasının önüne geçmelidir.**
- 6. İlke : İşletmeler, işe alım ve çalışma süreçlerinde ayrımcılığın önüne geçmelidir.**

İş Gücü Uygulamaları

İnsan Kaynakları Yönetimi

Şirketimiz, insan kaynağı planlamasını büyüme planları çerçevesinde yapılandırmakta ve nitelikli çalışanların yanı sıra, ara eleman ihtiyacını da göz önünde bulunduran bir insan kaynakları yaklaşımını benimsemektedir. Şirket tüm çalışanlarının mesleki ve kişisel gelişimini desteklemektedir. İşe alma ve diğer mesleki konularda etnik köken, din, dil, ırk, politik görüş, yaş ve cinsiyet ayrımı gözetilmemektedir.

İnsan Kaynakları Politikası

İnsan kaynakları politikamız; insanımıza yapılacak yatırımla, şirketimizin değerlerine ve hedeflerine hizmet edecek sorumlu, yaratıcı, katılımcı, özgüveni olan, kendini geliştiren, mutlu çalışanları kuruluşumuza kazandırmaktır.

Çalışanlar

Tüm çalışanlarımız şirketin politikalarını yakından öğrenmek, onun gereklerini yerine getirmek ve bu gelenekleri kendinden sonra bünyemize katılan yeni çalışanlara yaymak manevi sorumluluğunu hissederler.

Çalışan Hakları Prensiplerimiz

İtibarlı bir kuruluş olmamızın temelinde çalışanlarımıza adil ve saygılı davranma ilkemiz bulunur. Bu ilke kapsamında;

- Zorla işçi çalıştırmama,
 - Çocuk işçi çalıştırmama,
 - Ayrımcılık yapmama,
 - İş sağlığını ve güvenliğini sağlama,
 - Kanunlara uygun çalışma koşullarını sağlama,
 - Uygun çalışma saatleri ve ücretleri sağlama,
- öncelikli temel aldığımız prensiplerdir.

31.12.2011 tarihi itibarıyla şirket bünyesinde 93 çalışanımız bulunmaktadır.

Merkez Ofis Ankara	38
Şube Ofis İstanbul	7
Saha	48
Toplam çalışan	93



2011 yılı itibarıyla çalışanlarımızın %47'si kadın, %53'ü erkektir. Sayı olarak, merkezde kadın çalışanlarımız , sahada ise erkek çalışanlarımız daha fazladır. Şirketimizde hiçbir zaman kadın erkek ayrımı yapılmamıştır. Bütün çalışanlarımız cinsiyet gözetmeksizin eşittir. Şirketimiz, kadınların iş hayatında yer almasını her zaman desteklemektedir.

Yaş ortalaması saha ekibimiz için 35, merkez ofis çalışanlarımız için 32'dir.

Kadronun cinsiyet, yaş ve kategori bazındaki dağılım dengesi ile ilgili şirketimizin yaklaşımı bu dağılımı nitelikli ve iyi eğitilmiş kişilerden oluşturmaktır. Bunun için de şirketimiz, herhangi bir cinsiyet ya da yaş ayrımcılığı olmaksızın, dengeli bir kadro dağılımını ilke edinmiştir.

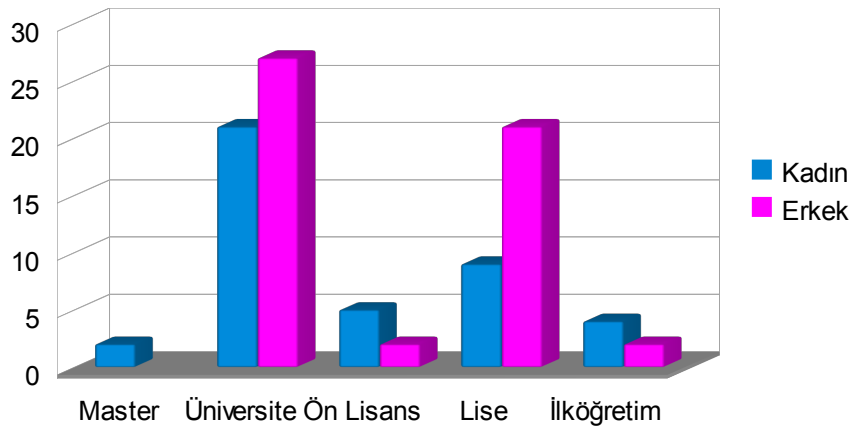


KEYMEN İLAÇ SANAYİ PERSONEL VERİLERİ		Keymen Merkez	Keymen Saha	Ara Toplam	İçeriğine Göre Oran
Cinsiyet Oranı	Kadın	23	19	42	%47
	Erkek	15	36	51	%53
Yönetici Oranı	Kadın Yönetici Oranı	7	3	10	%45
	Erkek Yönetici Oranı	5	7	12	%55
Yeni Mezun Oranı	Yeni Mezun İstihdam Oranı	9	3	12	%13
Deneyimli Personel Oranı	2-10 yıllık	19	32	51	%53
	11-20 yıllık	9	17	26	%29
	21-30 yıllık	2	1	3	%3
	31-40 yıllık	1	0	1	%1

2011 yılı öğrenim durumu aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Çalışanlarımızın %52'si üniversite mezunudur.

Eğitim Durumu	Kadın	Erkek	Toplam	%
Master	2	0	2	2
Üniversite	21	27	48	52
Ön Lisans	5	2	7	8
Lise	9	21	30	32
İlköğretim	4	2	6	6

Personel Eğitim Durumu



Keymen İlaç, çalışanını "en değerli varlığı" olarak kabul eder; bu nedenle çalışanlarına güvenli, sağlıklı ve düzenli bir ortamda çalışma imkanı sunar. Bu kapsamda Keymen İlaç; tüm çalışanlarına karşı yasal yükümlülüklerini yerine getirir.

- İşe alma, terfi ve görev değişikliklerinde insan kaynakları iç süreçlerinde yer alan bilimsel metotları (nitelikler, yetkinlikler, performans vb.) fırsat eşitliği gözeterek uygular.
- Çalışanlarla ilgili tüm insan kaynakları uygulamalarında din, dil, cinsiyet, cinsel tercih, ırk, bedensel engel ve yaş gibi özellikler sebebiyle ayrımcılık yapmaz.
- Çalışanlarına ait özlük dosyasında yer alan bilgiler başta olmak üzere, her türlü bilgiyi kişiye özel veya değil saklı tutar, çalışanlarının özel yaşantısına müdahale etmez.
- Çalışanlarının mesleki ve kişisel gelişimini sağlayacak konularda eğitim ve gelişim faaliyetleri düzenler ve kariyerlerini yönetmelerine yardımcı olacak ortamı hazırlar.
- Çalışanlarının yaşam kalitesini ve standardını kuruluşun olanakları ölçüsünde geliştirmeye özen göstererek, dengeli ve adil bir şekilde ücret ve yan hakların uygulanmasını sağlar.
- İş yeri güvenliğini ve çalışanlarının sağlığını korumak amacıyla gereken önlemleri alır.
- Motivasyonlarını sağlamak amacıyla yıl içinde genel izinler uygular ve çeşitli aktiviteler düzenler.
- Farklı bakış açıları kazandırmak ve ortak paylaşımı sağlamak için merkez çalışanlarına yıl içinde mesaj içeren filmler gösterir. Saha çalışanlarına izlemeleri için film CDleri gönderir.
- Saha çalışanları arasında sinerji yaratmak amacıyla satışta başarılı olan çalışanlarını ödüllendirir.
- Şirket çalışanlarına pozisyon ve iş tanımlarına göre, özel sağlık sigortası, satış performans primi ve çeşitli sosyal yardımlar sağlanmaktadır.
- Şirket üst düzey yöneticilerine ve saha çalışanlarına araç tahsis olanağı
- Saha çalışanlarına prim sistemi
- Öğle yemekleri
- Tüm çalışanlara cep telefonu hattı, kredi kartı, özel sağlık sigortası verilmesi
- Yöneticilere laptop verilmesi
- Çalışanlarımıza ihtiyaç halinde avans verilmesi

2011 yılı içinde şirketimizde İK çalışmalarında çok hızlı bir ivme kazanılmıştır.

- **Ücret Yönetimi oluşturuldu.** Eşit işe eşit ücret ilkesi üzerinden Ücret Sistemi oluşturularak ücret ve sosyal hakların adil dağılımı pozisyonlar arasında eşitlendi.

- **Yerel Halk İstihdamına özen gösterilmektedir.** İşe alımlarda, çalışanlarımızın doğdukları ve yaşadıkları bölgelerden aday olmalarına olanak sağlayarak yerel istihdamı destekleriz. Tüm işe alımlarda öncelikle yerel halktan gelen başvuruları değerlendirir, çalışan profilimizi bu özellikleri göz önünde bulundurarak oluştururuz.

- **İşe alım sürecimiz İK yönetimiyle sağlandı.** İlan süreci en geç üç ay içinde sonlandırılmaktadır. Seçmede ve yükselmede örneğin, kadın-erkek eşitliği gibi eşit haklar sağlanmaktadır.

-Öneri Sistemi kuruldu. Çalışanların fikirlerini özgürce iletebileceği bir platform oluşturuldu. Çalışanlar bu sisteme beş ana dalda başvuru yapabiliyorlar. Bu kapsamda proje takımları kuruldu. İki proje tamamlandı. Çalışanlarımızın gönüllü olarak kurdukları takımlardan biri olan **Kabriole Proje Takımı**'nın ilk projesi **Tavla Turnuvası** oldu. Kurum içi paylaşımı artırma amaçlı yapmış olduğumuz bu etkinlik ilgiyle karşılandı. İkinci proje "**Benim Renklerimle Sağlık**" temalı resim yarışmasıdır. Bu proje; merkezimizin de içinde yer aldığı ANKARA'nın Gölbaşı ilçesindeki ilköğretim okullarında 4. ve 5. sınıf öğrencilerinin sağlık kavramıyla ilgili farkındalıklarını artırmak amacıyla düzenlenen pastel boya resim yarışmasıdır.



-Çalışan Refahını Sağlamak için İK-Birim toplantıları yapıldı. Çalışanların Beklentileri ve önerileri alındı. Keymen İlaç'ın Çalışan Memnuniyet oranı 2011 yılında %57,8 olmuştur. Çalışan Memnuniyet Anketi sonucunda aşağıdaki iyileştirmeler yapılmıştır;

- Keymen İlaç'ın tüm çalışanlarını kapsayan motivasyon izni uygulandı.
- Bölge Toplantılarının verimliliğinin artırılması için bu toplantılar iki güne çıkarıldı.
- Bölge Satış Müdürlükleri içerisinde dönem bazında hediye çeki uygulamasına başlandı.
- Coaching yapılacağı zaman mümkünse önceden haber verilmesi sağlandı ve çalışma programına eklendi.
- Set Kart-Ticket Kart uygulaması getirildi.
- Keymen İlaç'ın tüm çalışanlarını kapsayan bir yılını doldurmamış ancak yaz ayına denk gelen işe girişlerde Birim Müdürlerinin onayıyla çalışanlara üç günlük izin hakkı tanındı.
- Motivasyon etkinlikleri düzenlendi. Maket ev yapımı, siSteam denge tahtası, Stratejik Hedefleme sonuçları oldukça olumluydu.
- Sosyal haklar üzerinde çalışmalara devam ediliyor.
- Vodafone tarafından düzenlenen İş Ortağım Kupası futbol turnuvasına iştirak edildi.
- Çalışanları görev tanımları güncellendi.

- Kişisel gelişimleri için çalışanlara kitap ve CD desteği verildi.
- KİSPA İletişim Portalı üzerinden daha fazla bilgi paylaşımı yapılmakta.
- IMS verilerinin alınmasına başlandı.
- Eğitim tarihleri satış dönemlerine göre ayarlandı.
- Uzaktan sınav takviminin satış kampanyalarına denk gelmemesine özen gösterilmeye başlandı.

-Nitelikli insan kaynağını işletmede tutabilme ve geliştirme çalışmaları yapılmaktadır.

Çalışanlarımızı en iyi performanslarını göstermeleri için destekleriz. Çalışanlarımızın bilgi birikimleri ve yetkinlikleri ile kuruluşumuzun gereksinimleri arasında uyum sağlanması amacıyla, her pozisyon için belirlenmiş nitelik ve yetkinlikleri, işe alımda değerlendirme merkezi uygulamaları, eğitim, gelişim ve kariyer yönetim sisteminde ise geliştirme merkezi uygulamaları kullanılarak ölçümlenmektedir. Her performans değerlendirme döneminde ise çalışanlarımızın mevcut nitelik/yetkinlikleri ile hedeflenen nitelik/yetkinlikleri karşılaştırılarak ihtiyaç duyulan gelişim alanları belirlenmekte ve bu çalışmalar, eğitim ihtiyaç analizi çalışmasına baz oluşturmaktadır.

Bunun için **Performans Yönetim Sistemimiz kapsamında;**

- Yetkinlik Bazlı Değerlendirme Sistemi kuruldu.
- İş Analiz Formları dolduruldu, eksik pozisyonlar çıkarıldı. Yeni pozisyonlar kuruldu, organizasyon şeması güncellendi.
- Kariyer ve Gelişim Planlama Sistemi kuruldu.
- İç İK arzı kullanıldı.
- Yedekleme planları yapıldı.
- İşe alım süreçlerinde nitelikli personel seçimi yapılıyor.
- Eğitim ihtiyaç analizi çıkarılıp, kariyer ve gelişime destek sağlandı.
- Sicil Yönetimi ve organizasyonel yapı sistemi kapsamında tüm çalışanlara **Personel Kimlik Kartı** dağıtıldı.
- Takım verimliliğini artırmak için **D.İ.S.C Kişilik Envanteri Uygulaması başlatıldı.**
- **Vodafone Ekibim Nerede?** satış pazarlama ekibinin sürekli seyahat halinde olması ve güvenlikleri sebebiyle aktif olarak kullanıma başlanmıştır.

Çalışan Memnuniyeti

Çalışan Memnuniyet oranı %57,8...

Çalışan memnuniyeti ve bağlılığını artırmaya yönelik olarak yasal gereklilikler ve bu gereklerin de ötesinde ücret dışı ek olanaklar, kaynaklar planlanmakta ve uygulanmaktadır.

Keymen İlaç'ta ücret yönetiminin yasal çerçevede ve kayıt altında izlenmesi sağlanmakta ve hiçbir şekilde kayıt dışı çalıştırma ve ödeme yapılmamaktadır. Ücret artışları, Performans Yönetim Sistemimiz (PYS), ekonomik göstergeler, yasal artışlar ve ücret araştırmaları dikkate alınarak gerçekleştirilmektedir. Devletin çalışanların emekli olmaları için tanımladığı yasal uygulamalar kapsamında şirketimiz, çalışanları için yasal olarak belirlenen emeklilik primlerini yatırmaktadır.

Genel Müdürümüzün her ay yayınladığı “Aylık Mektup”larla da kurumla ilgili gelişmeler tüm çalışanlarla paylaşılmaktadır. Her ay tüm birim yönetici ve sorumlularıyla yapılan “Koordinasyon Toplantı”larında şirketle ilgili önemli kararlar alınmakta ve uygulanmaktadır.

Çalışan Eğitimi

Eğitimlerimizin amacı; kurumda sunulan hizmetin verim ve kalitesini yükseltmek, çalışanları motive etmek, personelin dikey ilerlemesini sağlayabilmek, çalışma ortamına dinamizm sağlamak, çalışanların işe ve başarıya odaklanmalarını sağlamaktır.

Saha ekibimizde gelişim ve bilgilendirilmenin her daim güncel olabilmesi için eğitim süreçlerimize “uzaktan sınav” sistemini ekledik. 2010 yılında uygulamaya başladığımız uzaktan sınavlar yılda üç kez yapılmaktadır. Kurumsal İletişim Portalı KİSPA kanalıyla sahaya ilgili sınav soruları yayınlanmakta ve gönderilen cevaplar eğitmenlerimiz tarafından değerlendirilmektedir.

Eğitim ve gelişim hedeflerimizi tanımlarken kuruluşumuzun gereksinimleri, yani değerleri, misyonu, vizyonu, stratejik planı ve ana iş hedefleri ile ilişkili organizasyonel yapıyı sağlayacak çalışan profilinin oluşturulması hedeflenmektedir. Eğitim ve gelişim hedefleri, ile kuruluşumuzun gereksinimleri temelinde hazırlanmış olan yetkinlik ve niteliklerin çalışanlara kazandırılması hedeflenmektedir.

Çalışanlarımızın katıldıkları kurumdışı eğitimlerin şirket içinde yaygınlaşması sağlanmaktadır. Kurumiçi eğitimlerde mesleki gelişim eğitimlerinin yanısıra bireysel gelişim eğitimlerine de önem verilmektedir. Kurumiçi ve kurumdışından konunun uzmanı olan konuşmacılarımızla seminer ve konferanslar düzenlenmektedir. Ayrıca merkez ofisimizdeki tüm çalışanlara istedikleri bir konuda toplum önünde konuşma imkanı sunulmaktadır.

Çalışanlarımıza öğrenme ve gelişim olanakları hazırlarız. İçerisinde bulunduğumuz sektörün özellikleri açısından çalışanların bilgi birikimleri ve yetkinlikleri büyük önem taşımaktadır. İlaç sektörünün dinamikleri, yetkin ve potansiyeli yüksek çalışanların istihdam edilmesini ve çalışanların sürekli gelişmelerini sağlayacak sistemlerin etkin uygulanmasını gerektirmektedir. Bu doğrultuda tüm çalışanlarımızı vizyonumuz doğrultusunda yönlendirir, başarıları destekler, motive eder ve yetkin çalışanların kurumumuz bünyesinde tutunmasını sağlar, şirketin belirlenen hedeflere koşması için ihtiyaç duyulan yalın ve dinamik süreçleri ve organizasyon yapısını hayata geçiririz.

Çalışanlarımızın hedeflerini geliştirmede karşılaştıkları güçlükler ve değerlendirme sonucunda daha iyi performans göstermeleri için geliştirilmesi gereken yetkinlikler belirlenerek, gelişim programları oluşturulmaktadır. Yüksek performanslı çalışanlar, yetenek yönetim sistemi içinde değerlendirilirken; düşük performanslı çalışanlarımıza yoğun “saha coaching çalışmaları” ile destek verilerek, gelişim alanları ve bu alanlarla ilgili gerçekleştirdikleri sonuçlar ay bazında incelenmektedir.

Performans değerlendirme çıktıları, eğitim ihtiyaç analizi yoluyla bireysel gelişim planlarının yapılmasına, kariyer gelişimi sağlayacak kariyer planlamalarının yapılmasına, ücret yönetim sistemine ve tanıma takdir sistemine baz teşkil edecek şekilde girdi oluşturmaktadır.

Ortak liderlik yaklaşımını desteklemek ve geliştirmek üzere müdür ve yönetici pozisyonlarındaki tüm çalışanlarımız için standart liderlik hedefleri belirlenmektedir.

Kurumsal İletişim Politikası

Katılımcı yönetim anlayışımızın en önemli unsurlarından biri iletişimdir. Kurum içinde ve dışında temasta olduğumuz paydaşlarımızla; dürüst, şeffaf, etik, anlaşılabilir, sürdürülebilir ve hesap verilebilirlik ilkelerimizle, düzenli ve çift yönlü bilgi alışverişinde bulunuruz. Kurumumuzun vizyonunu, misyonunu, değerlerini, politikalarını ve stratejilerini öncelikle çalışanlarımızın sonra ilgili diğer paydaşların bilgisine sunarız. Vizyonumuzun içselleştirilmesine yönelik faaliyetleri destekleriz. Ayrıca, kurumumuzun misyonunun, kurum kültürünün ve değerlerinin; çalışanlarımızın günlük yaşamları içinde “iş yapma, karar alma, uygulama ve değerlendirme” süreçlerinde etkin olmasını hedefleriz. Tüm paydaşlarımıza yönelik olarak; bilginin açıklık ve güven prensibine dayalı, doğru olarak paylaşılmamasını hedefleriz.

Çalışanlarımızın iletişim gereksinim ve beklentilerini temel alarak; iç iletişim stratejimizi ve politikalarımızı planlar, bu doğrultuda iletişim kanallarını geliştiririz. Kurumumuzun misyonunu, vizyonunu, değerlerini ve amaçlarını anlamasını sağlamak üzere çalışanlarımızı bilgilendirerek, çalışanlarımızın süreçlere katılımını sağlarız. Çalışanlarımız için, kurumsal değerlerimizi benimseyerek, kurum kültürünü yaygınlaştırmalarına olanak sağlayacak iletişim ortamları oluştururuz. Çalışanlarımızın kişisel gelişimine katkı sağlayacak bilgi akışını ve üretilen bilginin koordinasyonunu sağlarız. Çalışanlarımızın bilgiye kolay ulaşabilmesi için güncel teknolojiyi sürekli izler ve iletişim etkinliğimizi geliştirecek her türlü önlemi alırız.

İşbirliği yaptığımız kuruluşlarla karşılıklı güven, saygı ve açıklığa dayalı sürdürülebilir bir ilişkiler kurarız. Olası işbirliklerinin belirlenmesini kolaylaştıracak yaygın ilişki ağları oluştururuz. Müşterilerimizin geri bildirimlerine hızlı ve etkili bir biçimde yanıt veririz.

Medya ve kamu önünde doğruluk ve açıklık prensibine göre iletişim kurarız. Medya mensuplarının doğru bilgiyi, kaynağından ve zamanında temin etmelerine özen gösteririz.

Paydaşlar

Şirketimizde çalışanlarımızın tümü, Müşterilerimiz, Tedarikçilerimiz, İşbirliklerimiz, Kamu Kurum ve Kuruluşları, Sektörel Dernekler, Sivil Toplum Kuruluşları ve Medya, paydaşlarımız içinde yer almaktadır. Paydaşlarımızla iletişimize ve işbirliklerimize çok önem veririz.

Paydaş Anlayışımız

Paydaşlar	İletişim Kanalları	Hedef
Çalışanlarımız	Genel Müdür Bilgilendirme Toplantıları, Genel Müdür Aylık Mektupları, Birim Yöneticileriyle Koordinasyon Toplantıları, Bölge Müdürleri Dönem Sonu Toplantıları, Birim Toplantıları, Duyuru Panoları, Keymen Paylaşım Portalı, KİSPA Portalı, Elektronik İletişim, Sosyal - Sportif Etkinlikler, İK Bölge Ziyaretleri, Sahada İkili Çalışma, Çalışan Memnuniyeti Anketi, İç Denetim Değerlendirme Anketi, Hizmetiçi Eğitim Değerlendirme Anketi, Yetkinlik Değerlendirme Sistemi, Performans Görüşmeleri, Bireysel Öneri Sistemi, Kurullar, Motivasyon Uygulamaları, Oryantasyon Programı, Çıkış Mülakatı.	Çalışanlarımızın yetkinliklerini artırmak, gelişimlerine katkı sağlamak, iş süreçlerine katılımlarını sağlamak, motivasyon ve bağlılıklarını yüksek tutmak.
Müşterilerimiz	Tıbbi Satış Mümessileri Ziyaretleri, Fabrika Ziyaretleri, Müşteri Ziyaretleri, Bilimsel Toplantılar, Kongreler, Paneller, Sempozyumlar, Konferanslar, Telefon Görüşmeleri, Şikayetler.	Müşterilerimizle, iki yönlü, sürdürülebilir, nitelikli iletişim kanalları oluşturarak, beklenti ve gereksinimlerini doğru anlamak ve süreçlerimizi bu doğrultuda uygulamak.
Tedarikçilerimiz ve İşbirliklerimiz	Tedarikçi Ziyaretleri, Fabrika Ziyaretleri, Tedarikçi Denetimleri, Telefon görüşmeleri ve Ziyaretler	Tedarikçilerimiz ve işbirliklerimizle etik ticaret yapmak ve sürdürülebilirlik bilinci oluşturmak.
Kamu Kurum ve Kuruluşlar, Sektörel Dernekler	Proje Ortaklıkları, Üyelik, Toplantı Katılımları, Kıyaslama Çalışmaları	Sektörel gelişime katkı için ilgilileri bilgilendirmek, yasa ve yönetmeliklere tam uyum sağlamak, yeni yasa yönetmelik tasarımları hakkında görüş bildirmek.
Sivil Toplum Kuruluşları	Proje Ortaklıkları, Üyelikler	STK'ların gelişimine katkı sağlamak ve uzmanlıklarından faydalanmak.
Medya	Basın Toplantıları, Basın Bültenleri, Röportajlar,	Kurum İtibarı ve Algılamaya Araştırması, Kurumsal itibarımızı artırmak, şeffaflık ve toplumu bilgilendirmek

İş Süreçleri

Şirketimizde işe alım süreci şeffaf ve objektif bir biçimde yürütülmektedir. Performans yönetimi kapsamında, çalışanlara teşvik edici hedefler verilerek performansları takip edilmektedir. Özellikle yönetim kadrosunda, yukarıdan aşağıya doğru hedef yayılımı sürecinin takibi, elektronik ortam üzerinden, geçmişe yönelik kayıtlar da alınmak suretiyle yapılmaya başlamıştır.

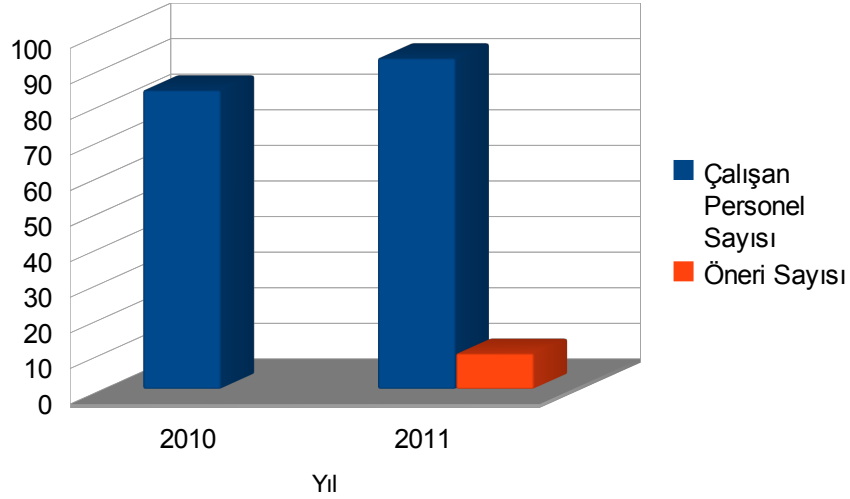
Şirketimiz, çalışanlarının da iş süreçlerine katkılarını sağlayabilmek amacı ile öneri sistemi uygulaması 2011 yılı itibarıyla başlatılmıştır. Çalışanlar görüş ve önerilerini serbestçe elektronik ortamda veya sözlü olarak İnsan Kaynakları ile paylaşabilmekte ve katma değer yaratan öneriler ödüllendirilmektedir.



Genç ve dinamik bir çalışan yapımız var. Aynı zamanda bu genç çalışan yapısı yaratıcı ve yenilikçi uygulamalarda kuruluşumuza rekabet avantajı kazandırmaktadır. Lise ve Meslek Yüksek Okulu mezunu çalışanlarımızın niteliklerini geliştirmek amacıyla onları açıköğretim fakültelerine veya esnek eğitim veren üniversitelere yönlendirmekte ve eğitimlerini desteklemekteyiz. Ayrıca yüksek lisans yapmak isteyen çalışanlarımıza da mesai saatleri içinde zaman olarak destek vermekteyiz.

2011 yılında Öneri Sistemi aracılığıyla 10 kişisel başvuru yapılmış ve bu önerilerin %50'si gerçekleştirilmiştir. Bir öneri uygulanmaya başlamış ve öneri sahiplerine ödülleri verilmiştir.

Çalışan Başına Bireysel Öneri Sayısı



Yapılan İyileştirmeler;

- Çalışanların hepsini kapsayan motivasyon İzni uygulanmıştır.
- Kurumiçi eğitim günü değiştirilmiştir.
- Merkez ofis içerisinde okuma-yazma kursu açılmıştır.
- Merkez ofis için ziyaretçi kartı uygulamasına başlanmıştır.
- Maaş bankasının değişikliği başvurusu yapılmış anlaşmaya göre değerlendirme Mart 2012 de olacaktır.

Çevre

Doğal kaynakların etkin kullanımı...

Çevresel sürdürülebilirlik stratejisini kurumsal vizyonunun ve misyonunun ayrılmaz bir parçası olarak gören şirketimiz, Küresel İlkeler Sözleşmesi'nde yer alan unsurlar çerçevesinde gerçekleştirdiği pek çok başarılı proje ve faaliyetle bu alandaki toplumsal bilinci yükseltmektedir.

Küresel İlkeler

- 7. İlke : İşletmeler, çevre sorunlarını önleyici ve çevreyi koruyucu yaklaşımları desteklemelidir.**
- 8. İlke : İşletmeler, çevreye yönelik sorumluluğu artıracak her türlü faaliyeti ve oluşumu desteklemelidir.**
- 9. İlke : İşletmeler, çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesini ve yaygınlaştırılmasını teşvik etmelidir.**

Çevre Yaklaşımı

Şirketimiz, yürüttüğü tüm faaliyetlerinde sürekli iyileştirmeyi, doğal kaynakların etkin kullanılmasını, yasalara tam uyum ve kirliliğin önlenmesini, faaliyetleri sırasında oluşan atıkların öncelikli olarak kaynağında azaltılmasını ve ayrıştırılmasını, geri dönüşüme kazandırılmasını ve en uygun yöntemlerle bertaraf edilmesini çevre politikası olarak kabul eder.

Bu politika çerçevesinde; şirketimiz, çalışanlarını çevrenin korunması konusunda bilinçlendirmek amacıyla eğitim faaliyetleri düzenlemeyi, uygun teknolojileri kullanmayı, çevresel kirliliği önlemek amacıyla, yasal, uluslararası mevzuatlar ve müşteri gerekliliklerini takip etmeyi ve bunlara uyum sağlayarak çevre performansını sürekli iyileştirmeyi, taahhüt eder.

Şirket faaliyetlerinin çevresel boyutu açısından büyük önem taşıyan su, doğalgaz ve elektrik tüketimine yönelik yıllık hedefler yer almaktadır. Şirket, çevre bilinci eğitimlerini doğrudan ve dolaylı olarak tüm çalışanlarını içine alacak şekilde düzenlemekte ve çalışanların bu alandaki çabalarını teşvik etmektedir.

2011 yılı içerisinde yaptığımız tasarruflar konusunda ise en temel yaklaşımımız "maliyet-etkin olmak". Maliyetinin, amacını etkin bir şekilde karşılamayacağı planlamalar zaten yapmıyoruz. Yaptığımız her işte de mümkün olduğunca ekonomik olmaya çalışıyoruz. Örneğin gereksiz çıktılardan kaçınmak üzere arşivlememizi çok büyük oranda elektronik olarak sağlıyoruz; sahaya yapacağımız duyuruları KİSPA üzerinden yapıyoruz, birbirlerimizle mümkün olduğunca e-mail yoluyla haberleşme sağlıyoruz...

Eğitim notlarımızı hazırlarken bile sayfa tasarımını, çıktı maliyeti ve tüketilecek kağıt miktarı üzerinden belirliyoruz. Keza arkası boş hiçbir kağıt çöpe gitmiyor, çöpe gidecek kullanılmış kağıtlarsa mutlaka geri dönüşüme katkıda bulunmak üzere belediyeden temin ettiğimiz kağıt çöpüne atılıyor.

Faaliyetlerimizi, ekolojik çevrenin korunması amacıyla tasarımdan başlayarak, satın alma, üretim, ambalajlama, depolama, ürünün piyasaya verilmesi ve piyasaya verilen ürünlerin ambalaj atıklarının geri kazanılması süreçleri boyunca, çevre boyutu ve çevresel etkileri ile birlikte ele almakta ve doğal kaynakların korunmasını gözeterek şekilde yürütmekteyiz.

Çevrenin ve doğal kaynakların öneminin her zaman bilincinde olan şirketimiz, doğal kaynakların ve çevrenin korunması, çalışanlarını da doğaya dost ürünlerin kullanılması, su ve enerji tasarrufunun sağlanması ve atıkların azaltılması konusunda bilinçlendirmektedir. Şirket içinde verilen eğitimlerle de çevreyle ilgili farkındalığın artması sağlanmaktadır.

Şirketimiz hizmetlerini verirken neden olduğu enerji tüketimini en aza indirmek amacıyla daha verimli enerji kullanımı için yöntemler geliştirmektedir. Elektrik tüketimini azaltmak amacıyla çalışmalar bol gün ışığı alan odalarda yapılmaktadır. Koridorlarda ışıklar fotoselli olup otomatik olarak kapanıp açılmaktadır. Bu şekilde gereksiz elektrik tüketimi engellenmektedir.

Satın almalarda enerji verimi yüksek cihazlar tercih edilmekte ve eski cihazlar zamanla bu tür ürünlerle değiştirilmektedir.

Enerji kısıtlamasında bir diğer önlem ise, farklı merkezler arası toplantı amaçlı iş seyahatlerini azaltmaktır. Bu nedenle merkez ofis ve şube arasında video konferans sistemi kurulmuş, koordinasyon toplantılarının bir kısmı bu şekilde yapılmaktadır. Bu şekilde toplantı amacıyla ulaşım için gerekli olan araç kullanımı kısıtlandığından yakıt tüketimi ve dolayısıyla karbon salımı düşmektedir.

Kağıt tüketimini azaltmak için kurum içi yazışmalar ve iletişim Merkez ofis içi ve saha için “İletişim” Portalı ve e-posta yoluyla yapılmaktadır. Gereksiz çıktı almayarak kağıt tasarrufu yapılmaktadır. Kutlama mesajları e-posta ile gönderilmektedir.

Atık kağıtlar geri dönüşüme girebilmeleri için “Geri Dönüşüm Kutularında” biriktirilerek düzenli olarak toplanmaktadır. Kağıt tasarrufu için kağıtların mümkün olduğunca her iki yüzü kullanıldıktan sonra atık kağıt kutusuna atılmaktadır. Kullanılmış piller “Atık Pil Kutusu”nda biriktirilerek ilgili yerlere ulaştırılmaktadır.

2011 yılında Merkez Ofiste biriktirilen 1,5 ton atık kağıt ÇEVKO Gölbaşı Geri Dönüşüm Yetkililerine, İstanbul Ofiste biriktirilen 1 ton atık kağıt ta yetkililere teslim edilmiştir.



Piyasaya sürülen kağıt, karton materyallerin piyasadan toplatılması için yetkilendirilmiş kuruluş olan ÇEVKO ile sözleşme imzalanmıştır. Yasal sorumluluğumuz olan piyasadan kağıt, karton toplama yükümlülüğümüzü ÇEVKO kanalı ile gerçekleştirmekteyiz.

- 2011 yılı Şubat ayında Çevko; 2009 yılına ait piyasaya sürdüğümüz 7.918 kg kağıt/karton'a karşılık 7.920 kg kağıt karton toplatıp belgelendirmesini Bakanlığa yapmıştır.
- 2011 yılı Şubat ayında Keymen olarak, 2010 yılında piyasaya verdiğimiz kağıt/karton miktarlarının mevzuatlar ile belirlenmiş miktarının geri toplatılması için Çevre Bakanlığına bildirim yapıldı (16 ton 723 kg). Çevko tarafından 16 ton 778 kg kağıt/karton piyasadan toplatıldı ve Çevre ve Şehircilik Bakanlığına Şubat 2012 de belgelendirmesi yapıldı.
- 2011 yılına ait piyasaya verdiğimiz kağıt/karton, PS, PE miktarının yine mevzuatların gerektirdiği kadarı olarak;
 - Kağıt/karton: 34 ton 155 kg
 - PS (Polistiren): 2 ton 748 kg
 - PE (Polietilen): 20 kg

toplam 36 TON 923 KG bildirim Şubat 2012 tarihinde Çevre ve Şehircilik Bakanlığına yapılmıştır. Çevko, 2012 sonuna kadar bu miktarları piyasadan toplayıp Bakanlığına belgelendirmesini Şubat 2013 tarihinde yapacaktır.

Optimum ısınma için gerekli müdahaleler yapılmaktadır. Merkez ofisin her çalışma katına ısı derecesi asılarak katların ısıları belli derecelerde tutulmaktadır. Dairelerin kapıları kapalı tutularak dışarıya ısı kaybını önlenmektedir.

E-devlet projeleri kapsamında; ruhsatlandırma başvurularının e-CTD olması, e-faturalaşması yakın bir zamanda kağıt tüketimini de ortadan kaldıracaktır veya minimum seviyeye çekecek, doğal kaynakların kullanımını azaltarak tüm ülke ekonomisine katkı sağlayacaktır.

İşlerimizi yaparken, çevreye ve doğaya daha az zarar bilinci ile yeşil bilgi işlem politikasına canı gönülden inanmakta ve yapabileceğimiz her noktada daha az atık üretmeye odaklanmaktayız.

Kalite Sistemi kapsamında üretilen tüm dokümanların elektronik ortamda yaratılması, onay mekanizmasının yürütülmesi, saklanması ve arşivlenmesi sağlanmıştır. Bu uygulama ile kurallar gereği dokümanın bilgi amaçlı ve kullanım amaçlı yaygınlaştırılması için dokümanların basılmasına gerek kalmamış, bu sayede doğal kaynakların korunmasına katkı sağlanmıştır.

Şirket içinde çoklukla kullanılan eski masaüstü sistemler, dizüstü bilgisayarlarla değiştirilmekte, eski monitörler, kullandıkları enerjinin azalmasına katkı sağlamak üzere LCD ekranlar ile değiştirilmektedir.

Dış paydaşlarımızla karşılıklı yapılan resmi yazışmalar, mutabakatlar elektronik ortam üzerinden gerçekleştirilmektedir. Bu uygulama ile kağıt kullanımının ve posta giderlerinin önüne geçilmektedir.

- Toner Dolumu

2010 ve öncesi dönemlerde toner dolumu yaparak hem çevreye ve doğaya, hem de bütçemize kazandırdığımız değerleri, 2011 döneminde de kazandırmaya devam ettik. Bir önceki raporumuzda hedeflediğimiz, maliyetleri 1/3'den 1/5'e çekme başarıyla yapılmıştır.

	2010	2011
Dolum yapılabilecek yazıcı sayısı	5	6
Dolum yapılamayan yazıcı sayısı	1	0
Yapılan dolum sayısı	7	18
Tümü Orijinal toner olsaydı	1.167 TL	3.000 TL
Dolum ile toplam maliyet	337 TL	555 TL
Birim fiyat	48 TL	31 TL
Oran	3,5	5,4

Maliyetlerin düşürülmesinde en önemli etken farklı tedarikçilerden teklif alarak, kendi tedarikçimizin daha uygun teklif ile gelmesini sağlamak oldu. Diğer yandan daha önce dolumu yapılamayan bir adet yazıcının da dolumu yapılabilmektedir. Bu dönem içinde cihazlarımızda, herhangi bir dolum arızasına rastlanmamıştır.

Orta ölçekli yazıcı alımlarımızda öncelikli olarak dolumun yapılıp yapılamayacağı ya da ne zaman yapılabilir olacağı araştırılmaktadır.

- Sanallaştırma

2010 döneminde bir ana üç oğul sanallaştırma işletim sistemi kullanılmış; 2011 döneminde iki ana dört oğul işletim sistemi kullanılarak, dört yerine sadece iki bilgisayar çalıştırılmıştır.

Sanallaştırmanın iki faydası bulunmaktadır: Küresel ısınmanın artmasını düşürmek ve enerji tasarrufu. Ancak oranlar ile ilgili net bilgi verilemiyor olup, tahmini %33'lük bir ısının salımını engelleyerek enerji tasarrufu yapıldığı söylenebilir.

- Terminal-Server

Terminal-server uygulamalarımızla kullandığımız multipc markalı sistemimiz ile bilgisayar başına ortalama 110 Watt elektrik kazancı sağlamaktayız. Mesai dokuz saat olarak, aktif altı kullanıcı üzerinden ve mevcut 1kW/saat bedeli 0,24510 TL olarak hesaplandığında; günlük 5,94 kW/saat tasarruf, ortalama yirmiüç iş günü üzerinden 136,62 kW/saat aylık, TL olarak 34,16 TL aylık tasarruf bedelleri ortaya çıkmaktadır. Bu hesaptan multipc sunucusunu düştüğümüzde aylık 30TL gibi bir tasarrufdan bahsetmek mümkündür.

- Güç Yönetimi

- Bilgisayarlarda güç yönetimi ayarları kullanılmaktadır. Bu uygulama ile bilgisayarlar belirli bir süre kullanılmadığında ekranı kapatma, hard disk durdurma ve elektrikli keserek minimum enerji tasarruf moduna geçmektedir.
- Yazıcılarda belirli bir süre kullanılmadıklarında uyku moduna geçerek minimum elektrik tüketim moduna geçilmektedir.

- Energy-Star

Mümkün oldukça Energy-Star logolu ürünleri seçiyoruz. Böylece verimlilik anlamında uluslararası bir standart olan Energy-Star'ın belirlediği alt verimlilik oranlarına uyum sağlıyoruz.

- Geri Dönüşüm

İş görmez hale gelmiş bilgi işlem aygıtlarımız ve pil, batarya gibi güç aygıtlarımız biriktirilmekte, belirli aralıklarla geri dönüşüm merkezlerine iletilmektedir.

		2009	2010		2011		% TL
Elektrik tüketimi		6.243 TL	15.002 Kw	5.845 TL	19.048 kw	6.249 TL	6,91
Su tüketimi		4.722 TL	641 m3	5.142 TL	569 m3	4.549 TL	-11,53
Doğalgaz tüketimi		9.891 TL	10.304 m3	6.900 TL	15.406m3	11.318 TL	64,03
Akaryakıt tüketimi		286.320 TL	119.856 lt	311.732 TL	107.037 lt	345.215 TL	10,74
Kağıt tüketimi	418 paket	2.241 TL	370 paket	1.850 TL	250 paket	1.215 TL	-34,32
Seyahat giderleri				65.259 TL		40.256 TL	-38,31
İlaç dağıtım ve nakliye giderleri		168.771 TL		286.137 TL		393.870 TL	37,65

Elektrik kullanımında 2010 yılına göre %6,91 artış gözlenmiştir. Bunun nedeni gittikçe artan çalışan sayımıza bağlı olmakla birlikte, bu yıl kış mevsimi koşullarının çok sert geçmesine de bağlıdır.

Su tüketiminde 2010 yılına oranla %11,53 tasarruf sağlanmıştır.

Doğalgaz kullanımında 2010 yılına oranla %64 bir artış gözlemlenmiştir. Bunun nedeni çalışan sayımızın artmasının yanı sıra kış koşullarının sert geçmesi ve 2010 yılına göre uzun sürmesi olmuştur.

Akaryakıt tüketimi 2010 yılına oranla %10,74 daha artmıştır. Bunun nedeni artan çalışan sayımıza oranla kullanılan araç sayısının artışına bağlıdır.

Kağıt kullanım oranı gittikçe azalmaktadır. 2010 yılına oranla %34 kağıt kullanımında azalma gözlemlenmiştir.

Seyahat giderleri 2010 yılına oranla %38,31 azalmıştır.

İlaç dağıtım ve nakliye giderleri %37,65 artmıştır. Bunun nedeni 2010 yılına göre IMS verilerine göre kutuda %51 artış sayılabilir.

Yolsuzlukla Mücadele

Şirketimiz; zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, kaçakçılık gibi yüz kızartıcı suçlara asla müsadde etmez, yüz kızartıcı davranışlarda bulunan kişilere ve etik olmayan ticari ilişkilere asla müsamaha göstermez.

Çalışanlarımız kurumun adını, itibarını ve saygınlığını her durumda korumakla yükümlüdürler, tüm faaliyetlerinde şirketin ilke ve etik değerlerine uyarlar.

Küresel İlkeler

10. İlke : İşletmeler, rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla mücadele etmelidir.

Doğru ve Dürüst Davranışlar

Evrensel insani değerleri kurumsal kültürünün bir parçası olarak gören şirketimiz, her türlü faaliyetlerini bu yönde gerçekleştirmektedir. Şirketimiz politika, yönetmelik ve prosedürlerini ilgili mevzuat ve kanunlara uyumlu şekilde düzenler, gerektiği zaman revize eder ve çalışanlarına zamanında duyurur.

Dünyamızın ortak değerleriyle uyumlu bir biçimde hareket eden şirketimiz, yolsuzlukla mücadele konusunda da üzerine düşen görevi yerine getirmekte, haraç, tehdit ve rüşvete kesinlikle izin vermemektedir.

Çalışanlarımız; mevcut yasa, politika, yönetmelik ve prosedürlere uygun davranmakla yükümlü olup, şirketimizin adına ve ürettiği ürünlerin markasına zarar getirmemeye özen gösterir, kendilerine veya yakınlarına çıkar sağlama anlamına gelebilecek her türlü eylem ve davranıştan kaçınırlar.

Şirket içinde faaliyet gösteren İç Denetim Birimimiz bağımsız ve tarafsız olarak şirketin tüm faaliyetlerinin etkinliğini, verimliliğini, yasal mevzuata uyumunu ve politika, yönetmelik ve prosedürlerine uygunluğunu denetler ve düzenli aralıklarla üst yönetime raporlar.

Şirket içinde yolsuzluğa yer vermeyen ve bu konuda temiz bir sicile sahip olan Keymen İlaç, kurum içi ve kurum dışı, kontrol, erken uyarı ve denetim faaliyetleri, şirketimizin yolsuzluk ve rüşvetle mücadelesinde stratejik bir öneme sahiptir.

- Şeffaflık,
 - güven-güvenilirlik,
 - tarafsızlık,
 - hesap verebilirlik,
 - açıklık,
 - dürüstlük,
 - ulaşılabilirlik,
- şirketimizin önem verdiği kurumsal değerleri arasındadır.

Şirketimiz bu güne kadar yasalara aykırı hiçbir faaliyette bulunmamıştır. Bu konudaki tavrını çalışanlarına ve tedarikçilerine açık olarak belirtmekte ve şirket politikasına uyulmasını beklemektedir. Aksi davranış gösterenlerle çalışmamaktadır.

Çalışanlarımızın, kurum içinde veya kurum dışında uygunsuz davranışlarının tespit edilmesi halinde, konu hemen Disiplin Kuruluna havale edilmekte ve gerekli işlemler başlatılmaktadır.

Şirketimiz içinde bulunduğu sektörün yapısı doğrultusunda tüketici tatminine önem vermektedir.

- Keymen ilaç olarak ürünlerimizin tanıtımını yapan Tıbbi Satış Müessillerimizi, sağlam tıbbi bilgilerle donatarak kalitelerine güvendiğimiz ürünlerimizin ulaştığı kitlenin doğru bilgilenmesine; tanıtımlarımızın etik ve bilimsel doğrular çerçevesinde yapılmasına katkı sağlarız.
- Hem sağlık çalışanlarından hem de ürünlerimizi kullanan hastalardan gelen, ürünlerimizle ilgili soruların yanıtlanmasına, bilgi ve literatür isteklerinin karşılanmasına önem veririz.
- Bunların dışında gelen eleştiriler ve şikayetleri önemser, tüm eleştiri ve şikayetleri etik değerler kapsamında cevaplarız.

Dr. O. Mutlu Topal
Genel Müdür
Keymen İlaç



Keymen İlaç
www.keymen.com.tr



KEYMEN İLAÇ SANAYİ VE TİCARET LTD. ŞTİ.

Ankara Merkez Ofis

Adres : Şehit Gaffar Okkan Caddesi, No: 40 Gölbaşı 06830 ANKARA
Tel : 0 312 485 37 60 e-posta: keymen@keymen.com.tr
Faks : 0 312 485 37 61 Web : www.keymen.com.tr
Kuruluş Tarihi : 11 Haziran 1973

İstanbul Şube Ofis

Adres : Çamlık Mahallesi, İkbâl Caddesi, Dinç Sokak, No:10 Ümraniye İSTANBUL
Tel : 0 216 415 03 30 e-posta: keymen@keymen.com.tr
Faks : 0 216 415 03 27
Şube Açılış Tarihi: 18 Eylül 2007

Mümessil Ecza Deposu

Adres : İkitelli Organize Sanayi Bölgesi, Turgut Özal Caddesi, No:129
SUMO Lojistik İkitelli İSTANBUL
Tel /Faks: 0 212 407 00 06 e-posta : mcetin@keymen.com.tr
Ruhsat Tarihi : 21 Ocak 2009