



aris
ali raif ilaç sanayi

KÜRESEL İLKELER SÖZLEŞMESİ 2011 İLERLEME BİLDİRİMİ

İÇİNDEKİLER

1. Rapor Kapsamı	3
2. Genel Müdür Mesajı	6
3. Ali Raif İlaç Hakkında	8
3.1. Şirket Tarihi – Kilometre Taşları	14
3.2. Misyon, Vizyon ve Kurumsal Değerler	15
3.3. Organizasyon Yapısı	16
3.4. Tesislerimiz	17
3.5. Kalite Anlayışı	19
3.6. Ürünlerimiz	20
4. ARİS'te İnsan Haklarına Saygı	22
4.1. İlaç Erişimi	23
4.2. Hasta Hakları	23
5. ARİS Çalışanları	24
5.1. Seçme Yerleştirme	26
5.2. Eğitim	30
5.3. Kariyer Yönetimi	42
5.4. Ücret ve Sosyal Olanaklar	44
5.5. Çalışma Koşulları	45
5.6. Sosyal Etkinlikler	46
5.7. Sosyal Sorumluluk	53
6. ARİS ve Çevre	58
6.1. ARİS Çevre Yönetim Sistemi	58
6.2. İş Sağlığı ve Güvenliği	59
7. ARİS ve Etik Değerler	72
8. ARİS Performans Bilgilerinin Rapordaki Yeri	74



Rapor Kapsamı



Ali Raif İlaç Sanayi ve Ticaret A.Ş. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni 9 Temmuz 2010 tarihinde imzalayarak, ilkelere destek verdiğini, sözleşme kapsamındaki uygulamaları kabul ederek uygulamalarıyla sürdüreceğini ve her yıl düzenli olarak bunları raporlayacağını taahhüt etmiştir.

Bu rapor, ilkelere uyum konusunda Ali Raif İlaç'ın verdiği taahhütleri, 1.1.2011-31.12.2011 raporlama dönemi içinde gerçekleştirilen iyileştirmelerin ve performans sonuçlarının açıklandığı ikinci ilerleme bildirim raporudur.

İlerleme Bildirimi raporumuz, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nde belirtilen İnsan Hakları, Çalışan Hakları, Çevre ve Yolsuzluğun Önlenmesi ana başlıklarının altında yer alan 10 ilke kapsamında Ali Raif İlaç Sanayi misyonu, politikaları, faaliyetleri ve uygulamalarının sonuçları hakkında şirket paydaşlarına bilgi aktarımında bulunmaktadır.

Rapor, ilk kısımda Ali Raif İlaç'ın tanıtımı ve kurumsal bilgiler; ikinci kısmında kurumun insan hakları, çalışan hakları, çevre ve yolsuzlukla mücadele konularında yönetim yaklaşımı yer almaktadır. Bu raporda yer alan tüm bilgiler Ali Raif İlaç tarafından bilgilendirme amacıyla hazırlanmış olup, Küresel İlkeler Sözleşmesi temel prensipleri olan şeffaflık, erişilebilirlik, doğruluk, bütünlük, güvenilirlik ve sürekli iyileştirme ilkeleri göz önünde tutularak hazırlanmıştır. Rapor ile ilgili bağımsız akredite kuruluşlar tarafından doğrulama yapılmamıştır. Ali Raif İlaç, bazı bilgileri gizli tutma hakkına sahiptir.

ARİS 2011 İlerleme Bildirim Raporu'na www.aliraif.com.tr adresinden ulaşılabilir. ARİS İlerleme Bildirimi ile ilgili görüş ve önerilerinizi, raporun hazırlanmasından sorumlu, Ali Raif İlaç İnsan Kaynakları Müdürü Pelin Türkkal'a [pkocak@aliraif.com.tr] iletebilirsiniz.

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KÜRESEL İLKELER SÖZLEŞMESİ



Ocak 1999’da başlatılan Küresel İlkeler Sözleşmesi, bir yandan açık ve serbest piyasaların sürdürülmesini destekleyen ve temin eden bir sosyal ve çevresel çerçeve inşa edilmesine yardımcı olmaları, diğer taraftan herkesin yeni küresel ekonominin fırsatlarını paylaşma şansına sahip olmasını temin etmeleri

yönünde dünya çapındaki işletmelere yöneltilmiş bir çağrıdır.

Küresel İlkeler Sözleşmesi’nin hâlihazırda içerdiği on ilke, insan hakları (İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nden alınmıştır), çalışma koşulları (Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler ILO Bildirgesi’nden alınmıştır), çevre (Çevre ve Kalkınmaya ilişkin Rio İlkeleri’nden alınmıştır) ve yolsuzlukla mücadele (BM Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi’nden alınmıştır) alanlarındadır. Yolsuzlukla Mücadeleye dair onuncu ilke 2004 yılında eklenmiştir.

Bu ilkeler dünya çapında ulusal hükümetlerin çoğu tarafından kabul edilmiştir dolayısıyla, bunlar genellikle “evrensel ilkeler” olarak anılırlar. Sürece dahil olan BM kurumları arasında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), BM Çevre Programı (UNEP) ve BM İnsan Hakları Yüksek Komiserliği (UNHCHR) bulunmaktadır. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) de kurumların ülkeye özgü tepki ve faaliyetler geliştirmelerine yardımcı olmak amacıyla sürece dâhil olmaktadır.

Ali Raif İlaç, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi’ni 9 Temmuz 2010 tarihinde imzalamıştır. 15 Temmuz 2011 yılında ilk ilerleme bildirim raporumuz (COP) yayınlanmıştır. İkinci ilerleme raporumuz, küresel ilkeler sözleşmesinin, insan hakları, iş gücü, çevre ve yolsuzlukla mücadele başlığı altında yer alan 10 temel ilke çerçevesinde yaptığı çalışmaları ve ilerlemeyi içermektedir.

İnsan Hakları

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

Çalışma Standartları

3. İşletmeler, sendika ve toplu iş sözleşmesi özgürlüğüne;
4. Zorla çalıştırma ve zorunlu çalıştırılmanın her türünü ortadan kaldırılmasına;
5. Çocuk istihdamının tamamen ortadan kaldırılmasına ve
6. İşe alma ve meslek konusundaki ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına azami önem vermelidir.

Çevre

7. İşletmeler, çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemelidir.

8. Çevresel sorumluluğu artıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermelidir.
9. Çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesini ve yaygınlaşmasını teşvik etmelidir.

Yolsuzlukla Mücadele

10. İşletmeler, rüşvet ve haraç dâhil her türlü yolsuzlukla mücadele etmelidir.



GENEL MÜDÜRÜN MESAJI

Değerli paydaşlarımız,

Günümüzün rekabetçi koşullarında ekonomik büyüme ve bunun sürdürülebilirliği oldukça önem arz etmektedir. Unutulmaması gereken bir gerçek vardır ki; ekonomik büyüme ancak sosyal, çevresel ve kültürel gelişimle birlikte desteklendiğinde sürdürülebilir hale gelir. Ali Raif İlaç, çalışanına ve çevreye karşı sorumluluklarının bilincinde olarak çalışmalarına devam etmektedir. İlaç firması olarak insan sağlığını olumsuz etkileyebilecek çalışmaların daima karşısında olmaktayız.



9 Temmuz 2010 tarihinde Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzalayarak evrensel ilkeler çerçevesinde Sözleşmede yer alan İnsan Hakları, Çalışma Standartları, Çevre Yönetimi ve yolsuzlukla Mücadele konularındaki 10 temel ilkeye verdiğimiz desteği gösterdik.

Ali Raif İlaç olarak, çıktığımız uzun soluklu yolculukta, bu kapsamda attığımız adımları ve kararlılıkla sürdürdüğümüz çalışmaları içeren ikinci ilerleme bildirim raporumuzu tüm paydaşlarımıza sunmaktan gurur duyuyorum.

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nde yer alan ilkeleri, Ali Raif İlaç'ın değerleri ve kurum kültürünün yanı sıra iş süreçlerimize de en iyi şekilde uyarladığımızı, 2011 yılı içinde yaptığımız faaliyetlerimizi ilerleme raporumuzda görebilirsiniz.

Stratejilerimizi hayata geçirmemizde ve sürdürülebilir kılmamızda emeği geçen çalışanlarımıza, güven ve destekleri ile yanımızda olan müşterilerimize, tüm ekonomik ve sosyal paydaşlarımıza teşekkürlerimi sunarım.

MUZAFFER BAL

ALİ RAİF İLAÇ HAKKINDA



ARİS, «Yaşama Değer Katar» misyonuyla yaklaşık 50 yıldan beri Türk İlaç Sanayi'ne hizmet ederek; beşeri ilaç üretimi, ithalatı ve pazarlaması yapmaktadır.

Bugün yaklaşık 150 farklı farmasötik formdaki ürün çeşidi ile Türk tıbbına hizmet veren ve kaliteli ilaç üretimine kurulduğu ilk günden beri önem veren ARİS, Türk ilaç sektöründe, kutu bazında 14. ve ciro bazında 13. sırada yer almaktadır.

Ali Raif İlaç'ta 610 kişi çalışmaktadır.

Türkiye genelindeki 10 bölge ofisi, İkitelli Üretim Tesisleri, 4. Levent Merkez Ofisi ve güçlü çalışan kadrosuyla ithalat, ihracat üretim, yurtiçi tanıtım ve pazarlama faaliyetlerini yürütmektedir.

Tesislerimiz, tek vardiyada yıllık yaklaşık 55 milyon kutu üretim kapasitesine sahiptir.

Analjezik – Antienflamatuar,

Antiagregan,

Antidiyabetik,

Antiemetik,

Antiepileptik,

Antihipertansif,

Antihistaminik,

Antiparaziter,

Antiviral,

Gastrointestinal,

Kadın Hastalıkları,

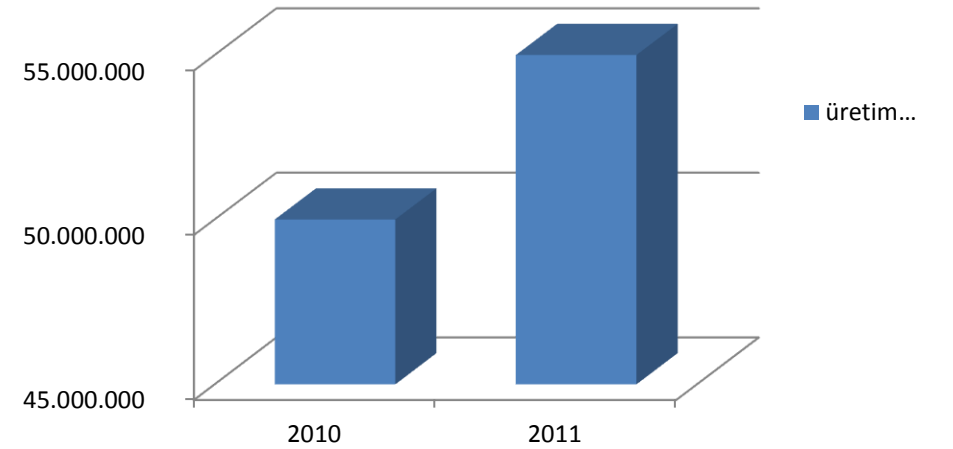
Kardiyovasküler,

Merkezi Sinir Sistemi,

Soğuk Algınlığı ve Antigribal

tedavi alanlarına göre, yaklaşık 150'ye yakın farklı farmasötik formda ürünüyle, sektörde istikrarla ve hızla büyümektedir.

üretim kapasitesi (kutu)

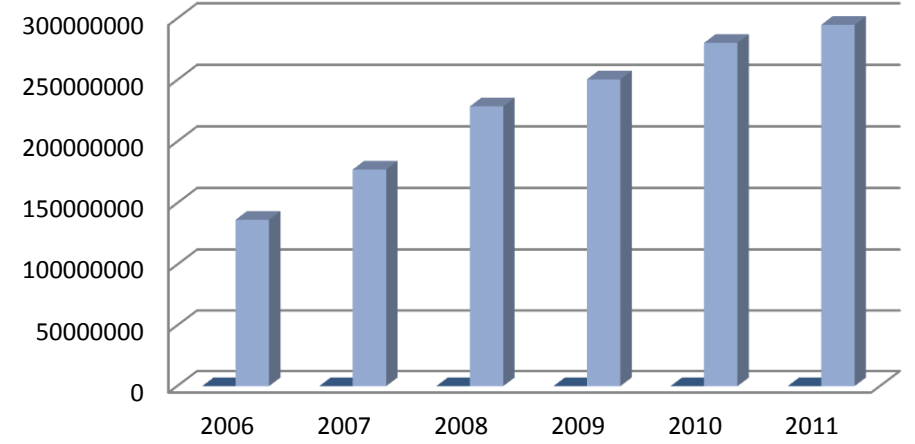


2011 yılında ilaç üretim tesislerinde yaklaşık 42 milyon kutu ilaç üretilmiş olup, yaklaşık 800.000 kutu fason üretim gerçekleştirmiştir. 2011 yılında kutu bazında yaklaşık 312 milyon TL satış gerçekleştirilmiştir

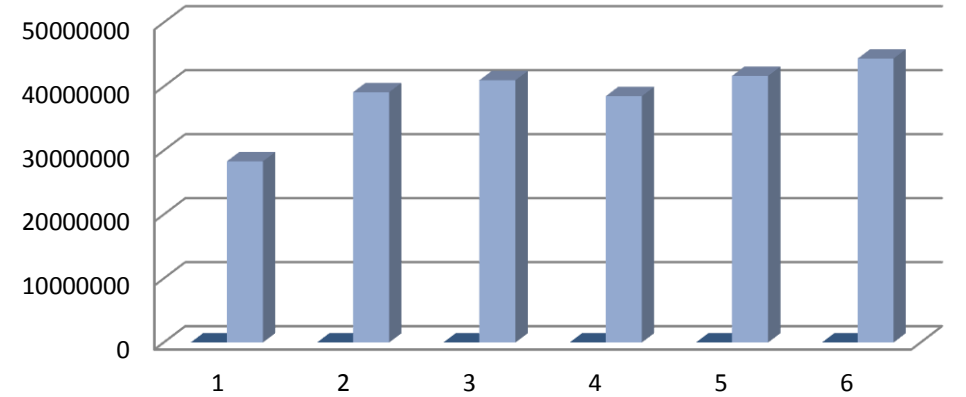
YILLAR	KUTU SATIŞ (CİRO - TL)
2006	136.519.383 TL
2007	177.344.423 TL
2008	228.594.724 TL
2009	250.589.539 TL
2010	280.203.264 TL
2011	294.862.263 TL

YILLAR	KUTU SATIŞ MİKTAR
2006	28.308.328
2007	39.117.816
2008	40.982.010
2009	38.486.547
2010	41.659.590
2011	44.373.670

KUTU SATIŞ - CİRO TL



KUTU SATIŞ - MİKTAR

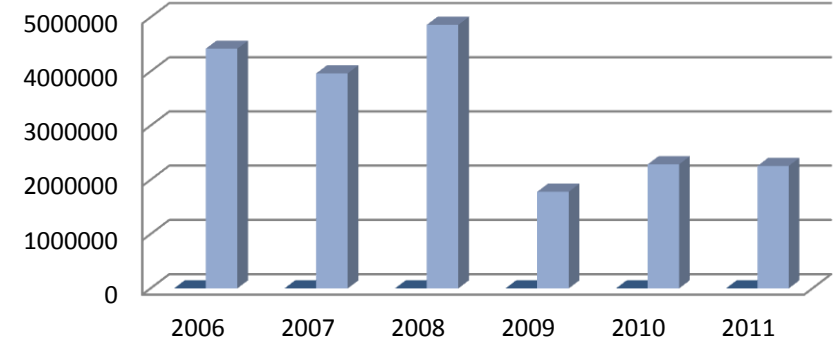


İngiltere, İspanya, Azerbaycan, Gürcistan, Portekiz, Moldova, Özbekistan, Macaristan Filipinler, Polonya ülkelerine yaklaşık 1 milyon kutuluk ilaç ihracatı gerçekleştirilmiştir.



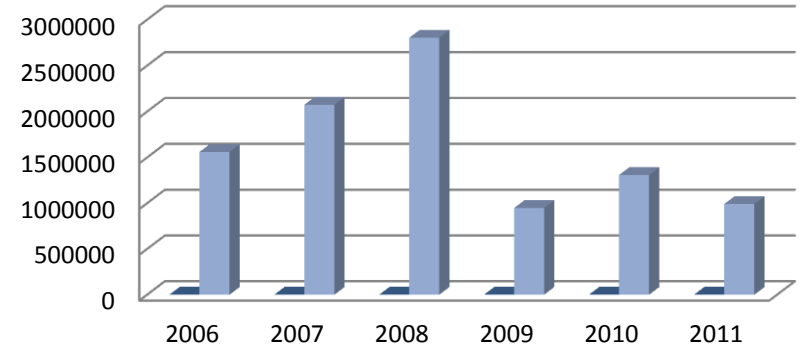
YILLAR	İHRACAT - KUTU MİKTAR
2006	1.560.751
2007	2.075.010
2008	2.804.113
2009	948.719
2010	1.308.906
2011	992.081

İHRACAT - CİRO TL



YILLAR	İHRACAT - CİRO TL
2006	4.420.000 TL
2007	3.965.000 TL
2008	4.860.000 TL
2009	1.780.000 TL
2010	2.285.000 TL
2011	2.256.069 TL

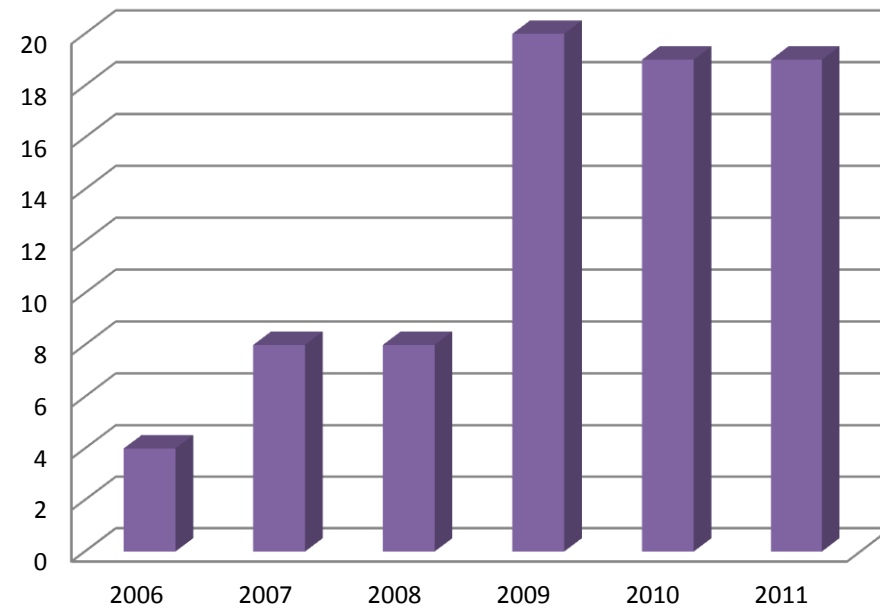
İHRACAT - KUTU MİKTAR



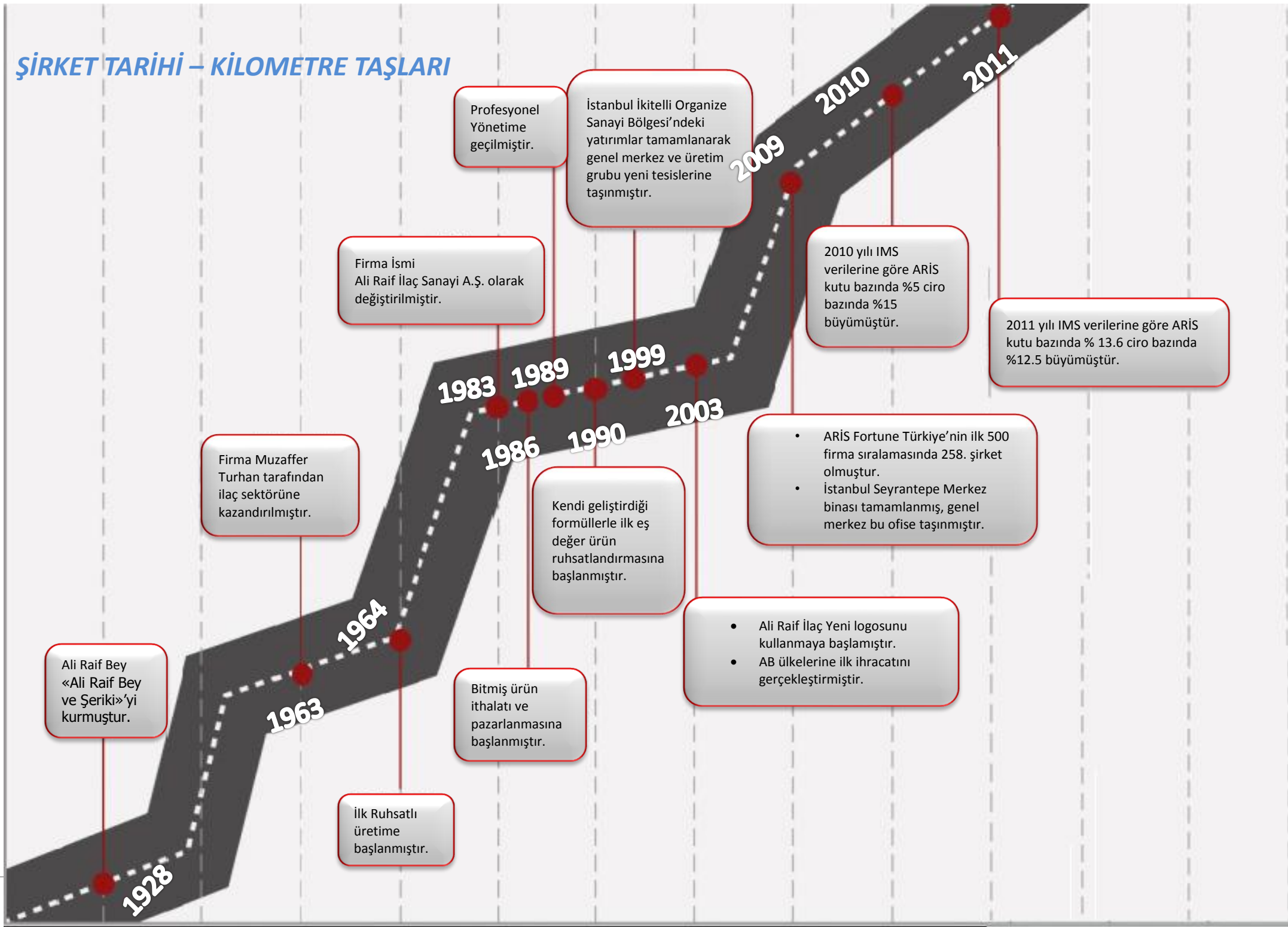
PAZARA SUNULAN ÜRÜN SAYISI

<u>Yıllar</u>	<u>Pazara verilen ürün sayısı</u>
2006	4
2007	8
2008	8
2009	20
2010	19
2011	19

Pazara verilen ürün sayısı



ŞİRKET TARİHİ – KİLOMETRE TAŞLARI



MİSYON VİZYON VE KURUMSAL DEĞERLER



MİSYON

Yaşama değer katmak, insan sağlığını korumak ve iyileştirmek amacı ile topluma yüksek kalitede hizmet ve ürünler sunmak.

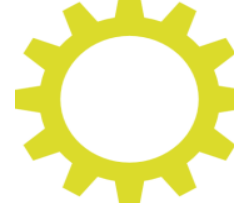
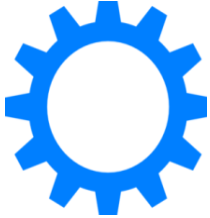
VİZYON

Türk ilaç sektörüne yeni ürünler kazandırarak en hızlı büyüyen ve pazar payını artıran lider firmalardan biri olmak.
Eşdeğer ürünleri ile uluslararası pazarda başarılı bir kuruluş olmak.

KURUMSAL DEĞERLER

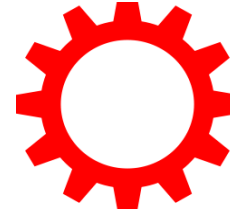
İnsana Saygı

- ✓ ARİS, insana değer verir.
- ✓ Etik değerler çerçevesinde, kaliteli hizmet ve ürünler ile toplumun gereksinimlerini karşılar.
- ✓ Sevgi, saygı ve dayanışma ilkeleri doğrultusunda hareket eder.
- ✓ Çevreye duyarlıdır.
- ✓ Çalışanlarının fikirlerine değer vermeyi, adil ve objektif olmayı, açık ve samimi iletişimi, katılımcı yönetimi ilke edinmiştir.



Başarı Odaklılık

- ✓ Aidiyet duygusu yüksek çalışanlarının yarattığı sinerji ile hedefe ulaşmada, azimli ve karardır.
- ✓ Çalışmalarında etik değerler, bilgi paylaşımı, motivasyon ve verimlilik esastır.
- ✓ Çalışanlarının mutluluğunu müşteri memnuniyetine dönüştürür.
- ✓ Başarılı olmayı teşvik eder ve ödüllendirir.



Çağdaşlık ve Yenilikçilik

- ✓ Bilimselliğe ve bilgiye değer verir.
- ✓ Modern teknolojiyi ve alanındaki gelişmeleri takip eder, uygular.
- ✓ Yenilikçi fikirleri geliştirmeyi teşvik eder.



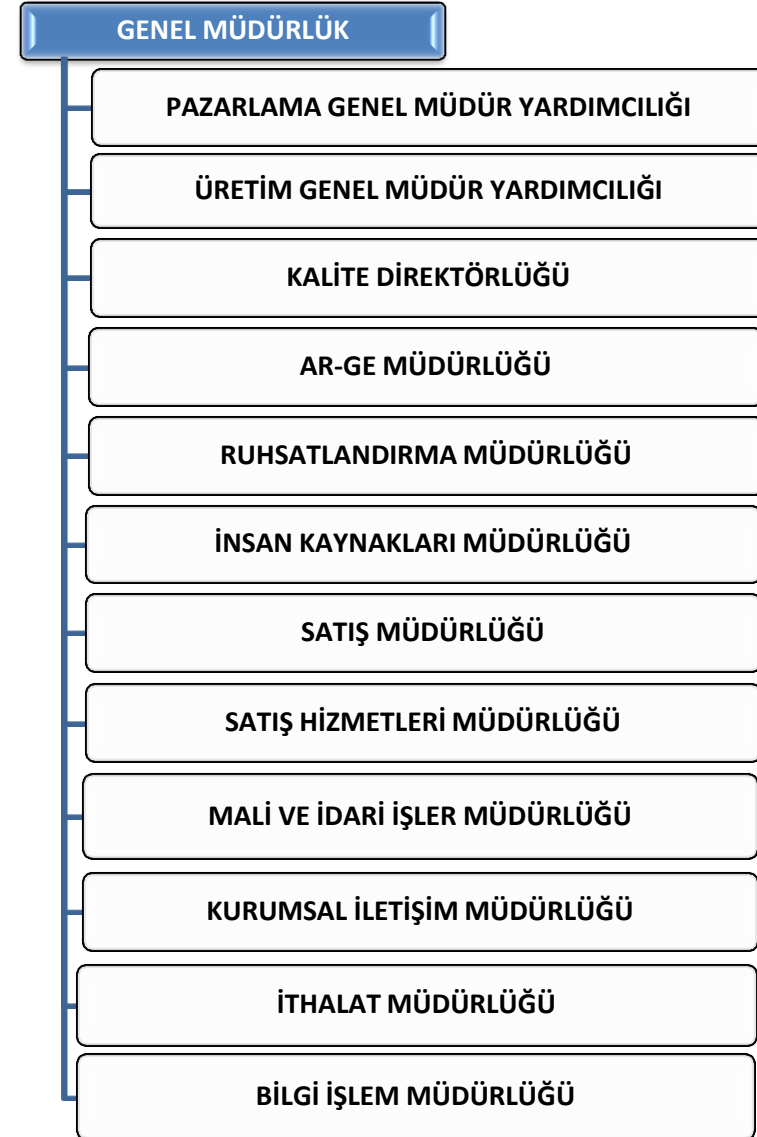
Güvenilirlik

- ✓ Köklü bir geçmişi olan ARİS, verdiği sözü tutar.
- ✓ Çalışanlarına, iş ortaklarına ve topluma karşı dürüst davranır.

ORGANİZASYON YAPISI

Firmamız, merkezde 90, fabrikada 174, sahada 346 çalışan olmak üzere toplam 610 çalışanıyla faaliyetlerini sürdürmektedir.

Kurumumuzun organizasyon yapısı yandaki gibidir;



TESİSLERİMİZ

ARİS, Türkiye genelindeki 10 Bölge Ofisi, İkitelli Üretim Tesisleri, 4. Levent Merkez Ofisi ve güçlü çalışan kadrosuyla ile ithalat, ihracat, üretim, yurtiçi tanıtım ve pazarlama faaliyetlerini yürütmektedir.

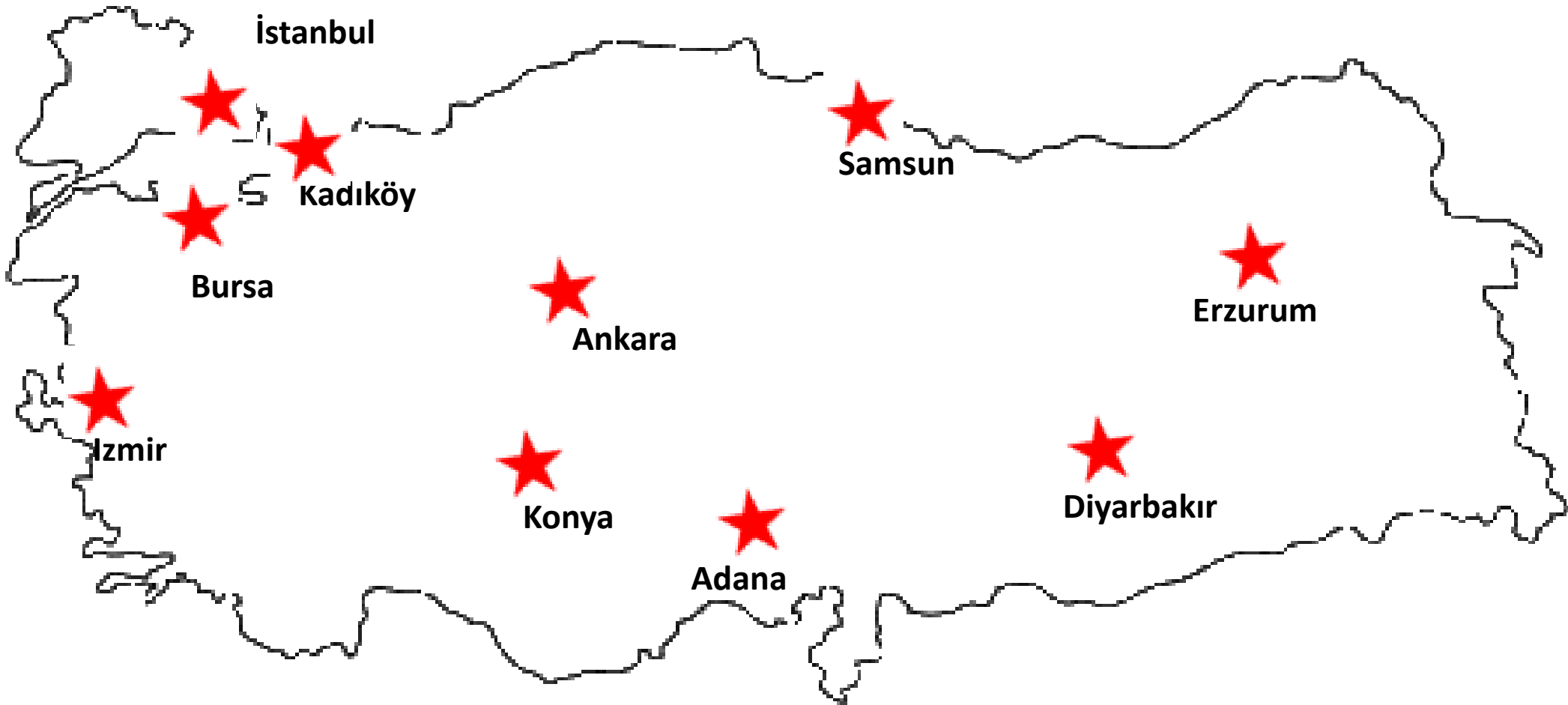
Aris Genel Müdürlük Binası



Aris Üretim Merkezi Binası



BÖLGE MÜDÜRLÜKLERİMİZ



Yaklaşık 350 kişilik saha kadromuz ve 10 bölge müdürlüğümüzle tüm Türkiye'ye sağlık hizmeti sunmaktayız.

KALİTE ANLAYIŞIMIZ



Fabrikamız, WHO'nun (Dünya Sağlık Örgütü) güncel GMP (İyi Üretim Uygulamaları) ve GLP (İyi Laboratuvar Uygulamaları) kurallarına bağlı olarak, en ileri teknolojiler ve en son kalite kontrol standartları ile üretim yapmaktadır.

Tüm tesisler ve işleyişleri, Sağlık Bakanlığı'nın yanı sıra lisans altında ilaçları üretilen çok uluslu firmalar tarafından ve ihracat yapılan firmalar tarafından da sürekli denetlenmektedir. Ayrıca, Avrupa Birliği ülkelerine ihracat yapabilmek için yapılan denetimler sonucu, tesislerimize AB otoritelerince kalite onayı verilmiştir.

ÜRÜNLERİMİZ

ARİS aşağıda yer alan tedavi alanlarına göre, yaklaşık 146 farklı farmasötik formda ürünüyle, sektörde istikrarla ve hızla büyümektedir.



Terapötik Olarak Ürünlerimiz

GASTROİNTESTİNAL

GAVISCON

METEOSPASMYL

PROTINUM

DRAMAMINE

SALOFALK

URSOFALK

LOMOTIL

CYTOTEC

SENOKOT

BUDENOFALK

CHENO FALK

SİNİR SİSTEMİ

PAXERA

ESMAX

NORODOL

NEPITIN

OZAPRIN

DEMENT

ARIPA

MELANDA

EPITAM

SOĞUK ALGINLIĞI VE ANTİ GRIBAL

FORZA

HYDRYLLIN

ANALJEZİK - ANTİENFLAMATUAR

RECOSIDE

APROWELL

FROLIX

ROMACOX

FLECTOR TISSUGEL

KARDİYOYOVASKÜLER

ALDACTAZIDE

ALDACTONE A

DISPRIL

ALVASTIN

OPIREL

ARLEC

SARILEN PLUS

ALDACTONE

MONOLONG

NORMOPRES

RACE / RACE PLUS

ARBESTA / ARBESTA PLUS

FLUBEST

SARILEN

ACEPRIX / ACEPRIX PLUS

ANTİDİYABETİK

DIAFORMIN

BETANORM

GLIMAX

ANTİALERJİK

FEXADYNE

RYNSET

ANTİVİRAL

VIRANIS

KADIN HASTALIKLARI

FOSTIMON

MERIONAL

FLORAQUIN

ANTİPARAZİTLER

KWELLADA

KWELL P

ARİS'TE İNSAN HAKLARINA SAYGI ve İSTİHDAM



Küresel İlkeler İnsan Hakları

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

Küresel İlkeler Çalışma Standartları

3. İşletmeler, sendika ve toplu iş sözleşmesi özgürlüğüne;
4. Zorla çalıştırma ve zorunlu çalıştırılmanın her türünü ortadan kaldırılmasına;
5. Çocuk istihdamının tamamen ortadan kaldırılmasına ve
6. İşe alma ve meslek konusundaki ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına azami önem vermelidir.

Ali Raif İlaç olarak faaliyete geçtiğimiz ilk yıldan bu yana tüm iş süreçlerimizde ve İnsan Kaynakları yaklaşımlarımızda insan haklarına uygun olarak hareket etmekteyiz. Paydaşlarımızla kurduğumuz tüm ilişkilerde, karşılıklı saygı ve güvene dayalı bir ortam yaratma çabası içindeyiz.

Tüm iş süreci ve insan kaynakları uygulamalarımızda ırk, dil, din, cinsiyet, yaş, politik görüş, etnik köken ayrımı gözetmeden ilerlemekte; birlikte çalıştığımız tedarikçilerimiz ve onların alt taşeronlarından da insan haklarına uygun olarak davranmalarını beklemekteyiz.

İLAÇ ERİŞİMİ

Ali Raif İlaç olarak Birleşmiş Milletler tarafından yayınlanan “ İlaç Üreticileri için İnsan Hakları ve İlaç Erişimi ” doğrultusunda ürünlerimizi Türkiye’ye en etkin ve hızlı bir şekilde ulaştırabilmek adına Erzurum’dan İzmir’e toplam 10 bölge müdürlüğü ile insan sağlığına hizmet vermekteyiz.

Ali Raif İlaç 2011 yılında 42 milyon kutu ilaç üretmiş ve ülke pazarına sunmuştur. Ayrıca yurtdışında 10 ülkeye bir milyon kutu ilaç ile sağlık hizmetini Türkiye sınırları dışına taşımıştır.

HASTA HAKLARI

ARİS ürünlerinin advers bildirimleri için gereken tüm farmakovijilans faaliyetleri ve tarafların sorumlulukları 30 Haziran 2005 tarihinde yürürlüğe giren “Beşeri ve Tıbbi Ürünlerin İzlenmesi ve Değerlendirilmesi” hakkında yönetmelik ve “Beşeri Tıbbi Ürün Ruhsatı Sahipleri için Farmakovijilans Klavuzu”nda ayrıntıları ile belirlenmiştir. Farmakovijilans faaliyetleri ruhsat / izin sahibi tarafından Sağlık Bakanlığı ile iş birliği halinde yürütülmektedir.

2011 yılında Farmakovijilans sorumlusu’na iletilen Advers etki şikâyeti olmamıştır.



Hata kaynaklarına göre kategorize edersek;

2011 yılı içinde 16 adet şikâyet elimize ulaşmış, araştırmalar yapılarak kök nedenleri tespit edilmiş gerekli bilgilendirmeler yapılmıştır.

Depo veya eczane kaynaklı olarak tespit edilen şikâyetler - Depo ve eczane kaynaklı şikâyet ile ilgili gerekli bilgilendirmeler yapılmıştır. Makine kaynaklı şikâyetler - Makine kaynaklı şikâyetler için kök neden bulunup makine kontrolleri ve revizyonu ile ilgili aksiyonlar alınmıştır.

Hasta kullanım hatası olan şikâyetler - Hasta kullanım hatası ile ilgili, doğru kullanım bilgisi verilmiştir.

ARİS ÇALIŞANLARI



Ali Raif İlaç gücünü çalışanlarından almaktadır.

Bu yüzden çalışanlarımızın değerini bilir, uygulama ve faaliyetlerimize onların memnuniyet seviyesini artırmak, iş ortamlarını iyileştirmek fırsat eşitliği yaratmak, kişisel ve mesleki gelişmelerine destek olmak, aidiyet duygularını artırmak amaçlarıyla yön veririz.

Tüm çalışanlarımıza karşı yasal yükümlülüklerimizi yerine getiririz.

- Çalışanlarımızla ilgili tüm insan kaynakları uygulamalarımızda yasalara ve insan haklarına uygun hareket eder, dil, din, ırk, cinsiyet, cinsel tercih, bedensel engel, yaş, etnik köken sebepleriyle ayrımcılık yapmayız.
- Çalışanlarımızın özlük dosyalarındaki bilgiler başta olmak üzere her türlü bilgiyi saklı tutar, özel yaşantılarına müdahale etmeyiz.
- İş yeri güvenliği ve çalışanlarımızın sağlığını korumak için gereken tüm önlemleri alır, yasal çerçevede hareket ederiz.
- Ücret ve yan haklar uygulamalarımızı kurumsal olanaklarımız ölçüsünde çalışanlarımızın hayat standartlarını gözeterek adil bir sisteme dayandırırız.
- İşe alım, terfi ve görev değişiklikleri uygulamalarımız için İK süreçleri için geçerlilik kazanmış bilimsel metotları kullanırız.

Ali Raif İlaç İnsan Kaynakları Politikamız;

- ✓ Kuruluşumuzun vizyon, misyon ve değerlerine uyum sağlayabilecek, şirketi ileriye taşıyabilecek kişileri işe almak,
- ✓ Kurum hedefleri ile çalışanlarımızın hedeflerini bütünleştirecek ve tüm çalışanlar için güvenilir bir çalışma ortamı yaratmak,
- ✓ Çalışanlarının fikirlerine değer veren, adil ve objektif olan, açık ve samimi iletişim ile Ali Raif ailesinin bir üyesi olduklarını hissettirmek,
- ✓ Aidiyet duygusu yüksek çalışanlarının yarattığı sinerji ile çalışanlarının mutluluğunu müşteri memnuniyetine dönüştürmek,
- ✓ Çalışanlarımızın kişisel ve mesleki yetkinliklerini artırarak potansiyellerini performansa dönüştürüp, bireysel ve kurumsal hedeflerin gerçekleşmesine katkıda bulunacak eğitim ve gelişim programları gerçekleştirmek,
- ✓ Başarılı olmayı teşvik etmek ve ödüllendirmektir.



SEÇME VE YERLEŞTİRME SÜRECİ



Ali Raif İlaç olarak en önemli önceliğimiz seçme – yerleştirme sürecimizde tüm adaylarımıza fırsat eşitliği sunmaktır.

Fırsat eşitliği ilkesine uygun olarak, ortaya çıkan yeni pozisyonların seçme yerleştirme sürecinde tüm şirkete bilgilendirme yapılır, başvurmak isteyenler kendi başvurularını veya referans olabilecek kişilerin özgeçmişlerini de İnsan Kaynakları Departmanı'na yönlendirme imkanı tanınır. Şirketimizin ihtiyaç duyduğu çalışma arkadaşlarının seçimi sürecinde gelişim potansiyeli yüksek, işin gerekliliği olan teknik donanıma sahip, firma ilke ve değerlerimizle uyumlu, global bakış açısına sahip kişileri hiçbir ayırım yapmadan fırsat eşitliği ilkemizle işe alım sürecimize dahil ediyoruz.

ARİS Ailesine katılacak kişileri belirlerken, İK süreçleri için kabul görmüş bilimsel metotları kullanmaya önem veririz.

- Yetenek ve yetkinlik belirlemeye yönelik kişilik envanterleri,
- Sosyal ve Sözel yetenek testleri,
- Mesleki testler ve sınavlar, yabancı dil seviye tespit testleri,
- Sunumlar, vb. araçlarla desteklediğimiz yetkinlik bazlı mülakat yöntemlerini kullanırız.

Son 5 yılda yaklaşık 250.000 iş başvurusu alınmış, 7.150 kişi ile iş görüşmesi yapılmış olup, 691 kişi işe başlamıştır.

Bu kadar başvurunun adil değerlendirilebilmesi ve fırsat eşitliği sağlanması için grup mülakatları ve assessment center uygulamaları ile olabildiğince çok adaya ulaşmayı çabalıyoruz. İhtiyacımız olan kadronun nitelik ve yetkinliklerine sahip, en çok örtüşen adayı bulabilmek başvuran kişilerin kendilerini ifade edebilmelerine fırsat verebilmek adına, grup mülakatları gerçekleştirerek başvuru yapan, uygun niteliklere sahip kişilere eşitlik sağlamak amacındayız. Buna ek olarak tüm adaylara eşit bir değerlendirme hakkı tanımak ve kolay ulaşılabilir bir veri tabanı oluşturabilmek amacıyla başvurularımızı tek bir portal üzerinden kabul etmekteyiz.

Personel talebi olan bölümün ihtiyaçları göz önünde bulundurularak, gelen başvurular ve arşiv taraması yapılarak uygun adaylar belirlenir ve telefon mülakatı gerçekleştirilir. Uygun

adaylar ile sırasıyla İnsan Kaynakları ve ilgili bölüm yöneticilerinin katıldığı görüşmeler gerçekleştirilir. Kişilik envanterleri ve pozisyon bazında testlerin uygulandığı aşamalar geçildikten sonra uygun bulunan adaylarımız hakkında son olarak bir referans araştırması sürecimiz tamamlanır. Tüm uygulama ve süreçlerimizi olumlu olarak tamamlayan adaylarımıza ücret teklifi yapılır. Adaylarımızın ücret teklifini kabul etmesinin ardından işe giriş işlemleri için gerekli olan evrak listesi gönderilir ve süreç takibi yapılır.

Tüm süreçlerimizi sonlandırdıktan sonra mülakat sürecimize dâhil ettiğimiz tüm adaylarımıza olumlu ya da olumsuz bilgilendirmeleri aksatmadan yapmaktayız.

İş başvurularında bulunan adayların karşılaştıkları en önemli sorunlardan biri olan “iş başvurusuna olumlu ya da olumsuz yanıt verilmemesi” konusundaki hassasiyetlerini biliyor ve bu sorumluluğumuzun bilincinde olarak tüm adaylarımıza gereken saygıyı göstermeye çabalıyoruz.

İNSANA SAYGI ÖDÜLÜ

Ali Raif İlaç, “İnsana Saygı” Ödülünü aldı.



15 Şubat 2012 tarihinde Lütfi Kırdar Kongre Merkezi’ndeki İnsan Kaynakları Zirvesi’nde gerçekleştirilen 11. İnsana Saygı Ödülleri töreninde, sektördeki 7 firma arasına girerek *“İş başvurularının en hızlı ve en yüksek oranda yanıtlanması”* kategorisindeki ödülümüzü aldık.

Türkiye’nin en büyük insan kaynakları platformu kariyer.net, insan kaynakları alanında yürütülen nitelikli çalışmaların teşvik edilmesine yönelik, her yıl geleneksel olarak düzenlediği “İnsana Saygı Ödülleri” töreninin bu yıl 11.sini gerçekleştirmiştir.

Ali Raif İlaç olarak tüm fonksiyonlarımızda olduğu gibi işe alım süreçlerimizi de fark yaratacak şekilde büyük bir özveri ile yürütmekteyiz. 2011 yılında aldığımız yaklaşık 21.000 adet başvuru ile firmamızı tercih eden tüm adaylara, çalışanlarımıza yaklaştığımız aynı hassasiyet ve özenle, kişilere özel geri dönüşler yaptık.

İnsana değer veren bir organizasyon olmamızın anlamlı bir göstergesi olan bu ödülle, gelecek yıllarda da kaliteli hizmet anlayışıyla hedeflerimize ulaşmayı amaçlıyoruz.

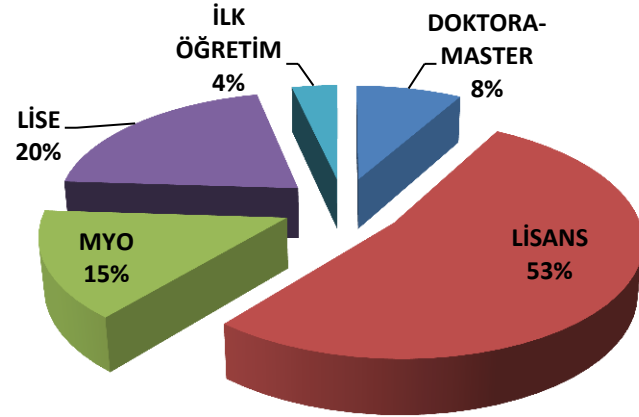
ALİ RAİF İLAÇ İNSAN GÜCÜ

ARİS'te ortalama kıdem süresi **6 yıl** olup, son 5 yıllık ortalama yıllık personel devir oranı %12'dir.

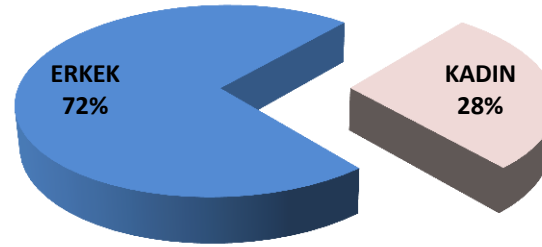
ARİS'te çalışanların yaş ortalaması 34'tür.

2011 yılı çalışan profili ve dağılımlarını içeren demografik veriler şu şekildedir:

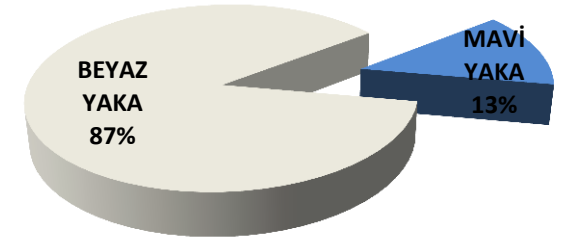
EĞİTİM DURUMU



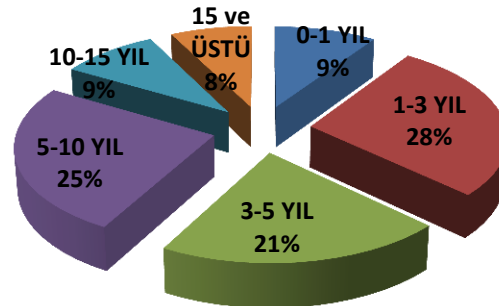
CİNSİYET DAĞILIMI



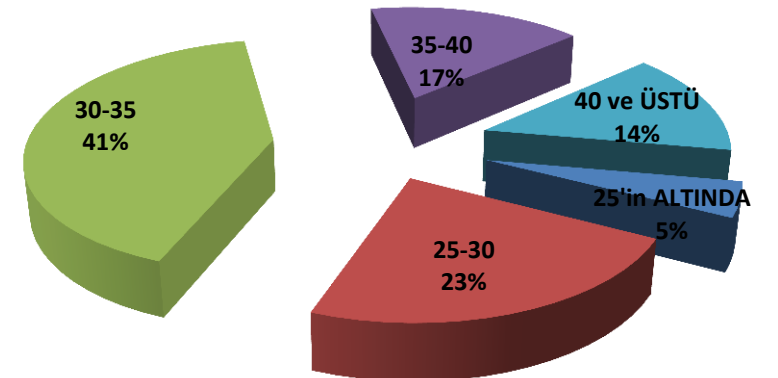
MAVİ YAKA - BEYAZ YAKA



KIDEM DAĞILIMI



YAŞ DAĞILIMI



EĞİTİM

ARİS, çalışanlarının gelişimine önem veren ve bu doğrultuda yatırım yapan bir şirkettir.

Eğitimleri belirlerken amacımız; kuruluşumuzun gereksinimleri, değerleri, vizyonu, misyonu, planları ve iş hedefleri ile paralel organizasyonel yapıyı güçlendirecek çalışan profilini oluşturmaktır. Çalışanlarımızı gerek kişisel gerekse mesleki anlamda gelişmelerine katkı sağlayacak iletişimlerini güçlendirecek, performanslarını artıracak eğitimler almaları konusunda destekliyoruz. Bu noktada bu hedeflerimizi başarabileceğimiz, alanında en iyi olan firmalarla iş birliği yapmaktayız.

Çalışanlarımıza mevcut işini daha iyi yapabilmeleri ve iş verimliliklerini artırabilmeleri için oryantasyon sürecini de kapsayan iş başı eğitimleri de planlanmaktadır.

Tüm çalışanlarımıza işe başladıktan hemen sonra işe ve çalışma ortamına alışmalarını kolaylaştırmak için oryantasyon programı düzenlenir. Ayrıca oryantasyon eğitimi dışında çalışanın işi ile ilgili detayları öğrenmesini ve kavramasını hedefleyen iş başı eğitimleri ve teknik eğitimler planlanır.

2011 yılında merkez fabrika ve saha çalışanlarımız, kurum içi ve kurum dışı olacak şekilde planlanan eğitimler dâhilinde, yaklaşık 1424 saat eğitim almıştır.



MERKEZ ÇALIŞANLARININ KATILDIĞI KURUM DIŞI EĞİTİMLER

KATILIMCI GRUBU	KATILIMCI SAYISI	EĞİTİMİN ADI	EĞİTİM SÜRESİ
			(SAAT)
PAZARLAMA GRUBU	13	MM'e yönelik Klinik Çalışma ve İstatistik Eğitimi	16
	8	Medico Marketing Eğitimi	8
	3	Dakikalarla Satış Teknikleri Eğitimi	8
	9	Klinik Araştırmalar ve İstatistik Eğitimi	16
PAZARLAMA ASİSTANLARI	2	Excel Kursu	16
	1	IMS	16
MALİ VE İDARİ İŞLER	2	Kapsamlı Uluslararası Finansal Raporlama	24
RUHSATLANDIRMA	1	Farmakovijilans Eğitim Toplantısı /Ankara	8
	1	Biosimilars, 8th- 9th June, Berlin, Germany	16
	1	CPHI Frankfurt ,Germany	24
	1	Informa Biosimilars,London UK	16
	1	Tasarımla Kalite (Quality by Design-QbD): Regülasyonlar Doğrultusunda Endüstriyel Uygulamalar	16

FABRİKA ÇALIŞANLARININ KATILDIĞI KURUM DIŞI EĞİTİMLER

KATILIMCI GRUBU	KATILIMCI SAYISI	EĞİTİMİN ADI	EĞİTİM SÜRESİ	KATILIMCI GRUBU	KATILIMCI SAYISI	EĞİTİMİN ADI	EĞİTİM SÜRESİ
			(SAAT)				(SAAT)
KALİTE GÜVENCE	2	KONTRATLI(TAŞERON) FİRMA FAALİYETLERİNİN YÖNETİMİNDE RİSK DEĞERLENDİRMESİ	16	ÜRETİM	3	GERÇEK ORTAMLARDA YALIN ÜRETİM VE KANBAN BİLGİ AKIŞ SİSTEMİ UYGULAMALARI	16
	9	1.MERCK MİLLİPRE AKADEMİSİ	8		3	PHARMACEUTICAL AND ANALYTICAL EQUIPMENT QUALIFICATION	8
KALİTE KONTROL	18	GENEL GC EĞİTİMİ	16		7	İLAÇ SANAYİDE YAĞLAMA	8
	4	ICH NORMLARINA GÖRE FARMASÖTİK STABİLİTE TESTLERİ	8		4	GXP GÜNLERİ	24
	4	BROOKFIELD SEMİNERİ	8		1	ÇEVRE MEVZUATI	16
	4	ANALİTİK METODLARIN TEKNOLOJİ TRANSFERİ	16		2	1.MERCK MİLLİPRE AKADEMİSİ	8
	2	Dr. Raphael Bar ile Stabilitate Testleri ve Stabilitate Programları	16				
	2	ETKİN LABORATUAR UYUMLULUĞU İÇİN GMP YOL HARİTASININ GELİŞTİRİLMESİ	16				
	4	DİSSOLÜSYON	16				

FABRİKA ÇALIŞANLARININ KATILDIĞI KURUM İÇİ EĞİTİMLER			
<u>KATILIMCI GRUBU</u>	<u>KATILIMCI SAYISI</u>	<u>EĞİTİMİN ADI</u>	<u>EĞİTİMİN SÜRESİ (SAAT)</u>
AMBALAJ	9	REJECT DEĞERLENDİRME FORMU VE UYGULAMASI	8
	58	ATIKLARIN UYGUN ŞEKİLDE AYRIŞTIRILMASI VE ATIK KAPLARINA ATILMASI	8
	4	TEHLİKE İLETİŞİMİ	8
	22	AMBALAJ SONRASI İMHA EDİLECEK MALZEMELERİN HAZIRLANMASI VE KAYITLARININ TUTULMASI	8
	22	BLİSTER VE KUTULAMA OPERATÖRLERİNİN MALZEME TESLİM ALINMASI VE İADELERİNİN DÜZENLENMESİ	16
	22	BLİSTER OPERATÖRLERİNİN GENEL ÇALIŞMA KURALLARI	8
	17	AMBALAJ MALZEMELERİNİN FİFO KURALINA GÖRE KULLANIMI VE İADESİ	8
	48	ÇEVRE YÖNETİM SİSTEMİ	24

<u>FABRİKA ÇALIŞANLARININ KATILDIĞI KURUM İÇİ EĞİTİMLER</u>			
<u>KATILIMCI GRUBU</u>	<u>KATILIMCI SAYISI</u>	<u>EĞİTİMİN ADI</u>	<u>EĞİTİMİN SÜRESİ (SAAT)</u>
AMBALAJ	75	GENEL SGÇ KURALLARI	32
	26	ÇEVRE YÖNETİM SİSTEMİ	8
	3	ELDİVENLERİN SIK SIK DEĞİŞTİRİLMESİ VE KAPALI DOLAPLARDA BULUNDURULMASI GEREKLİLİĞİ	8
ARGE - KALİTE KONTROL	9	FABRİKA ACİL DURUM YÖNETİMİ KİMYASAL TEHLİKLER KİŞİSEL KORUYUCU KULLANIMI	8
	6	SU SİSTEMİ	8
İDARİ İŞLER	7	NAKLİYE ARAÇLARI VE MALZEMELERİN FABRİKAYA GİRİŞ VE ÇIKIŞI SOP EĞİTİMİ	8
AMBALAJ-KALİTE KONTROL	9	PROSES VALİDASYONU VALİDASYONUN TANIM VE ÖNEMİ	8
KALİTE GÜVENCE	11	GMP VE HİJYEN EĞİTİMİ	16
	7	YILLIK ÜRÜN GÖZDEN GEÇİRME PROSEDÜRÜ	8

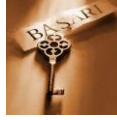
<u>FABRİKA ÇALIŞANLARININ KATILDIĞI KURUM İÇİ EĞİTİMLER</u>			
<u>KATILIMCI GRUBU</u>	<u>KATILIMCI SAYISI</u>	<u>EĞİTİMİN ADI</u>	<u>EĞİTİMİN SÜRESİ (SAAT)</u>
ÜRETİM	8	KILIAN S250 TABLET BASKI MAKİNESİ	8
	4	XL COTA FİLM KAPLAMA MAKİNESİNİN KULLANIMI, TEMİZLİĞİ VE ALINMASI GEREKEN GÜVENLİK ÖNLEMLERİ	8
	19	YENİ YAYINLANAN SOP'NİN ÇALIŞANLARA AKTARILMASI	8
	8	GEA BİM KULLANIMI	8
	8	MÜLLER BİM KULLANIMI	8
	1	SU SİSTEMİNDE BULUNAN CİHAZLARIN KALİBRASYONU	8
	7	KILIAN LX TABLET BASKI MAKİNESİ	8
	1	TEMEL GMP EĞİTİMİ	8
	3	SU SİSTEMİNİN TANITILMASI, ALINACAK ÖNLEMLERİN ANLATILMASI	8

<u>FABRİKA ÇALIŞANLARININ KATILDIĞI KURUM İÇİ EĞİTİMLER</u>			
<u>KATILIMCI GRUBU</u>	<u>KATILIMCI SAYISI</u>	<u>EĞİTİMİN ADI</u>	<u>EĞİTİMİN SÜRESİ (SAAT)</u>
ÜRETİM	1	SGÇ ORYANTASYON EĞİTİMİ	8
	8	SAPMA PROSEDÜRÜ	16
	10	GENEL SGÇ KONULARI	8
ÜRETİM PLANLAMA	11	Hammadde ve Ambalaj Depolar Ve-ra Adres Sistemi Hk. Eğitim No:02	8
	11	Mezei takibi sisteminin hayata geçirilmesi	8
	10	Temizlik Alkolü hazırlığı	8
	12	İŞLETME GÜNLÜK HİJYEN KONTROLÜ VE DAVRANIŞI	8
	12	GENEL GİYİM VE DAVRANIŞLAR	8

<u>FABRİKA ÇALIŞANLARININ KATILDIĞI KURUM İÇİ EĞİTİMLER</u>			
<u>KATILIMCI GRUBU</u>	<u>KATILIMCI SAYISI</u>	<u>EĞİTİMİN ADI</u>	<u>EĞİTİMİN SÜRESİ (SAAT)</u>
ÜRETİM PLANLAMA	7	BASKILI AMBALAJ MALZEMELERİNİN HAZIRLANMASI KONTROL VE İMHASI	8
	7	ÜRETİMDEN İADE GELEN AMBALAJ MALZEMELERİ VE HAMMADDELERİN TESLİM ALINMASI	8
	7	REDDEDİLEN HAMMADDE VE AMBALAJ MALZEMELERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ	8
	8	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL KURALLAR VE PRENSİPLER	8
	8	ACİL DURUM EKİPLERİ SİSTEMİ	8
	8	KİŞİSEL KORUYUCU EKİPMANLAR	8
	8	OLAYLARIN RAPOR EDİLMESİ ARAŞTIRILMASI VE TAKİBİ	8

<u>FABRİKA ÇALIŞANLARININ KATILDIĞI KURUM İÇİ EĞİTİMLER</u>			
<u>KATILIMCI GRUBU</u>	<u>KATILIMCI SAYISI</u>	<u>EĞİTİMİN ADI</u>	<u>EĞİTİMİN SÜRESİ (SAAT)</u>
ÜRETİM PLANLAMA- KALİTE GÜVENCE	10	DEPOLARDAN ÇIKAN ATIKLARIN SINIFLANDIRILMASI VE TESLİMİ PROSEDÜRÜ	8
	10	ATIK YÖNETİMİ	8
	10	TARTIM ODASI ÇALIŞMA TALİMATI	8
	10	TARTIM ODASI TOZ EMİCİ VE HAVALANDIRMA SİSTEMLERİNİN ÇALIŞTIRMASI	8
	10	TARTIM ODALARININ VE EKİPMANLARININ TEMİZLENMESİ	8
	10	TARTIM ODASI TOZ EMİCİ VE HAVALANDIRMA SİSTEMLERİNİN FİLTRE BAKIMI	8
	10	DEPO ALANLARINDA TERAZİ KULLANIMI, YILLIK KALİBRASYON VE HAFTALIK DOĞRULAMA	8

BAŞARI AKADEMİSİ



HEDEFİNLE BİR İZ BIRAK PROJE YARIŞMASI



Bu eğitimlere ek olarak ARGE, Ruhsatlandırma, İnsan Kaynakları, Kalite Güvence, Kalite Kontrol, Üretim, Üretim Planlama ve Ambalaj Birimleri çalışanlarının katılımıyla yürütülen Başarı Akademisinin düzenlemiş olduğu 11 farklı konuda toplam 200 saatlik eğitim çalışması yapılmıştır.

Başarı Akademisi projesi ile amacımız, ARİS'e gönülden bağlı, şirketine ve kendine değer katmayı amaç edinen, bu şirketin hedeflerine ulaşmak için kendinin ve işinin lideri olan, "işimi nasıl geliştirebilirim, şirketim için nasıl daha iyi şeyler yapabilirim" ortak bilinci ile hareket eden profesyonellerin çalıştığı bir kültür oluşturmaktır.

Başarı Akademisi projesi ile kişilerin kendini tanıması, iletişim tarzlarını, tutum ve davranışlarının farkında olması, sadece bireysel ve bölüm hedefleri için değil kurumun ortak hedefi ve vizyonu için çalıştıklarının farkına varmaları çok önemli bir gelişmeydi. Ben yerine biz bilincinin yerleşmesi, gelişen kaliteli işbirliğinin sonucu olarak, departmanlar ve kişiler arası olgun

iletişimin güçlenmesi, Ali Raif İlaç'ta çalışmaktan, yapılan işten, çalışma arkadaşlarından duyulan memnuniyetin artması, dolayısıyla bağlılığın artması ile içlerindeki potansiyeli performansla, sürekli daha iyiyi yapmaya, daha yeniyi üretmeye, farklılık yaratmaya adanmış bir kültür oluşturabilmek bu projenin beklediğimiz sonuçlarındandı.

Tüm katılımcıların eğitim sonu değerlendirmelerinden, attitudemeter envanterlerinden, eğitmenlerin ve yöneticilerin geri bildirimlerinden, yetkinlik bazlı değerlendirmelerden, çalışanların tüm süreçle ilgili yazılı ve sözlü yorumlarından ve "Hedefinle Bir İz Bırak Projesi" sonucu ortaya çıkan yenilikçi, fark yaratan projeleri göz önüne alırsak, amacımızı gerçekleştirmiş olduğumuzu bize göstermiştir.

Bu projemiz ile **Peryön İnsan Yönetimi** ödülüne **Fark Yaratan Uygulamalar** dalında aday olduk. Projemiz 2 basamaktan oluşmaktadır. Eğitim ve Gelişim projesi "**Başarı Akademisi**" ve kendimize kattıklarımızı inovasyona dönüştürdüğümüz "**Hedefinle Bir İz Bırak**" projesidir ki, kurumumuz için hem verimlilik artışı, hem de maliyet azaltıcı sonuçlar getiren inovatif projeler geliştirilmiştir.

İlk Kademe Yöneticilerin (Şeflerin) Eğitim ve Gelişim Programı

Atölye1 -Seçme Özgürlüğü ve Proaktivite

İlk modül başarıma dürtüsü ve olumlu bakış açısıyla, kendisini doğru değerlendiren, kendine güvenen, dürüst, vicdanlı, inisiyatif kullanan, yenilikçi, yaratıcı, değişime uyum sağlayabilen çalışanlar olma yönünde bir yol haritası oldu. Bunları yaparken bizlerin kurumdan beklentilerimiz ve kurumumuzun bizden beklentilerini netleştirmenin, bilgi, beceri ve arzumuzu birleştirerek hareket etmemizin önemi vurgulandı.



Atölye 2-Performansa Dayalı Özdeğer

Güçlü ve zayıf yanlarımızı keşfederek öz değerlendirme yapmamızın; çalışırken gösterdiğimiz duygu, davranışların etkilerinin farkında olmanın önemi vurgulanırken; ideal performansa ulaşmak için izleyeceğimiz adımlar üzerinde duruldu.



Atölye 3- Yönetimde Zirvede

Yöneticilerin, olağan çalışanlardan yüksek motivasyona sahip ve yüksek performans çıkarabilecek ekipler kurmalarını ve yönetmelerini sağlamak, ekiplerini etkin ve sonuca yönelik hazırlayarak iş sonuçlarını geliştirmelerini sağlamak ve bunları yaparken üstlenmesi gereken rollerle ilgili bilgi sahibi olmalarına yönelik bir içerik belirlenmiştir



Atölye 4-Süper Takımlar

Organizasyonel farkındalığı olan, kendisini ve iş arkadaşlarını bütünün içerisinde doğru algılayan, hem kendisi hem de takımı için çalışan, işbirliğine hazır bireylerden kazanan takımlar yaratmak için bir yöneticinin nasıl bir eylem planı oluşturabileceği belirlenmiştir. Çalışanların bireysel performans ile takım performansını dengelemesi, takım üyelerinin kendilerini iyi hissetmelerini sağlaması, potansiyellerine göre değerlendirmesi konuları üzerinde durulmuştur.



Atölye 5-Çalışanı Geliştirme

Yöneticilere, çalışan yönetimi ve çalışanın geliştirilmesi hakkında yeni bir bakış açısı vermek amaçlanmıştır. Güven temelli, kaliteli iletişime dayalı koçluk diyalogu kurmak, yönlendirmek, rehberlik etmek ve öneride bulunarak delege etmek ve beraberinde durumsal liderlik sürecini kapsayan bir içerik oluşturulmuştur.



Atölye 6- Problem Çözme, Karar Verme ve Çatışma Yönetimi

Çatışma analizleri ve çözümü konusunda bilgi, beceri, tavır açısından bir metodoloji sunmak, edindiğimiz bilgiyle problemin çözümüne daha kolay ulaşmak, problem çözme ve karar vermede kullanılan teknikler

Çalışanların Eğitim ve Gelişim Programı

Atölye 1-Seçme Özgürlüğü ve Proaktivite

İlk modül başarma dürtüsü ve olumlu bakış açısıyla, kendisini doğru değerlendiren, kendine güvenen, dürüst, vicdanlı, inisiyatif kullanan, yenilikçi, yaratıcı, değişime uyum sağlayabilen çalışanlar olma yönünde bir yol haritası oldu. Bunları yaparken bizlerin kurumdan beklentilerimiz ve kurumumuzun bizden beklentilerini netleştirmenin, bilgi, beceri ve arzumuzu birleştirerek hareket etmemizin önemi vurgulandı.



Atölye 2- Performansa Dayalı Özdeğer

Güçlü ve zayıf yanlarımızı keşfederek öz değerlendirme yapmamızın; çalışırken gösterdiğimiz duygu, davranışların etkilerinin farkında olmanın önemini vurgularken; ideal performansa ulaşmak için izleyeceğimiz adımlar üzerinde duruldu.



Atölye 3- Kaliteli İşbirliği

Anlayışın, sinerjinin ve empatinin gerçekleştirildiği ilişkinin kaliteli bir ilişki olduğundan yola çıkarak kazan kazan anlayışıyla işbirliği içerisinde çalışmanın kazanan takım olmağın önemi vurgulandı.



Atölye 4-Empati

Bir önceki modüle işbirliği ortamını yaratmak ve sürdürmek amacıyla gereken saygı, ilgiyi (empati ile odaklanmak ve etkin dinlemek) ve zaman ayırmanın önemini vurgulamışken, bu modülde empatiyi daha geniş çaplı incelemek istedik. İlişkilerde güven, aktif ve empatik dinleme ve başkasına ilgi konuları üzerinde duruldu.



Atölye 5- Etkin Zaman Yönetimi

Daha fazla sonuç üreten çalışma alışkanlıkları kazanmak adına katılımcılara en fazla sonuç getirecek ve en önemli görev ve faaliyetlerini netleştirmelerini sağlayacak; işleri nereden başlayarak hangi şekilde programlayacaklarını gösterildi. Bunu yaparken iş süreçlerinde görevlerin zaman yönetimi tablosuna nasıl yerleştirileceği uygulamalarla gösterildi.

Atölye 6- Olgun İletişim

Bu modüle davranış stillerimizi öğrenmemizi sağlayacak iletişim profili testiyle başlayarak hem kendimizin hem de çalışma arkadaşlarımızın özelliklerini daha yakından tanıma ve dolayısıyla onlarla iletişim kurarken nasıl davranılması gerektiği gösterildi. Anlaşmazlıkları çözümlmeye çalışırken olgun bir davranış sergilememizin önemini ve olgun tutum ve davranışların nasıl olduğuna dair örnek uygulamalar gerçekleştirildi.



Atölye 7- Başarının Anahtarı: Uygulama (Problem Çözme Karar Verme)

Son modülde ise tüm Başarı Akademisi atölyelerinin bizlere kattığı farkındalığı role play çalışmalarıyla pekiştirme imkanı yaratıldı.



KARİYER YÖNETİMİ

Kariyer Yönetimi sistemimiz kapsamında terfilerin ve görev değişikliklerinin fırsat eşitliği ve adalet anlayışı çerçevesinde gerçekleşmesini sağlarız.

Kurumumuzun vizyon, misyon, ve değerlerini benimsemiş yüksek potansiyelli çalışanlarımızın bilgi beceri yetkinlik ve çalışma performansları kapsamında kendi kariyer hedef ve beklentilerine sahip olmasını ve bu beklentilerin kurumsal ihtiyaçlarımızla uyumlu olmasını hedefleriz.

Temel stratejimiz kurum içinde oluşan açık pozisyonlarımız için öncelikli olarak yine kurum içi insan kaynağını değerlendirmektir. Bu stratejimiz doğrultusunda çalışanlarımız yönetici pozisyonları için yetiştirilir. Böylece çalışanlarımızla kurumumuz arasındaki bağı artırarak yetenekli çalışanlarımızın kurum içinde kalmasını sağlamayı hedeflemekteyiz. Bu kapsamda Ali Raif İlaç'taki merkez ve fabrikada görev yapan yöneticilerin % 56'sı, bölge müdürlerinin ise %95'i kurum içinden terfi olan kişilerden oluşmaktadır.



Değerlendirme Merkezi Uygulamaları

Kariyer yönetimi adına yaptığımız en kapsamlı uygulama saha çalışanlarının merkez pazarlama kadrolarına geçişler ve/veya sahada terfilerde kullandığımız değerlendirme merkezi uygulamalarıdır.

Değerlendirme merkezi uygulaması, mevcut insan kaynağının firma hedefleri, kişinin gösterdiği sürdürülebilir performans doğrultusunda terfi ettirilmesi sürecinde, iş benzeri ortamlar oluşturularak gözlem yapılmasını, kişilerin yetkinliklerini, güçlü ve gelişime açık yönlerinin ortaya çıkarılması sağlayan bir yöntemdir.

Yapılan örnek olay çalışmaları, değerlendirilecekleri pozisyona göre bölge yönetimi ya da pazarlama stratejisi oluşturmaya yönelik hazırlamaları istenen sunumlar, bölge planlanlama, hedefleme ve segmentasyona yönelik gerçekleştirilen simülasyonlar ile genel yetenek, sayısal, sözel yetenek testleri, kişilik envanterleri, yabancı dil seviye tespit sınavı, ofis programlarına yönelik bilgi ve becerilerini ölçümleyen çeşitli uygulamalarla pozisyona atanacak olan en uygun çalışanın tespit edilmesi sağlanır.

Şimdiye kadar 8 adet Terfi Amaçlı Değerlendirme Merkezi uygulaması gerçekleştirildi. Bunlardan 5'i saha yönetimi, 3'ü de merkez yönetimi içindir.

Bölge Müdürü pozisyonuna toplam 29 kişi terfi etti. Mevcut Bölge Müdürleri'nin %95'i assessment sonucu terfi eden kişilerden oluşmaktadır.

Asistan Ürün Müdürü pozisyonuna 6 kişi terfi etmiştir.



ÜCRETLENDİRME VE SOSYAL OLANAKLAR

ARİS olarak ücret ve yan haklar sistemimiz adil bir politikaya dayanmaktadır. İç dinamiklerimiz ve rekabetçi ücret sistemi göz önünde bulundurularak oluşturulan ücretlendirme sistemimize göre taban ve tavan maaşlar belirlenmiştir. Hay ücret anketine katılarak her yıl sektör bazında ücret kıyaslaması yaparak Pazar koşullarında ücretlendirmenin önemine inanıyoruz ve uyguluyoruz. Dolayısıyla, ücret politikamızı yaş, dil, din, ırk, etnik köken, cinsiyet, fiziksel engel gibi ayrımcılığa yol açan kriterler etkilemez.

Çalışanlarımız için rekabetçi ücret seviyelerinin korunması ve piyasada benzer görevde çalışanlar için benzer ücretin sağlanması amacıyla sektör bazında diğer ilaç firmalarıyla benchmark çalışmaları yaparız.

Çalışan memnuniyeti ve bağlılığını artırmak için ücret dışı ek olanaklar uygularız. Gerek ek olanaklarımızın gerekse ücret sistemimizin yasal çerçevede olmasına özen gösterir, hiçbir şekilde kayıt dışı çalıştırma ve ödeme yapılmadığını kontrol altına alırız.

Kuruluşumuzdan bu yana yasal kurumlar tarafından gerçekleştirilen çalışma mevzuatına ilişkin denetimlerde hiçbir

cezai yaptırıma tabi tutulmamış olmamız bu hassasiyetimizin bir sonucudur.

Tüm çalışanlarımız için;

- ✓ Ayakta ve yatarak tedavi hizmetini karşılayan özel sağlık sigortası,
- ✓ Yılda iki kez bayram yardımı,
- ✓ Yılda bir kez izin süresine göre hesaplanan izin parası
- ✓ Yılda bir kez yakacak yardımı,
- ✓ Evlenme, çocuk, doğum, vefat yardımları,
- ✓ Merkez ve fabrika çalışanlarımıza ayakkabı parası, servis veya yol yardımı, sabah kahvaltısı ve öğle yemeği imkânı,
- ✓ Üst düzey yönetici seviyesinde çalışanlara şirket aracı ve cep telefonu, vb. sosyal olanaklar sağlanmaktadır.

Merkez ve fabrika çalışanlarımız için ücret dışında yılda dört ikramiye ödenir.

Ayrıca merkez ve fabrika dışında çalışan satış ekibimiz için pozisyona bağlı şirket aracı, giyim çeki, yemek kartı ve prim gibi ek kazançlar mevcuttur.

ÇALIŞMA KOŞULLARI

Ali Raif İlaç olarak itibarına önem veren ve yasal çerçevelere uygun hareket eden bir kurumuz; çalışanlarımıza adil ve saygılı davranmak temel ilkelerimizden biridir.

Bu ilkemiz çerçevesinde,

- Çocuk işçi ve zorla işçi çalıştırmayız; tedarikçilerimiz ve iş birliği içinde olduğumuz kurumlarda da çalıştırılmamasına önem verir, ortaklarımızı seçerken bu kurala özen gösteririz.
- Ayrımcılık yapmayız; işe alım, terfi, ücret gibi İK süreçlerimizi ve iş süreçlerimizi hiçbir şekilde ayrımcılığa yol açan kriterler etkilemez.
- Çalışma saatlerimizi kanunlara uygun olarak düzenler, fazla mesai yapan çalışanlarımızın çalıştıkları süreleri kanunda belirtilen oranlar çerçevesinde ilgili ayın bordrosuna yansıtarak öderiz.
- İş sağlığı ve güvenliği sağlama konularında yasal gerekliliklere uygun hareket ederiz.



SOSYAL ETKİNLİKLER

ARİS olarak sosyal ve sportif faaliyetler düzenleyerek çalışanlarımızla sosyal ortamlarda bir araya gelmeyi ve iş yeri dışında ilişkilerimizi güçlendirmeyi amaçlamaktayız.



Doğum Günü Kutlamaları

Her ayın son günü, o ay içinde doğanların doğum günlerini kutlamak adına yemekhane salonumuzda toplanıyoruz. Unsuz, yağsız pastamız ve düşük kalorili ikramlarla sağlık sektöründe olduğumuzu ve sağlığınıza dikkat etmemiz gerektiğinin bilinciyle tüm departmanların bir araya gelerek sohbet etme imkânı da sağlamış olmaktadır.



Geleneksel İftar Yemeği

Geleneklerini sürdürmeyi seven, Ali Raif ailesi, İkitelli tesislerimizde düzenlenen geleneksel iftar yemeđinde bir araya gelmektedir.



Dragon Boat

Bu yıl onuncusu düzenlenen, 16 spor branşında, 184 firma, 5264 sporcunun katıldığı kurumlar arası müsabakalara sahne olan “Corporate Games” yarışlarına Dragon Boat dalında üçüncü kez 2 takım ile firmamızı temsil etme şansını elde ettik.



PiriARİS ekibimiz ilk gün yapılan 400 mt. Yarışlarında 36 takım arasında 4.'lük, ikinci gün ise 200 mt. Yarışlarında, gün içerisinde 3 tur olarak gerçekleşen yarışlarda 1 dakika 17 saniye ile en iyi derecelerden birini yaparak 2.'lik madalyasını aldılar



Yaza Merhaba Partisi

2008 yılından bu yana, Haziran ayında merkez ve fabrika kadrolarının katılımıyla tekne turu organize etmekteyiz.



Yılsonu Yemeği

Merkez, fabrika kadrolarıyla birlikte, yıl içerisinde sahada bölge birincisi olan pazarlama gruplarımızın katılımıyla yılsonu yemeği organize edilmektedir. Bu organizasyonda, saha ve fabrika çalışanlarımıza performansa bağlı birincilik ödülleri verilmektedir.



Lansmanlar

Yeni çıkan ürünümüzün tanıtımı ve gala yemeği programı kapsamındaki lansmanlara, ilgili ürünü tanıtacak tüm saha ve merkez pazarlama grubu ile firmamızın departman yöneticileri katılmaktadır. 2011 yılında toplam 3 adet lansman organize edilmiştir.



ARİS Gazetesi

2009 yılından bu yana 3 ayda bir Aris gazetesi yayınlamaktayız. Gazetemizde, döneme ait yapılan tüm organizasyonlara yer verilmektedir. Bununla birlikte yöneticilerle ve departman çalışanlarımızla yapılan röportajlar, departman tanıtımları; bölge müdürlükleri tanıtımları, temel sağlık ve medikal bilgiler, çalışanlarımızdan haberler, firma içindeki işe başlayan/işten ayrılan, terfi eden, doğum yapan, doğum günü olan kişilerin bilgileri gibi kurum içi bilgi akışını güçlendirici, teşvik edici haberlere yer verilmektedir.



SOSYAL SORUMLULUK



Burs İmkânı

Üniversitede eğitim gören öğrencilerin en önemli kaynaklarından biri burslardır. ARİS bunun bilincinde olarak 2005 yılından bu yana her yıl Türkiye’de öğrenim gören ve maddi desteğe ihtiyacı olan üniversite öğrencilerine karşılıksız burs imkânı sağlamaktadır.

Bu yıl 11 toplamda ise 33 öğrencinin mezuniyetine katkıda bulunmuş olmanın sevincini yaşamaktayız. Ayrıca burs imkânı sağladığımız öğrencilerimizin arasında ailemize aldıklarımızda bulunmakta ve bunların 3’ü halen bünyemizde istihdam edilmektedir.

Staj İmkânı

ARİS olarak üniversite ve lisede öğrenim görmekte olan ve firmamız bünyesinde staj yapmak isteyen öğrencilere yönelik verimli ve aktif bir staj programı organize etmeyi kurum içi bir uygulamanın ötesinde bir sosyal sorumluluk olarak görmekteyiz.

Uyguladığımız staj programları ile öğrencilerin okulda aldıkları teorik bilgileri pratikte görmeleri, iş hayatını gözlemleyebilmeleri imkânı sunmaktayız. Böylelikle kaliteli ve donanımlı insan gücünün yaratılması için üzerimize düşen görevi yerine getirmekteyiz.



Ali Raif – Üniversite İşbirliği

Firmamız üniversite-sanayi işbirliğine önem vermektedir. Bu amaçla, üniversitelerdeki ilaç sektörünü tanıtan toplantılar ve seminerlere katılmaya özen göstermektedir.

24 Nisan 2011 Marmara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi – Firmamızın Üniversite öğretim üyeleri ile öğrencilere tanıtılması ve "Üretim, GMP ve Validasyon" konulu eğitim verilmiştir.

13 Aralık 2011 - Marmara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi – Firmamızın Üniversite öğretim üyeleri ile öğrencilere tanıtılması ve "Üretim, GMP ve Validasyon" konulu eğitim verilmiştir.

Bu eğitimler ile birlikte üniversite öğrencilerine firmamızı tanıtıyoruz ve staj olanakları sağlıyoruz.

2011 yılında tesislerimizi ziyaret eden üniversite ve fakülteler:

27 Ocak 2011 - Anadolu Üniversitesi Eczacılık Fakültesi – 30 kişi

13 Ekim 2011 - Başakşehir Ensar Kolejinden - 58 öğrenci

24 Kasım 2011 - Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi – 30 kişi

Uzmanlık Öğrencileri Tez Ödülleri

Kazanan Kriterleri:
2010 yılı içinde Türkiye'de
Kardiyoloji ve İç Hastalıkları dallarından
Ateroskleroz - Dislipidemi
alanlarında kabul edilen tüm
Uzmanlık Öğrencileri tezi ile
aday olabilir.

Jüri Üyeleri:
Prof. Dr. Banç İLERİGELEN
Prof. Dr. Gıray KABAKÇI
Prof. Dr. Nevruz KOYLAN
Prof. Dr. Lele TOKGÖZÖĞÜ
Prof. Dr. Vedat SANSOY
Prof. Dr. Yağöz ÖREŞİN

ÖDÜLLER
Birinci Ödül
3.000 TL
İkinci Ödül
2.000 TL
Üçüncü Ödül
1.000 TL

Son Başvuru: 01 Aralık 2010
Ateroskleroz Derneği
www.ateroskleroz.org
www.ali-raif.com.tr

AD
Ateroskleroz Derneği

ARİS
KARDİYOVASKÜLER

Uzmanlık Öğrencileri Tez Ödülleri Projesi



ARİS - ATEROSKLEROZ DERNEĞİ PROJE ÇALIŞMASI

ARİS tarafından gerçekleştirilen proje uzmanlık öğrencilerinin bilimsel çalışmalarına katkı sağlamak amacı gütmektedir.

Proje ilk defa 2010 yılında yapılmıştır.

Poster, afiş, broşür ve ilanlarla ilgili uzmanlık dallarında ateroskleroz ile ilgili yapılan tezler dernek yönetim kurulu üyelerinden oluşan bilimsel jüri tarafından değerlendirmeye alınmıştır.

Jüri tarafından değerlendirilen başvurulardan dereceye girenlere Mayıs 2011 yılında 'Ateroskleroz Derneği' tarafından düzenlenen Ateroskleroz Kongresinde ödüller takdim edilmiştir.



Birincilik Ödülü – Dr. Zeki Yüksel Günaydın

İkincilik Ödülü – Dr Murat Yağmur

Üçüncülük Ödülü – Dr Taner Şen

Proje yine Ateroskleroz Derneği ve ARİS tarafından 2012 yılında, ikinci defa aynı amaç için yeniden yapılmaktadır.

SOSYAL YARDIMLAR

VAN DEPREMİ SONRASI:

23 Ekim tarihinde Van'da meydana gelen depremde, bölgede meydana gelen hasar ve kayıplara bir nebze olsun



merhem olabilmek
amacıyla yardım kolilerimizi topladık.

Toplam **7000 kutu orijinal ilaç** 26 Ekim Çarşamba günü İstanbul Sağlık Müdürlüğü / UMKE (Ulusal Medikal Kurtarma Ekipleri) yetkililerinden Hemşire Funda Turan aracılığıyla; toplam **50 kolilik**

“bebek bezi, bebek maması, bebe bisküvisi, ıslak mendil, kadın hijyenik malzemesi, kuru erzak, battaniye, giyecek vb. yardım malzemesi 27 Ekim Perşembe günü Kızılay İstanbul/Kağıthane Şube yetkililerinden Sn. Hüsnü Taş aracılığıyla, Van Deprem Bölgesindeki ihtiyaç sahiplerine ulaştırılmıştır.



Merkez ve fabrikada toplanan nakdi yardımlarda depremzedelere ulaştırılmak üzere Kızılay'a bağışlanmıştır.

Eğitime Destek

Orhan Veli İlköğretim Okulu ve 23 Nisan İlköğretim Okulları'na destek

Ali Raif ilaç olarak eğitime katkısı çok önemsiyoruz. İstanbul'daki Orhan Veli İlköğretim Okulu ve 23 Nisan İlköğretim Okulları'na bilgisayar ve projektör desteği verdik.



ARİS VE ÇEVRE

Çevre

7. İşletmeler, çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemelidir.
8. Çevresel sorumluluğu artıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermelidir.
9. Çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesini ve yaygınlaşmasını teşvik etmelidir.



ARİS Çevre Yönetim Sistemi

ARİS olarak dünyada yalnız yaşamadığımızı, kaynaklarımızın sonsuz olmadığını ve çevremizin çocuklarımıza aktarılacak bir emanet olduğunu bilincindeyiz. Sahip olduğumuz bu bilinçle faaliyetlerimizi, çevrenin korunması amacıyla tedarik, üretim, ambalaj atıklarının geri kazanılması süreçleri boyunca çevresel etkileri ile birlikte ele alır, doğal kaynakların korunmasını gözeterek şekilde yürütürüz.

ARİS Çevre Yönetimi Sistemi standardı temel alınarak bir çevre yönetim sistemi kurmuştur.

Çevre Yönetim sistemi kapsamında;

- Yaptığımız faaliyetlerin çevreye zararlı etkilerini kontrol altında tutarak yasal gerekliliklere göre hareket eder, GMP kurallarına uygun üretim yaparız.
- Proses kaynaklı atık su emisyon oluşumu, tehlikeli ve katı atıklarımızı kaynağında azaltmaya özen gösterir, tekrar kullanım imkanı yoksa lisanslı kurumlar aracılığı ile bertaraf ederiz.
- Piyasaya sunulan ürünlerimizin ambalajları için geri dönüşüm sürecine dahil olacak malzemeler kullanır, geri dönüşümleri için lisanslı kurumlar ile çalışırız.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi

ARİS çalışanlarının sağlığı ve güvenliği için imzaladığı Sağlık Çevre Politikası'nda taahhüt ettiği gibi faaliyetlerinden kaynaklanabilecek iş kazalarını azaltmak üzere ulusal yasaları ve uluslararası bildirimleri temel alan bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi kurmuştur.

- Politikada verilen amaç ve hedeflere uygun olarak kuruluşumuzun faaliyetlerinden dolayı çalışanlarımızın maruz kalabilecekleri tehlikeleri en aza indirmek için uygun teknolojiler kullanır, koruyucu ve önleyici tüm tedbirleri alırız.
- Kuruluşumuzda yürütülen tüm faaliyetler Sağlık Bakanlığı yasa ve yönetmelikleri güncel GMP standartları ve iş hukuku mevzuatına uyumlu olarak işler.
- Kuruluşumuzun faaliyetlerinden doğabilecek iş sağlığı ve güvenliği risklerini belirler, bu riskleri kabul edilebilir seviyelere çekmek için kontrol altında tutarız.
- Uyguladığımız bu iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemimizi alt işverenlerimiz çalışanları tarafından benimsenmesi ve uygulanması için gerekli çaba ve hassasiyeti gösteririz.



- ▣ 2012 yılı OHSAS 18001 belgesi
- ▣ Risk değerlendirme çalışmaları
- ▣ İş sağlığı ve güvenliği kurulu
- ▣ İç denetimler
- ▣ İş kazası oranları
- ▣ Periyodik muayeneler
- ▣ Güvenlik bakım sistemi
- ▣ Ortam ölçümleri
- ▣ Yangın güvenliği eğitimi
- ▣ Senaryolu tatbikatlar
- ▣ Bina boşaltma eğitimleri
- ▣ İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri
- ▣ Çevre eğitimleri
- ▣ Enerji yönetim sistemi, enerji komitesi

SAĞLIK, GÜVENLİK, ÇEVRE YÖNETİM SİSTEMİ

ARİS sürekli iyileştirme yaklaşımı ile Sağlık, Güvenlik, Çevre politikasını uygulamaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatları ve Çevre mevzuatları temel alınarak oluşturulan yönetim sistemleri ile faaliyetlerinin tüm boyutlarında emniyet ve çevre koruma ön planda olmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi:

İş kazalarını azaltmak, güvenli bir çalışma ortamı yaratmak, çalışanları bu konularda bilinçlendirmek amacıyla kurulan iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi yasal standartlar çerçevesinde yürütülmektedir.

Bu yönetim sistemi ile risk değerlendirmeleri, iş sağlığı ve güvenliği kurulu, iç denetimler, iş kazalarının incelenmesi ve azaltılmasına yönelik çalışmalar, çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesi çalışmaları yürütülmektedir.



- İlgili prosedüre göre ekipman ya da proses değişikliklerinde risk analizleri tekrarlanacaktır.
- Kullanılan tüm kimyasal malzemelerin MSDS'leri (Malzeme Güvenlik Bilgi Formları) kullanılarak Türkçe özet MSDS'ler hazırlanmış tüm çalışanların kolayca ulaşabileceği şekilde paylaşılmıştır. Böylece tüm kimyasal malzemelerin tehlike sınıflarına, tehlike işaretlerine, ilkyardım bilgilerine, yangın ve patlama bilgilerine, döküntü müdahale bilgilerine özet tablolar sayesinde kolay ulaşım imkânı oluşturulmuştur.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu:

- Çalışma alanı risklerinin, çalışan sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınabilecek önlemlerin tartışıldığı ve çözüm önerilerinin görüşüldüğü iş sağlığı ve güvenliği kurulu düzenli şekilde toplanmaktadır.

Risk Değerlendirme:

- Risk değerlendirmeleri ilgili prosedüre göre yapılmaktadır.
- Sürekli iyileştirme yaklaşımı ile alan risk analizleri tamamlanmış olup riskli faaliyetlerle ilgili gerekli çalışmalar yapılmıştır.

İç Denetimler:

Tüm departmanlar hazırlanan iç denetim programı kapsamında denetlenmekte ve alınması gereken aksiyonlar belirlenerek iyileştirme çalışmaları takip edilmektedir.

İş Kazaları:

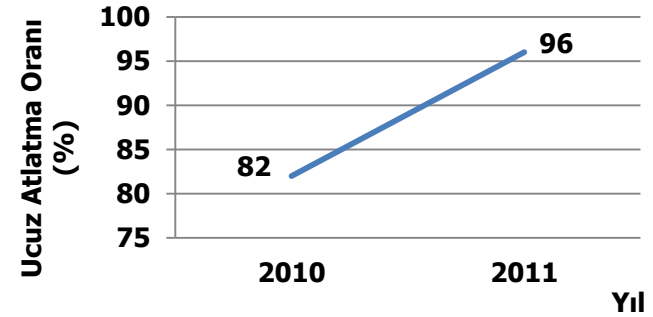
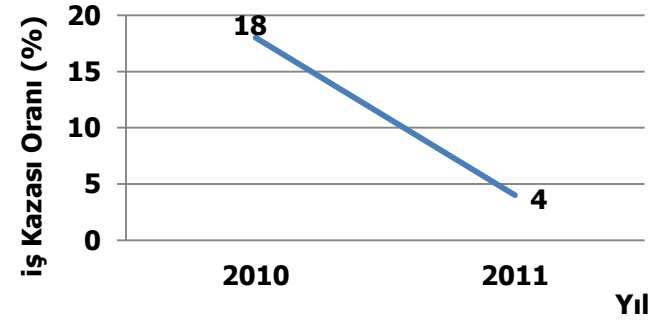
İş kazaları, ucuz atlatmalar, kazaya sebep olabilecek olaylar raporlanmakta, elde edilen bilgiler doğrultusunda çalışma alanları gözlemleri yapılarak kazaların kök-neden analizleri oluşturulmaktadır.

Çalışan Sayısı	: 216
Alt İşveren Sayısı	: 47
Çalışma Saatleri Toplamı	: 615.420
İş Kazası Sayısı	: 27
Gün Kaybettiren Kaza Sayısı	: 1
Kaybedilen Günler Toplamı	: 40
Genel Kaza Oranı	: % 0.65

Ucuz atlatılan olayların raporlanmasının sağlanması ile kazaya neden olabilecek durumlar önceden tespit edilmekte gerekli aksiyonlar alınarak kaza sayılarında azalma sağlanabilmektedir.

Tabloda 2010 ve 2011 yıllarına ait kaza istatistikleri yer almaktadır.

2010	2011
Olay sayısı: 17 İş günü kayıplı kaza sayısı: 3 İş kazası oranı: %18 Ucuz atlatma oranı: %82	Olay sayısı: 27 İş günü kayıplı kaza sayısı: 1 İş kazası oranı: %4 Ucuz atlatma oranı: %96



Son iki yıla ait veriler incelendiğinde; ucuz atlatma oranında %17 artış gözlenirken, iş kazası oranında %22 oranında azalma gözlenmesi oldukça sevindiricidir.

Periyodik Muayeneler:

Aris, fabrikada haftada iki gün ve genel müdürlükte haftada bir gün doktor bulundurarak ve fabrikada haftada beş gün hemşire bulundurarak çalışanlarının sağlığına verdiği önemi göstermektedir.

Planlanan yıllık program kapsamında çalışanların periyodik sağlık kontrolleri yapılarak takip edilmektedir.

Güvenlik Bakım Sistemi:

Yerel yasa ve yönetmelikler ile şirket sağlık ve güvenlik standartları gereği tüm güvenlik ekipmanları ve ilgili parçalarının düzgün olarak çalışmasını ve güvenilirliğini sağlamak amacıyla oluşturulan güvenlik kontrol ve bakımları kapsamında kaldırma araçlarının ve yangın tüplerinin periyodik kontrolleri yapılmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatları gereği, çalışanın sağlığının korunması ve makinelerden kaynaklanabilecek risklerin azaltılması amacıyla oluşturulan güvenlik kontrol ve bakımları programı kapsamında tabloda özetlendiği şekilde gerekli kontrollerin yapılması hedeflenmektedir.

KONTROL	SÜRE
Topraklama	Yılda 1
Paratoner kontrolü	Yılda 1
Asansör kontrolleri	3 Ayda 1
Basınçlı kapların kontrolü	Yılda 1
Kompresörün kontrolü	Yılda 1
Kaldırma araçlarının kontrolü	3 Ayda 1
Yangın tüpü kontrolleri	6 ayda 1

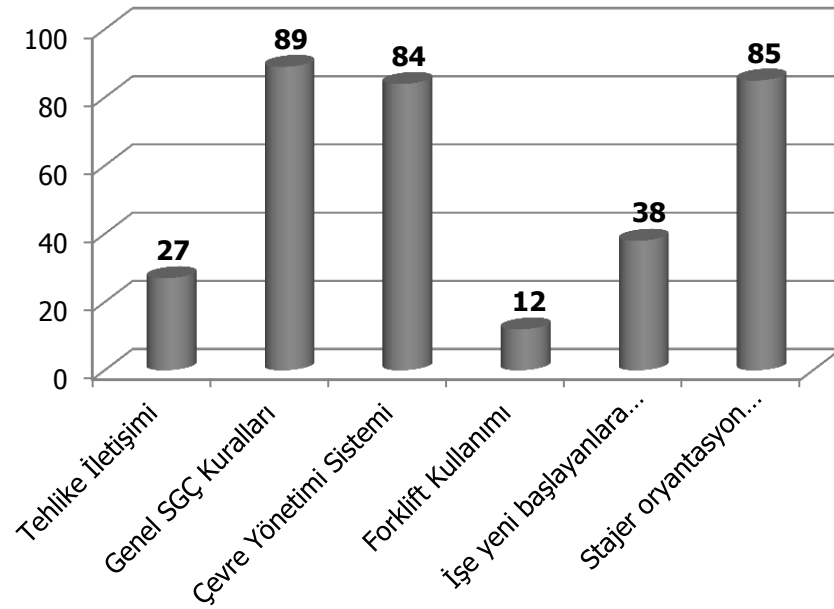
Ortam Ölçümleri:

Çalışma ortamında gürültü ve toz ölçümleri yaptırılmış olup, proses ve ekipman değişikliklerinde tekrarlanması ve gerekli görülen aksiyonların alınması hedeflenmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri:

Çalışanlarımıza çalışma alanı tehlikeleri ve korunma yollarını anlatmak amacıyla departman bazlı farklı eğitim programları hazırlanmaktadır.

Ayrıca işe yeni başlayan tüm çalışanlarımıza ve stajyerlerimize ARİS sağlık, güvenlik, çevre yönetim sisteminin özetlendiği bir oryantasyon eğitimi organize edilmektedir. 2011 yılında eğitim verilen konular ve eğitim alan kişi sayıları grafikte özetlenmiştir.



Kimyasallarla çalışma, tehlike işaretleri, risk analizi ve risk yönetimi, yüksekte çalışma, kayma-düşme, kişisel koruyucu ekipman kullanımı, yangın, deprem gibi konularda da eğitimler düzenlenmiştir.

ARİS Sağlık, Güvenlik, Çevre Yönetim Sistemi kapsamında hazırlanan 'Kimyasal Dökülme ve Sızıntılara Müdahale' ve 'Depo Güvenliği', prosedürlerinin de eğitimleri verilmiştir.



Acil Durum Yönetimi:

Herhangi bir acil duruma hazırlıklı olabilmek amacıyla acil durum yönetimi organizasyonu oluşturulmuştur.

Hazırlanan acil durum dosyası, kurulan acil durum ekipleri ile acil durumlara müdahale konusunda hazırlıklar yapılmaktadır.

Acil durum ekipleri gerekli eğitimleri almaktadırlar. Şirket içi eğitimlere ilave olarak yetkili firmalar tarafından verilen eğitim organizasyonları da yapılmaktadır.

Senaryolu tatbikatların ve bina boşaltma eğitimlerinin yapılması hedeflenmektedir.

Malzeme Cinsi	2010	2011
Kağıt/Karton (ton)	82.76	90.04

Çevre Yönetimi:

Aris çevremizin ve doğal kaynaklarımızın kirlenmemesi için üstüne düşen sorumlulukları yerine getirmektedir.

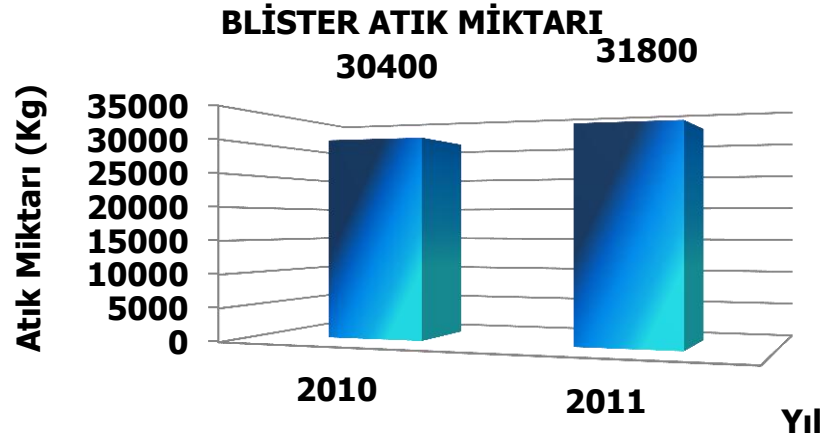
Atıkların kaynağında ayrı toplanmasından, minimum atık üretimine, emisyon kontrol sistemlerinden, atık su deşarj kriterlerine kadar bütün çevre parametrelerinin takibi Çevre Mevzuatı kapsamında yapılmaktadır.

Çevrenin korunması amacıyla atıklarımız kaynağında ayrı toplanarak geri dönüştürülebilir atıklarımız yerel yönetmeliklere uygun olarak geri dönüştürülmektedir. Böylece doğal kaynakların korunmasına ve enerji tasarrufuna katkı sağlanmaktadır.

Aris Çevre Mevzuatı'nın Ambalaj Atıklarının Kontrolü Yönetmeliği gereği piyasaya sürdüğü ürünlerin ambalajlarını yönetmelikte belirtilen hedefler doğrultusunda geri kazanmaktadır. Bu konuda yetkilendirilmiş kuruluş olan ÇEVKO (Çevre Koruma ve Ambalaj Atıkları Değerlendirme Vakfı) ile işbirliği sürdürülmektedir. ÇEVKO tarafından piyasaya sürdüğümüz ürünlerin ambalajlarının tekrar toplanması sağlanmakta ve ilgili yönetmelik kapsamında gerekli bildirimler yapılmaktadır.

ÇEVKO tarafından toplanan kağıt/karton miktarını gösteren tablo aşağıdadır.

MALZEME	2010 (KG)	2011 (KG)
Kâğıt-karton	43.300	33.000
Plastik (PVC-PVDC)	25.778	23.356
Metal	7.784	8.929



Atıklar konusunda ilk hedefimiz oluşan atık miktarını azaltmaktır. Bunu yapamadığımız proses kaynaklı atıklarımız için ambalajlama sistemini değiştirerek nakliye sayısında azalmaya giderek ulaşım sırasında çevreye yayılabilecek araçlardan kaynaklı emisyonları azaltma yolu seçilmiştir. Böylelikle her ay bir kamyon tehlikeli atığı bertaraf tesisine göndermek yerine üç ayda bir atık gönderimi yapılmaktadır.

Tehlikesiz atıklarımız için Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'ndan lisanslı geri dönüşüm firmaları ile çalışılmaktadır. Kağıt, plastik ve metal atıklarımız kaynağında ayrı toplanarak geri dönüşüm ile tekrar kullanılabilir hale getirilmektedir.

Yıllara göre geri dönüştürülebilen atık miktarlarımız aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Proses kaynaklı olan blister atıklarımız için bir geri dönüşüm firması ile anlaşılmış olup üretim sırasında oluşan bu tür atıklarımız geri dönüştürülerek farklı sektörlerde tekrar kullanım imkânı bulacaktır.

ARİS faaliyetleri sırasında oluşan tüm atıkları kaynağında ayrıştırmaktadır. Atıklarımızın geri kazanımı ve bertarafı için Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'ndan lisanslı firmalarla çalışılmaktadır.

Atık pillerimiz için atık pil toplama kutularımız bulunmakta olup, toplanan atık piller TAP (Taşınabilir Pil Üreticileri ve İthalatçıları) derneğine teslim edilmek üzere belediyeye ulaştırılmaktadır.

Kullanılan kartuş ve tonerler satın aldığımız firmalara teslim edilerek bertaraf ettirilmektedir.

Tehlikeli atıklarımız yürürlükteki mevzuatlara uygun olarak toplanıp, lisanslı tesislerde bertaraf edilmektedir. Yıllara göre yapılan iyileştirme çalışmaları kapsamında, tehlikeli atık miktarlarımızı gösteren tablolar aşağıdadır.

Atık Kodu	Atık Tanımı	2010 Miktar (Kg)	2011 Miktar (Kg)
150110	Tehlikeli madde kalıntıları içeren ya da tehlikeli maddelerle pislenmiş ambalaj	33.175	36.589
150202	Tehlikeli maddelerle kirlenmiş absorbanlar filtre maddeleri	6.085	868
070501	Akıcı yıkama sıvıları ve ana çözeltiler	6.125	2.728
070599	Başka bir şekilde tanımlanmamış atıklar	15.000	2.536
070513	Tehlikeli madde içeren katı atıklar	16.385	16.180
200121	Flüoresan tüpler (lambalar) ve diğer civa içeren atıklar	160	83
160506	Tehlikeli maddelerden oluşmuş ya da tehlikeli maddeler içeren lab. kimyasalları	-	281
70504	Diğer organik çözücüler, yıkama sıvıları ve ana çözeltiler	-	3.707
160305	Tehlikeli madde içeren organik maddeler	-	5.661
070511	Saha içi atıksu arıtımından kaynaklanan tehlikeli maddeler içeren çamurlar		
TOPLAM:		76.930	68.633
ATIK AZALTMA ORANI: % 10.8			

		Ocak-Nisan 2012 Miktar (Kg)	Ocak-Aralık Tahmini 2012 Miktar (Kg)
Atık Kodu	Atık Tanımı		
150110	Tehlikeli madde kalıntıları içeren ya da tehlikeli maddelerle pislenmiş ambalaj	7.698	23.094
150202	Tehlikeli maddelerle kirlenmiş absorbanlar filtre maddeleri		
070501	Akıcı yıkama sıvıları ve ana çözeltiler		
070599	Başka bir şekilde tanımlanmamış atıklar		
070513	Tehlikeli madde içeren katı atıklar	2.935	8.805
200121	Flüoresan tüpler (lambalar) ve diğer civa içeren atıklar	24	72
160506	Tehlikeli maddelerden oluşmuş ya da tehlikeli maddeler içeren lab. kimyasalları	162	486
70504	Diğer organik çözücüler, yıkama sıvıları ve ana çözeltiler	3.897	11.691
160305	Tehlikeli madde içeren organik maddeler	11.644	34.932
070511	Saha içi atıksu arıtımından kaynaklanan tehlikeli maddeler içeren çamurlar		
TOPLAM:		26.360	79.080

Çevre Eğitimleri:

Çalışanlarımızda çevre bilinci oluşturabilmek için her yıl periyodik olarak çevre yönetmelikleri, atıklar, kaynağında ayrı toplama, atık azaltma gibi konuların vurgulandığı atık yönetimi eğitimleri verilmektedir.

Hava Kirliliği Kontrolü:

Faaliyetlerden kaynaklanan CO, NO_x, SO₂, toz ve TVOC parametrelerinin ölçümü yetkili kuruluşlara yaptırılarak Sanayi Kaynaklı Hava Kirliliğinin Kontrolü Yönetmeliği'nde belirlenen sınır değerlere uygunluğu teyit edilmektedir.

Gürültü Kontrolü:

Çevre Kanununca Alınması Gereken İzin ve Lisanslar Hakkında Yönetmelik ile Çevresel Gürültünün Değerlendirilmesi ve Yönetimi Yönetmeliği (ÇGDYY) çerçevesinde, gerekli ölçümler yetkili kuruluşlara yaptırılarak, yönetmeliklerde belirlenen sınır değerlere uygunluğu alınan 'Çevresel Gürültü Seviyesi Değerlendirme Raporu (Akustik)' ile belirlenmiştir.

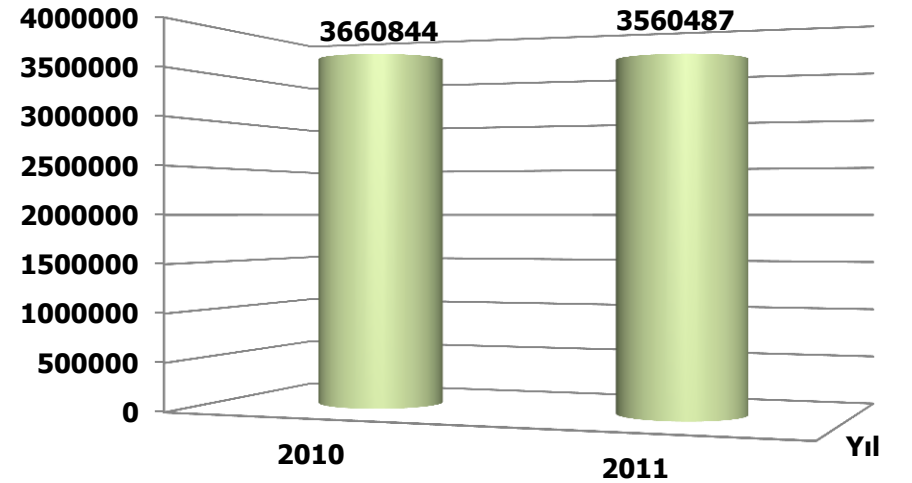
Atık Suların Kontrolü:

Firmamızda oluşan evsel ve endüstriyel nitelikli atık sularımız biyolojik atık su arıtma tesisinde arıtılarak, İSKİ sınır değerlerine uygun şekilde deşarj edilmektedir.

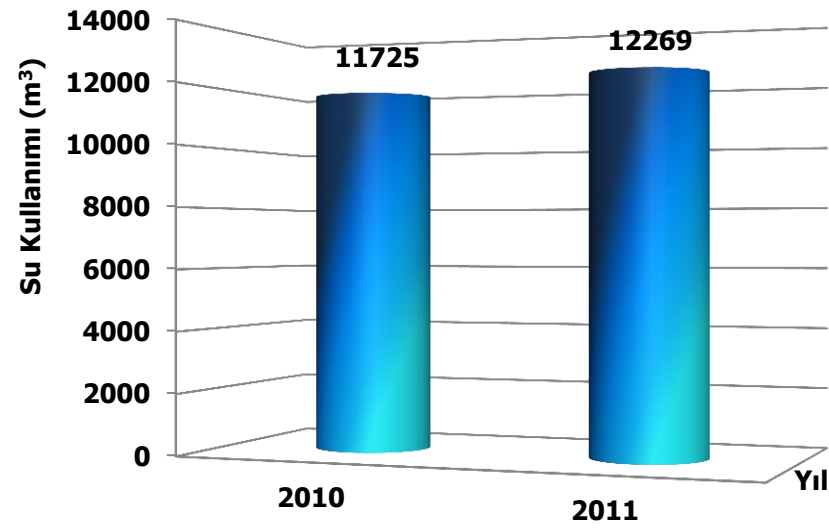
Enerji Kullanımı:

Enerji	2010	2011
Elektrik (kw/h)	3660844	3560487
Su (m ³)	11725	12269
Doğalgaz (m ³)	333570	150002

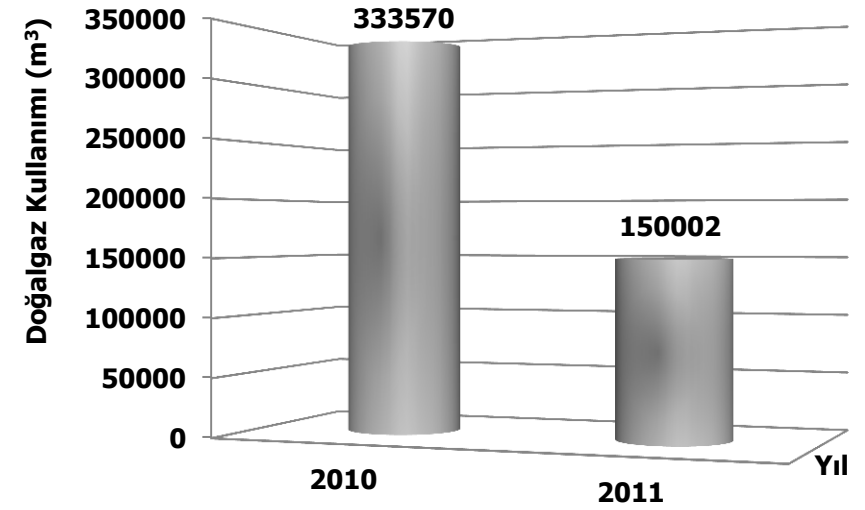
ELEKTRİK KULLANIMI



SU KULLANIMI



DOĞALGAZ KULLANIMI



2012 YILI HEDEFLER:

- ✓ Acil Durumlara Hazırlık

*Senaryolu tatbikatlar

*Bina boşaltma eğitimleri

- ✓ Güvenlik Kontrol ve Bakımları

- ✓ Belgelendirme Süreci

*OHSAS 18001: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi

*ISO 14001: Çevre Yönetim Sistemi

ARİS bünyesinde düzenlenen Hedefinle İz Bırak proje yarışmasında ‘Etkili Dokümantasyon Yönetim Sistemi’ konulu proje ile kağıtsız ofis ortamına geçiş ile ilgili gerekli çalışmalar yapılmış ve bu sisteme geçiş ile %89 kağıt tasarrufu yapılarak, 25 m²’lik ormanlık alanın korunması, 11,4 ton suyun israfının önlenmesi ve 79 Kg kirletici gazın atmosfere atılmasının engellenmesi hedeflenmiştir.



ARİS VE ETİK DEĞERLER

Küresel İlkeler – Yolsuzlukla Mücadele

10. İşletmeler, rüşvet ve haraç dâhil her türlü yolsuzlukla mücadele etmelidir.

Ali Raif İlaç çalışanları ve iş ilişkisi içinde bulunduğu ortakları yolsuzluk olarak nitelendirilebilecek herhangi bir faaliyeti teklif, temin veya kabul etmez.

ARİS çalışanları, beşeri tıbbi ürün tanıtımı esnasında ve Ali Raif İlaç Sanayi şirketini temsil ederken etik değerlerine bağlı ve Tıp Ahlakı ilkerine saygılı ve uygun bir şekilde görevlerini yerine getirirler.

Ali Raif İlaç, ürünlerinin sağlık profesyonellerine tanıtımını 26.08.2011 tarih ve 28037 sayılı Resmi Gazetede Sağlık Bakanlığı tarafından yayınlanan “Beşeri Tıbbi Ürünlerin Tanıtım Faaliyetleri Hakkında Yönetmelik” doğrultusunda gerçekleştirir.

Ayrıca 14 Ekim 2012 tarih ve 28441 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Beşeri Tıbbi Ürünlerin Tanıtım faaliyetleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” kapsamında iş süreçlerimizde 1.1.2013 tarihi itibarıyla geçerli olacak şekilde gerekli düzenlemeler yapmayı planlamaktayız.



Bu yönetmelik doğrultusunda, tanıtım mümessillerimiz Ali Raif İlaç ürünlerini tanıtırken şunlara dikkat eder ve yerine getirirler;

- ✓ Tanıtım Mümessillerimiz, tanıtacakları ürünün terapötik değeri hakkında sağlık çalışanlarını kendi görüşlerini oluşturabilmesi için ürünün özellikleri hakkında tıbbi bilgiler aktarırlar.
- ✓ Tanıtımlarda tıp dergilerinden veya diğer bilimsel çalışmalardan kullandığımız alıntılar aslına sadık kalınarak ve kullandığımız kaynaklar belirtilerek yapılır.
- ✓ Tanıtım Mümessillerimiz, ilaç kullanımının gereksiz yönde artışına veya riskli durumlara neden olabilecek yanlış, abartılmış ve doğruluğu kesin olmayan bilgiler vermez.
- ✓ Tanıtım mümessillerimiz tanıtım için sağlık çalışanlarından herhangi bir nakdî veya ayni avantaj sağlamaz.

Tanıtım Mümessillerimiz; Ali Raif İlaçlarını tanıtma ve ARİS Ailesini temsil etme görevlerini yerine getirirken;

- Tanıtımını yaptıkları ürünler hakkında hâkim olmaları gereken bilimsel bilgilere sahiptirler ve bu bilgileri, uygulama şeklini, kendilerine rapor edilen advers etkileri tanıtım sırasında eksiksiz olarak ilgili sağlık çalışanlarına aktarır.
- Tıp hekimi ve eczacı dışındaki hiçbir sağlık çalışanına herhangi bir ürünün tanıtımını yapmaz ve tanıtımı yapılan ürünle ilgili tanıtım malzemelerini ilgili sağlık çalışanı dışında hiç kimseyle paylaşmaz.





BM Küresel İlkeler Sözleşmesi İlkeleri

Performans Bilgilerinin Rapordaki Yeri

İnsan Hakları

- | | |
|---|-------|
| 1. İş dünyası, uluslararası düzeyde ilan edilmiş insan haklarına destek olmalı ve saygı göstermeli. | 3, 22 |
| 2. İş dünyası, insan hakları ihlallerine fırsat tanımamalı. | 3, 22 |

Çalışma Standartları

- | | |
|---|-----------|
| 3. İş dünyası, çalışanların sendikalaşma özgürlüğünü desteklemeli ve toplu müzakere hakkını etkin biçimde tanımalı. | 3, 22 |
| 4. İş dünyası, her türlü zorla ve zorunlu işçi çalıştırılmasını engellemeli. | 3, 22 |
| 5. İş dünyası, çocuk işçi çalıştırılmasının önüne geçmeli. | 3, 22, 45 |
| 6. İş dünyası, işe alım ve çalışma süreçlerinde ayrımcılığın önüne geçmeli. | 3, 24, 42 |

Çevre

- | | |
|---|-------|
| 7. İş dünyası, çevre sorunlarını önleyici ve çevreyi koruyucu yaklaşımları desteklemeli. | 3, 58 |
| 8. İş dünyası, çevreye yönelik sorumluluğu artıracak her türlü faaliyeti ve oluşumu desteklemeli. | 3, 58 |
| 9. İş dünyası, çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemeli. | 3, 58 |

Yolsuzluk

- | | |
|--|-------|
| 10. İş dünyası, rüşvet ve haraç dâhil her türlü yolsuzlukla mücadele etmeli. | 3, 72 |
|--|-------|