



 **SANDOZ**  
Sağlıklı karar

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi  
Sandoz Türkiye İlerleme Bildirimi 2012

## Sandoz Türkiye İlerleme Bildirimi 2012

---

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi



Bu rapor şirketimizin Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi performansını paylaşan İlerleme Bildirimi'dir.

İçeriği hakkında görüşlerinizi memnuniyetle kabul ederiz.

**İçindekiler****GRI Performans Göstergeleri**

4	<b>Rapor Hakkında</b>	3.1/3.2/3.3/3.4/3.5/3.6/3.12
5	Yönetici Mesajı	1.1
6	Hakan Atay, Sandoz Türkiye Genel Müdürü	
6-8	<b>Zamanda Yolculuk</b>	
9	<b>Kuruluşumuz</b>	2.1/2.3/2.4/2.5/2.6/2.7
10	Ürünlerimiz	2.2
10	Vizyon ve Değerler	
10	Sandoz' un Yarattığı Ekonomik Değer	2.8/EC1/2.9
11	Sandoz Türkiye 2011 İhracat Şampiyonu	2.10
	<b>Kurumsal Yönetim</b>	
12	Kurum Mülkiyeti ve Operasyonel Yapı	2.3/2.6/4.1/4.3
12	<b>Paydaş Etkileşimi</b>	4.14
12	Doktorlar	4.16
12	Potansiyel Çalışan adayları	4.16
12-17	Çalışanlarımız	4.16/4.17
17	Devlet Kurumları ve Yerel Yönetimler	4.16
18	Toplum	4.16
18-19	Tedarikçi Politikası	4.8
19	Medya	4.16
	<b>Ekonomik Performans</b>	EC3
20	Üretilen ve Yaratılan Doğrudan Ekonomik Değer	EC1/EC4/EC5/EC6
21-22	<b>BM Küresel İlkeler Sözleşmesi</b>	4.12
23	<b>İnsan Hakları</b>	
23	İlaç Erişimi	
23	Sandoz ve İlaç Erişimi	
24	Yerel Halk Haklarına Saygı	HR9/EC7
24-25	Tedarik Zinciri Uygulamaları	HR1
	<b>Çalışan Hakları</b>	
26	İK Politikası	4.8/HR4
27	İstihdam	LA1
27	Sandoz Çalışanlarının Hakları	HR4/HR5/LA3/LA4/LA5
28-29	Sandoz' da Fırsat Eşitliği	LA2/LA13/LA14
29-30	Çocuk İşçiliği ve Zorla İşçi Çalıştırma	HR7
30-31	İşçi Sağlığı ve Güvenliği/HSE Yaklaşımı	4.8/LA8/LA9
31-32	Mesleki Eğitim	LA10
33	<b>Çevre</b>	EN28
33	Kaynak Tüketimi	EN3/EN8
33-35	Emisyon ve Atıklar	EN16/EN19/EN20/EN21/EN22
35	Geri Kazanım ve Verimlilik	EN10
35	Atık Miktarı ve Geri Kazanım	EN27
	<b>Yolsuzlukla Mücadele</b>	
36	Etik Tanıtım ve Pazarlama	PR6
37	Sandoz Tanıtım ve Uygulama Prosedürü	SO4/PR6
38	<b>Bize Ulaşın</b>	3.4

## Rapor Hakkında

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

"İlerleme Bildirimi 2012" 5 ana başlık altında kaleme alınmıştır. Raporunda Sandoz Türkiye'nin **BM KİS' nin 4 ana başlığı** altında yer alan

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

konularıyla birlikte kuruluşun **kurumsal profili, paydaş katılımı ve yönetim politikaları** da açıklanmaktadır.

Rapor kapsamını üç Sandoz şirketi oluşturmaktadır. Bunlar;

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

Sandoz Türkiye'nin ikinci çalışması olan İlerleme Bildirimi 2012'in **kapsadığı dönem 1.1.2011 – 31.12.2011'dir**.

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

**İlerleme Bildirimi 2012 ile ilgili geri bildirimlerinizi** almaktan memnuniyet duyarız. Her türlü soru, görüş veya önerilerinizi raporun hazırlanmasından sorumlu İletişim Müdürü Suna Erkal Varal' a [suna.erkal@sandoz.com] elektronik posta adresi üzerinden iletilebilirsiniz.

## Değerli Paydaşlarımız;

Şirketlerin çevrelere ve hizmet ettikleri topluma olan duyarlılıkları ve sosyal sorumluluk bilinci ile hareket etmeleri artık günümüzde daha da önem kazanmış, yüksek performans ve başarının kaçınılmaz unsurları haline gelmiştir. Sandoz Türkiye olarak; aynı şekilde yüksek performans ve başarının temelini; hizmet ettiğimiz toplum ve çevreye olan duyarlılık ve sosyal sorumluluk bilinci ile hareket etmek olduğuna inanmaktayız.

Bu doğrultuda iş dünyasının sürdürülebilir kalkınma ve daha refah bir dünya için ortaya koyduğu çaba özellikle gelecek nesillerin varlığı açısından günden güne önem kazanmaktadır. Sürdürülebilir kalkınma hedefleri ile kurumsal sorumluluk yaklaşımlarını bir araya getiren şirketler içinde buldukları toplumdaki paydaşlarının gözünde artı değer elde etmektedirler.

Sandoz olarak yüksek kaliteli ve uygun maliyetli ürünlerimiz ile Türkiye'nin önde gelen ilaç şirketleri arasında yer almaktan gurur duymaktayız. 2005 yılından itibaren sahip olduğumuz ilaçta ihracat şampiyonluğu ünvanımızla; Türkiye' de üretilen ürünleri, dünyada 60'dan fazla ülkede hastalara sunuyoruz. Sandoz Türkiye olarak, yaklaşık 1,000 çalışanımız, iki bitmiş ürün ve bir ilaç hammaddesi üreten 3 tesisimiz ile faaliyet gösteriyor, ülke ekonomisine önemli bir katkıda bulunmak amacıyla yılmadan çalışıyoruz

2011 yılına ait hazırladığımız İnsan Hakları, Çalışan Hakları, Çevre ve Yolsuzluğun Önlenmesi konularındaki performansımızı aktardığımız 2. İlerleme Bildirimi ile de siz paydaşlarımızla olan iş ortaklığımızı güçlendiriyor ve sürdürülebilir kalkınma yolundaki kararlılığımızı bir kez daha yeniliyoruz.

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

Tüm çalışanlarımıza eşit şartlarda istihdam olanağı sağlarken ihtiyaçlarına ve uzmanlıklarına göre kişisel ve mesleki gelişimlerini destekliyoruz.

Çevre ve doğal kaynakların korunarak verimli kullanılmasının sağlanması Sandoz Türkiye olarak temel önceliklerimiz arasındadır. Bu doğrultuda ilgili strateji ve politikalarımızı geliştiriyor, hedeflerimizi güncelleyerek bu konudaki performansımızı arttırmayı hedefliyoruz. İnsan Hakları çerçevesinde; tüm hastaların yaşam kalitesini arttırmak amacıyla ilaca erişimlerini kolaylaştırmak bizim için önceliği olan önemli bir diğer hedef. Bu noktadan hareketle, öncü bir eşdeğer ilaç üreticisi olarak yüksek kaliteli ürünlerin uygun maliyetle hastalara ulaştırılması için var gücümüzle çalışmaktayız.

Okumakta olduğunuz bu rapor Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne gönüllü taraf olmamız ve performansımızı senelik olarak İlerleme Bildirimi ile paydaşlarımıza aktarmamız konusundaki kararlı duruşumuzu ve yaklaşımımızı açık ve net olarak ortaya koymaktadır

Şirketimiz önümüzdeki yıllarda da İlerleme Bildirimi hazırlayarak tüm paydaşlarına performansını açıklayarak örnek olmaya devam edecektir.

Saygılarımla,

Hakan Atay  
Genel Müdür





### **Sandoz Türkiye’de Genel Müdürlüğe Hakan Atay atandı**

Eşdeğer ilaç pazarının öncü şirketlerinden Sandoz Türkiye’de Genel Müdürlük görevine 1 Aralık itibarı ile Hakan Atay atandı.

İstanbul Üniversitesi Eczacılık Fakültesi’nde lisans eğitimini tamamlamış olan Atay’ın, yine aynı üniversiteden Farmakoloji yüksek lisans derecesi bulunmaktadır. İş hayatına 1990 yılında Pfizer’de başlayan Atay,

sırası ile Türkiye Pazarlama ve Satış Direktörlüğü, Orta ve Doğu Avrupa Bölgesi Pazarlama ve İş Geliştirme Direktörlüğü görevlerinde bulunmuştur. Sandoz’a katılmadan önceki yakın dönemde Pfizer’in Genel Merkezi New York’ta Gelişen Pazarlar bölümünde, Birinci Basamak İlaçlardan Sorumlu Başkan Yardımcısı olarak çalışmış ve Brezilya, Rusya, Hindistan, Çin ve Türkiye odaklı olmak üzere çeşitli projelere liderlik etmiştir.

### **Zamanda Yolculuk...**

#### **İlk Yıllar 1886-1939**

**1886** – Basel’de Dr. Alfred Kern (1850 – 1893) ve Edouard Sandoz (1850 – 1893) tarafından Kern & Sandoz Kimya Şirketi kurulur. Üretilen ilk boyalar alizarin mavi ve oramindir.

**1895** – Bir ateş kontrol maddesi olan ilk farmasötik madde antipirin üretilir. Ortaklık “Chemische Fabrik vormals Sandoz” adlı anonim şirkete dönüştürülür.

**1899** – Şirket sakarin üretimine başlayarak tatlandırıcı maddelerin üretimine başlar.

**1911** – İngiltere’de ilk bağlı kuruluş kurulur.

**1917** – Prof. Arthur Stoll Farmasötik Departmanını oluşturur ve bu alanda araştırmalara başlar. 1918 yılında mısır-mantar ergotundan Ergotamin’i ayırır ve bu madde 1921 yılında Gynergen ticari adıyla piyasaya sunulur.

**1918** –ABD’de ilk bağlı kuruluş kurulur.

**1929** – Calcium Sandoz tanıtılır – bu ürün modern kalsiyum tedavisinin temellerini atan çığır açan bir üründür. Kimyasallar Departmanı (tekstil ürünleri, deri ve kağıt) kurulur.

**1939** – Şirketin adı Chemical Company Kern & Sandoz iken Sandoz Ltd olarak değiştirilir ve tarım ticareti konusunda ilk adımlar atılır. Geliştirilen ilk ürün 1943 yılında çıkarılan Copper Sandoz adlı haşere ilacıdır.

### **Anti-Enfektiflere Başlanması 1946-1963**

**1946** – Avusturya popülasyonu için az bulunan, acil ihtiyaç duyulan penisilini üretmek ve tedarik etmek amacıyla Kundl, Avusturya’da Biochemie kurulur.

**1948** – Kısıtlı olanaklara rağmen, Biochemie’deki tutkulu araştırma ekibi çoğunun ulaşamadığı şeyleri başarır: Yeni “mucize ilaç” penisilinin yerel üretimi.

**1951** – Biochemie’nin iki araştırmacısı Brandi ve Margreiter, aside dayanıklı penisilini keşfederek bir çığır açar. Penisilin ilk defa oral olarak kullanılabilir. Keşif, daha ileri gelişmeleri ve şirketin hızlı bir şekilde büyümesini hızlandırır.

**1963** - Sandoz Ltd. biyoteknoloji zemininde geliştirilen antibiyotiklerin ve maddelerin büyük ölçekli olarak üretilmesinin başlangıcını temsilen Austrian Biochemie GmbH’yi satın alır.

### **Genişleme ve Çeşitlenme 1964 - 1982**

**1964** – İsviçre’nin dışında East Hanover, NJ, Amerika’da ilk araştırma merkezi kurulur, ardından 1970 yılında Viyana, Avusturya’da Sandoz Araştırma Enstitüsü, 1985’de ise Londra, İngiltere’de Sandoz Tıbbi Araştırma Enstitüsü kurulur.

**1967** – Şirket Wander Ltd. ile birleşir ve 1972’de Delmark’ı, 1982’de Wasa’yı (İsveçli çitir ekmek üreticisi) ve 1994’de Gerber Babyfood’u satın alarak besin takviyeleri işine yönelir (Ovaltine, Isostar).

**1975** – Tohum piyasasına American Rogers Seeds Co. şirketini ardından 1976’da Northrup King, 1980’de Dutch Zaadunie Group ve 1989’da İsveçli tohum şirketi iHillesh’g şirketini satın alarak girer.

**1977** – Anti-alerjik ilaç Zaditen piyasaya sunulur.

**1981** – University College, Londra, İngiltere’de Sandoz Tıbbi Araştırma Enstitüsü kurulur.

**1982** – İmmünoşpresan Sandimmun ardından 1994 yılında Neoral piyasaya sunulur.

### **Yeni Bir Kurumsal Yapı 1990- 1998**

**1990** – Sandoz Ltd. yeni bir kurumsal yapıyla bir holding şirketi olur.

**1995** – Sandoz’da üç sektörden oluşan yeni bir işletme yapısı oluşturulur: Farmasötik Ürünler, Beslenme Ürünleri ve Tarım ticareti/Kimyasallar.

**1996** – Ciba ve Sandoz, Novartis’i oluşturmak için tarihteki en büyük şirket evliliklerinden birini yaparak birleşir. Biochemie Geneva, Rolab, Multipharma ve Azurpharma ile birleşerek Generics’in global şirket merkezi olur.

**1997** – Sandoz Suipharm adıyla Meksika pazarına girer.

**1998** – Sandoz Geminis adıyla İspanya pazarına girer.

## Global bir Jenerik Ürün İşi 2000 - 2010

**2000** – Novartis Generics BASF Pharma'nın Avrupa jenerik ürün işini alır ve GNR Pharma ile Fransa ve İtalya pazarlarına ve Lagap ile İngiltere pazarına girer. Amerika'da Apothecon, Almanya'da ise Grandis alınır.

**2001** – Sandoz Labinca adıyla Arjantin pazarına girer.

**2002** – Sandoz Slovenya'nın en büyük ilaç şirketi olan Lek Pharmaceuticals d.d. şirketini satın alır ve Merkez ve Doğu Avrupa'da güçlü bir varlık gösterir.

**2003** – Novartis, jenerik ürün şirketlerini, günümüzde Sandoz olarak bilinen tek bir global marka altında birleştirir. İspanya, Baselona'ya yakın bir konumda yer alan Palafolls'daki Amifarma S.L. üretim tesisi de satın alınır.

**2004** – Sabex'in satın alınmasıyla birlikte, Sandoz günümüzde dünya çapında altıncı en büyük jenerik ürün pazarı olan Kanada'da yeni bir varlık oluşturur. Danimarka'da Astra-Zeneca'nın jenerik ürün iştiraki olan Durascan alınarak İskandinav bölgesinde yeni bir operasyonel merkez oluşturulur.

**2005** – Sandoz, iki büyük jenerik ürün şirketi olan HEXAL ve Eon Labs.'ı satın alır, global olarak pazar konumunu güçlendirir ve başta ABD ve Almanya olmak üzere iki önemli pazarda zirveye oturur.

**2006** – Sandoz, AB ve ABD'de bir biyobenzer ürün için onay alan ilk ilaç şirketi olur. EMEA (Avrupa İlaç Dairesi) tarafından onaylanan bir rekombinant insan büyüme hormonu olan Omnitrope® da ABD Gıda ve İlaç İdaresi'nden onay alan ilk biyobenzer ürün olur.

**2007** – Sandoz, hayat kurtarıcı anemi ilacı epoetin alfanın devam versiyonu olan, dünyanın ilk kompleks biyobenzer ürünü Binocrit® için AB pazar onayı alır. Onay, Sandoz'un dünya çapında hastalara son teknoloji biyobenzer ürünler sunma çabalarında temel bir kilometre taşıını işaret eder.

**2008** - Sandoz nötropeni tedavisinde kullanım için endike olan üçüncü biyobenzer ilacı Zarzio® (filgrastim) için AB pazar onayı alır, bu gelişme Sandoz'un dünya çapında hastalara kaliteli ve düşük maliyetli biyofarmasötik ürünler sunma çabalarında bir diğer önemli kilometre taşıını temsil eder.

**2009** – Sandoz, EBEWE Pharma'nın özel jenerik enjektalları işinin alımını tamamlar, düşük maliyetli enjektal kanser ilaçlarına dünya çapında erişimi sağlar ve jenerik onkoloji enjektalllarında global mükemmellik merkezinin oluşturulmasının zeminini hazırlar.

**2010** – Sandoz, ABD'li Oriel Therapeutics Şirketini satın alır, solunum malzemeleri pazarına girer ve farklılaştırılmış katma değerli portföyüne üçüncü bir sütun ekler. Sandoz'un jenerik enoksaparini de ABD'de tam olarak ikame edilebilir jenerik ürün olarak US FDA tarafından onaylanır, FDA'nın kompleks patentsiz moleküllerin birbiriyle değiştirilebilir olarak tayin etmesini yeteneğine olan güveni gösterir.

**2011** – Sandoz Japonya, Japon eşdeğer pazarına yönelik geniş bir çapraz lisanslama yelpazesi ve eş gelişim fırsatları üzerine yoğunlaşarak Nipro Corporation şirketiyle gerçekleştirdiği eşdeğer farmasötik ilaçlar anlaşmasını duyurmaktadır. Alcon'un Amerikan eşdeğer ürünler işletmesi Falcon Pharmaceuticals şirketini satın alarak Sandoz, eşdeğer oftalmik ürünlerde global olarak 1 numaraya yerleşti.



## Kuruluşumuz

Kuruluşumuz **Sandoz İlaç San. ve Tic. A.Ş'nin** geçmişi 120 sene öncesine dayanmaktadır. Faaliyetlerine küçük bir kimyasal şirket olarak başlayan Sandoz zamanla dünyanın en büyük ikinci yüksek kaliteli jenerik ürün üreticisi ve biyobenzer ve farklılaştırılmış ürünlerinde global lider olmuştur.

Sandoz ilaçları **tüm dünyadaki insanların %90' ına** ulaşmaktadır. Kuruluşumuz tüm dünyada, 140' dan fazla ülkede 24.000'den fazla çalışanı, sekiz büyük küresel geliştirme merkezi, dünya geneline yayılmış üretim tesisleri ve teknoloji merkezleri ile faaliyet göstermektedir. Sandoz' un genel merkezi Almanya, Münih yakınlarındaki **Holzkirchen'** dedir.

**Kuruluşumuz Türkiye' de 3 üretim tesisi** ile faaliyet göstermektedir. Bu üç tesisten ikisi bitmiş ürün üretmekte, diğeri ise aktif ilaç hammaddesi üretmektedir. Türkiye' de 14 ayrı bölge müdürlüğü ile ülkemizin % 30' una ulaşmaktayız.

Sandoz Türkiye' de mavi yaka, beyaz yaka ve saha ekibi olmak üzere 966 kişi çalışmaktadır.

Kuruluşumuz 2011 senesinde 7.kez ihracat şampiyonu olarak aralarında Almanya, Kanada ve Rusya'nın da bulunduğu toplam 23 ülkeye ilaç ihracatı yapmıştır. Türkiye' de üretilen bu ürünler dünyada 60'a yakın farklı ülke pazarında hastalara ulaşmaktadır.

Gebze' de bulunan 2 fabrikadan biri eczacılık ürünlerinde 57,8 milyon dolarlık ilaç ihracatıyla birinci olmuştur. Yine Gebze'de bulunan diğer fabrika ise 19,2 milyon dolar ile dokuzuncu sırada yer almaktadır.

Jenerik (eşdeğer) ilaç üretimi gerçekleştiren şirketimizin portföyünü analjezik, antiinflamatuvar, myorelaksan, antialerjik, antibiyotik, antiseptik, dermatolojik, endokrin ve metabolizma, gastroenteroloji, kardiyovasküler, psikiyatri, solunum sistemi, destek tedavi ve onkoloji alanlarında eşdeğer ilaçlar oluşturmaktadır. Sandoz Türkiye toplam 41 ürünü 76 farklı formda doktor ve eczacıların kullanımına sunmakta olup hastaların yüksek kaliteli ilaçlara erişimini sağlamaktadır.

### Jenerik (Eşdeğer) ilaç nedir?

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

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

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

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

## Ürünlerimiz

Sandoz Türkiye' nin portföyünde analjezik, antiinflamatuvar, myorelaksan, antialerjik, antimikrobiyal (antibiyotik), antiseptik, dermatolojik, endokrin ve metabolizma, gastroenteroloji, kardiyovasküler, psikiyatri, solunum sistemi, destek tedavi, onkoloji ve romatoloji alanlarında eşdeğer ilaçlar bulunmaktadır:

### Analjezik ve Kas Gevşetici İlaçlar

### Antiallerjik İlaçlar

### Antiinfektif ve Antigribal İlaçlar

### Biyobenzerler

### Dermatolojik ilaçlar

### Hastalıkları ilaçları

### Gastrointestinal İlaçlar

### Romatoloji

### Solunum Sistemi İlaçları

### Destek Tedavi

## Vizyon ve Değerler

İlaça Erişim Hakkı'nın İnsan Haklarının en önemli prensiplerinden biri olduğuna inanıyor ve bunu destekliyoruz. Vizyonumuz, her nerede ve kim olursa olsun herkesin ihtiyaç duyduğu ilaçlara eriştiği daha sağlıklı bir dünya yaratmaktır. Bu vizyondan yola çıkarak çalışmalarımızda dört temel prensip bize ışık tutmaktadır:

### Kaliteli Sağlık Hizmetlerini Herkese Sunmaya Yardımcı Olmak

### Yenilikçi Çözümler Sunmak için Farklı Düşünmek

### Kaliteli Ürünler ve Hizmetler Sağlamada Örneklerle Yol Göstermek

### İşimizi ve Sorumluluklarımızı Tutku İle Yerine Getirmek

2011 Aralık sonu itibari ile kuruluşumuz 966 kişiye istihdam sağlamakta olup sağladığımız ürün miktarı **3.720.965.000 tabletdir.**

Net satışlarımız	199.277.149,38
Borç ve öz sermaye cinsinden dökümü yapılan toplam işletme sermayesi	<b>120.000.000,19</b>
Toplam varlıklar	<b>247.061.022,14</b>
En büyük hissedarların kimliği ve mülkiyet yüzdesi	<b>Novartis Pharma AG %99,99</b>

2011 senesi içerisinde Pendik fabrikamız satılmış olup sermaye artırımına gidilerek 31.716.099,19 olan sermayemiz 120.000.000,19.- TL'ye çıkarılmıştır.

### **Sandoz 2011 Yılında da Şampiyon Oldu**

2005 yılından bu yana üst üste ilaç ihracat şampiyonu olan Sandoz, 2011 yılında da ihracat alanındaki başarısını kanıtlayarak üst üste 7. kez şampiyon oldu. Kuruluşumuz toplam 23 ülkeye ilaç ihracatı yapmakta olup Türkiye'de üretilen bu ürünleri dünyada 60'a yakın farklı ülke pazarında hastalara sunmakta ve böylece **İlaça Erişim konusundaki misyonunu da başarıyla yerine getirmektedir.**

50 yılı aşkındır güvenilir markaları ile Türk tıbbına hizmet veren Sandoz, T.C. Başbakanlık Dış Ticaret Müsteşarlığı İstanbul Kimyevi Maddeler ve Mamulleri İhracatçıları Birlikleri'nden (İMMİB) yapılan açıklamaya göre tüm rakiplerini bir kez daha geride bırakarak **"2011 yılı Türkiye eczacılık ürünleri ihracat şampiyonu"** olmuş bulunmaktadır.

Almanya, Kanada, Japonya, Avustralya, Cezayir, Güney Afrika, Brezilya, Rusya gibi ülkelerin aralarında bulunduğu toplam 23 ülkeye ilaç ihracatında bulunan Sandoz'un Gebze'de bulunan 2 fabrikasından biri eczacılık ürünlerinde 57,8 milyon dolarlık ilaç ihracatıyla birinci olmuş, yine Gebze'de bulunan diğer fabrikası ise 19,2 milyon dolar ile dokuzuncu sırada yer almıştır. Her yıl Türkiye Sağlık Bakanlığı tarafından denetlenmekte olan Gebze'deki bu iki fabrika aynı zamanda Almanya Sağlık otoriteleri tarafından verilen EU-GMP (İyi İmalat Uygulamaları) sertifikasına da sahiptir.

Sandoz Türkiye 2011 yılında toplamda;

- 3984 kg. Pellet
- 436.646.103 adet kapsül
- 3.141.102.823 adet tablet
- 14.504.514 kutu İhracatta bulundu.

## Kurumsal Yönetim

### Kurum Mülkiyeti ve Operasyonel Yapı

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

Sandoz Türkiye, Genel Kurul tarafından seçilen Yönetim Kurulunun koyduğu düsturlar üzere yönetilmekte olup Yönetim Kurulu üyelerinin (toplam 4 kişi) ayrıca temsile yönelik imza yetkileri bulunmamaktadır.

### Paydaş Etkileşimi

Kuruluşumuzun paydaşlarını her zaman belirttiğimiz üzere Doktorlar, Eczacılar, Devlet Kurumları, Çalışanlarımız, Potansiyel Çalışan Adayları, Yerel Yönetimler, Toplum, Tedarikçiler ve Medya oluşturmaktadır. Daima güven ortamında ve etik değerlerimiz doğrultusunda omuz omuza çalıştığımız tüm paydaşlarımızla olan ilişkimiz ve iletişimimiz karşılıklı değer yaratma üzerine kurulmuştur

**Doktorlar** öncelikli paydaşlarımız arasında bulunmaktadır. Doktorlarla olan iletişimimiz şirketimizin tanıtım ilkeleri ile uyumlu olarak etik kurallar çerçevesinde kesintisiz olarak devam etmektedir.

### Potansiyel Çalışan Adayları:

Yeni işe alımını gerçekleştireceğimiz potansiyeli yüksek adaylar için Türkiye'nin önde gelen üniversitelerinin kariyer günlerine katılarak şirket hakkında bilgi vermekte ve adayların başvurularını toplayarak değerlendirme yapmaktayız.

### Çalışanlarımız

Çalışanlarımızın görüşleri, düşünceleri bizim için önem taşımaktadır.

Bu doğrultuda çalışanlarımıza her iki senede bir Novartis ve çalışanlar arasında diyalog kuran ve çalışanların firmaya bakışını ortaya koyan Global Çalışan Anketi uygulamaktayız.

Bu çalışma organizasyonumuzun güçlü olan yönlerini açığa çıkartırken, organizasyondaki geliştirilmesi gereken alanları da açık ve net olarak tanımlamaktadır.

Çalışanlarımızın nezdinde güven ortamı sağlamak ve kendilerini rahatlıkla ifade etmelerine imkan vermek amacıyla ankette bulunan tüm yanıtları anonim ve gizli olarak tutmaktayız. Ankete katılımda zorunluluk bulunmamaktadır. Gönüllülük temel şartımızdır.

En son 2011 yılı içerisinde uygulanan Global Çalışan Anketi sonuçlarına göre organizasyondaki gelişim alanlarımız belirlenmiş ve buna göre gelişim ihtiyacı olan ana başlıklarda çalışma grupları oluşturulmuştur. Bu çalışma grupları; süreç iyileştirme faaliyetlerine 2013 yılı sonuna kadar devam edecektir.

## Global Çalışan Anketi

Global Çalışan Anketi 2011 sonuçları doğrultusunda Sandoz Türkiye bünyesindeki birimler bazında organizasyondaki gelişim alanları belirlenerek aksiyon planları oluşturuldu.

## Teknik Operasyonlar

### Gebze1 Fabrikası

Fabrika Önceliği	Lokal Odak Alanları / Kategori	Aksiyonlar
1	<b>Eğitim &amp; Kariyer Gelişimi</b>	<p>Gelişim alanlarımızı tartışmak ve somut çözümler bulabilmek için Fokus Gruplar oluşturuldu. Toplantılar düzenlendi. Fokus Grupların çalışmaları şirket yılbaşı yemeği düzenlenmesini sağladı, yemek şirketi değişikliği kararını etkiledi.</p> <p>Yıllık eğitim kataloğu yöneticilerin çalışanların gelişim programlarına uygun eğitimlere yönlendirebilmesi için hazırlandı ve tüm yönetim ekibi ile paylaşıldı. Yöneticilerden gelen talepler doğrultusunda yıllık eğitim planı yapıldı.</p>
2	<b>İç Süreçler</b>	<p>Gelişim alanlarımızı tartışmak ve somut çözümler bulabilmek için fokus gruplar oluşturuldu. Toplantılar düzenlendi. Fokus Grupların çalışmaları şirket yılbaşı yemeği düzenlenmesini sağladı, yemek şirketi değişikliği kararını etkiledi, spor salonları ile indirim anlaşmaları yapıldı.</p>
3	<b>Performans Yönetimi</b>	<p>Takdir ve Ödüllendirme sisteminin kullanımı yöneticiler tarafından özendirildi. İnsan Kaynakları konu ile ilgili hem yeni çalışanlara hem de mevcut çalışanlara eğitimler verdi.</p>



## Teknik Operasyonlar

### Gebze2 Fabrikası

Fabrika Önceliği	Lokal Odak Alanları / Kategori	Aksiyonlar
1	İletişim Etkinliği	<ul style="list-style-type: none"><li>Fabrika Direktörü tarafından Çalışanlarla Yapılan Aylık Bilgilendirme Toplantıları yapıldı.</li><li>Gebze 2 çalışanlarının Sandoz Değer ve Davranışları çerçevesinde aidiyet duygularının artırılarak katma değer yaratan önerilerde bulunmaları ve ödüllendirilmelerini sağlamayı amaçlayan Kurumsal Bağlılığı Artırma Projesi "Her Kafadan Bir Ses Çıksın" Projesini Nisan 2012'de başlatıldı. Proje sonrası Öneri Sayısı: 2011-10 adet 2012 – 367 adet</li></ul>
2	Bağlılık	<ul style="list-style-type: none"><li>Fabrika Direktörü çalışanlarla futbol turnuvasına katıldı.</li><li>Gebze2 çalışanlarının Sandoz Değer ve Davranışları çerçevesinde aidiyet duygularının artırılarak katma değer yaratan önerilerde bulunmaları ve ödüllendirilmelerini sağlamayı amaçlayan Kurumsal I Bağlılığı Artırma Projesi "Her Kafadan Bir Ses Çıksın" Projesini Nisan 2012'de başlatıldı. Proje sonrası Öneri Sayısı: 2011-10 adet 2012 – 367 adet</li><li>Gebze 2 Masa Tenisi Takımı başarısı için teknik ekipman, lojistik destek ve izinler konusunda desteklendi (Takım 2012'de Türkiye 6. Sı oldu).</li></ul>
3	Yetkilendirme & Dahil Olma	

## Hammadde Operasyonları

### Syntek

Öncelikler	Odak Noktalar / Kategori	Aksiyonlar
1	Yetkilendirme & Dahil Olma	<ul style="list-style-type: none"> <li>Çalışanların süreçlere dahiliyetini sağlamak amacıyla periyodik bölüm toplantılarının organize edilmesi</li> <li>Toplantı gündeminin ekipteki kişilerin görüşleri alınarak oluşturulması</li> <li>Gönüllü kişilere fırsat verilmesi</li> <li>Toplantıları toplantı yönetimi kuralları çerçevesinde yürütülmesi</li> </ul>
1	Yetkilendirme & Dahil Olma	<ul style="list-style-type: none"> <li>Süreçlerin gözden geçirilerek, tanımlanması</li> <li>Hız ve yalın yaklaşım anlamında, gerekiyorsa revizyon yapılması</li> <li>Rutin dışı durumlara yönelik aksiyonların belirlenmesi</li> <li>Yetkilerin yeniden gözden geçirilmesi</li> </ul>
1	Bir Üst Yönetim	Verimliliği arttırmada önemli bir etken olan, toplantı yönetimi ve zaman yönetimi konularında eğitim, bilgilendirme çalışmalarının yapılması, gerekli görsellerle bu kültürün yaygınlaştırılmasının sağlanması

Öncelikler	Odak Noktalar / Kategori	Aksiyonlar
3	Bir üst yönetim	<ul style="list-style-type: none"> <li>Her sabah 30 dk. geçmeyen bölüm bilgilendirme toplantılarının yapılıp, alınan kararlar hakkında ekiplerin bilgilendirilmesi.</li> <li>Tutanak tutularak ilgili birimlerle paylaşılması.</li> <li>Saat 09:00'daki Üretim toplantı tutanağının tüm bölüm müdür ve yöneticilerine gönderilmesi</li> </ul>
3	Bir üst yönetim	3 ayda bir her bölümden bir kişi, bölüm yöneticisi dışında, sorun, prutin dışı bir durum vb. konular hakkında Hammadde Operasyonları Direktörüne ve diğer müdürlere sunum yaparak konu hakkında bilgi vermesi.
2	Bir üst yönetim	Yılda 2 kez çalışanın evine yönetici ve üst yöneticiyle ziyaret yapılması - çalışanın uygunluk durumuna göre

Öncelikler	Odak Noktalar /Kategori	Aksiyonlar
2	Çeşitlilik & Dahiliyet	Housekeeping grubu kurularak - temizlik ve düzen ile ilgili beklentiler alınarak, gereklilikleri belirlemek ve bunlara yönelik gerekli iyileştirmelerin yapılmasını sağlamak.
4	Çeşitlilik & Dahiliyet	6 ayda bir gönüllü çalışanlar arasından seçilecek 10 kişinin katılımıyla gerçekleştirilecek bilgi yarışması organize edilmesi
4	Çeşitlilik & Dahiliyet	Yılda 1 kez gönüllü çalışanların katılımıyla tavla turnuvası organize edilmesi
2	Çeşitlilik & Dahiliyet	Öneri sisteminin etkin hale getirilmesi, çalışan önerilerinin düzenli bir şekilde toplanarak uygulamaya geçirilmesinin sağlanması
4	İş Yaşam Dengesi	Daha fazla fiziksel aktivite imkanı sağlamak adına yılda 1 kez trekking/yürüyüş organizasyonu yapılması

Çalışanlarımızın sürekli gelişimi kapsamında her yıl düzenli olarak gerçekleştirilen hedef belirleme süreci 2011 yılında da Ocak-Mart aylarında gerçekleştirilmiştir. Hedef belirleme döneminde aynı zamanda çalışanlarımızın gelişim planları belirlenmiştir. Bu kapsamda çalışanlarımız, yöneticileri ile mutabık kalarak online olarak kullanmakta olduğumuz Yetenek Yönetim Sistemine (TMS –Talent Management System) gelişim planlarını koymuşlardır. Gelişim planlarının belirlenmesinin akabinde eğitim planları oluşturularak çalışanlarımızın eğitim almasını sağlamıştır. Temmuz/Ağustos döneminde ise çalışanlarımız ile yarıyıl değerlendirmesi yapılmış, çalışanlarımızın hedeflerinin ve gelişim planlarının hangi noktasında olduklarını kontrol edilmiştir. Aralık ayında ise çalışanlarımız ve yöneticilerimiz bir araya gelerek ‘performans değerlendirme’ toplantıları yapmış ve çalışanlarımızın 2011 yılındaki performansları ve gelişimleri değerlendirilmiştir. **Sürekli gelişim felsefesi Sandoz’da gerçekleştirilen projeler ile de desteklenmektedir.**

**2010 yılında fabrikalarımızda başlayan Business Academy Yetenek Havuzu Projesi 2011 yılında devam etmektedir.** Proje 2012 yılında sonuçlanacaktır. 2010 yılında gerçekleştirilen değerlendirme sürecinin sonunda seçilen 21 çalışanımız ile ihtiyaca yönelik tasarlanmış eğitimler ve birebir koçluk süreci başlamıştır. Proje kapsamında Koçluk, Etkin Sunum Teknikleri, Stratejik Düşünme ve Planlama Eğitimleri verilmiştir. 2012 yılı içerisinde İşyerinde Duyguları Yönetmek / Stres Yönetimi, Müşteri İlişkileri Yönetimi, Çatışma Yönetimi, Etkin İletişim Becerileri eğitimleri organize edilecektir.

### **Sandoz “Sağlıklı Yaşa” Konsepti**

Ticari Operasyonlar olarak Sağlıklı Yaşa haftası hem sahada hem de merkez ofiste farklı faaliyetler ile ekim ayı içerisinde gerçekleşmiştir. Bu kapsamda yürüyüş, sigara bırakma aktivitesi, sağlıklı beslenme seminerleri ve tansiyon ölçümleri yapılmıştır.

Teknik Operasyonlar olarak Sağlıklı Yaşa Haftası her iki fabrikada her gün gerçekleştirilen farklı organizasyonlarla tamamlanmıştır. İlgili hafta bünyesinde, Sağlıklı Beslenme Semineri düzenlenmiş, Ofis Ergonomisi ile ilgili çalışanlarımıza bilgilendirme elektronik postaları gönderilmiş, çalışanlarımızın tansiyon ve boy-vücut Kitle İndeksi ölçülmüş, çalışanlarımızın nikotin seviyesi ölçümü yapılmış ve yürüyüş programı düzenlenmiştir.

2011 yılı Ekim ayında tüm şirket genelinde Sağlıklı Yaşa anlayışı oluşturularak çalışanlarımızın daha sağlıklı bir yaşama yönlendirilmesi ve konu ile ilgili bilinçlendirilmesi sağlanmıştır. Yürüyüş organizasyonları, tüm çalışanların katılımıyla sonbaharda yapılmıştır.

Şirket içi **bilgi portalı olarak intranet, genel müdür e-güncesi, Şirket içi dergimiz Connect** iç iletişimini güçlü kılmak için yaptığımız farklı çalışmalardır.

İç iletişim için gerçekleştirdiğimiz bu faaliyetler Sandoz'un çalışanları ile birlik olarak uyum içerisinde aynı vizyon, misyon ve hedefler doğrultusunda hareket etmesini sağlamaktadır.

Sene içerisinde Saha Ekibimiz için Dönem Toplantıları gerçekleştirmekteyiz. Bu toplantıların amacı Saha Ekibi'nin motivasyonunu arttırmak, ürün ve medikal konular hakkında Saha Ekibi'ni bilgilendirmektir.

Öte yandan Genel Müdür tarafından gerçekleştirilen şirket içi bilgilendirme toplantıları sayesinde çalışanlar şirket vizyonu ve iş hedeflerini yakından takip ederek kendi aksiyonlarını ve planlamalarını yapabilmektedirler.

### **Devlet Kurumları ve Yerel Yönetimler**

Devlet kurumları ve yerel yönetimlerle beraber gerçekleştirdiğimiz çalışmalar 2011 senesinde de aralıksız devam etmiştir.

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

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

**Sağlık Bakanlığı:** HSE Departmanına bağlı işyeri hekimimizin, sağlık mevzuatının takibi ve uygulanması Sağlık Bakanlığı tarafından takip edilmektedir.

**Türkiye Tıbbi Cihaz ve İlaç Kurumu** ile yaptığımız çalışmalar:

1. Güncel yönetmelik ve kılavuzlara uygun olarak hazırlanan ruhsat dosyalarının başvurulması ve ruhsatlandırma onaylarının alınması, ayrıca, yeni ürünlerin piyasaya çıkmadan önce satış izni onaylarının alınması
2. Mevcut kılavuz ve yönetmeliklerde belirtilen direktiflere uygun olarak; ürüne ait fiyat onaylarının alınması şeklinde tanımlanabilir.

İletişimde olduğumuz diğer devlet kurumları Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ve Tarım ve Köy İşleri Bakanlığıdır:

**Soysal Güvenlik Kurumu (SGK):** Ruhsatı alınan yeni ürünlerin SGK tarafından ödenebilmesi için bedeli ödenecekler listesine ilave ettirmek için başvuru yapılması.

**Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı;** İlgili yönetmeliklere göre; gıda takviyesi kapsamında değerlendirilen ürünlerin izinlerinin alınması.

**Organize Sanayi Bölgeleri:** İlgili bakanlıkların bütün izinleri alındıktan sonra Sandoz fabrikalarının Yangın Yeterlilik Belgeleri ve GSM Ruhsatları Organize Sanayi Bölgesi - OSB

müdürlükleri tarafından verilmektedir. OSB yönetimleri bütün altyapı (su, atık su, elektrik, ulaşım vb.) desteğini tesislerimize sağlamaktadır.

### **Toplum**

Toplumsal konulara duyarlı olan çalışanlarımız bu duyarlılıklarını gönüllü projelerle ortaya koymaktadır.

Gönüllüler Günü; tüm çalışanların toplumsal bir amaç doğrultusunda gönüllü bir faaliyette bulunmasını teşvik eden ve her sene bu doğrultuda hazırlanan aktiviteler ile kutladığımız faaliyetimizdir. Dünya çapında tüm çalışanların kutladığı ve çeşitli etkinlikler ile kurumsal vatandaşlık ilkesinin ortaya konduğu bu çalışmaya Sandoz Türkiye 5 yıldan beri katılmaktadır. Bu çerçevede yapılan çalışmalarda Sandoz Türkiye çalışanları 2006 – 2011 yılları arasında Türkiye' nin farklı bölgelerinde bulunan yardıma muhtaç çocukların ihtiyaçlarını karşılayarak onlara yardım eli uzatmış kan bağışında bulunarak ülkemizin ihtiyacına destek olmaya çalışmıştır.

2011 yılından 6.si gerçekleştirilen Gönüllüler Günü' ne Sandoz Türkiye çalışanları 3 farklı proje ile katılmış bulunmaktadır. 3 fabrika ve Türkiye'nin 11 ayrı bölgesinde bulunan tüm çalışanların katılımını sağlamak amacıyla 4 farklı proje geliştirilmiştir. Kan bağış, yoksul çocuklar için kıyafet ve kırtasiye gibi ihtiyaç malzemesi toplama kampanyası, lösemili çocuklara hediye ve çocuklarımızın gelişimine destek ile Sandoz çalışanları bu sene de bir kez daha içinde buldukları topluma verdikleri önemi ve değeri gösterme fırsatını bulmuş oldular.

### **Tedarikçilerimiz ve Tedarikçi Politikamız**

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

Hammadde tedarikçilerimizi üç kategoriye ayırmaktayız:

**Onaylı tedarikçiler:** Eğer numune belirlenen kriterlere uyuyor ve GMP dokümanları da uygun ise, satın alma gerçekleşir ve tedarikçi **onaylı tedarikçi** olarak belirlenir. Ambalaj malzemesi tedarikçileri sadece Onaylı Tedarikçi statüsünde değerlendirilir.

**Kalifiye tedarikçiler:** Bir yıllık bir sürenin sonunda, tedarik edilen hammaddeler Sandoz' un kalite testlerini geçer ve diğer belirlenmiş kriterlere uygun ise, tedarikçi şirket **kalifiye tedarikçi** olur.

**Lisanslı tedarikçiler:** Hammaddeleri bir tedarikçi şirketten satın almadan önce, ilk önce belli miktarda numune ve GMP - Good Manufacturing Practices (İyi İmalat Uygulamaları: gıda maddeleri, ilaçlar ve tıbbi cihazlar için kalite kontrol talimatları) dokümanları talep ederiz. Kalifiye tedarikçilerin hammaddelerine indirgenmiş testler uygulanır. Sandoz Grubu'nun tüm tedarikçi şirketleri **lisanslı tedarikçi** olarak kabul edilir.



### **Tedarikçilerin Denetlenmesi ve Sandoz Kalite Güvencesi**

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

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

### **Medya**

Dünya'nın ve ülkemizin önde gelen şirketlerinden biri olan Sandoz, faaliyetleri ve ilaç sektöründeki konumu sebebiyle medya ile sürekli iletişim halindedir. Şeffaf iletişim politikasıyla her zaman proaktif davranmaya özen göstermekteyiz. Bilgi taleplerine özenle cevap verirken, basın bülteni kanalıyla bizden haberlerin medyada yansımalarını sağlayarak kurumsal itibarımızı artırmayı hedefliyoruz.

## Ekonomik Performans

Sandoz'da performansa göre ücretlendirme ilkesi geçerlidir. Performansa dayalı ücretlendirme, çalışanın ücreti ile bireysel performansı ve organizasyona katkısı arasındaki bağlantıdır. Yılda bir defa ücretlerimiz; bireysel performans, sektörde hedeflediğimiz konumlanma ve iç dengeler doğrultusunda ayarlanmaktadır. Böylelikle çalışanlarımızın eşit ve adil ücretlendirilmesi sağlanmaktadır.

Baz ücret dışında yan haklar kapsamında, özel sağlık sigortası, hayat sigortası, performans primi, satış kadromuz için satış primi ve ayrıca belirlenmiş bazı pozisyonlar için ikramiye, şirket aracı, cep telefonu, giyim yardımı, yakacak yardımı, bayram yardımı, ulaşım yardımı, doğum/ölüm yardımı, çocuk yardımı, eğitim yardımı gibi uygulamaları çalışanlarımıza sunmaktayız.

Ayrıca, çalışanlarımızın başarılarını tanıma, takdir etme ve ödüllendirmemize imkan veren bir "Takdir ve Ödüllendirme Sistemimiz" bulunmaktadır. Takdir ve Ödüllendirme Sistemimiz, rutin iş süreçlerimize ek olarak katma değer yaratan çalışanlarımızın/takımların sistematik bir şekilde belirlenmesini ve ödüllendirilmesini sağlamak amacıyla oluşturulmuştur.

## Üretilen ve dağıtılan doğrudan ekonomik değer

2011 Aralık sonu itibari ile kuruluşumuz 966 kişiye istihdam sağlamakta olup sağladığımız ürün miktarı **3.720.965.000 tablettir.**

Net satışlarımız	199.277.149,38
Borç ve özsermaye cinsinden dökümü yapılan toplam işletme sermayesi	<b>120.000.000,19</b>
Toplam varlıklar	<b>247.061.022,14</b>
En büyük hissedarların kimliği ve mülkiyet yüzdesi	<b>Novartis Pharma AG %99,99</b>

Şirketimizin devletten aldığı önemli mali destek bulunmamaktadır.

**Ücret politikamız standarttır.** Sektördeki belirleyici konumumuz sebebiyle sektörel bazda yapılan kıyaslama çalışmalarına önem vermekteyiz. Sandoz olarak mutlak suretle katıldığımız bu çalışmaların sonuçlarını ücret ve ek menfaatler çalışmalarımızda kullanırız. Yeni işe başlayacak çalışanlarımızın ücret ve yan haklarının belirlenmesinde de bu sonuçları referans olarak almaktayız. Ayrıca, uluslararası danışmanlık firmalarının yaptığı kıyaslama çalışmalarına her yıl katılarak kurumsal firmalar arasındaki yerimizi görmekte ve çalışanlarımıza yapacağımız ücret artışı, yan hak belirlemesi gibi konuları bu kıyaslamaları göz önüne alarak gözden geçirmekteyiz. Sandoz' un satınalma, ödeme ve ödeme oranları politikası standarttır, farklılık göstermez. Ülkemizde faaliyette bulunduğumuz her yerde, bölge ve şehir farkı gözetmeksizin tüm tedarikçilerimizle aynı sistem üzerinden çalışmaktayız. Tüm operasyon yerlerinde tedarikçilere yapılan ödemelerle ilgili politika, uygulamalar ve ödeme oranları hiçbir şekilde değişim göstermez.

## KÜRESEL İLKELER SÖZLEŞMESİ

### İNSAN HAKLARI

**İlke 1: İş dünyası ilan edilmiş insan haklarını desteklemeli ve bu haklara saygı duymalıdır.**

İşverenler, çalışanları sürekli dinlemeli ve onlara uygun çalışma ortamını sağlayarak haklarını korumalıdır. Empati, sağduyu gibi çok bilinen kelimeler burada devreye girebilir ve işverenler kendi çıkarlarını nasıl koruyorsa çalışanların haklarını da o derece koruyabilmelidirler.

**İlke 2: İş dünyası, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalıdır.**

İşverenler, insan hakları ihlallerinden faydalanmamalıdır. Aksine bu ihalleri oluşmadan önleyebilecek tedbirlerin alınmasına öncülük edebilmelidirler.

### ÇALIŞMA KOŞULLARI

Çalışma koşulları içerisindeki maddeler, Çalışmaya İlişkin Temel Hakları ve İlkeler ILO(Uluslararası Çalışma Örgütü) Bildirgesi'nden alınmıştır.

**İlke 3: İş dünyası çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemelidir.**

Çalışanların kendi tercihleri doğrultusunda, herhangi bir sendikaya üye olabilecekleri gibi isterlerse sendikalara üye olmaya da bilirler. Burada önemli olan kararın çalışan tarafından verilmesi ve işverenin bu karara saygı duymasındır.

**İlke 4: Her türlü zorla ve zorunlu çalıştırmaya son verilmelidir.**

Çalışanlar emeklerini kendi isteği ile yapmalıdırlar. Kanunlara uygun şekilde çalışmalı ve istifa edebilmelidirler. İşyerlerinde zorlamalara ve şiddete maruz kalmamalıdır. Ücretleri nakdi olarak ödenmelidir.

**İlke 5: Her türlü çocuk işçiliğe son verilmelidir.**

ILO sözleşmesi çocukların 15 yaşından önce işe alınmamasını belirtmiştir. Çocukların cinsel istismarı çocuk kaçakçılığı, borç köleliği, zorla çalıştırma ve köleliğe son verilmelidir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde çocuk işçiliğinin ucuz olması, çocuk istismarını beraberinde getirmiştir. Hiçbir sosyal hakkı bulunmayan çocukların erken yaşta kalıcı hastalıklara maruz kaldıkları da bilinen bir gerçektir.

**İlke 6: İşe alma ve çalışma süreçlerinde ayrımcılığa son verilmelidir.**

İşe alınan kişiler sadece yetkinliklerine göre işe alınmalıdır. Cinsiyet, ırk ve din gibi nedenlerle işe alımların önüne geçilmelidir. Türkiye'de bu değişik şekillerde karşımıza çıkmaktadır. Bir örneği de hemşeriliktir. Aslında bu işverenlerin zararınadır ve işini en iyi yapanı işe almak karlılığı artıracak gibi verimliliği de artıracaktır.

## **ÇEVRE**

### **İlke 7: İş dünyası çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemelidir.**

Çevre konusu yoğun bir bilgi gerektirir. Yasal mevzuatın takibinin yanı sıra kıyaslama yoluyla farklı firmaların yaptıkları gözlenebilir ve uygulanabilir. Dünyadaki tüm çevre dostu yaklaşımlar takip edilmeli, desteklenmeli ve uygulama yolunda adımlar atılmalıdır. İşverenler ISO 14001 çevre standardını işyerlerinde uygulama yolunda adımlar atabilirler.

### **İlke 8: İş dünyası çevreye yönelik sorumluluğu arttıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermelidir.**

Kuruluşlar, çevre dostu tüm faaliyetleri imkânlarıyla orantılı olarak desteklemelidir. Tüm ülke kuruluşları bu faaliyet alanına çekilmelidir. Üniversiteler, okullar, dernekler ve özel kuruluşlar, çevre bilincine sahip olmalı ve çeşitli etkinliklere katılabilmelidirler.

### **İlke 9: Çevre dostu teknolojilerin gelişmesi ve yaygınlaştırılması özendirilmelidir.**

Çevre dostu teknolojiler, hava ve suyun yanı sıra doğal kaynaklarında makul fiyatlarla teminine yardımcı olmaktadır. Bu teknolojilerde sürekli gelişim esastır.

## **YOLSUZLUKLA MÜCADELE**

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

Hukukun üstünlüğü, doğruluk, hesap verebilirlik ve şeffaflık esastır. Küresel İlkeler Sözleşmesi bilindiği gibi isteğe bağlıdır. Yaptırımı ve denetimi yoktur. Yeni düzenlemeler altında yaptırım ve denetim mekanizmaları üzerinde çalışılmaktadır. İsteyen her şirket başvurabilir. Bu da beraberinde bir dizi sorunu getirmektedir. Küresel İlkeler Sözleşmesini bütünüyle uygulayan ve prensiplere sahip çıkan kuruluşların, bu prensiplere sahip çıkmayan kuruluşlarla arasında bir farkın henüz oluşmamış olması sakıncalı bir durumdur. Global Compact sözleşmesini imzalamak yeterli değildir. Global Compact logosunu kullanan tüm kuruluşlar şartlara uymalı ve kendilerini geliştirebilmelidirler. Kuruluşlar tüm tedarikçilerinden de bu şartlara uymalarını en azından isteyebilmelidirler. Çok başarılı bir kuruluşun tedarikçilerinin yolsuzlukları ve yanlışları zamanla başarılı kuruluşu da etkileyeceği unutulmamalıdır.

## İNSAN HAKLARI

---

### İlaç Erişimi

**Birleşmiş Milletler** tarafından yayınlanan **İlaç Üreticileri için İnsan Hakları İlkeleri ve İlaç Erişimi** bildirgesi ilaç üreticilerinin fiyatlandırma ve ilaç tedariki politikaları ile toplumun ilaca daha kolay erişebilmesini sağlamalarını bekler. Türkiye Sağlık sektörünün tabi olduğu mevzuatlar sebebiyle ilaç üreticilerinin bu konuda yapabilecekleri kısıtlıdır. Örneğin ilaç ürünlerinin satış fiyatları yasa ve yönetmelikler tarafından sıkı bir şekilde düzenlenmektedir. Bazı önemli kurallar aşağıda belirtilmiştir:

- Sağlık Bakanlığı, en düşük fiyatı beş referans ülkeye (Fransa, İtalya, Yunanistan, Portekiz, İspanya) göre belirlemektedir.
- Referans fiyatlama, 20 yıldan fazla bir süredir piyasada olan ürünler için uygulanmamaktadır.
- Eğer ürün, referans ülkelerdeki en ucuz üründen daha ucuz ise, Türk piyasasında ürünün üst fiyat ayarlamasına izin verilmemektedir.
- Referans ülkelerdeki geçici fiyat azalmaları, fiyat azalması olarak kabul edilmekte ve referans ülke zaman içinde fiyatı geri çektiğinde, geri çekilememektedir, çünkü yukarıya doğru ayarlamaya izin verilmemektedir.
- Jenerik ürünler, orijinallerine göre %80 oranında fiyatlandırılmaktadır. Kasım 2009 tarihinden itibaren oran %66 olarak uygulanmaktadır.
- Yukarıda belirtilen yönetmeliklerin uygulanması, Sağlık Bakanlığına bağlı çalışan İlaç ve Eczacılık Genel Müdürlüğü'nün (IEGM) sorumluluğundadır.
- Üç farklı sosyal sigorta kurumu (SSK, Bağkur, Emekli Sandığı) bir şemsiye kurum altında birleşmiş, bu şekilde tek bir geri ödemeli ilaç listesi oluşturulmuştur. Yukarıda açıklandığı üzere, genellikle Sağlık Bakanlığı son kullanıcı fiyatlarını düzenlemektedir.

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

### Sandoz ve İlaç Erişimi

**Sandoz, Türkiye'de üretilen ilaçların farklı kıtalara ulaşması konusuna özen göstermektedir. Bu konudaki kararlılığımızın ve başarımızın en büyük göstergesi bu sene de aldığımız İhracat Ödülü'dür.** Almanya, Kanada, Japonya, Avustralya, Cezayir, Güney Afrika, Brezilya, Rusya gibi ülkelerin aralarında bulunduğu toplam 23 ülkeye ilaç ihracatı yapmakta.

Öte yandan bu konudaki başarımızı Türkiye'deki tüketiciler açısından değerlendirdiğimizde başka bir gerçek ortaya çıkmaktadır: Türkiye'de ürettiğimiz ürünler sayesinde Türkiye'deki hastalar sosyoekonomik seviyenin çok yüksek olduğu birçok ülkede kullanılan ürünlerin birebir aynısını kullanma şansına sahip olabilmektedirler. Bu, Sandoz' un Türk tıbbına yüksek kalite standartlarında ürün sunduğunun en önemi göstergesidir.



### **Yerel Halk Haklarına Saygı**

Sandoz faaliyet gösterdiği tüm yerlerde benimsemiş olduğu İnsan Hakları politikası gereği kurumsal sorumluluk ilkesi çerçevesinde yerli halkın haklarına saygılıdır.

İstanbul merkez ofis dışında Türkiye' nin çeşitli illerinde bölge ofislerimiz bulunmaktadır. İnsan Hakları konusunda bu bölgelerdeki yerli halkın haklarının ihlaline ilişkin herhangi bir vaka gerçekleşmemiştir.

İstanbul merkez ve saha ofislerinde aynı işe alma ilkeleri uygulanır. Bölge ofislerindeki işe alma sürecinde, İnsan Kaynakları ve Bölge Müdürü koordineli olarak hareket eder. Pozisyona başvuran kriterlere uygun tüm adaylar değerlendirilir. Yerel halktan olan adaylardan da değerlendirme sürecinde başarılı olanların işe alımı gerçekleştirilir.

### **Tedarik Zinciri Uygulamaları**

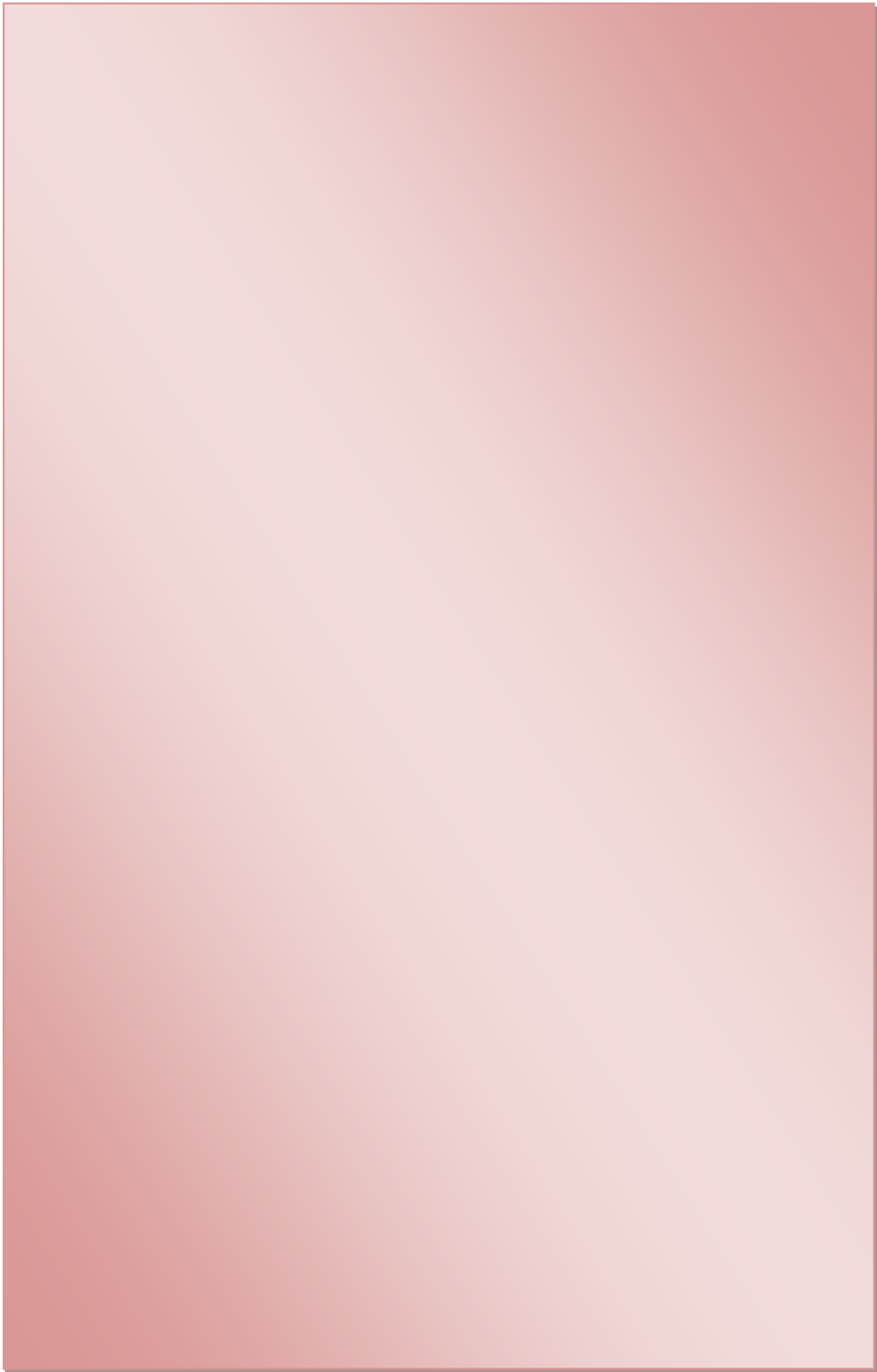
Sandoz Türkiye'nin tedarikçileri ve iş ortakları ile yapmış olduğu tüm sözleşmelerin ekinde **3. Şahıs kodu** denilen, şirketin **Kurumsal Vatandaşlık ve İş Etiği** kapsamında uyguladığı kurallar bütünü bulunmaktadır. Yapılan sözleşme gereği 3. şahıs ve kuruluşların bu kurallara riayet etmesi beklenmektedir. Aralık 2010 itibariyle Sandoz' un tedarikçileri ve iş ortakları ile imzaladığı **toplam 704 adet sözleşmenin** ekinde bu kurallar mevcuttur.

Bunun yanı sıra, bir Novartis Şirketi olarak, Sandoz Türkiye **İlaç Tedarik Zinciri İnisiyatifi'ni (Pharmaceutical Supply Chain Initiative)** ve ilkelerini desteklemektedir.

### **Tedarikçilerin Denetlenmesi ve Sandoz Kalite Güvencesi**

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

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



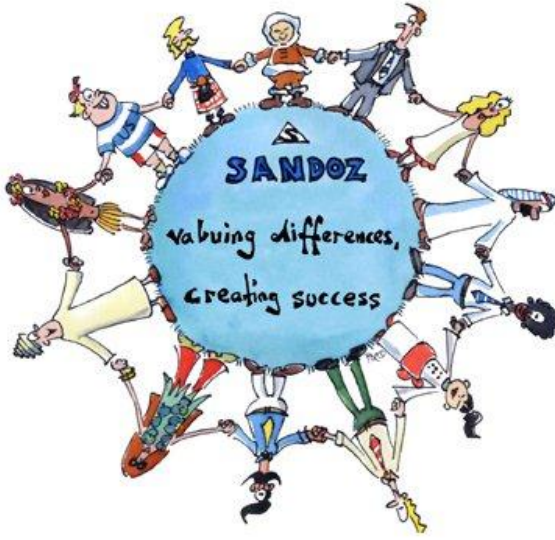
## ÇALIŞAN HAKLARI

### İnsan Kaynakları Politikamız

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

Tüm dünyadaki Sandoz çalışanları gibi Sandoz Türkiye çalışanları da “yüksek kaliteli ve uygun fiyatlı ilaçlara erişimin daha iyi hale getirilmesi ve bu sayede hastaların yaşam kalitesinin iyileştirilmesi” şeklinde ifade ettiğimiz küresel kurum vizyonumuzu paylaşmaktadır. Gösterdiğimiz üstün performansımızla büyümemizin ve başarıımızın altında yatan itici gücü bu vizyon oluşturmaktadır.

Sandoz’un **Çeşitlilik ve Dahiliyet** yaklaşımı, yaş, etnik köken, kültür, dil, milliyet, deneyim ve sosyal etkileşim dahil pek çok görünen ve görünmeyen bireysel farklılıklar ile bu bireylerin farklılıklarının değer gördüğü ve bütünü birer parçası olarak organizasyona dahil edildikleri,



iş hedeflerine ulaşmada her bireyin kendi rolünü oynamasına olanak tanıyan ortamın yaratıldığı bir anlayıştır. Çeşitliliğin var olduğu ekiplerde problemlerin çözümünde yaratıcılığın daha etkin olduğuna inanıyor bu ekiplerin karşılaştıkları durumların ele alınmasında farklı bakış açıları getirerek, yapılan işe; kişisel deneyimlerini, düşünce yapılarını ve kişiliklerini kattıklarını ve böylelikle şirket performansını arttırdıklarını düşünüyoruz.

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

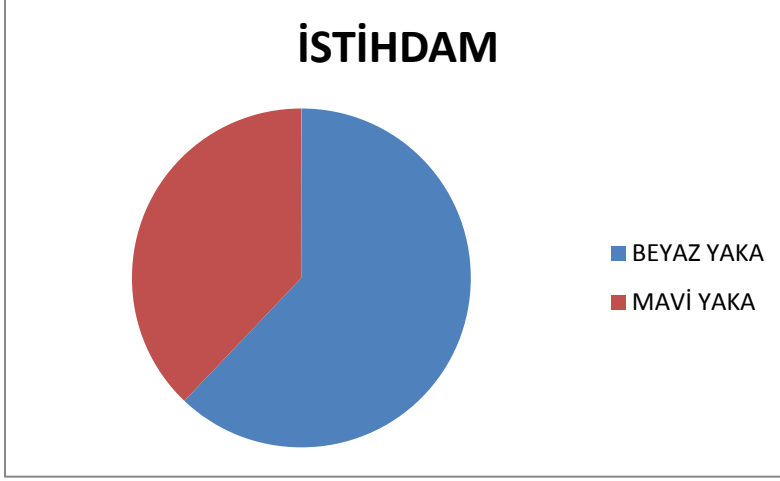
Çalışanlarımızın bilgi birikimi ve deneyimi yanında onlara duyduğumuz güven Sandoz’un en değerli kaynağıdır. Bu doğrultuda; çalışanlarımızın çalışma azimlerini ve işlerine duydukları bağlılığı her fırsatta ödüllendirmekteyiz ve tüm çalışanlarımızın profesyonel gelişimlerini ve kariyer fırsatlarını, mesleki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

Yan haklar kapsamında, özel sağlık sigortası, hayat sigortası, performans primi, satış kadromuz için satış primi ve ayrıca belirlenmiş bazı pozisyonlar için şirket aracı, cep telefonu, giyim yardımı, ulaşım yardımı gibi uygulamaları çalışanlarımıza sunmaktayız.

Bunun yanı sıra, çalışanlarımızın başarılarını tanıma, takdir etme ve ödüllendirmemize imkan veren bir “Takdir ve Ödüllendirme Sistemimiz” bulunmaktadır. Takdir ve Ödüllendirme Sistemimiz, rutin iş süreçlerimize ek olarak katma değer yaratan çalışanlarımızın/takımların sistematik bir şekilde belirlenmesini ve ödüllendirilmesini sağlamak amacıyla oluşturulmuştur. Böylelikle çalışanlarımızın motivasyonu ve bağlılığının artırılması amaçlanmıştır.

## İstihdam

Kuruluşumuz 31.12.2011 tarihi itibariyle toplam 966 kişiye istihdam sağlamaktadır: 600 çalışmamız beyaz yaka, 366 çalışmamız mavi yaka personeldir.



## Sandoz Çalışanlarının Hakları

Sandoz'da **Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Özgürlüğü** ayırım yapmaksızın tüm çalışanlara sunulmuş bir haktır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'na göre sendikaya üye olmak (olumlu sendika özgürlüğü) gibi üye olmamak da (olumsuz sendika özgürlüğü) anayasal bir haktır. Sandoz olarak bizler her zaman çalışanlarımızın bu haklardan yararlanmasını desteklemekteyiz.

Toplu iş sözleşmeleri kapsamına giren personelimiz çalışanların % 12.9'unu oluşturmaktadır

Kuruluşumuzun haftalık çalışma saati yasayla belirlenen süre olup, 45 saattir. Günlük çalışma saatleri, yasal limitler içinde, faaliyet gereklerine, işyeri bölgesel koşullarına ve endüstri standartlarına göre yönetim tarafından belirlenir.

Çeşitlilik ve Dahiliyet kavramları, çalışanların iş ve özel yaşam dengesine önem vererek, çalışanların potansiyellerini kullanmalarını ve yüksek performans elde etmelerini hedeflemektedir. Bu kapsamda iş koşullarının uygun olduğu bölgelerde esnek çalışma modeli uygulanmaktadır. Ataşehir Merkez Ofisimizde standart çalışma saatlerimiz 08:00-17:30'dur. Esnek Çalışma saatleri çerçevesinde Ataşehir Merkez Ofis çalışanlarımız 07:00-16:30, 07:30-17:00 , 08:30-18:00 ve 09:00-18:30 saatleri arasında tercih yapabilmektedir.

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

Sandoz Türkiye çalışanlarını iş – özel yaşam dengesini kurabilmeleri için destekler. Bu sebeple, Sandoz Türkiye'de personel izinleri önemli yer tutar. Sandoz'da çalışanların hak ettikleri yıllık izin süreleri iş kanununda belirlenen sürelerden fazladır. Hizmet süresi, 1 – 5 yıl olanlar çalışanlar 18 işgünü, 6-14 yıl olan çalışanlar 24 işgünü, 15 yıl ve üzeri olan çalışanlar

ise 30 işgünü yıllık izin hak eder. Evlenme, doğum, ölüm izni gibi idari izinler de iş kanununca belirlenen sürelerden fazladır.

Operasyonel değişiklikler konusunda asgari bildirim süreleri yasal sürelere uygundur. İşten ayrılmalarda yasal ihbar süreleri uygulanır. İhbar sürelerinin uygulanamadığı durumlarda ihbar tazminatı ödemesi yapılır.

### **Fırsat Eşitliği**

Kuruluşumuzun çalışan hakları ile ilgili önceliği din, dil, ırk, cinsiyet, etnik köken konularında ayrımcılık yapılmaması temeline dayanmaktadır. Tüm çalışanlarımıza eşit haklar verilmekte ve fırsat eşitliği tanınmaktadır.

### **2011 senesi personel devir oranları aşağıdaki tablolarda belirtilmektedir:**

Sandoz'un 2011 yılı personel devir oranı % 12.5'dur.

	<b>Personel Devir Oranı</b>
<b>Satış Ekibi</b>	% 32.6
<b>Merkez Ofis</b>	% 9.6,
<b>Fabrikalar</b>	% 6.0

### **Cinsiyete göre dağılım:**

<b>Cinsiyet</b>	<b>Personel Devir Oranı</b>
<b>Erkek</b>	%12.1
<b>Kadın</b>	%12.5

### **Yaşa göre dağılım**

<b>Yaş</b>	<b>Personel Devir Oranı</b>
<b>18-30</b>	%15.1
<b>30-45</b>	% 11.2
<b>45 yaş üstü</b>	%12.3'

Çalışanlarımızın cinsiyet ve yaş unsurlarına göre oranları aşağıdaki tablolarda verilmektedir:

**Çalışanlarımızın cinsiyetlerine göre oranları:**

Cinsiyet	Oran
Kadın	% 27
Erkek	% 73

**Çalışanlarımızın yaş dağılımına göre oranları:**

Yaş Aralığı	Oran
18-30 yaş	% 24.7
30-45 yaş	% 69.4
45 + yaş	% 5.9

\*0-18 yaş grubunda çalışmamız bulunmamaktadır

2010 senesinde üst yönetimin kadromuzun %44'ünü kadın yöneticiler, % 56'sını erkek yöneticiler, orta kademe yöneticilerimiz dahil tüm yönetim kadromuzun % 46'sını kadın, % 54'ünü erkek yöneticiler oluşturmaktaydı; bu rakamlar 2011 senesinde şu şekilde değişiklik gösterdi üst yönetimin kadromuzun %31'ini kadın yöneticiler, % 69'unu erkek yöneticiler orta kademe yöneticilerimiz dahil tüm yönetim kadromuzun % 38'ini kadın, % 62'sini erkek yöneticiler oluşturmaktadır.

Sandoz'da baz ücretler, çalışanın cinsiyetine bağlı olmaksızın işin organizasyondaki kapsamını ve piyasadaki değerini yansıtacak şekilde belirlenir. Erkek çalışanların maaş ortalamasının kadın çalışanların maaş ortalamasına oranı 0.70'dir.

Kadın çalışanların maaş ortalaması erkek çalışanların maaş ortalamasından yüksektir.

**Çocuk İşçiliği ve Zorla Çalıştırma**

**Kuruluşumuzda zorla veya zorunlu tutarak çalıştırma yapılmamaktadır.**

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

Çeşitlilik ve Dahiliyet kavramları, çalışanların iş ve özel yaşam dengesine önem vererek, çalışanların potansiyellerini kullanmalarını ve yüksek performans elde etmelerini hedeflemektedir. Bu kapsamda iş koşullarının uygun olduğu bölgelerde esnek çalışma modeli uygulanmaktadır. Ataşehir Merkez Ofisimizde standart çalışma saatlerimiz 08:00-17:30'dur. Esnek Çalışma saatleri çerçevesinde Ataşehir Merkez Ofis çalışanlarımız 07:00-16:30, 07:30-17:00 , 08:30-18:00 ve 09:00-18:30 saatleri arasında tercih yapabilmektedir.

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

Sandoz Türkiye çalışanlarını iş – özel yaşam dengesini kurabilmeleri için destekler. Bu sebeple, Sandoz Türkiye’de personel izinleri önemli yer tutar. Sandoz’da çalışanların hak ettikleri yıllık izin süreleri iş kanununda belirlenen sürelerden fazladır. Hizmet süresi, 1 – 5 yıl olanlar çalışanlar 18 işgünü, 6-14 yıl olan çalışanlar 24 işgünü, 15 yıl ve üzeri olan çalışanlar ise 30 işgünü yıllık izin hak eder. Evlenme, doğum, ölüm izni gibi idari izinler de iş kanununca belirlenen sürelerden fazladır.

## İşçi Sağlığı ve Güvenliği

### Sandoz’da Sağlık, Güvenlik ve Çevre (HSE) Yaklaşımı

Toplu sözleşme ile işçi sağlığı ve iş emniyeti güvence altına alınmıştır.

Sağlık, güvenlik ve çevre Sandoz’un öncelikli olarak odaklandığı üç temel konuyu oluşturmaktadır.

İşletmemize değer katmak, riskleri kontrol altına almak ve Sandoz itibarını korumak amacıyla sağlık, güvenlik ve çevre koruma politikasını işletme stratejilerimiz içine dahil etmiş bulunmaktayız.

- **Çalışanlarımızın**, komşularımızın, müşterilerimizin ve tüketicilerin sağlık ve güvenliğinin yanı sıra, çevrenin korunması tüm grup içinde her zaman izlenen şirket önceliklerindedir.
- **Tüm iş süreçlerimiz** ile ilgili kararlarda ve etkinliklerde HSE (Sağlık, Güvenlik ve Çevre) öncelikli olarak dikkate alınmaktadır. Bu politikayı izlemek üzere, uygun yapılar oluşturmakta ve yeterli kaynaklar ayırmaktayız. Tesislerimizde alınan yatırım/satış kararları aşamasında HSE ile ilgili risk değerlendirmelerinin yapılması, Sandoz prosedürleri ile garanti altına alınmıştır. HSE için ayrılan harcama ve yatırım bütçeleri her yıl yeniden belirlenmektedir.
- **Tüm çalışanlarımız** HSE yönetmeliklerine ve kendi sorumluluk bölgesinde yürürlükte olan kurallara uymakla yükümlüdür.

Kuruluşumuz bu disiplinleri etkinlik, tutarlılık ve verimlilikle uygulayarak sağlık, güvenlik ve çevre korumada önder olmayı hedeflemektedir.

HSE performansımızda sürekli gelişmeyi amaçlamaktayız. Bu konudaki gelişmeyi ve HSE yönetmeliklerimiz ile yasal zorunluluklara uyumu, denetlemeler ve yönetim incelemeleri yoluyla ölçüyor ve değerlendiriyoruz:

Sandoz Global HSE koordinasyonunda HSE Veri İşletim Sistemi (Data Management System - DMS) programı ile aylık, 3 aylık ve yıllık olarak raporlama yapılır. HSE ile ilgili bütün göstergeler Sandoz Global HSE’ye raporlanır. Bu veriler sayesinde Sandoz Türkiye tesislerindeki HSE performansının yerel ve global takibi sağlanmaktadır. HSE DMS verilerine göre tesislerimizde yıllık hedefler belirlenmektedir. Bununla birlikte bazı HSE hedefleri Sandoz Global HSE tarafından belirlenip tarafımızca uygulanmaktadır. Ayrıca Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı denetimlerinin yanı sıra, Sandoz Global HSE bölümü en az 3 yılda bir üretim tesislerimizin HSE Denetimlerini gerçekleştirmektedir.

Bütün tesislerimizde Yıllık HSE Eğitim Planları hazırlanmaktadır ve bu planlar çerçevesinde eğitimler organize edilmektedir. Bu eğitimler, sınıf eğitimi olmakta birlikte pratik uygulamalı eğitimler de (ilkyardı, yangın, tehlikeli kimyasallarla çalışma v.s.) verilmektedir. Ayrıca Sahada Uygulamalı Eğitimler (on the job training), departman yöneticileri ve HSE Departmanı tarafından verilmektedir. Temel HSE eğitimleri haricindeki eğitim içeriği,



tesislerimizdeki risklere göre HSE ve ilgili departman yöneticileri ile koordine edilip belirlenmektedir. Sahada Uygulamalı Eğitimler dışındaki bütün eğitimlerde sınav yapılmakta ve eğitim verimlilikleri ölçme ve değerlendirme yöntemi ile takip edilmektedir. Yılda bir veya iki kez HSE Eğitimleri öncesi, çalışanlara HSE anketi yapılmakta ve veriler ilgililerle paylaşılmaktadır.

Çalışanlarımız arasında HSE bilincini ve sorumluluk anlayışını teşvik etmekte, bu amaçla çalışanlarımıza uygun bilgi ve eğitimleri sağlamakta, onların HSE becerilerini geliştirmektediriz.

Doğal kaynakların kullanımını en verimli düzeye çıkarıyor, etkinliklerimizin ve ürünlerimizin bu doğal kaynakların yaşam döngüsü üzerindeki çevresel etkisini en alt düzeye indiriyoruz. HSE' nin etkilerini değerlendirerek, yeni ürünlerin, işlemlerin ve teknolojilerin yararlarının mevcut riskleri aşmasını sağlıyoruz.

Pay sahiplerimizin beklentilerini ve kaygılarını önemsiyoruz.

Çalışanlarımıza güvenli çalışma ortamı sağlıyoruz. Çalışanlarımızın sağlığını koruyacak ve geliştirecek programları destekliyoruz.

Tedarikçilerimiz ve sözleşmeli çalıştığımız taraflarla işbirliği yapıyor ve bizimkine uygun bir HSE performansına ulaşmalarını sağlamak üzere onlara yardım sunuyoruz.

Müşterilerimizi ve tüketicileri ürünlerimizin özellikleri hakkında bilgilendiriyor, ürünlerimizin uygun kullanımına ilişkin önerilerde bulunuyoruz.

HSE performansımızda pay sahiplerimizin, komşularımızın, yetkili makamların ve genel toplumun çıkarlarını gözetiyoruz. Faaliyetlerimizin sağlık, güvenlik ve çevre üzerindeki risk ve etkilerini anlamak için gerekli bilgileri açıklıkla iletiyor ve sunuyoruz. HSE Veri İşletim Sistemi'ne girilen verilerimiz, Sandoz Global HSE tarafından tüm paydaşlar ile paylaşılmaktadır.

Sandoz Türkiye'de **Çalışma Ortamı Sağlık Riski Değerlendirmesi** (Workplace Health Risk Assessment) yapılmaktadır. Sağlıkla ilgili riskler minimum seviyede tutulmaktadır. İşyeri hekimlerimizle rutin sağlık kontrolleri ve işyeri hijyen kontrolleri yapılmaktadır. Bu programların gereği olarak **İşyerine Bağlı Kaza - Hastalığa Bağlı Kayıp Zaman Oranı** (Lost Time Injury and Illness Rate - LTIR) herkesin performans hedeflerinde yer almaktadır. Bu da iş kazasız ve emniyetli çalışma ortamını sağlamaktadır.

Tesislerimize giren bütün taşeron çalışanlar **HSE Oryantasyon eğitimine** tabii tutulurlar. HSE Departmanı veya işi veren departman, taşeron firma çalışanlarını sahada HSE olarak denetler ve **Davranış Temelli Güvenlik** (Behaviour Based Safety - BBS) formlarını doldurur ve emniyetli çalışma kültürünü ilgili firmalara uygulamasını sağlar.

### **Mesleki Eğitim**

2011 yılında çalışanların %90'ı eğitim almıştır. Ortalama yılda bir kişiye 5,8 saat HSE eğitimi verilmiştir.

Çalışanlarımızın sürekli gelişimi kapsamında her yıl düzenli olarak gerçekleştirilen hedef belirleme süreci 2011 yılında da Ocak-Mart aylarında gerçekleştirilmiştir. Hedef belirleme döneminde aynı zamanda çalışanlarımızın gelişim planlarını belirlenmiştir. Bu kapsamda çalışanlarımız, yöneticileri ile mutabık kalarak online olarak kullanmakta olduğumuz TMS – (Talent Management System) Sistemine gelişim planlamalarını girmişlerdir. Gelişim planlarının belirlenmesinin akabinde eğitim planları oluşturularak çalışanlarımızın eğitim almasını sağlanmıştır. Haziran/ Temmuz döneminde ise çalışanlarımız ile Yarıyıl

değerlendirmesi yapılmış, çalışanlarımızın hedeflerinin ve gelişim planlarının hangi noktasında olduklarını kontrol edilmiştir. Aralık ayında ise çalışanlarımız ve yöneticilerimiz biraraya gelerek 'performans değerlendirme' toplantıları yapmış ve çalışanlarımızın 2011 yılındaki performansları ve gelişimleri değerlendirilmiştir. Sürekli gelişim felsefesi Sandoz' da gerçekleştirilen projeler ile de desteklenmektedir.

## ÇEVRE

Sağlık, güvenlik ve çevre Sandoz' un öncelikli olarak odaklandığı üç temel konuyu oluşturmaktadır.

İşletmemize değer katmak, riskleri kontrol altına almak ve Sandoz itibarını korumak amacıyla sağlık, güvenlik ve çevre koruma politikasını işletme stratejilerimiz içine dahil etmiş bulunmaktayız. Şirketimiz çevresel yasa ve yönetmeliklere uyulmaması ile ilgili herhangi bir yaptırım ve para cezası alınmamıştır.

Çevre ile ilgili ölçümlerimiz ve değerlerimiz 2010 ve 2011 seneleri ile karşılaştırmalı olarak aşağıdaki tablolarda verilmektedir:

### Birincil enerji kaynağına göre doğrudan enerji tüketimi (GJ)

Gebze-1		Gebze-2		Ataşehir		Syntek	
2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
59110,6	55794,4	30922,2	33502,9	825,6	802,5	10.466	19.150

### Kaynağına göre toplam tüketimi (m<sup>3</sup>)

Gebze-1		Gebze-2		Ataşehir		Syntek	
2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
93597,0	77970,0	42694,0	40622,0	2442,0	2255,0	24.275	37.253

### Ağırlığına göre toplam doğrudan ve dolaylı sera gazı emisyonları(Araçlar, Elektrik, Buhar Kazanları, Mazot) (ton CO<sub>2</sub>)

Gebze-1		Gebze-2		Ataşehir		Syntek	
2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
10613,4	10456,8	5740,505	5971,88	2333,858	1931,1	1.969	3.019

### Ağırlığına göre ozon tüketen maddelerin emisyonları (ton)

Gebze-1		Gebze-2		Ataşehir		Syntek	
2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
0,101	0,272	0	0	0,000	0,000	0,003	0,135

### Türüne ve ağırlığına göre NOx, SOx ve havaya verilen diğer önemli emisyonlar

	Gebze-1		Gebze-2		Syntek	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Türüne ve ağırlığına göre NOx emisyonları (ton)	1,8466	1,9327	1,183	1,0946	0,440	0,800
Türüne ve ağırlığına göre SOx emisyonları (ton)	0,1032	0,117	0,0667	0,063	0,030	0,060

\*Ataşehir'de Türüne ve ağırlığına göre NOx, SOx emisyon ölçümleri yapılmamaktadır.

### Türüne ve ağırlığına göre partikül toz emisyonlar

	Gebze-1		Gebze-2		Ataşehir		Syntek	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
	4,8766	5,4826	0,498	0,494	0	0	0,022	0,040

### Türüne ve ağırlığına göre Uçucu Organik VOC emisyonları (ton)

	Gebze-1		Gebze-2		Ataşehir		Syntek	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
	68,51	36,98	3,1118	3,172	0	0	227	88,9

### Kalite ve varış noktasına göre toplam su deşarjı (m<sup>3</sup>)

	Gebze-1		Gebze-2		Ataşehir		Syntek	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
	91122,2	76304	33238	31853	1178	1349	20.830	29.561

**Türüne ve bertaraf yöntemine göre toplam atık ağırlığı.**

	Gebze-1		Gebze-2		Ataşehir		Syntek	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Bertaraf edilen tehlikeli toplam atık ağırlığı (ton)	95,09	1135	30,22	21,89	0	0	90,30	128,17
Geri kazanılan tehlikeli toplam atık ağırlığı (ton)	21,6	63,03	2,866	2,975	0	0	980,7	1.903,1
Bertaraf edilen tehlikesiz toplam atık ağırlığı (ton)	54,69	244,5	84,48	91,67	18,1	9	99,2	76,1
Geri kazanılan tehlikesiz toplam atık ağırlığı (ton)	319,06	346,4	74,06	98,76	8,3	3,19	13,1	16,7

**Geri kazanılan ve yeniden kullanılan su (m<sup>3</sup>)**

	Gebze-1		Gebze-2		Ataşehir		Syntek	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
	0	0	8490	6077	0	0	2.442	3.987

**Satılmış ürünlerin ve bunların ambalaj malzemelerinin kategorilere göre geri toplanma yüzdesi. (%) - ÇEVKO**

	Gebze-1		Gebze-2		Ataşehir		Syntek	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
	38	40	0	0	0	0	38,0	40,0

**Etik Tanıtım ve Pazarlama**

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

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

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

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

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

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

### **Sandoz Tanıtım Uygulamaları Prosedürü**

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



**Bize Ulaşın**

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

**MERKEZ**

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

**GEBZE - KOCAELİ**

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

**GEBZE - KOCAELİ**

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

**TUZLA - İSTANBUL**

Sandoz Syntek İlaç Hammaddeleri San. ve Tic. A.ř.  
Tuzla Organize Deri Sanayi Bölgesi 1.Yol H-8 Parsel 34957 Tuzla İstanbul  
Tel: 0216 458 35 00  
Faks:0216 394 22 29

## YASAL UYARI

İlerleme Bildirimi 2012 Raporu, Sandoz İlaç San. Ve Tic. A.Ş. tarafından 10.08.2010 tarihinde imzalanmış olan Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi kapsamında hazırlanmıştır. Bu rapor sadece paydaşlarımızı bilgilendirme amacıyla yazılmış olup, herhangi bir yatırım kararı için temel oluşturamaz.

Raporda yer alan tüm bilgi ve belgelerin doğruluğuna ve güvenilirliğine inanılmakta olup tüm veriler iyi niyetle açıklanmıştır. Bununla birlikte, Sandoz İlaç San. Ve Tic. A.Ş. bu verilerin geçerliliğine ilişkin olarak herhangi bir taahhütte bulunmamaktadır.

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

Bu rapor ALP Sürdürülebilirlik Yönetim Danışmanlığı desteği ile hazırlanmıştır  
[www.alpsurdurulebilirlik.com](http://www.alpsurdurulebilirlik.com) [www.alpsustainability.com](http://www.alpsustainability.com)

