



Keymen İlaç

GLOBAL COMPACT NETWORK TURKEY  
COMMUNICATION ON PROGRESS (COP)

2012

İLERLEME BİLDİRİMİ





# İÇİNDEKİLER

## **S.3 Rapor Kapsamı**

## **S.4 Genel Müdür'ün Mesajı**

## **S.5 Kurumsal Profil**

- Yönetim Anlayışımız
- Vizyonumuz, Misyonumuz ve Kurumsal Değerlerimiz
- Organizasyon Yapımız
- Sosyal Sorumluluk Anlayışımız
- Üyeliklerimiz
- Ödüllerimiz

## **S.16 İnsan Hakları**

- Küresel İlkeler
- İnsan Hakları Uygulamaları

## **S.21 İş Gücü**

- Küresel İlkeler
- İş Gücü Uygulamaları

## **S.30 Çevre**

- Küresel İlkeler
- Çevre Yaklaşımımız

## **S.33 Yolsuzlukla Mücadele**

- Küresel İlkeler



### Rapor Kapsamı

Keymen İlaç; temel faaliyet alanındaki çalışmalarının yanı sıra, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi çerçevesinde şekillenen gönüllülük esaslı kurumsal vatandaşlık uygulamalarıyla da toplumun sürdürülebilir kalkınmasına destek olmayı taahhüt etmiştir.

Birleşmiş Milletler'in 1999 yılında yapılan Dünya Ekonomik Forumu'nda, iş dünyası liderlerinden yeni bir yapılanma olan Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne destek olmalarını istemesi ile başlayan bu girişim, özel sektör ve diğer sosyal paydaşlarla işbirliği yaparak “sürdürülebilir ve kapsamcı bir küresel ekonomi” sağlamayı hedeflemektedir.

26 Temmuz 2000'de New York'taki BM merkezinde hayata geçirilen çalışmalar, bugün 130'dan fazla ülkeden 10.000'i aşan kurumsal katılımcı ve diğer paydaşlar ile insan hakları, çalışma, çevre ve yolsuzluk karşıtı 10 evrensel prensip doğrultusunda sürdürülmektedir. Küresel İlkeler Sözleşmesi, kolektif hareketin gücünden yararlanarak, şirketlerde sorumlu vatandaşlık kavramını yaygınlaştırmayı amaçlamaktadır.

Keymen İlaç, değerleri, insan hakları politikaları, çalışma koşulları, çevre ve temiz toplumla ilgili uygulamaları evrensel ilkelerle paralellik gösterdiğinden, bu ilkelere olan bağlılığını Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni (Global Compact) imzalayarak göstermiştir. İlerleyen süreçteki uygulamalarında da, insan hakları, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, çevresel konulara duyarlı dürüst ve şeffaf kurumsal yönetim anlayışıyla faaliyetlerini sürdürmeye devam edecektir.

## Genel Müdür'ün Mesajı

Hızlı büyüme stratejisi...

Proaktif davranma...

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

Tüm bu çalışmalarımız, değerlerimiz ve Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkelerine de uygun olarak yürütülmektedir. 2012 yılı içinde yaptıklarımızı ve yapmaya çalıştıklarımızı çeşitli yönleriyle ele aldığımız 2012 yılı İlerleme Raporumuzu tüm paydaşlarımızla paylaşıyoruz.

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

Saygılarımla,  
Dr. O. Mutlu Topal  
Genel Müdür



## Kurumsal Profil

### ***Çocuk aşıları deyince ilk akla gelen isim...***

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

Keymen İlaç çocuk ve yetişkinler için tetanoz, difteri, kızamık, kızamıkçık, kabakulak, çocuk felci, verem ve hepatit B aşılarını yurt dışı üreticilerinden ithal etmektedir. Yılda ortalama 15-20 milyon doz aşı ithal eden Keymen İlaç, aşı ile ilgili çalışmalar yapan, üniversitelerde görevli hocaların, Sağlık Bakanlığı yetkililerinin ve çok uluslu firmaların bir araya gelerek aşı ve aşılamalar ile ilgili konularda görüşlerini paylaştığı “Aşı Çalışma Grubu”nda etkin olarak yer almaktadır.

Türkiye'deki çocukların %97'sinden fazlası aşılanmaktadır ve kullanılan aşıların çoğu Keymen İlaç tarafından sağlanmaktadır. Keymen İlaç, yurtdışından ithal ettiği aşıları ecza depolarına dağıtmaktadır. Sağlık Bakanlığı aracılığıyla 6.500'den fazla Aile Sağlık Merkezi ve hastaneye ulaşmaktadır.

Ürün gamında aşıların yanı sıra aile planlaması, antiemetik, antihistaminik, antiinfektif, antiparaziter, antiromatizmal, kardiyovasküler, sindirim, solunum, sinir sistemleri ve vitamin ve besin destek ürünleri de yer almaktadır.

### ***2012 yılı Keymen İlaç için “değişim yılı” oldu...***

2012 yılı Keymen İlaç için “değişim yılı” oldu. Sektör dinamiklerinin, pazar yapısının, oyuncuların, kuralların, müşterilerin beklenti ve isteklerinin değişmesi, çalışmalarımızdaki değişimin gerekçesini oluşturdu.

### ***Keymen İlaç daha büyük hedefler için kadrosunu güçlendirmektedir...***

Benzer alanlarda faaliyet gösteren birçok firmanın küçülmeye gittiği bir dönemde, yeni eleman istihdam ederek saha kadromuzu (%50) yüzde elli oranında artırdık.

### ***Keymen İlaç'ın hedeflerinden biri Aşı üretimini ülkesinde yapmak...***

Keymen İlaç aşı üretimine başlamanın ilk basamaklarından biri olan aşı ambalajlaması ile bu hedefine bir adım daha yaklaşmıştır. Çoklu aşı paketleriyle ithal edilen aşılar İstanbul'da ki tesislerde soğuk zincir kurallarına da uygun olarak tekli aşı paketlerine konmaktadır.

### ***Aşılarımız artık serbest piyasada...***

Firmamız, sektörde daha çok çocuk aşılarıyla bilinmektedir. Ancak portföyümüze eklenen yeni aşılar gerek çocuklara gerekse yetişkinlere uygulanarak kişileri korumaktadır.

Aşılar koruyucu sağlık hizmetlerinin temel unsurudur. Bu noktadan hareketle ruhsatlandırmış olduğumuz aşılarımızın ecza depolarına dağıtımına başladık.

## Aşı üretimine niyet...

Türkiye'de çeşitli aşıların rolümlü ve üretimi için geliştirdiğimiz projeler doğrultusunda imzaladığımız prensip anlaşmasını takiben Sağlık Bakanlığı ile görüşmelere başladık.

## Üretim tesisi aldık...

Firmamızın sektördeki faaliyet alanını genişletmek, ürün portföyü ve karlılığını artırmak amacıyla sürdürülen çalışmalar kapsamında, Dentoral Medifarma ilaç firmasının % 100 hissesini üretim tesisleri ile beraber devir almak için protokol imzaladık.

## Medya'da Keymen ilaç...

Şeffaflık ve doğruluk ilkesinden hareketle firmamızın faaliyetleriyle ilgili basın bültenleri ve röportajlarla, toplumu ve medya mensuplarını bilgilendiriyoruz.



## İhracat çalışmalarına başladık...

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti (KKTC) Sağlık Bakanlığı'nın ihtiyaçlarına yönelik girdiğimiz ihale sonucunda yedi ürünümüzü KKTC'ye ihraç ettik. Bu sayede KKTC'ye direkt olarak ihraç edeceğimiz ilaçlarımız için önemli bir adım atmış olduk. Firmamızın kendi ürünleri yurtdışında da kullanılmaya başlandı ve ihracatçı ilaç firmaları arasında girdik.

Ürünlerimizin Azerbaycan'da ruhsatlandırılmasıyla ihracat çalışmalarına başlamış olduk. Azerbaycan, Gürcistan, Almanya ve Portekiz'de de ruhsatlandırma çalışmalarımız devam etmektedir.



***İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nu kurduk...***

Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na istinaden; işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi amacıyla firmamızda oluşturulan "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu" çalışmalarına devam ediyor.

***İç Kontrol Grubu'nu oluşturduk...***

Yeni Türk Ticaret Kanunu çerçevesinde İç Kontrol Grubu için çalışmalara başladık ve grubumuzu oluşturduk.

***Yeni bir iletişim ağıımız daha devreye girdi...***

Saha ekibimiz için oluşturulan iletişim ağıımız KİSPA'ya ek olarak merkez birimlerimiz için de KİMPA iletişim ağını kurduk ve duyurularımızı bu ağ üzerinden yayınlanmaya başladık. Bu sayede kurum içi iletişimlerimizin daha kapsamlı ve daha hızlı bir şekilde sürdürülmesini sağladık.

***Web tabanlı çalışmalarımız gelişerek devam ediyor...***

Artan araç sayımız nedeniyle daha etkin bir filo yönetimi yapabilmek için firmamız bünyesinde geliştirilmiş web tabanlı filo yönetim sistemini geliştirdik.

Sağlık Bakanlığı'nın yeni tanıtım yönetmeliğine uyum çalışmalarımız kapsamında firmamız bünyesinde web tabanlı Numune ve Promosyon Dağıtım sistemini geliştirdik ve kullanıma açtık. Satış ve Pazarlama Birimimizin ziyaret etmekte olduğu tüm doktor ve eczanelerin kayıtları çalışma arkadaşlarımız tarafından sisteme girildi. Elde edilen verilere göre 2012 yıl sonu itibariyle Türkiye'de yaklaşık 10.000 doktor ve 9.000 eczaneye ziyaret götürdüğümüz raporlandı.

***Keymen akademiyi hayata geçirdik...***

Yeni bir eğitim sistemine başladık; İnternet üzerinden web tabanlı olarak e-eğitimler düzenliyoruz.

***"Kadını Güçlendirme İlkeleri" Destek Beyannamesini imzaladık....***

BM Cinsiyet Eşitliği ve Kadını Güçlendirme (Birleşmiş Milletler Kadın) Birimi ile BM Küresel İlkeler Sözleşmesi tarafından iş dünyasında kadınların güçlendirilmesini sağlamak üzere oluşturulan "Kadını Güçlendirme İlkeleri" Destek Beyannamesini imzaladık.



**Keymen İlaç büyümeye devam ediyor...**

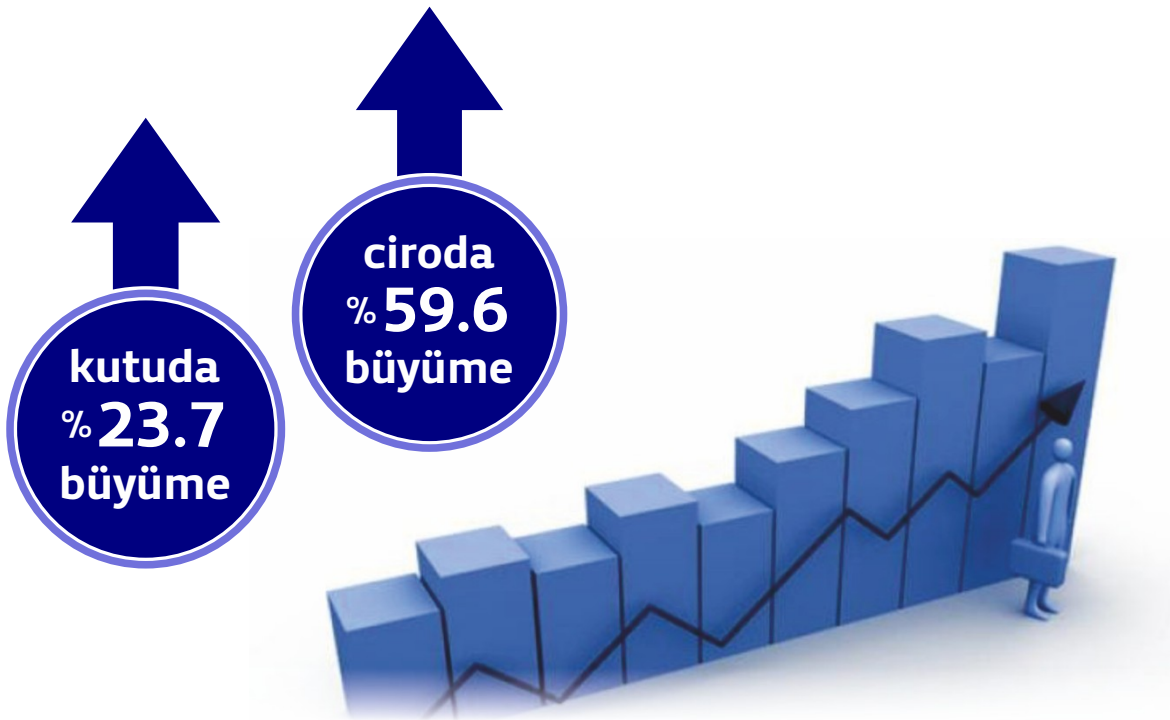
Son 12 aylık verilere göre Türkiye ilaç pazarı bir önceki döneme göre kutuda % 3,6 oranında büyürken TL ciroda -% 3,3 küçülmüştür. Firmamız ise yeni eklenen ürünlerimizde dahil olmak üzere kutuda % 12,2, TL ciroda %31,6 oranında pazarın üzerinde büyüme göstermiştir.

IMS verilerine göre 2012 yılı itibarıyla firmamız; 2.355.241 kutu ile 67. sırada, 17.132.293.- TL ciro ile 91. sırada yer almakla birlikte, Dentoral Medifarma İlaç ile yapılan co - marketing anlaşması sonrasında 5 formuyla 3 ilacın portföyümüze eklenmesi ile 3.101.682 kutu ile 61. ve 20.777.405.-TL ciro ile 85. sıraya yükselmiştir. Buna göre TL ciroda büyümemiz geçen yılın aynı dönemine göre % 59,6, kutuda ise % 23,7 oranında gerçekleşmiştir.

**IMS Verileri Firmalar Sıralaması**

Yıl	Kutu	Kutu Sıralama	TL	Ciro Sıralama
2010	1.340.699	71	6.596.281	97
2011	1.904.302	68	10.735.751	98
<b>2012*</b>	<b>3.101.682</b>	<b>61</b>	<b>20.777.405</b>	<b>85</b>

\* 2012 verilerine Keymen İlaç bünyesine yeni katılan Dentoral Medifarma İlaç ürünleri de dahildir.





## Yönetim Anlayışımız

Keymen İlaç, Türk ilaç pazarında “Önce İnsan” anlayışı ile koruyucu sağlık ve tedavi alanında, hem yenilikçi hem de kaliteli ürünler sunan, bu çerçevede etik ve güvenilir hizmetleriyle yaklaşık kırk yıldır toplum sağlığına katkıda bulunan yüzde yüz yerli bir firmadır.

2015 yılı sonuna kadar Türk ilaç sektöründe önde gelen kuruluşlar arasında yer almayı hedefleyen Keymen İlaç, mali yapısını güçlendirmek amacıyla sermayesini de 20.000.000 TL’ye çıkartmıştır.

Kurumsallaşmanın bir ekip çalışması olduğuna inanan Keymen İlaç, ilke ve değerlerini ise çalışanlarının katılımıyla geliştirmektedir. Keymen İlaç Genel Müdürü Dr. O. Mutlu Topal “İnsan kaynakları politikamız insanımıza yapılacak yatırımla, firmamızın değerlerine ve hedeflerine hizmet edecek; sorumlu, yaratıcı, katılımcı, özgüveni olan, kendini geliştiren, mutlu çalışanları kuruluşumuza kazandırmaktır. Kadronun cinsiyet, yaş ve kategori bazındaki dağılım dengesi ile ilgili olarak firmamızın yaklaşımı, bu dağılımı nitelikli ve iyi eğitilmiş kişilerden oluşturmaktır. Bunun için de firmamız, herhangi bir cinsiyet ya da yaş ayrımcılığı olmaksızın, dengeli bir kadro dağılımını ilke edinmiştir.” diyor.



## Vizyonumuz, Misyonumuz ve Kurumsal Değerlerimiz

### Vizyonumuz

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



### Misyonumuz

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



### Kurumsal Değerlerimiz

#### "Önce İnsan" anlayışı

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

#### Güven ve güvenilirlik

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

### Çalışkanlık

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

### Dürüstlük ve şeffaflık

Düşündüğümüz, söylediğimiz ve yaptıklarımız arasındaki tutarlılık ve uyuma özen gösteririz. Tüm birey ve kuruluşlarla iletişimimizde açık olmaya dikkat eder ve etik bir işbirliğine önem veririz.

### Yaratıcılık ve farkındalık

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

### Karşılıklı sevgi, saygı ve hoşgörü

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

### Sorumluluk

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

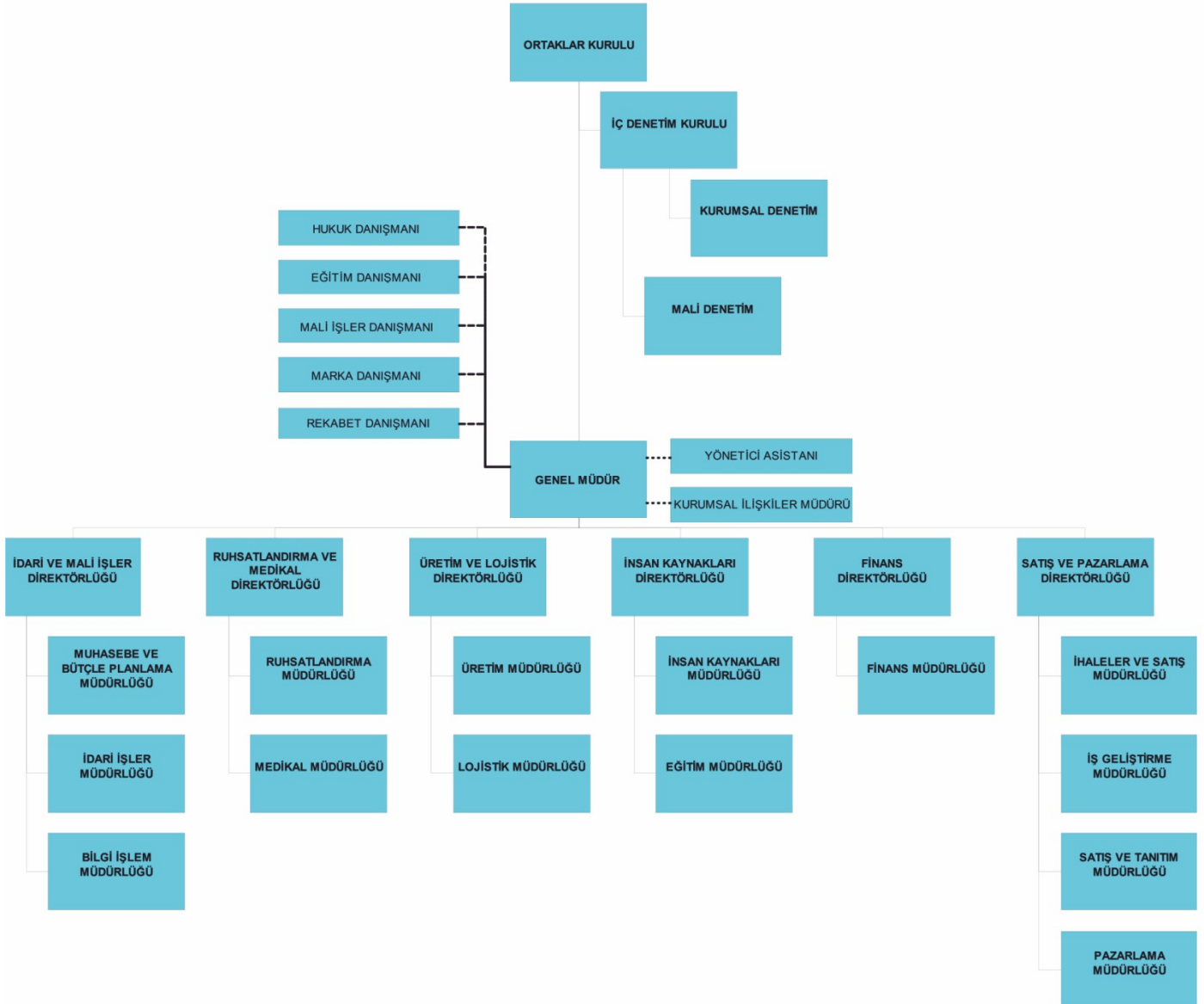


## Organizasyon Yapımız

Keymen İlaç organizasyon yapısı firma hedeflerini destekleyecek biçimde tasarlanmış dinamik bir yapıya sahiptir ve yeni pozisyonlar eklendikçe güncellenmektedir.

Keymen İlaç; merkezde 59, sahada 86 olmak üzere toplam 145 çalışanıyla 2012 faaliyetlerini tamamlamıştır.

## Organizasyon Şeması



## Sosyal Sorumluluk Anlayışımız

Firmamız, kuruluşundan bu yana tüm faaliyetlerini “Önce İnsan” anlayışını gözeterek ve benimseyerek gerçekleştirmiştir. Bugün hala, bu ilkeye olan bağlılığıyla “insana verilen değerın dünya barışına katkı sağlayacağı” inancı doğrultusunda, hem çalışanlarının hem de çevresinin gelişimine desteğini sürdürmektedir.

### Sosyal sorumluluk kapsamında gerçekleştirdiğimiz çalışmalar ;

- Üniversiteler ile öğrencilerin staj yapması için işbirliği yapıyoruz. Staj programı kapsamında üniversite öğrencilerine firma bünyesinde belirlenmiş birimlerde yer vermek üzere TOBB Üniversitesi ile Ortak Eğitim Protokolü imzalanmıştır. Bu proje kapsamında üç öğrenci firmamızda staj yapmıştır.
- "Bir İnsan Dünyaya Bedeldir" Sağlık ve Eğitim Köyleri Gönüllüler Derneği (BİSEG)'in Mali'de gönüllü doktorlar eşliğinde verdiği sağlık hizmetlerine ilaçlarımızla destek sağladık.
- Şanlıurfa Şekerli İlk Öğretim Okulu'na destek veren İnsanlık Güneşi Vakfı'na ihtiyaç olduğu belirtilen alanlarda portföyümüzdeki ürünlerle destek olduk.
- LÖSEV'e ürün portföyümüzdeki ilaçlarla destek olmaya devam ediyoruz.
- Sanatın Türkiye'de yaygınlaşmasına ve çocukların sanata yönlendirilmesine katkı sağlamak amacıyla, Gölbaşı Eğitim Uygulama Okulu ve İş Eğitim Merkezi'ne, yeni oyunların 'perde' diyebilmesi ve gösterilerin sahnelenebilmesi için destek sağladık. Engelliler Haftası nedeniyle okulda gerçekleşen törende firmamızın kurucusu Dr. Mustafa Topal'a bir plaket ile teşekkür edildi.



- Kabriole Proje Takımımızın çalışmalarıyla, Ankara Gölbaşı'ndaki ilköğretim okulları 4. ve 5. sınıf öğrencilerinin katıldığı "BENİM RENKLERİMLE SAĞLIK!" temalı resim yarışması düzenledik. İlkokul çağındaki çocuklarımızın sağlıkla ilgili farkındalıklarını artırmak ve ilçemize katkı sağlamak amacıyla düzenlenen yarışmada, gönderilen 76 resim jüri heyeti tarafından titizlikle incelenmiş ve dereceye giren resimlerin belirlenmesiyle yarışma sonuçlandırılmıştır. 13 Ocak 2012 de Ankara'da Gölbaşı İlçe Milli Eğitim Müdürü Ümit KARABULUT'un da katılımıyla gerçekleşen ödül töreninde öğrenciler, aileleri ve firma çalışanlarımız biraraya gelmiş ve dereceye giren öğrencilerimize hediyeler ile başarı belgeleri takdim edilmiştir.



## Üyeliklerimiz

- ATO Ankara Ticaret Odası (1973)
- İTO İstanbul Ticaret Odası (2007)
- İEİS İlaç Endüstrisi İşverenler Sendikası (2008)
- Farmakovijilans Derneği (O.Mutlu Topal) (2009)
- KİS Küresel İlkeler Sözleşmesi (2010)
- PERYÖN Türkiye Personel Yönetimi Derneği (2010)
- SÜRDER Sağlık Ürünleri Derneği (2012)
- İstanbul Maden ve Metaller İhracatçı Birlikleri (İMMİB) (2012)
- İstanbul Kimyevi Maddeler ve Mamülleri İhracatçıları Birliği (2012)
- Türkiye İlaç İhracatçıları Platformu (2012)



## Ödüllerimiz

### Sosyal Gelişim Enstitüsü (SOSGED)'den “Yaşama Dokunanlar” ödülü...

Sosyal Gelişim Enstitüsü (SOSGED) tarafından 81 ilde yapılan araştırmalar doğrultusunda eğitim, sağlık, güvenlik, sosyal hizmetler, tanıtım ve istihdam konularında özverili çaba harcayan kişilere “Yaşama Dokunanlar Ödülü” sunuldu. Toplumsal duyarlılık ile hayata geçirdiği projeleri nedeniyle Keymen İlaç kurucusu Dr. Mustafa Topal'a da ödülü İstanbul'da düzenlenen bir törenle verildi.



### Keymen İlaç, bu sefer de “AllWorld Network Arabia Fast Growth 500” listesinde yer aldı...

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), AllWorld Network ve Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV) tarafından ülkemizin en hızlı büyüyen 25 firmasını tespit etmek üzere geçtiğimiz yıl gerçekleştirilen yarışmada 15. sırada yer alan firmamız, istikrarlı büyüme hızıyla bu sefer de “AllWorld Network Arabia Fast Growth 500” listesine girdi.



## İnsan Hakları

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

### Küresel İlkeler

**İlke 1: İşletmeler, uluslararası geçerliliğe sahip insan haklarına destek olmalı ve saygı göstermelidir.**

**İlke 2: İşletmeler, insan hakları suçlarına ortak olmamak için gerekli tüm tedbirleri almalıdır.**

### İnsan Hakları Uygulamaları

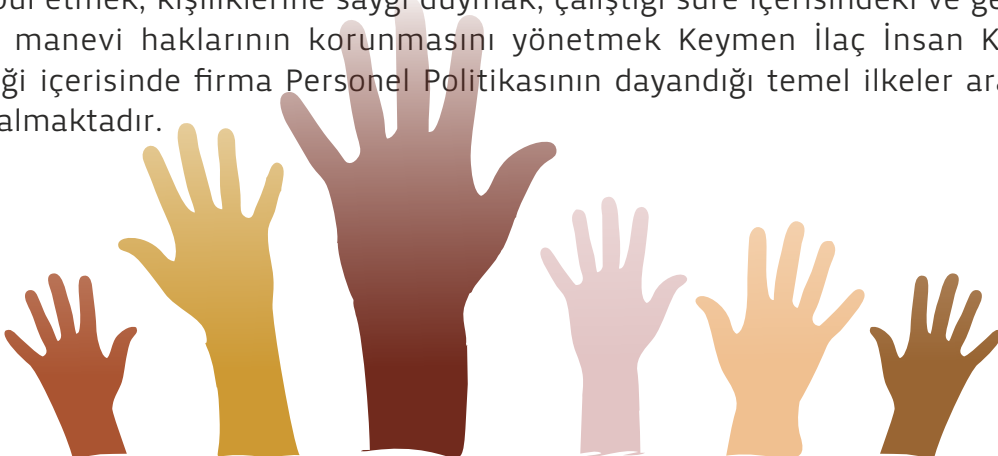
Firmamız insan haklarının evrensel olduğuna ve bütün insanların eşit haklara sahip olduğuna inanarak Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesini desteklemektedir. Bu doğrultuda Keymen İlaç İnsan Kaynakları Yönetmeliği oluşturulurken "İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi" ilkeleri dikkate alınarak çalışanların haklarının korunması sağlanmıştır. Firmamızda gündeme gelen her türlü iş ilişkisinde din, dil, ırk, yaş, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılmadığı gibi; esaslı sebepler olmadıkça belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapılmamaktadır.

Firmamız 4857 sayılı İş Kanunu Madde 5'de belirtilen "Eşit İşlem Yapma Borcuna" göre eşit davranma ilkesini benimseyip tüm gerekleri yerine getirerek, işe alım sürecinde ve ücret yönetiminde eşitlik ilkesini uygulamaktadır. Her çalışana eğitim hakkı ve fırsat eşitliği sağlamaktadır.

#### **"Önce İnsan" İlkesinden hareketle...**

Anayasamızın Eşitlik İlkesinde de belirtildiği üzere dil, din, ırk, düşünce ve benzeri sebeplerle ayırım yapılmayacağından hareketle, firmamız attığı her adımda "Önce İnsan" ilkesiyle hareket ederek, gelecekte de bu ilkesinden taviz vermeyeceğini vurgulamaktadır.

Çalışanları sadece bir üretim unsuru olarak değil, kişilik sahibi sosyal bir varlık olarak kabul etmek, kişiliklerine saygı duymak, çalıştığı süre içerisindeki ve gelecekteki maddi ve manevi haklarının korunmasını yönetmek Keymen İlaç İnsan Kaynakları Yönetmeliği içerisinde firma Personel Politikasının dayandığı temel ilkeler arasında ilk sırada yer almaktadır.



“Keymen İlaç İnsan Kaynakları Yönetmeliği”mizdeki, yönetim ve personelin sorumlulukları ve görevleri çerçevesinde firmamızda çalışan herkes insan hakları ihlalleri oluşmasına mahal verilmeyecek şekilde, görevlerini gönül rahatlığı ile yerine getirmektedir. Çalışanlarımız, ihlal durumunu İnsan Kaynakları Müdürlüğü'ne veya kendi amirlerine bildirmeleri gerekliliğinin bilincindedir.

Firma olarak insan kaynakları uygulamalarını, gelişmeleri ve innovasyonları yakından takip ediyoruz. Benchmarking için firma ziyaretleri yapıyor ve bunların firma kültürümüze yakın olanlarını seçip personelimize sunuyoruz. Örnek olarak Özel Sağlık Sigortası kapsamı genişletilerek çalışanlarımıza Bireysel Emeklilik Sistemi ve Hayat Sigortası avantajlarından yararlanma şansı tanınmıştır. Ayrıca bu özel imkanlardan çalışanlarımızın eş ve çocukları da faydalanabilmektedir.

### **Çalışan refahı ve memnuniyeti...**

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

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

Genel Müdürümüzün her ay yayınladığı “Aylık Mektup”larla kurumla ilgili gelişmeler tüm çalışanlarla paylaşılmaktadır. Her ay tüm birim yönetici ve sorumlularıyla yapılan “Koordinasyon Toplantı”larında firmayla ilgili önemli kararlar sunulan görüş ve öneriler dikkate alınarak birlikte alınmakta ve uygulanmaktadır.

İnsan Kaynakları alanında yürütülen faaliyetlerde en önemli veri kaynağı arasında yer alan Çalışan Memnuniyeti Anketi ilk defa 2011 yılında uygulanmıştır. Ankete katılım oldukça yüksek olup sağlanan veriler ışığında gerekli iyileştirmeler yapılmıştır. Çalışan Memnuniyeti Anket değerlendirme sonucu yapılan iyileştirmeler:

- Bütçeleme sistemi kuruldu.
- Merkez ofis hizmet içi eğitim günü değiştirildi.
- Saha çalışanlarına genel bilgisayar eğitimi verildi.
- Merkez çalışanları arasındaki iletişimi hızlandırmak için Keymen İlaç Merkez Paylaşım Ağı (KİMPA) oluşturuldu. Kurumsal duyurular KİSPA ve KİMPA üzerinden yapılmaktadır.
- Merkez ofiste öğle yemeği menüsü düzenlendi.



- Ücret yönetimi ile ilgili detaylı bilgilendirme gizlilik esasına dayalı olarak çalışanların email adreslerine gönderildi.
- BES ve Hayat Sigortası imkanları geliştirilerek tercih imkanı sunuldu.
- Resmi tatiller her yıl Ocak ayının ilk haftasında yayınlanmaktadır.
- Çalışan motivasyonunu sağlayacak aktiviteler düzenlendi.

### **Öneri ve teşvik sistemi getirdik...**

Çalışanlarımızın fikirlerini özgürce iletebilmesi için oluşturulan platformda, beş ana dalda başvuru yapılabilmektedir. Bu sistem 2011 yılı itibariyle aktif olarak [ik@keymen.com.tr](mailto:ik@keymen.com.tr) adresi üzerinden takip edilmektedir. Her yıl sonunda sistem üzerinden başvuran tüm öneriler titizlikle incelenmekte ve en iyi öneri sahibine Teşvik Sistemi Prosedürü'ne göre ödül verilmektedir.

Her geçen yıl başvuran kişi sayısı artmaktadır.

Yıl	Toplam Personel Sayısı	Öneri Sayısı
2011	93	10
2012	145	49

\*Yıllara göre öneri sayısı.

Öneri sistemi üzerinden yapılan başvurular arasında en iyi fikir olarak seçilen öneri sahibine ve uygulamacısına ödülü yıl sonunda verildi.

Saha ekibimizin motivasyonunu ve iş tatminini artırmak için İnsan Kaynaklarının hedeflediği Kuruma Katma Değer sistemini geliştirme yolunda satış rakamları ile desteklemektedir. 2012 yılı Satış ve Pazarlama ekibinde hedeflenen kutu satışlarını, bölgesel bazda %100 realize eden Tıbbi Satış Mümessileri başarılarından dolayı ödüllendirildi.

### **Motivasyon amaçlı aktivite düzenledik...**

İnsan Kaynakları Müdürlüğü olarak bütünsel bir yaklaşım gözeterek grup çalışması kapsamında Graffiti etkinliği düzenledik ve ortak heyecan duyulmasını sağladık.

### **Sosyal imkan ve hizmetlerimiz...**

Firmamız, çalışanlarının motivasyonunu artırmak için yürüttüğü çalışmalara bir yenisini daha ekledi ve "Kazan-Kazan" felsefesiyle başarı oranını artırma çalışmalarını hızlandırdı. Bu amaçla kurumumuzda çalışma süresi olarak 3 ayını doldurmuş tüm personele ünvanına paralel olarak belirlenen miktarda giyim çeki verildi.



Eşitlik ilkesi göz önünde bulundurularak firmamızın sunduğu imkan ve hizmetler aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir;

### İSTİHDAM GÜVENCESİ

1. Resmi Tatiller
2. Dinlenme Molaları
3. Öğle Yemeği (Ankara - Merkez Ofis)
4. Yemek Ücreti (Satış ve Tanıtım Müdürlüğü - Pazarlama Müdürlüğü)
5. Teşvik Sistemi
  - 5.1 Saha Prim Sistemi
  - 5.2 Yıllık SMARTHedefleme
  - 5.3 İkramiye (Ankara Merkez Ofis)
  - 5.4 Kurumsal İstikrar Ödülü (Bağlılık Primi; 5,10,15 yıllık personel)
  - 5.5 Bireysel Emeklilik Sistemi (Grup - 2 Kapsamında Tercihen)
  - 5.6 IMS verilerine göre belirlenen dönem bazında realizasyonu %100 olan Tıbbi Satış Mümessilerine Dönemsel Ödül
6. Giyim Çeki
7. Motivasyon İzni, Evlenme İzni, Doğum İzni, Süt İzni
8. Firma Kredi Kartı
9. Firma Cep Telefonu Hattı
10. Dizüstü Bilgisayar (Birim yöneticileri ve ilgili pozisyonlar)
11. Araç (Birim Yöneticileri ve ilgili pozisyonlar)

### SAĞLIK HİZMETLERİ

1. Özel Sağlık Sigortası
  - 1.1 Eş ve Çocuk Grup Kapsamı (Maaş kesintisi ile tercihen grup kapsamına dahil edilebiliyor)
2. Hayat Sigortası (Grup - 2 Kapsamında Tercihen)
3. Hastalık izni

### BÜTÜNLEŞME

1. Evden Çalışma (Tıbbi Satış Mümressili - Bölge Satış Müdürü ve ilgili pozisyonlar)
2. KİSPA / KİMPA Paylaşım Ağı
3. Yılbaşı Hediyesi
4. Kadınlar Günü Hediyesi
5. Öneri Sistemi
6. Doğum Günü Kutlama Mesajı
7. Motivasyon Aktiviteleri
8. Keymen Akademi



Yıl Sonu Eğitim Toplantısında Gerçekleştirilen Motivasyon Aktivitesi



## İş Gücü

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

Firmamız; hiçbir koşulda zorla çalıştırma, çocuk istihdamı, kadın istismarı, zor kullanma veya diğer insanlık suçu uygulamalarına yer vermeyeceğini taahhüt etmektedir. Bugüne kadar yukarıdaki eylemler nedeniyle suçlanmamış ve belirtilen konularla anılmamış olması taahhüdünü ihlal etmediğini göstermektedir.

Firma olarak tüm çalışanlarımıza eşit koşullarda, güvenli ve etik değerlerin önemsendiği bir çalışma ortamı sağlıyoruz.

### Küresel İlkeler

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

### İş Gücü Uygulamaları

#### İnsan kıymetleri...

Firmamız, insan kaynağı planlamasını büyüme planları çerçevesinde yapılandırmakta ve nitelikli çalışanların yanı sıra, ara eleman ihtiyacını da göz önünde bulunduran bir yaklaşımı benimsemektedir. Firmamızda tüm çalışanların mesleki ve kişisel gelişimi desteklenmektedir. İşe alma ve diğer mesleki konularda etnik köken, din, dil, ırk, politik görüş, yaş ve cinsiyet ayrımı gözetilmemektedir.

İnsan Kaynakları Politikamız, hizmetlerimizin en iyi şekilde yürütülebilmesi için, personel seçiminde, görevlendirilmesinde, eğitiminde, kariyer planlamasında; adil, kişilik haklarına saygılı, açıklık prensibine dayalı ilkelerin bütününe kapsamaktadır.

#### İnsan kaynakları alanındaki hedeflerimiz...

- Verimliliği arttırıcı firma hedeflerine katkı sağlayacak süreçleri oluşturmak ve yönetmek,
- Nitelikli ve bağlılığı yüksek işgücü yaratmak, doğru istihdam planları ile firmanın ana hedeflerine ulaşmasına katkı sağlamak,

- İşgücü devir hızını düşürmek ve işletme karlılığını arttırmak,
- Firma stratejik hedeflerine ulaşabilmesi için organizasyonu hedef bazlı yönetim modeliyle tüm birimlerin ve çalışanların katılımını sağlamak ve firmanın ana hedefine ulaşabilmesi için performansı arttırmak,
- Yaratıcılığı geliştirmek, motivasyonu arttırmak ve yüksek performans sağlamak için potansiyel insan kaynakları gücünü doğru olarak yönlendirmek.

Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Ülkemiz Anayasası Madde 49 ve Madde 50'de Sendikalar Yasası ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nda bu konu açıkça düzenlenmiştir. Devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.

Çalışanlarımız kendi inisiyatifleri dahilinde herhangi bir sendikaya üye olabilecekleri gibi üye olmama hakkına da sahiptirler. Burada önemli olan kararın çalışanlar tarafından verilmesi ve işverenin bu karara saygı duymasındır.

Firmamızda çalışanlar emeklerini özgür iradeleri ile sunmaktadırlar. Kanunlara uygun şekilde çalışmakta ve istifa edebilmektedirler. Hiçbir zaman işyerinde herhangi bir zorlama veya şiddete maruz kalmamaktadırlar. Her çalışan şeffaf bir iş akdi ve iş tanımı ile işin nitelik ve gerekliliklerine uygun olarak belirlenen ücret karşılığında çalışmakta olup, yasalarla belirlenen izin haklarına sahiptir. Yönetmeliğimizdeki 12. ve 16. bölümler bu konuyu ele almaktadır.

**ILO (International Labour Organization)** tarafından belirlenen temel çalışma standartları kapsamında 15 yaşın altında çocuk işgören çalıştırılmaz. Ülkemizde de İş Kanunu Madde 85. maddesi uyarınca 16 yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ile çalıştığı iş ile ilgili mesleki eğitim almamış işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz. Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı kadınlarda 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri, Sağlık Bakanlığı'nın görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan bir yönetmelikte gösterilir.

Firmamızda 18 yaş altında işçi çalıştırılmamaktadır. Ağır ve tehlikeli işler gruplandırılarak, bu görevlere kadın işçiler dahil edilmemektedir.

Firmamızda personel seçme ve yerleştirme sürecinin amacı, açık pozisyonlara şirket kurum kültürü ve hedeflerine uygun, temel ve pozisyona özel yetkinlikleri karşılayan adayı bulup yerleştirmektir. İşe alım sürecinde ilanlar web ortamında yayınlanır. İş başvurusunda bulunanlara, işe kabul edilip edilemeyeceği veya başvurusuna ne tür işlem yapılacağı bilgisi e-mail ortamında yazılı olarak bildirilir. Firmamızda işe alınan kişiler sadece yetkinliklerine göre değerlendirilmekte olup cinsiyet, ırk ve din ayrımcılığı gibi nedenlerle

işe alımların önüne geçilmiştir. Firmamızda; işe alma, tazminat, eğitim, ücretlendirme, işten çıkarma veya emekliye ayırmada, ırk, kast, köken, din, engellilik, cinsiyet, cinsel tercihler, dernek veya sendika üyeliği ya da siyasi kimlik gibi konularda ayrımcılık yapılmamaktadır.

### **Birincil paydaşımız çalışanlarımız...**

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

2012 yılı için hazırlanmış olan Personel İstihdam Planına yüzde yüz uyulmuştur. Engelli personel kadromuz toplam personel sayımızın % 3'ü olarak tamamlanmıştır.

31 Aralık 2012 tarihi itibarıyla firmamız bünyesinde 145 çalışanımız bulunmaktadır. Kadronun cinsiyet, yaş ve kategori bazındaki dağılım dengesi ile ilgili yaklaşımımız, bu dağılımı nitelikli ve iyi eğitilmiş kişilerden oluşturmaktır. Bunun için de firmamız, herhangi bir cinsiyet ya da yaş ayrımcılığı olmaksızın, dengeli bir kadro dağılımını ilke edinmektedir. Bu doğrultuda yetkin personel yetiştirerek yönetici personel ihtiyacımızı karşılamayı amaçlıyoruz. Yıllara göre kurum içerisinde terfi eden personel sayısı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir;

Yıl	Toplam Personel Sayısı	Terfi Eden Çalışan Sayısı
2009	85	5
2010	84	9
2011	93	6
2012	145	6



31 Aralık 2012 tarihi itibarıyla detaylı personel verileri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Personel Verileri		Merkez	Satış Pazarlama	Ara Toplam	Oran %
Cinsiyet	Kadın	22	29	51	%35
	Erkek	23	71	94	%65
Yönetici	Kadın Yönetici	9	7	16	%11
	Erkek Yönetici	7	10	17	%12
Personel Çalışma Süresi	Yeni Mezun	4	5	9	%6
	0-1 yıllık	9	53	62	%43
	1-3 yıllık	11	23	34	%23
	3-5 yıllık	15	8	23	%16
	5-7 yıllık	5	10	15	%11
	7-10 yıllık	1	1	2	%1
Eğitim Durumu	İlk Öğretim	9	1	10	%7
	Lise	4	17	21	%14
	Ön Lisans	2	10	12	%8
	Lisans	29	66	95	%66
	Master	1	6	7	%5

Çalışanlarımızın % 66'sı üniversite mezunudur.

Firmamız “Çalışanını En Değerli Varlığı” olarak kabul eder ve bu amaçla çalışanlarına güvenli, sağlıklı ve düzenli bir ortamda çalışma imkanı sunar. Bu kapsamda Keymen İlaç; tüm çalışanlarına karşı yasal yükümlülüklerini yerine getirir.

#### **Kadın çalışanlarımızı güçlendiriyoruz...**

Firmamızda köklü insan kaynakları geliştirme faaliyetleri dahilinde, 2008 yılı itibarıyla kadın çalışanlara yönetim kademelerinde fırsatlar verme ve liderlik potansiyellerini ortaya çıkarma anlayış ve prensibiyle gerçekleştiren çalışmalar, çalışan profilinde dikkate değer gelişmeleri de ortaya çıkarmıştır.

*Kadın işgücünün ekonomiye etkin katılımı ve çalışan nüfus içindeki kadın oranının artırılması giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Birleşmiş Milletler (BM) Genel Kurulu, 2010 yılında, küresel düzeyde cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların güçlendirilmesi için BM Kadın birimini kurmuştur.*



BM kadın ve BM Küresel İlkeler sözleşmesi işbirliğinde, iş dünyasında kadınların güçlendirilmesini sağlamak üzere, firmamız, “Kadını Güçlendirme İlkeleri” Destek Beyannamesini de imzalamıştır.

2012 yıl sonu itibariyle çalışanlarımızın % 38'si kadın, % 72'si erkektir. Kadın Yönetici oranımız % 48, Erkek Yönetici oranımız % 52'dir. Firmamızda hiçbir zaman kadın erkek ayrımı yapılmamıştır. Bütün çalışanlarımız cinsiyet ayrımı gözetmeksizin eşittir. Firmamız, kadınların iş hayatında yer alması için desteğini sürdürmeye devam edecektir.

### Çalışanlarımızın eğitimi...

Firmamızda personel kalifikasyonu amacıyla, tüm birimlerin yeterli tahsil, eğitim ve/veya deneyimine sahip personelle donanmış olması gözetilmektedir. İnsan Kaynakları geliştirme faaliyetlerimiz arasında; öncelikle, işe yeni girenlerin uyumunu sağlamak üzere Kurum Kültürümüz, Kurumsal Sistemimiz, Stratejik Hedeflerimiz, Organizasyon Yapımız, İnsan Kaynakları Uygulamalarımız hakkında güncel eğitim gerçekleştirmek; kurumsal vizyona yönelik olarak da potansiyel kişilerin iç ve dış eğitim programlarına katılımlarını sağlamak ve kariyer gelişimlerini planlamak önemli yer tutmaktadır.

İşe alımda ve işe uyumda, iş başında ve kariyer geliştirmede, kurumsal gelişimde ve sosyal sorumluluk kapsamında performans odaklı bakış açısıyla görev tanımlarına, pozisyonun gerektirdiği nitelikler ve yetkinliklere dayalı olarak ihtiyaç ve boşluk analizi, planlama, uygulama ve süreç performansı değerlendirme faaliyetleri de geliştirilmektedir.

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



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

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

Firmamız genelinde tüm çalışanlarımızın kendi alanındaki eğitim düzeylerinin artırılmasına yönelik çalışmalarımız artarak devam etmektedir. Performans değerlendirme çıktıları, eğitim ihtiyaç analizi yoluyla bireysel gelişim planlarının yapılmasına, kariyer gelişimi sağlayacak kariyer planlamalarının yapılmasına, ücret yönetim sistemine ve teşvik sistemine temel teşkil edecek şekilde girdi oluşturmaktadır.

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

Saha ekibimizde gelişim ve bilgilendirilmenin her daim güncel olabilmesi için eğitim süreçlerimize “uzaktan sınav” sistemini ekledik. 2010 yılında uygulamaya başladığımız uzaktan sınavlar yılda üç kez yapılmaktadır. Kurumsal İletişim Portalı KİSPA kanalıyla saha ekibine ilgili sınav soruları yayınlanmakta ve gönderilen cevaplar eğitimlerimiz tarafından değerlendirilmektedir. Satış ve Tanıtım Müdürlüğümüze bağlı Bölge Satış Müdürlüklerimiz ve Tıbbi Satış Mümesselillerimiz için 2012 yılında kadro artırılması, ara işe alımlar ve yıllık genel olmak üzere üç temel eğitim gerçekleştirilmiştir. Temel eğitimler sonucunda yapılan sınavlarda başarı kriterlerinin altında not alan çalışma arkadaşlarımızı kazanmak için dört telafi sınavı düzenlenmiştir.

Tüm saha ekibine bulundukları bölge müdürlüklerinde genel bilgisayar eğitimi verilmiş ve bilgisayar kullanıcıları için gerekli uygulamalar anlatılmıştır. 21 - 28 Nisan 2012 tarihleri arasında her bölge için ayrı ayrı düzenlenen "Bilgisayar Kullanıcıları İçin Gerekli Uyarılar" eğitimine toplamda 99 kişi katılmıştır.

2012 yılında genel yıllık eğitim ve değerlendirme toplantısı 27 Ağustos ile 5 Eylül tarihleri arasında Afyon'da yapılmıştır. 30 Ağustos Zafer Bayramı dolayısıyla M.Kemal Atatürk ve Kurtuluş Savaşımız hakkında tüm çalışanlarımıza bilgilendirme içerikli bir sunum düzenlenmiştir. Sunum içerisinde Ulu Önder Atatürk'ün katılımcılar tarafından pek bilinmeyen yönleri anlatılırken, ülkemizin kurtuluşunun nasıl kazanıldığına da yer verilmiştir.

Eğitim süreci içinde hem takım çalışması hem de sosyal sorumluluk olgularını pekiştirebilmek amacıyla “İki Teker; Bir Mutluluk için 180 El” adıyla bir aktivite gerçekleştirildi. Türkiye'nin dört bir yanındaki Keymen İlaç çalışanlarından oluşan takımlara demonte bisiklet parçaları, alet ve ekipmanlar verildi. Birlikte hareket etmenin önemine dikkat çeken projede, monte edilen bisikletlerle birlikte kazalara karşı koruma amaçlı kask, dizlik ve dirseklikler; Afyon İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün desteği ile belirlenen 16 çocuğa armağan edildi.



Yıllık Eğitim Toplantısı Ağustos 2012 “İki Teker; Bir Mutluluk için 180 El” Aktivitesi

2012 yılında eğitim ihtiyaç analizlerine göre yeni bir eğitim sistemine daha başladık. **İnternet üzerinden web tabanlı** olarak yapılan bu eğitimler çalışanlarımızı geliştirmeye büyük katkı sağlamaktadır. Pozisyonlara göre atanmış olan bu eğitimleri kısa sürede % 100 oranında bitiren ilk 3 kişiye teşvik olarak ödül verilmiştir.

Düzenlenen tüm bu faaliyetler kapsamında 2012 yılında yaklaşık 66.000 saat, kişi başı ise 210 saat eğitim imkanı sunulmuştur.

**“2012 yılında kurum içinde 45 mesleki ve kişisel gelişim eğitimi gerçekleştirilmiştir. Kurum dışında gerçekleşen 63 mesleki gelişim eğitimine ise 86 çalışanımız katılmıştır.”**

### Kurumsal iletişim politikamız...

Katılımcı yönetim anlayışımızın en önemli unsurlarından biri iletişimdir. Kurum içinde ve dışında temasta olduğumuz paydaşlarımızla; dürüstlük, şeffaflık, etik olabilme, anlaşılabilirlik, sürdürülebilirlik ve hesap verilebilirlik ilkelerimizle, düzenli ve çift yönlü bilgi alışverişinde bulunuruz. Kurumumuzun vizyonunu, misyonunu, değerlerini, politikalarını ve stratejilerini öncelikle çalışanlarımızın sonra ilgili diğer paydaşların bilgisine sunarız.

Çalışanlarımız için, kurumsal değerlerimizi benimseyerek, kurum kültürünü yaygınlaştırmalarına olanak sağlayacak iletişim ortamları oluşturuyoruz. Çalışanlarımızın kişisel gelişimine katkı sağlayacak bilgi akışını ve üretilen bilginin koordinasyonunu sağlıyoruz. Çalışanlarımızın bilgiye kolay ulaşabilmesi için güncel teknolojiyi sürekli takip ediyor ve iletişim etkinliğimizi geliştirecek her türlü önlemi alıyoruz.

Satış ve Pazarlama birimimizde görev yapan tüm saha teşkilatını kapsayacak şekilde Vodafone üzerinden başlatılan “Ekibim Nerede” uygulamasına devam ediyoruz..

Firmamız çalışanlarına daha kısa sürede bilgi paylaşım imkanı sağlayabilmek için web tabanlı paylaşım ağı kurmuş ve tüm firma çalışanlarının kullanımına sunmuştur. Satış ve Pazarlama Direktörlüğünde Keymen İlaç Satış ve Pazarlama Ağı (KİSPA), diğer tüm direktörlüklerin çalışanlarının takip ettiği Keymen İlaç Merkez Paylaşım Ağı (KİMPA) kurulmuştur. Kurumsal tüm duyurularımızı KİSPA/KİMPA üzerinden yaparak tüm personelimizi bilgilendiriyoruz.

### **Paydaşlarımız...**

Firmamızda çalışanlarımızın tümü, müşterilerimiz, tedarikçilerimiz, işbirliklerimiz, kamu kurum ve kuruluşları, sektörel dernekler, sivil toplum kuruluşları ve medya paydaşlarımız içinde yer almaktadır. Paydaşlarımızla iletişimimiz ve işbirliklerimiz firma olarak üzerinde önemle durduğumuz konulardır.

Paydaşlarımız	İletişim Kanallarımız	Hedeflerimiz
Çalışanlarımız	<ul style="list-style-type: none"><li>Genel Müdür Bilgilendirme Toplantıları,</li><li>Genel Müdür Aylık Mektupları,</li><li>Birim Yöneticileriyle Koordinasyon Toplantıları,</li><li>Bölge Müdürleri Dönem Sonu Toplantıları,</li><li>Birim Toplantıları,</li><li>Keymen Paylaşım Portalı - KİSPA/KİMPA,</li><li>Elektronik İletişim,</li><li>Sosyal - Sportif Etkinlikler,</li><li>Sahada İkili Çalışmalar,</li><li>Çalışan Memnuniyeti Anketi,</li><li>İç Denetim Değerlendirme Anketi,</li><li>Hizmetiçi Eğitim Değerlendirme Anketi,</li><li>Yetkinlik Değerlendirme Sistemi,</li><li>Bireysel Öneri Sistemi,</li><li>Disiplin Kurulu, İSG Kurulu, İç Denetim Kurulu, İç Kontrol Grubu,</li><li>Motivasyon Uygulamaları,</li><li>Oryantasyon Programı,</li><li>Çıkış Mülakatı.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Çalışanlarımızın yetkinliklerini artırmak,</li><li>Gelişimlerine katkı sağlamak,</li><li>İş süreçlerine katılımlarını sağlamak,</li><li>Motivasyon ve bağlılıklarını yüksek tutmak.</li></ul>



<b>Müşterilerimiz</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Tıbbi Satış Mümessilleri Ziyaretleri,</li><li>○ Fabrika Ziyaretleri,</li><li>○ Müşteri Ziyaretleri,</li><li>○ Bilimsel Toplantılar, Kongreler, Paneller, Sempozyumlar, Konferanslar,</li><li>○ Telefon Görüşmeleri,</li><li>○ Elektronik posta - email ile gelen geri bildirimler.</li></ul>	Müşterilerimizle, iki yönlü, sürdürülebilir, nitelikli iletişim kanalları oluşturarak, beklenti ve gereksinimlerini doğru anlamak ve süreçlerimizi bu doğrultuda uygulamak.
<b>Tedarikçilerimiz ve İşbirliklerimiz</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Tedarikçi Ziyaretleri,</li><li>○ Fabrika Ziyaretleri,</li><li>○ Tedarikçi Denetimleri,</li><li>○ Telefon görüşmeleri,</li><li>○ Ziyaretler</li></ul>	Tedarikçilerimiz ve işbirliklerimizle etik ticaret yapmak ve sürdürülebilirlik bilinci oluşturmak.
<b>Kamu Kurum ve Kuruluşlar, Sektörel Dernekler</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Proje Ortaklıkları,</li><li>○ Üyelik,</li><li>○ Toplantı Katılımları,</li><li>○ Kıyaslama Çalışmaları</li></ul>	Sektörel gelişime katkı için ilgilileri bilgilendirmek, yasa ve yönetmeliklere tam uyum sağlamak, yeni yasa yönetmelik tasarımları hakkında görüş bildirmek.
<b>Sivil Toplum Kuruluşları</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Proje Ortaklıkları,</li><li>○ Üyelikler</li></ul>	STK'ların gelişimine katkı sağlamak ve uzmanlıklarından faydalanmak.
<b>Medya</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Basın Toplantıları,</li><li>○ Basın Bültenleri,</li><li>○ Röportajlar,</li></ul>	Kurum İtibarı ve Algılama Araştırması, Kurumsal itibarımızı artırmak, şeffaflık ve toplumu bilgilendirmek.

İşbirliği yaptığımız kuruluşlarla karşılıklı güven, saygı ve açıklığa dayalı sürdürülebilir ilişkiler kurarak olası işbirliklerinin belirlenmesini kolaylaştıracak yaygın ilişki ağları oluşturuyoruz. Müşterilerimizin geri bildirimlerine hızlı ve etkili bir biçimde yanıt veriyoruz.

Ürünlerimizle ilgili hekimlerden/eczacılardan gelen (gerek e-mail yoluyla gerek telefonla gerekse saha çalışanlarımız aracılığıyla bize iletilen) tüm soruları süreç içinde hızlı bir şekilde gerekli yanıt ve çözümleri sunuyoruz.

Bu kapsamda saha çalışanlarımız aracılığıyla Medikal Müdürlüğümüze iletilen toplam 44 soru ve literatür talebi Medikal Müdür tarafından hazırlanan mektuplar ile yanıtlanmış ve referans literatür eklenerek ilgili kişilere iletilmiştir.

Ürünlerimizle ilgili gelen tüm sorular yanıtlamış olup, sorunlara yönelik çözümler sunulmuştur. Ürünlerimizden Fridge - tag dijital termometre için gelen 286 şikayetin tamamı cevaplanmış, bunlardan 101 cihaz onarılarak, 185 cihaz ise yenisi ile değiştirilerek müşterilerimize ulaştırılmıştır.

## ÇEVRE

### ***Doğal kaynakların etkin kullanımı...***

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

### **Küresel İlkeler**

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

### **Çevre Yaklaşımımız**

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

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

Firmamız bünyesinde 2010 yılından bu yana sürdürülen çalışmalarda, çevresel hedefler daima firma ticari hedefleri ile eş tutulmuştur.

Yaptığımız tasarruflar konusunda ise en temel yaklaşımımız "maliyet - etkin olmak". Maliyetinin, amacını etkin bir şekilde karşılamayacağı planlamalar firmamızda yapılmamaktadır. Örneğin gereksiz çıktılarından kaçınmak üzere arşivlememizi çok büyük oranda elektronik olarak sağlıyoruz; kurum içi duyuruları KİSPA/KİMPA web tabanlı elektronik ağ üzerinden sağlamaya çalışıyoruz.

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

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

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

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

Üretimlerimizden dolayı piyasaya sürülen kağıt, karton materyallerin piyasadan toplatılması için yetkilendirilmiş kuruluş olan ÇEVKO ile sözleşmemiz devam etmektedir. Yasal sorumluluğumuz olan piyasadan kağıt, karton toplama yükümlülüğümüzü ÇEVKO kanalı ile gerçekleştirmekteyiz.

Yıl	Piyasaya sürülen kağıt /karton	Piyasaya sürülen plastik	ÇEVKO tarafından toplanan
2009	7.918 kg		7.920 kg
2010	16.723 kg		16.778 kg
2011	85.378 kg	6.920 kg	34.156 kg kağıt/karton 2.768 kg plastik

İşlerimizi yaparken, çevreye ve doğaya daha az zarar bilinci ile yeşil bilgi işlem politikasına inanarak, yapabileceğimiz her noktada daha az atık üretmeye odaklanmaktayız. 2012 yılında da önceki yıllarda yaptığımız gibi tüm ofislerimizde yazıcı kullanımında çevreyi gereksiz atıklardan korumayı amaçlayan önlemler alıyoruz.

- 2012 döneminde 2 ana 6 oğul sanallaştırma işletim sistemi kullanılmıştır. Böylece 8 bilgisayar ayrı ayrı çalıştırmak yerine, sadece 2 adet bilgisayar kullanarak elektrik, ısınma gibi yan problemler azaltılmıştır.
- Bilgisayarlarda güç yönetimi ayarlarını kullanıyoruz. Bu ayarlar işletim sistemi ile sabit geliyor ve kurumsal bir tercihte bulunmuyoruz. Bu uygulama devreye girdiğinde bilgisayar belirli bir süre kullanılmadığında ekranı kapatma, hard disk durdurma ve elektiriği keserek minumum enerji tasarruf moduna geçiyor.
- Yazıcılarımız belirli bir süre kullanılmadıklarında uyku moduna geçerek minumum elektirik tüketim moduna geçiyorlar.
- Mümkün oldukça Energy - Star logolu ürünleri seçiyoruz. Böylece verimlilik anlamında uluslararası bir standart olan Energy - Star'ın belirlediği alt verimlilik oranlarına uymuş oluyoruz.
- 2012 ve önceki yıllarda biriktirilen yaklaşık 150 kg elektronik atık (dizüstü / masaüstü bilgisayar, yazıcı, pil/batarya, çeşitli kablolar ve diğer bilgi işlem cihazları) T.C. Çevre ve Orman Bakanlığından lisanslı bir geri dönüşüm firmasına 10 Mayıs 2012 tarihinde teslim ettik.

Enerji olarak, doğalgaz ve elektrik enerjisi kullanılmaktadır. Firma faaliyetlerimizin çevresel boyutu açısından büyük önem taşıyan su, doğalgaz ve elektrik tüketimine yönelik yıllık hedeflerimiz mevcuttur.

Atık kağıtlar ve piller geri dönüşüme girebilmeleri için “Geri Dönüşüm Kutularında” biriktirilerek düzenli olarak toplanmakta ve ilgili yerlere teslim edilmektedir.

Firmamız hizmetlerini verirken neden olduğu enerji tüketimini en aza indirmek amacıyla daha verimli enerji kullanımı için yöntemler geliştirmektedir. Elektrik tüketimini azaltmak amacıyla çalışmalar bol gün ışığı alan odalarda yapılmaktadır. Koridorlarda ışıklar fotoselli olup otomatik olarak kapanıp açılmaktadır. Bu şekilde gereksiz elektrik tüketimi engellenmektedir. Optimum ısınma için gerekli müdahaleler yapılmaktadır. Merkez ofisin her çalışma katına ısı derecesi asılarak katların ısıları belli derecelerde tutulmaktadır.





## **YOLSUZLUKLA MÜCADELE**

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

Çalışanlarımız kurumun adını, itibarını ve saygınlığını her durumda korumakla yükümlüdürler bu doğrultuda tüm faaliyetlerinde firmanın ilke ve etik değerlerine uygun davranış sergilerler.

### **Küresel İlkeler**

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

Tüm iş aktivitelerimiz her yıl olduğu gibi 2012 yılında da yasal mevzuatlar çerçevesinde, Türkiye Cumhuriyeti Devleti'ne karşı sorumluluklarımızın önderliğinde yerine getirilmiştir. Birim içinde de faaliyetlerimiz ile ilgili kurulmuş olan sistemimiz bu farkındalık doğrultusunda yolsuzluklara mahal vermeyecek şekilde hem kurumsal hem de ilgili yasal mevzuatlar çerçevesinde gerçekleşmiştir.

Yönetmeliğimizde yönetim ve personelin sorumluluğu başlığı altında uyulması gereken ana ilkeler belirtilmiştir. Söz konusu ilkeler işe başlarken oryantasyon eğitimiyle ve daha sonra tekrarlanan eğitimler ile çalışanlara aktarılmaktadır. Toplam 19 başlık altında yer alan etik ilkelere ilişkin sorumluluklardan bazıları aşağıda örnek olarak sunulmuştur:

- Çalışanlarımız görevlerinin getirdiği gizlilik kurallarına uymakla yükümlüdürler,
- Haber vermekle yükümlüdürler,
- Tarafsızlık kuralına uyarlar,
- Bilgi ve demeç vermeye dikkat ederler.

Bu doğrultuda, çalışanlarımız, yürüttükleri faaliyetlerde, doğrudan veya dolaylı etik değerleri yok sayacak, iş ahlakına aykırı davranışlarda bulunamazlar. Çalışma ortamı kuralları gereği disiplin uygulamaları söz konusu olduğunda, hiçbir zaman bedensel cezalandırma, fiziksel ya da ruhsal zorlama veya fiili ayrımcılık gibi yöntemlere başvurulmamaktadır. Keymen İlaç Disiplin Yönetmeliği'ne göre Disiplin Kurulu görevini yürütmektedir. Disiplin Kurulu 4 Aralık 2009 tarihinde kurulmuş olup bu tarihe kadar 'Yolsuzluk' hususunda hiç bir karar alınmamıştır.

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



**Keymen İlaç**

### **Ankara Merkez Ofis**

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

### **İstanbul Şube Ofis**

Adres : Çamlık Mahallesi, İkbal Caddesi, Dinç Sokak, No:10  
Ümraniye - İSTANBUL  
Tel : 0 216 415 03 30  
Faks : 0 216 415 03 27  
e-posta: keymen@keymen.com.tr

### **Mümessil Ecza Deposu**

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