



2012

KURUMSAL SORUMLULUK RAPORU



Bu rapor, Küresel Raporlama Girişimi (GRI-Global Reporting Initiative) Standardı ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC-United Nations Global Compact) sürdürülebilirlik kapsamına uygun şekilde hazırlanmış, entegre bir ilerleme bildirim (COP-Communication on Progress) raporudur.

ÇEVRE



İŞGÜCÜ



İNSAN HAKLARI



TOPLUM



İÇİNDEKİLER

Rapor Hakkında	4
Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı	6
PharmaVision Hakkında	
Tarihçe	8
PharmaVision ve İlaç Üretimi	9
Ekonomik Performans Göstergeleri	11
Başarılar, Ödül ve Sertifikalar	12
Kalite Politikası	15
Ürün Güvenliği Politikası	15
Ürün Güvenliği Risk Yönetimi	15
Ürün Güvenliği ve GMP Eğitimi	16
İlaç Üretiminde En İyi Uygulamalar	16
PharmaVision Yönetimi	17
Organizasyon Şeması	18
Paydaşlar	19
Paydaşlarla İletişim	19
Çevre	
Sürdürülebilir Çevre ve Sürdürülebilir Kalkınma	21
Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası	22
Üçlü Sorumluluk ve Entegre Yönetim Sistemi	22
Enerji Politikası	24
Enerji Tasarruf Faaliyetleri	24
Kaynak Tüketimi	25
Emisyon	25
Atık Yönetimi	25
Atıksu	26
Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Enerji Yönetiminde İyi Uygulamalar	27
İşgücü	
Sosyal Sorumluluk ve İnsan Kaynakları Politikası	29
İstihdam	29
Personel Devir Hızı	31
Çalışanlara Sağlanan Haklar	31
PharmaVision 2012 Yılı Fotoğraf Yarışması Ödülleri	32
PharmaVision Kültür Yayınları	32
Fırsat Eşitliği	33
İş Sağlığı ve Güvenliği	34
Meslek Hastalıkları, İş Kazaları ve Kayıp Günler	34
İSG Eğitimleri, Risk Değerlendirme ve Tatbikatlar	35
Personel Eğitimi	36
Yaşam Boyu Eğitim Programları	37
İnsan Hakları	
Pharmavision'da İnsan Hakları Politika ve Prosedürleri	39
İnsan Hakları Eğitimi	41
Toplum	
Yolsuzlukla Mücadele	43
PharmaVision'da Etik Yönetimi	43
Bilgi Güvenliği Politikası	44
İş Etiği Eğitimi	45
Projeler ve İşbirlikleri	46
2013 Yılı Kurumsal Sorumluluk Performans Hedefleri	53
GRI Index	54

RAPOR HAKKINDA

"PharmaVision 2012 Yılı Kurumsal Sorumluluk Raporu", Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin "Kurumsal Sorumluluk ve Sürdürülebilirlik" çerçevesinden hareketle; ekonomik, sosyal ve çevre konularında belirlediğimiz öncelikleri ve buna ilişkin faaliyetlerimizi yansıtmaktadır. Raporu, "GRI (Global Reporting Initiative)" standardı uygulamaları doğrultusunda, "G3.1 Sürdürülebilirlik Raporlama Standardı"nda ve uygulama düzeyi olarak da "C Düzeyi" beyanı ile hazırlamış bulunmaktayız. Bu nedenle raporumuzun sonuna GRI G3.1 göstergeleri eklenmiştir. Raporumuzla ilgili olarak henüz bir dış denetim gerçekleştirilmemiştir.

"PharmaVision 2011 KİS İlerleme Bildirim Raporu"muz 12 Eylül 2012 tarihinde UNGC ve PharmaVision web sayfalarında yayımlamıştık. Ayrıca, "Kurumsal Sürdürülebilirlik" web sayfalarında da raporumuz yayımlanmış ve GRI G3 raporu olarak kayıt altına alınmıştı. 2012 yılına ait raporumuzun da 12 Eylül 2013 tarihinde UNGC ve PharmaVision web sayfalarında yayımlanmasıyla, 2011 yılından itibaren birer yıllık periyotlarla üçüncü raporumuzu yayımlamış olmaktayız. Entegre Raporumuz, KİS ilkeleri doğrultusunda ve GRI standardı sürdürülebilirlik performans göstergeleri rehberliğinde; firmamızda uygulamakta olduğumuz uluslararası yönetim sistemleri standartları kapsamında tanımlanmış olan sistematik izleme ve takip sürecinde kaydedilen ve belgelendirilebilen verilere dayandırılmıştır. İlgili verilerin analiziyle yeni hedeflerimizi belirliyor; mevcut politika ve stratejilerimizi gözden geçirip gerekli durumda güncelleyerek yol haritamızı çiziyoruz. Böylece kurumsal sorumluluk faaliyetlerimizin kalitesini ve verimliliğini artırmanın yanı sıra, başvurduğumuz raporlama teknikleriyle paydaşlarımıza sunacağımız rapor kalitesini de geliştirmiş oluyoruz.

26 Mayıs 2010 tarihinde imzalamış olduğumuz Birleşmiş Milletler Küresel İşbirliği Sözleşmesi'nin on ilkesi kapsamında önemli uygulamalarımızla ilgili olarak ilerleme hedeflerimizi ve performans göstergelerimizi de entegre ettiğimiz bu rapor, odaklanmış olduğumuz;

- Çevre
- İşgücü
- İnsan hakları
- Toplum

alanlarında ekonomik, çevresel ve sosyal performansımızı belirli bir ölçekte iç ve dış paydaşlarımızla paylaşmak fırsatını yaratmaktadır. Faaliyetlerimiz kapsamında bazı alanlara yönelik olarak 2010, 2011 ve 2012 yılları performans sonuçlarını karşılaştırmalı olarak raporumuzda sunuyoruz. Geçen yıl olduğu gibi bu yıl da, odaklandığımız KİS ilkeleri ve sürdürülebilirlik alanları kapsamında güncel performans hedeflerimizi paylaşıyoruz.

Raporumuzda entegre kalite yönetim sistemimiz kapsamında ve sürdürülebilirlik konuları çerçevesinde başarılı işgücü, çevre, insan hakları ve toplum yararına uygulamalarımız; sosyal sorumluluk projeleri ile nitelikli mesleki eğitime ve gelişime destek faaliyetlerimiz, sürdürülebilir işbirliklerimiz ve kurumsal kültürümüzle yaşattığımız toplumsal değerler önemli bir yer tutmaktadır.

İlaç üretimiyle sınırlı kalmayan kurumsal sorumluluk anlayışımız doğrultusundaki planlı faaliyetlerimizle geniş ölçekte çalışanlarımıza, çevreye ve topluma sağladığımız yararlar ile sektörde yarattığımız katma değer

"PharmaVision 2012 Yılı Kurumsal Sorumluluk Raporu" aracılığıyla paydaşlarımız tarafından kolayca görülebileceğini ve her alanda gelişime odaklı şirketimiz için sürdürülebilirlik kapsamında ilerleme yaratacağını umuyoruz. Sözleşmenin/standartın işgücü kapsamında uygulamaları ve insan hakları kapsamında gereklilikleri "Personel Yönetmeliği"mizde somut olarak ifadesini bulmuştur. Ve standart operasyon prosedürlerimiz ile yasal zorunlulukların daha da ilerisinde, çalışanlarımıza tanınmış haklar olarak günlük uygulamalarımızda yerini bulmaktadır. PharmaVision, tarihsel süreçte ilaç sektöründe sendikal yapılanmanın öncelikle gerçekleştiği ve "Toplu Sözleşme" uygulamalarının devam edegeldiği ender kurumlardan biridir. Firmamız, KİS Sözleşmesini gönüllü olarak imzalayarak ilaç sektörüyle birlikte hareket etmiş ve global ağın içinde yerini almıştır. Kurumsal sorumluluk anlayışımızın gereği olan politikalarımız, imza öncesindeki politikalarımız ile temelde aynı özelliği taşımaktadır.

Raporumuzun içeriği tüm paydaşlarımıza ve Birleşmiş Milletler KİS ağı kapsamında uluslararası paylaşıma açıktır. Raporun kapsamı ve sınırı hakkında özel bir kısıtlama söz konusu olmamakla birlikte, bu raporumuzda BM KİS ilkeleri ve kurumsal sorumluluk konuları bağlamında politikalarımız, hedeflerimiz, faaliyetlerimiz ve değerlendirmelerimize yer verilmiştir. Önceki raporumuzda yer alan bazı bilgi ve verileri de değişiklikleri karşılaştırmalı olarak sunabilmek amacıyla yayımlamaktayız. Firmamızın iş niteliğinde ve profilinde ilgili süreçte önemli bir değişiklik olmamıştır.

Firmamızın, SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı'nı ilk uygulayan firmalardan biri

olarak ilaç sektöründe öncü olması, KİS politika ve faaliyetlerine dahil olmada gönüllü olmamızın temelidir. Üst yönetimin ve insan kaynakları yönetiminin adanmış liderlik anlayışı ile kurumun tüm birimlerinde etkili yaygınlaştırma ve tedarikçiler dahil tüm paydaşlarla iletişim oldukça önemlidir. Proje başlangıcından beri paydaşlara bilgilendirme seminerleri organize edilerek odak alanlarımızda hedeflere yönelik öneriler ve faaliyetler desteklenmiştir. ISPE (International Society for Pharmaceutical Engineering) Türkiye Şubesi, Türkiye Kimya Petrol Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikası (KİPLAS), Teknolojik Eğitimi Geliştirme Vakfı (TEGEV) ve Türkiye Kimya Sanayicileri Derneği (TKSD) gibi kurumların koordinasyonu ile sürdürülen projeler ve faaliyetler kapsamında paydaşlarımız olan STK'larla toplumsal ilişkiler sürdürülmektedir. Sürdürülebilirlik için "Üst Yönetim" (CEO, Genel Müdür, Yönetim Kurulu) desteğinde ve İnsan Kaynakları Direktörü liderliğinde "Kurumsal Sorumluluk Komite"si oluşturulmuştur. Kapsamlı çalışmalar, görüşmeler ve analizlerle firma stratejileri, sürdürülebilirlik konuları ve tarihsel süreçte vizyona yönelik öncelikler değerlendirilmiştir. Komite tarafından firmamızda tüm departman sorumlularıyla koordinasyon sağlanmıştır. Kriter ekiplerinin sürdürülen sorumluluklar doğrultusunda beyan ettikleri veriler kontrol edilerek ve mevcut diğer kayıtlar ile karşılaştırılıp doğrulaması yapılarak raporumuza alınmıştır.

Raporumuzun içeriği ile ilgili olarak iletmenizden memnuniyet duyacağımız görüş ve önerilerinizi İnsan Kaynakları Direktörümüz Sn.Fahrettin Kazak'ın "fahrettin.kazak@pharmavision.com.tr" e-posta adresine gönderebilirsiniz.

Firmamız 2010 ve 2011 yılları "Kurumsal Sorumluluk" raporlarıyla birlikte bu raporumuza da;

<http://www.unglobalcompact.org>

<http://www.kurumsalsurdurulebilirlik.com>

<http://www.pharmavision.com.tr>

adreslerinden ulaşılabilir.

YÖNETİM KURULU BAŞKANI'NIN MESAJI



Değerli paydaşlar,

"Kurumsal Sorumluluk" kavramı ile dünya gündeminde yer alan "Küresel İlkeler Sözleşmesi"ni 26 Mayıs 2010 tarihinde imzalamış ve Birleşmiş Milletler Kurumsal Vatandaşlık Ağı'nın sektörel bazda bir parçası olarak ilk raporumuzun ardından "2011 İlerleme Bildirim Raporu"mu yayınlamıştık. Üçüncü raporumuz olan "PharmaVision 2012 Kurumsal Sorumluluk Raporu"nda, KİS'in on ilkesi doğrultusunda insan hakları yönetimi, çalışan haklarının korunması, çevresel sorumluluk ve yolsuzlukla mücadele konularındaki evrensel anlayışımızı paylaşmayı sürdürmekten; çevreyi koruma ve işgücü uygulamalarımızı, eğitime verdiğimiz önem ve destek ile kurumsal sorumluluk kapsamında geliştirdiğimiz ve iştirak ettiğimiz projeler kapsamındaki faaliyetlerimizin yanısıra çalışanlarımıza, çevreye ve topluma sağladığımız yararları özetleyen ekonomik, çevresel ve sosyal performansımızı paydaşlarımıza yansıtmaktan gururluyuz.

Misyonumuz, sürekli teknolojik atılım içinde olarak, "önce insan" ve "doğaya saygı" ilkelerinden hareketle ve kurumsal sorumlulukla topluma ve çalışanlarımıza yarar sağlamak; mükemmellik anlayışımızı tüm iş ortaklarımızla paylaşmak; yalnızca ürünlerimizde değil, tüm faaliyetlerimizde kalite üreterek müşterilerimizin tam memnuniyetini sağlamaktır.

Vizyonumuz, yerel ve uluslararası ilaç pazarlarında en çok güvenilen ve tercih edilen saygın bir üretim şirketi olma özelliğimizi geliştirerek devam ettirmektir.

İlke ve değerlerimizi;

- Önce insan,
- Doğaya saygı,

- Kurumsal sorumluluk,
- Paylaşılan mükemmellik anlayışı,
- Teknolojik atılım,
- Kalite üretimi,
- Müşteri memnuniyeti,
- Güvenilirlik kavramlarıyla ifade etmekteyiz.

Şirketimiz, faaliyet alanı ile ilgili tüm süreçlerde insan haklarına saygılı, çevreye duyarlı, yasalara ve aynı zamanda kurum kültürümüzün yapı taşlarını oluşturan ilke ve değerlere bağlı hareket etmeyi şiar edinmiştir. Bütün çalışanlarımıza güvenli, saygın ve iş etiği değerlerinin el üstünde tutulduğu, kendilerinden beklenenleri net olarak bilecekleri, performanslarının karşılıklı görüşmelerle şeffaf biçimde değerlendirileceği, görüşlerini ve yaratıcı fikirlerini rahatça ifade edebilmeleri için ekip çalışmalarına katılımın destekleneceği bir çalışma ortamı sağlama konusunda kararlılığımız sosyal sorumluluk ve insan kaynakları politikamızla somutlaşmaktadır. Titizlikle takip edilen "Güncel İyi Üretim Uygulamaları (cGMP)", uluslararası kalite yönetim sistemleri standartları ve yatırımlarımız doğrultusunda firmamız sürekli olarak gelişmektedir. Kalite yönetimi, ürün güvenliği, üçlü sorumluluk, çevre, iş sağlığı ve güvenliği, enerji yönetimi, bilgi güvenliği ve ayrıca sosyal sorumluluk konularındaki duyarlılığını uluslararası yönetim sertifikalarıyla sağlam bir temele oturtmuş olan PharmaVision, başarılarını her zaman sektöründe öncü bir kurum olarak pek çok alanda almış olduğu ödüllerle taçlandırmıştır. Şirketimiz için çok önemli ve öncelikli kavramlar olan çevre, çalışan sağlığı ve teknik emniyet kapsamında faaliyetlerimizin temelinde, Türkiye Kimya Sanayicileri Derneği tarafından ülkemizde 1993 yılında uygulamaya başlatılan CEFIC'in "Responsible Care - Üçlü

Sorumluluk" programı bulunmaktadır. Üçlü Sorumluluk Yönetimi, İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi ve Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Takımı (TEÇES) koordinasyonu ile uygulamalarımız yıllardır başarıyla sürdürülmektedir. Bu sebeple konuyla ilgili departmanımız da "Üçlü Sorumluluk Müdürlüğü" olarak adlandırılmıştır.

Sürdürülebilir kalkınma için doğal kaynakların, çevrenin ve insan sağlığının korunmasında yasal düzenlemelere uymayı asgari şart kabul ederek uygulamalardaki performansımızı ölçmekte, entegre kalite yönetim sistemimizi tüm paydaşlarımızın katılımı ve gerekli kaynakların sağlanması ile sürekli geliştirmekteyiz.

Firmamızda deneyimli ve nitelikli kadromuzla vizyonumuza yönelik sürdürdüğümüz faaliyetlerle ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi, ISO 22000 Ürün Güvenliği Yönetim Sistemi, ISO 17025 Deney ve Kalibrasyon Laboratuvarları Kalite Sistemi, ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi standartları uygulamalarının sürekliliği başarıyla sağlanmaktadır ve belgelerimiz her yıl dış denetimler sonucunda güncellenmektedir.

Sürdürülebilirlik çalışmalarını, şirketlerin gelişimine katkı sağlamada, etik değerlere verdiğimiz önemi toplumda ön plana çıkarmada ve özellikle çevresel risklerin azaltılmasında önemli bir fırsat olarak gördüğümüzü ve firmamızda uygulanmakta olan standartların niteliğinin Küresel İlkeler Sözleşmesi'nde belirlenen ilkelerin her alanda daha ilerisinde olduğunu yine özellikle vurgulamak isteriz.

Tam müşteri memnuniyetini hedefleyen organizasyonel yapısı, yüksek kalitede servis ve ürünleri, karşılıklı güveni esas alan işbirlikleri, müşterilerle belirlenen teslimat zamanlarına tam uyumu, işletme ve ekipmana devamlı olarak yapılan yatırımlar, elektronik tedarik bilgilendirme hizmetiyle bilgiye kesintisiz ulaşım ve eğitime-gelişime verdiği önem ile PharmaVision, sektörde öncülüğünü sürdürmektedir. Firmamızın tarihsel sürecinde belirli olan performansımız, 2015 yılına kadar gerçekleştirilmesi hedeflenen "Binyıl Kalkınma Hedefleri" arasında yer alan çevresel sürdürülebilirliğin sağlanması, cinsiyet eşitliğinin öne çıkarılması gibi sürdürülebilirlik stratejileriyle de oldukça uyumludur.

PharmaVision'da 2012 yılında başlattığımız "Süreç İyileştirme ve Tasarruf" projelerinin önemli bir kısmı da başarılı bir şekilde tamamlanmış bulunmaktadır. Firmamızda köklü insan kaynakları geliştirme faaliyetleri dahilinde kadın çalışanlara yönetim kademelerinde fırsatlar verme ve liderlik potansiyellerini ortaya çıkarma anlayışıyla süreçte gerçekleştirilen çalışmalar, çalışan profilinde dikkate değer gelişmeler ortaya çıkarmıştır. Son üç yıla ait işgücü verileri incelendiğinde, yönetim pozisyonlarındaki kadın çalışanlarımızda sürekli artış görülmektedir.

2012 yılında hedeflerimizle uyumlu çalışmalarını sürdürerek tüm çalışanlarımıza "İnsan Hakları" eğitimi yapılandırdık. Ayrıca, yolsuzlukla mücadele kapsamında "İş Etiği İlkeleri" eğitimini de yapılandırarak politikamızı tüm çalışanlarımızla paylaştık. Oryantasyon eğitimlerinin ilk fazı olan temel eğitimimizin içeriğini KİS ilkeleriyle ilgili alanlarda örtüşecek nitelikte güncelleyip geliştirdik. Firmamızdaki yetkinlik yönetimi kapsamında prosedürel revizyonlarla oryantasyon eğitimlerimizin ikinci fazını tüm departmanlarımıza yayma çabasını sürdürüyoruz. 2012 yılında çalışanlarımız için planladığımız eğitimlerimizin süresinde ve katılımında % 12 oranında artış ile çalışan başına düşen eğitim saatinde üç saatlik artış ve böylece bir yılda çalışan başına 41 saat eğitim sağladık. Firmamızda çalışanların kariyer gelişimlerine destek olmak amacıyla CPIP (Certified Pharmaceutical Industry Professional) Çalışma Grubu kurduk. Yine 2012 yılında, çevre, sağlık, teknik emniyet konularında yapılan yatırımların toplam ciro içindeki payını % 2,61'e çıkardık. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'ndan "Çevre İzni"ni yeniledik.

Ve PharmaVision 2012 yılında bir ilke daha imza attı: ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemimizin TSE tarafından belgelendirilmesiyle ülkemizde ilaç sektöründe "TS EN ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi" belgesi alan ilk şirket oldu. Önümüzdeki süreçte yeni tasarruf projelerimizle enerji performansımızı daha da geliştirmeyi hedefliyoruz. Sosyal sorumluluk projelerimizi yerel ve uluslararası işbirlikleri ile geliştirerek sürdürmekteyiz. KİPLAS çatısı altında, ISPE Sağlık Bilimleri Derneği bünyesinde, Ulusal Yeterlilik Birimi oluşturma çalıştaylarına "İlaç Üretim Operatörü", "Kimya Laboratuvar Analisti" ve "Kimya Laboratuvar Sorumlusu; TEGEV çatısı altında ise, "Mekatronik" dallarında katıldık. Yeni programların geliştirilmesi ve eğitim standartların oluşturulması aşamasında firmamız çalışanlarının çalıştaylara katılımını sağlayarak verdiğimiz desteği, yeterlilik birimlerinin oluşturulması aşamasında da sürdürmüş olmaktan gururluyuz. İlgili eğitimleri İstanbul'da veren meslek liselerinden stajyer kabul etmenin yanı sıra, geleceğin teknisyenlerinin/operatörlerinin kişisel ve mesleki gelişimlerine, onların işletme stajları sürecinde organize ettiğimiz seminerlerimizle destek vermekte; mesleki eğitim projelerine aktif olarak katılmakta, yeni projeler geliştirmekte ve sürdürülebilir proje ortaklıklarıyla, yaygın işbirlikleriyle ülkemizdeki mesleki eğitime katkı sağlamaktayız.

Gelişime, değişime ve mükemmelliğe odaklı çalışmalarımızda, bize rehber olan değerlerimizle, sürdürülebilir kalkınma alanında öncü kuruluşlardan biri olarak yolumuza devam edeceğiz.

Saygılarımla,
Dr.Ünsal Hekiman



PharmaVision

HAKKINDA



TARİHÇE

1966 yılından bu yana üretim faaliyetlerini İstanbul-Topkapı'daki tesislerinde sürdüren şirketimizin, 1954 yılında kurulan ve Türkiye'deki ilk yabancı sermayeli şirketlerden biri olan Türk - Hoechst Sanayi ve Ticaret A.Ş.'ye dek uzanan köklü bir geçmişi vardır. Üretim faaliyetlerine ilk olarak 1956 yılında, İstanbul - Bomonti'de bir binada ampul dolumu ile başlanmış, yaklaşık on yıl sonra İstanbul - Topkapı'da bugün bulunduğumuz arazi satın alınarak ilaç üretim amaçlı bir fabrika kurulmuştur.

1985 yılında GMP (Good Manufacturing Practice – İyi Üretim Uygulamaları) kurallarının Türkiye'de de resmen uygulanmaya başlanmasıyla, ülkemiz ilaç sektöründeki değişime paralel olarak geniş kapsamlı bir modernizasyon projesi hazırlanmıştır. Uygulanmasına 1988 yılında başlanan ve yaklaşık 12 yıl içinde kademeli olarak gerçekleştirilen bu proje kapsamındaki yatırımların sonucunda teknolojik açıdan ileri, bilgisayar destekli, kapalı sistem ve kesintisiz üretim hatlarıyla uluslararası standartlara sahip, örnek bir fabrika olma konumuna erişilmiştir. Şirketimiz, global ilaç sektöründeki gelişmelere paralel olarak, yapısal açıdan da hızlı ve büyük bir değişim göstermiş; son aşamada 2002 yılında, ana firmanın stratejileri doğrultusunda "Management Buyout" (MBO) sistemiyle şirket yönetiminin ana firmadan yönetimi devralması ve adının da "PharmaVision" olarak değişmesiyle bugünkü nihai yapısına kavuşmuştur.

PHARMAVISION ve İLAÇ ÜRETİMİ

Modern üretim tesislerinde çevreye duyarlı teknolojilerle yerel ve uluslararası ilaç sektörü için üretim yapan PharmaVision San. ve Tic. A.Ş., yılda yaklaşık 102 milyon kutu ile toplam yurt içi ilaç üretiminin % 9,5'ünü gerçekleştirmektedir. Üstün kalite anlayışı ve gelişmiş teknolojisiyle yurt dışı pazarlarına da üretim yapan firmamız, ülkemizden ihraç edilen toplam ilaç miktarının takriben % 15'ini üretmektedir.

50.000 m² açık ve 20.000 m² kapalı alan üzerine kurulu olan tesislerimizde güncel İyi Üretim Uygulamaları'na uygun şekilde aşağıdaki farmasötik formlarda ilaç üretimi gerçekleştirilmekte, enjektabl ve oral sefalosporin ile oral penisilin grubu ürünler ana üretim binamızdan tamamen ayrı birimlerde imal edilmektedir.

Üretimi Yapılan Farmasötik Formlar:

- Tabletler (kuru granül, yaş granül, direkt baskı, film kaplama, şeker kaplama)
- Kapsül ve şaşeler
- Ampuller, enjeksiyonluk flakonlar (steril sıvı ve toz)
- Şurup (sıvı ve toz), süspansiyon, solüsyon, damla ve spreyler
- Krem, jel ve merhemler

Tartım aşamasından bitmiş ürün sevkiyatına kadar, kontrollü alanlarda kapalı, tam otomatik ve bilgisayar destekli sistemlerle çalışılmaktadır. Tesisimizdeki tüm ambalajlama hatlarında kutulamadan paletlemeye kadar olan aşamalarda karekod baskı sistemi (2D Data Matrix System) ile hizmet verilmektedir.

Ürünlerimizin fason üretim yaptığımız firmalar aracılığıyla ihraç edildiği ülkeler:

Portekiz, Almanya, Azerbaycan, Türkmenistan, Irak, Afganistan, Gürcistan, Arnavutluk, Kenya, Mali, Nijerya, Hırvatistan, Moldova, Libya, Kosova, Yemen, Bosna, Somali, Guatemala, Makedonya, Karadağ, Etiyopya, Sudan, Kırgızistan, Irak ve Nijerya.



Ürün maliyetlerini asgari seviyede tutarken, çevre, sağlık ve emniyet standartlarından kesinlikle ödün verilmemekte, ürün kalitesi ve yasal mevzuata uyum en önemli kriter olarak faaliyetlerimizi yönlendirmektedir. Tüm birimler, ürettikleri ürünlerin yaşam çevrimleri boyunca iş kalitelerinden sorumlu olma bilinciyle süreçlerini devamlı olarak yeniden inceleme ve geliştirme çabası içindedir. Çeşitli performans göstergeleriyle (zamanında teslimat, çevrim süreleri, ilk seferde hatasız üretim, iş kazası kayıtları vb.) üstün ürün kalitesi, uygun üretim maliyetleri, yüksek emniyet-çevre standartları ve sürekli olarak yasal mevzuata uyum garanti altına alınmaktadır.



Proses, analitik, temizlik ve bilgisayarlı üretim sistemleri validasyonlarını içeren doğrulama çalışmalarının güvenilirliğine azami şekilde öncelik verilmekte, fonksiyonel bir değişiklik kontrolü sistemi ile tesislerimizde üretimi gerçekleştirilen tüm ürünlerin ilgili çevrimleri süresince bu validasyonların geçerliliği sağlanmaktadır. Kaliteye verilen önem, T.C. Sağlık Bakanlığı, AFSAPPS (Fransız Sağlık Ürünleri Güvenliği Ajansı), PIC (Pharmaceutical Inspection Convention) ve birlikte çalıştığımız çok uluslu lider firmaların başarıyla geçirdiğimiz denetimleri ile kanıtlanmaktadır.

cGMP bağlantılı kalite parametrelerine riayet etmenin yanı sıra, 1998 yılında o dönemdeki ana firmamız Hoechst Marion Roussel'in dünyadaki



bütün fabrikaları içinde TS EN ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi Sertifikası'nı alan ilk fabrika olunmuş, 2000 yılında da mevcut BS 8800 İş Sağlığı ve Güvenliği Sertifikası'nın OHSAS 18001 ile yenilenmesiyle bu sertifikayı Türkiye'de alan ilk firma olma başarısı gösterilmiştir.

PharmaVision, SA 8000 Sosyal Sorumluluk Sertifikası'nı 2000 yılı başında alarak bu sertifikayı da Türkiye'de ilk alan firma olmanın gururunu yaşamıştır. Türk ilaç sektöründe sertifikaları ilk olarak alınan TS EN ISO 22000 Gıda Güvenliği (Ürün Güvenliği) Yönetim Sistemi, TS ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi, TS ISO/IEC 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi ve TS EN ISO/IEC 17025 Laboratuvar Akreditasyon Sistemi ile Responsible Care® (Üçlü Sorumluluk) Programı PharmaVision yönetim sistemleri arasında yer almaktadır. Ayrıca 2010 yılında Fransız Sağlık Otoritesi (AFSAPPS) tarafından yapılan Avrupa Birliği denetimi sonucunda alınan "EU GMP Sertifikası" ihracat amaçlı üretim hedeflerine hizmet yolunda atılan önemli bir adım olmuştur. 2011 yılı sonunda da Sağlık Bakanlığımızdan GMP Sertifikamız yenilenmiştir. Firmamızda "Risk Yönetimi" uygulanmakta olan tüm yönetim sistemleri kapsamında gerçekleştirilmektedir. Risk analizleri eğitimi çalışanlara verilmekte ve sistematik çalışmalar koordinasyon içinde yürütülmektedir. Yürürlükte olan acil durum prosedürlerinin yanısıra iş süreklilik planları da Bilgi Güvenliği Yönetimi kapsamında ayrıca değerlendirilmekte ve sürekli geliştirilmesi hedeflenmektedir.

Firmamızda 475 çalışan, tam zamanlı olarak istihdam edilmektedir. PharmaVision'un yan kuruluşu ve şubeleri yoktur. Firmamız, Davutpaşa Cad. No.145 TR-34010 Topkapı-İstanbul adresinde ilaç üretim faaliyetini sürdürmektedir.

Raporlama dönemi esnasında firmamızda büyüklük, yapı veya mülkiyet ile ilgili önemli değişiklikler olmamıştır.



EKONOMİK PERFORMANS GÖSTERGELERİ

TL	2010 Yılı	2011 Yılı	2012 Yılı
Kurumlar Vergisi	1.148.422,06	2.858.668,73	1.646.128,96
Dolaylı Vergiler	7.368.447,00	8.595.371,00	7.810.934,00
KDV	6.874.625,00	7.876.973,00	7.226.844,62
Sigorta Ödemeleri	5.053.007,00	5.780.031,00	6.526.693,00

**2012 YILI
KURUMLAR VERGİSİ
1.646.128,96 TL.**

2010 yılında başlatmış olduğumuz ürün geliştirme çalışmaları, TÜBİTAK-TEYDEB desteğinde olup, bu çerçevedeki çalışmalarımız Kurumlar Vergisi hesabında indirimler bölümünde %100 AR-GE indiriminden yararlanmaktadır. Buna ek olarak yine aynı proje çerçevesinde, gelir vergisi stopajı teşviki, sigorta primi desteği, damga vergisi istisnası ve proje bazlı nakit destek alınmaktadır.

İmalatın özelliği gereği zorunluluk hasıl olmadığı sürece, mümkün olduğunca yerli tedarikçilerden alım yapılmaya özen ve çaba gösterilmekte olup, ödemeler ortalama otuz gün vade ile yapılmaktadır. Tedarikçiler ile yapılan sözleşme şartlarına kesinlikle uyulmakta ve özellikle ödeme şartlarına tam bir uyum gösterilmek suretiyle, tedarikçinin zor duruma düşmesine mahal verilmemektedir.

Tesisimizdeki işe alım süreçleri şeffaflık ve fırsat eşitliği ilkeleri çerçevesinde yürütülmekte olup, Üst Yönetim kadrosunun tamamı yerli vatandaşlardan meydana gelmektedir.

PharmaVision, 2012 yılında "İlaç ve Eczacılık Ürünleri Kategorisi" ihracatında gerçekleştirmiş olduğu performansla İstanbul Kimyevi Maddeler ve Mamulleri İhracatçıları Birliği (İKMİB) üyesi firmalar arasında 37.sırada yer almıştır.

BAŞARILAR, ÖDÜL ve SERTİFİKALAR

CEFIC Başkanı'nın PharmaVision'a Ziyareti



3 Eylül 2012 Pazartesi günü, Avrupa Kimya Sanayi Konseyi (European Chemical Industry Council-CEFIC)'nin Başkanı Mr.Giorgio Squinzi ve yardımcıları Mr.Marcello Accorsi, Mr.Francesco Fiori, CEFIC Genel Direktörü Mr.Hubert Mandery ile Türkiye Kimya Sanayicileri Derneği Yönetim Kurulu üyeleri, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği konularındaki başarılarımız, uluslararası mevzuata uyum ve çevre duyarlılığı konusunda örnek bir tesis olmamız münasebetiyle fabrikamızı ziyaret etmişlerdir.

Yönetim Kurulu Başkanımız Dr.Ünsal Hekiman ve Genel Müdürümüz Sn.Fatma Taman'ın katıldıkları toplantıda, Türkiye Kimya Sanayicileri Derneği Başkanı Sn.Timur Erk'in açış konuşmasını takiben, Dr.Caner Zambak Türkiye ve Türk Kimya Sanayii hakkında ayrıntılı bir sunum yaparak ziyaretçilerin sorularını cevaplandırmıştır.

Dünya ve Avrupa Kimya Sanayii hakkında bir sunum yapan CEFIC Genel Direktörü Mr.Hubert Mandery özetle, 2011 yılında dünyadaki kimyasal satışlarının 2.744 milyar Euro olduğunu, bunun %19,6'sının AB tarafından gerçekleştirildiğini belirterek, CEFIC'in önceliklerinin sürdürülebilir kalkınma, rekabet edebilirlik ve kimyasalların güvenliği olduğunu dile getirmiştir.

Daha sonra Genel Müdürümüz Sn.Fatma Taman, PharmaVision hakkında bir sunum yapmış, sunum sonunda Fabrikamızın açık ve kapalı alanlarında bir gezi düzenlenmiştir. Özellikle imalat alanlarındaki geziden çok etkilendiklerini ifade eden CEFIC Başkanı ve beraberindeki heyet, Yönetim Kurulu Başkanımız Dr.Ünsal Hekiman ve Genel Müdürümüz Sn.Fatma Taman'a tebriklerini iletmişlerdir.

“TSE Gümüş Kalite Ödülü”



Türk Standardları Enstitüsü (TSE) tarafından, Marmara Bölgesinde faaliyet gösteren, sürdürülebilir kalite anlayışını benimseyerek standardizasyon ve kalite alanında başarılı çalışmalar yapan kurum ve kuruluşlara kalite ödülleri verildi.

15 Mart Dünya Tüketici Hakları Günü vesilesiyle düzenlenen Türk Standardları Enstitüsü Marmara Bölgesi Kalite Ödülleri töreninde; “Platin”, “Altın”, “Gümüş” ve “Jüri Özel Ödülü” olmak üzere dört ayrı kategoride ödüller verildi.

TSE Gümüş Kalite Ödülleri, Enstitü’den 15-20 yıl süreyle ürün ve sistem belgesi sahibi olan 179 firmaya verildi. PharmaVision da bu kategoride yer aldı. Firmamız ilaç endüstrisi dahilinde kalite standartlarını sürekli geliştirmek üzere TSE ile çalışmayı sürdürmektedir.

Enerji Yönetim Sistemi ISO 50001 Belgelendi



PharmaVision’da 2-3 Ağustos 2012 tarihinde gerçekleştirilen denetimin başarılı olması nedeniyle, Türk Standardları Enstitüsü (TSE) tarafından TS EN ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemimiz belgelendirildi. ISO 50001:2011 EYS, bir kuruluşun; enerji kullanımı, tüketimi ve verimliliğini kapsayan enerji performansını sürekli geliştirmesinde sistematik bir yaklaşım izleyebilmesini sağlamak üzere bir enerji yönetim sistemi yapılandırma, uygulama, ölçme-değerlendirme ve geliştirme için gereklilikleri belirler.

Ödül ve Sertifikalar

- 1993, T.C. Çevre Bakanlığı Çevre Beratı
- 1995, Türkiye Kimya Sanayicileri Derneği Üçlü Sorumluluk Ödülü-İstanbul Sanayi Odası İlk Büyük Çevre Ödülü
- 1998, TS EN ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi Sertifikası (Hoechst Marion Roussel'in dünyadaki fabrikaları içinde ilk)
- 1998, Ana Firma Hoechst Marion Roussel'in Performans Ödülü
- 1999, BS 8800 İş Sağlığı ve Güvenliği Sertifikası (Türk ilaç sektöründe ilk)
- 2000, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Sertifikası (Türkiye'de ilk)
- 2000, SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı Sertifikası (Türkiye'de ilk)
- 2000, İstanbul Sanayi Odası Büyük Çevre Ödülü
- 2000, İstanbul Sanayi Odası Sektör Çevre Ödülü
- 2001, Türkiye Kimya Sanayicileri Derneği Üçlü Sorumluluk Ödülü
- 2001, Boğaziçi Üniversitesi Prof. Kriton Curi Çevre Ödülü
- 2004, TS 13001 (HACCP) Tehlike Analizi ve Kritik Kontrol Noktaları Yönetim Sistemi Sertifikası (Türk ilaç sektöründe ilk)
- 2005, Türkiye Kimya Sanayicileri Derneği Üçlü Sorumluluk Proje Ödülü
- 2005, CEFIC Avrupa Kimya Sanayii Konseyi Mansiyonu
- 2005, İstanbul Sanayi Odası Sektör Çevre Ödülü
- 2006, TS EN ISO 22000 Gıda Güvenliği (Ürün Güvenliği) Yönetim Sistemi Sertifikası (Türk ilaç sektöründe ilk)
- 2006, Avrupa Birliği Çevre Ödülleri Yönetim Kategorisi Finalisti
- 2007, TS ISO/IEC 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi Sertifikası (Türk ilaç sektöründe ilk)
- 2008, TS EN ISO/IEC 17025 Laboratuvar Belgesi (Türk ilaç sektöründe ilk)
- 2008, T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Sigarasız İşyeri En İyi Uygulama Örneği
- 2010, Akdeniz Üniversitesi Türkiye Ölçeği Çevre Hizmet Ödülü
- 2010, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi Taahhüdü
- 2011, TS EN 16001 Enerji Yönetim Sistemi Sertifikası
- 2012, TS ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi Sertifikası

Ödül ve sertifikalarımıza www.pharmavision.com.tr adresinden ulaşabilmektedir.

KALİTE POLİTİKASI*

Kuruluşumuz, uzun vadede kalıcı, güvenilir bir iş ortağı olarak hizmet sunabilmek amacıyla aşağıdaki ilkeleri benimser:

1. Üretim, uluslararası yasal düzenlemelere ve güncel İyi Üretim Uygulamaları (cGMP) koşullarına uygun şekilde gerçekleştirilir.
2. Şirket çalışanları, tüm faaliyetlerin ve ürünlerin kalitesinden doğrudan sorumlu olma bilinciyle, iş sonuçlarında ve firma kaynaklarının yönetiminde mevcut seviyeyi iyileştirmek üzere sürekli olarak çaba sarf ederler.
3. Tüm iş süreçlerindeki olası sorunlar, şeffaf ve doğru iletişim vasıtasıyla önceden belirlenir ve önleyici bir yaklaşımla verimlilik kayıpları engellenir.



Bu temel ilkelere ve Entegre Kalite Sistemimiz kapsamında mevcut tüm prosedürlere bağlı kalarak ana hedefimiz, kalite anlayışımız ve yüksek teknolojik standartlarımız ile yerli ve yabancı ilaç sektöründe en çok güvenilen ve tercih edilen saygın bir üretim şirketi olma özelliğimizi geliştirerek devam ettirmektir.

**Firmamız Kalite Politikası ve uygulanmakta olan yönetim sistemleri politikalarına www.pharmavision.com.tr adresinden ulaşılabilir.*

ÜRÜN GÜVENLİĞİ POLİTİKASI*

Kuruluşumuzda; cGMP ve TS EN ISO 22000 standartlarının gereği olarak;

- Farmasötik ürünlerin güvenilirliği, etkinliği ve kalitesi ile ilgili olarak, üretimde ve iş akışının her aşamasında tüm ayrıntılara ilişkin olumsuz ihtimaller gözönüne alınmakta ve bu koşullar altında olası riskler önceden belirlenmekte, giderilmekte ve/veya en aza indirilmektedir.
- Eğitimli ve bilinç düzeyi yüksek tutulan insan gücü ile çalışarak, standartlara uygun kaliteli ve güvenli ürünler üretilmektedir.
- Sürekli teknolojik gelişim anlayışı içinde önleyici faaliyetler sürdürülmektedir.
- Ürün kalitesi ile müşteri memnuniyeti ve sürekliliği sağlanmaktadır.

İnsan sağlığının korunması ile ürün güvenliğinin sağlanması için yasalara uymayı asgari şart kabul ederek, ürün güvenliği politikamızı tüm çalışanlarımızla paylaşacağımızı, düzenli olarak gözden geçireceğimizi, yönetim sistemimizi tüm çalışanlarımızın katılımı ile sürekli geliştireceğimizi taahhüt ederiz.

**Firmamız Ürün Güvenliği Politikasına www.pharmavision.com.tr adresinden ulaşılabilir.*

ÜRÜN GÜVENLİĞİ RISK YÖNETİMİ

20.06.2006 tarihinde Türk ilaç sektöründe ilk olarak PharmaVision tarafından alınmış olan TS EN ISO 22000 Gıda (Ürün) Güvenliği Yönetim Sistemi Sertifikası kapsamında, tüm proseslerin teorik risklerinin belirlenmesi suretiyle, hataya mahal vermeksizin önlem alınması uygulamasına devam edilmektedir.

PharmaVision tarafından belirlenen Risk Yönetimi Politikası, çeşitli formlarda üretilen farmasötik ürünlerin yaşam döngüsü boyunca üretim, dağıtım, kontrol ve gözden geçirme proseslerinde ortaya çıkabilecek tehlikelerin önleyici bir yaklaşım ile ortadan kaldırılmasıdır.

İlgili prosedürlere tüm ürün ve hizmet kategorileri %100 dahildir.

ÜRÜN GÜVENLİĞİ ve GMP EĞİTİMİ

2012 yılında oryantasyon eğitimlerimiz kapsamında verilen "Ürün Güvenliği Yönetim Sistemi (ISO 22000)" ve "cGMP" eğitimi haricinde Kalite Güvence Müdürlüğü tarafından organize edilen Ürün Güvenliği (ISO 22000) ve cGMP eğitimi çalışan başına 1 saat olarak gerçekleşmiştir.

Hedefimiz, ÜGYS ve GMP bilgilerini güncellemek amacıyla her çalışanın 2013 yılında en az 2 saat ilgili eğitimi almasıdır.

İLAÇ ÜRETİMİNDE EN İYİ UYGULAMALAR



Bilgisayar Destekli İmalat

- Merkezi Tartım
- Steril İmalat
- ERP (SAP)
- İleri Analitik Sistemler
- Çevre İzleme
- Yüksek Hızda Blisterleme
- Patlamaya Karşı Emniyetli (Ex) Tesislerde Kesintisiz Yaş Granülasyon
- PAT'a Uyumlu Tablet Baskı Makinesi

Tozsuz Kapalı Sistemler

İleri HVAC Teknolojileri

Risk Değerlendirme Bazlı İlaç Üretimi (ISO 22000 ve ICH Q9 Yaklaşımı)

PQLI (Product Quality Lifecycle Implementation (PQLI) ve QbD/PAT & GAMP 5 Yaklaşımı

PHARMAVISION YÖNETİMİ

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) tarafından 1999 yılında açıklanan "Kurumsal Yönetim İlkeleri" bir dizi standart ve yol gösterici ilkeleri kapsamaktadır. İlkeler bağlayıcı olmamakla birlikte, şirketlerin yönetim anlayışlarını gözden geçirmeleri ve belirlenen standartları hayata geçirmeleri konusunda önemli bir rehberdir.

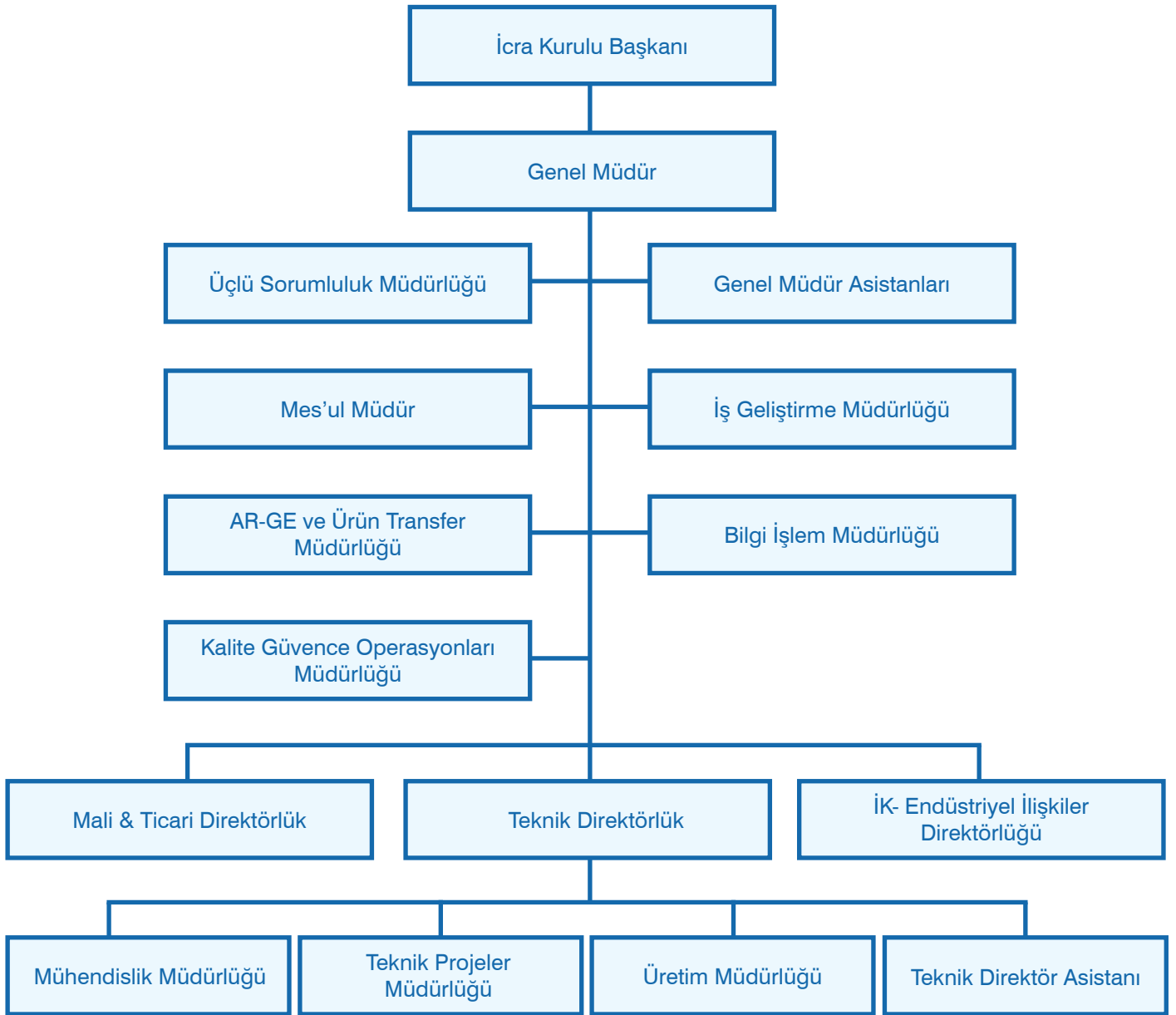
PharmaVision tutarlılık, şeffaflık, hesap verebilirlik, katılımcılık, adil davranma gibi ana ilkeler çerçevesinde ve etik kuralların hakim olduğu bir anlayış ile yönetilmektedir.

Kurumun üst karar organı olan Yönetim Kurulu Başkanı (CEO), kurumda icra görevini de yürütmektedir. Organizasyonel yapı içinde Yönetim Kurulu Başkanı'na bağlı Genel Müdür, direktörler ve bölüm müdürlerinden oluşan yatay bir yapılanma ile yönetim gerçekleştirilmektedir. Yönetim Kurulu, şirketin sürdürülebilirlik performansını da içeren tüm performansından sorumludur. Ayrıca;

firmamızda uygulanmakta olan kalite yönetim sistemlerinin temsilcileri tarafından periyodik yönetim gözden geçirme toplantılarında takım üyeleri ve çalışanlar temsil edilmektedir. Yönetim Kurulu, Kalite Kurulu gibi kurullar dışında süreç yönetimine bağlı olarak belirlenen takım ve ekipler (Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Takımı, Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi Takımı, Süreç İyileştirme Takımları, Eğitim Ekibi) ile sürekli iyileştirme sağlanmakta ve kurumsal sorumluluk faaliyetleri de birlikte yürütülmekte; öneriler ve raporlar amirler, takım yöneticileri ve temsilciler tarafından Üst Yönetim'e sunulmaktadır. İlgili mekanizmaların sürekliliği ve planlı faaliyetler kapsamında periyodik toplantıların yanı sıra, yöneticilerle çalışanlar arasında iyi iletişim ve koordinasyon ile ekonomik, çevresel ve sosyal performansın sürekliliği hedeflenmekte ve iyi uygulamalar gerçekleştirilmektedir.



ORGANİZASYON ŞEMASI



PAYDAŞLAR

Paydaşlarımızla kurumsal yönetim ilkeleri, iş etiği ilkelerimiz ve kurumsal sorumluluk anlayışımız doğrultusunda çift yönlü ve katılımcı bir iletişimi başarıyla sürdürmekteyiz. Fason ilaç üretimimiz nedeniyle ilaç şirketleri iletişimde önemli bir yer tutmakta ve firmamız sık sık uluslararası ve yerel kapsamda ziyaret edilip denetlenmektedir. Ayrıca, uygulamakta olduğumuz altı adet ISO yönetim sistemi standardı nedeniyle de denetimler periyodik sürdürülmektedir.

Paydaşlarımız:

- Çalışanlar
- Tedarikçiler
- İlaç şirketleri
- Kamu kurum ve kuruluşları
- Sivil toplum kuruluşları

Yönetiminde bulunulan sivil toplum kuruluşları:

ISPE (International Society for Pharmaceutical Engineering) Türkiye Şubesi, TİSD (Türkiye İlaç Sanayi Derneği), TKSD (Türkiye Kimya Sanayicileri Derneği), TEGEV (Teknolojik Eğitimi Geliştirme Vakfı), KİPLAS (Türkiye Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sanayi İşverenleri Sendikası), AHK (Alman-Türk Ticaret ve Sanayi Odası).

ISPE Türkiye Şubesi, 2005 Aralık ayında PharmaVision, Pfizer, Santa Farma ve KİPLAS öncülüğünde kurulmuştur. ISPE'nin kuruluş amacı, sektörün istihdam ihtiyaçlarını göz önüne alarak, hem eğitim hem de bilimsel araştırma açısından insana ve geleceğe odaklı bir şekilde ilaç sanayiinin kalifiye eleman ihtiyacına yönelik olarak ilaç sanayii çalışanları, üniversite, resmi otoriteler ve ilaç sanayiine hizmet veren tedarikçilerden oluşan dörtlü saçı ayağını bir araya getirmektir. ISPE'nin periyodik toplantı ve seminerlerine üyeler katılmaktadır.

İlaç şirketleri ile iletişimin temel yapısı TİSD (Türkiye İlaç Sanayi Derneği) bünyesinde gerçekleşmektedir. İlaç şirketlerinin İnsan Kaynakları yöneticileri ile ayda bir kez olmak üzere düzenli toplantılar yapılmaktadır. Üçlü Sorumluluk uygulamalarının yaygınlaştırılması ile ilgili olarak TKSD (Türkiye Kimya Sanayicileri Derneği)'nin "Çevre İhtisas Grubu" faaliyetlerine katılım devam etmektedir. Aynı şekilde, diğer STK'ların da yönetim toplantılarına ve ilgili faaliyetlerine periyodik katılım sağlanmaktadır.



KİPLAS



PAYDAŞLARLA İLETİŞİM

Şirket üst yönetimi ve çalışanlar arasında iletişim kanallarının açık ve şeffaf olması sağlanmıştır. İletişim için intranet sistemi üzerinden e-posta, telefon görüşmeleri, rutin toplantılar, telefonla ve yüz yüze görüşmelerin yanısıra düzenli olarak yayımladığımız çalışan dergimiz HaberVizyon, duyuru panolarımız, e-eğitimler, interaktif eğitimler, sosyal faaliyetler, turnuva-yarışma ödüllendirme toplantıları, takım toplantıları, iç denetimler, performans görüşmeleri, konu bazlı anketler, eğitim ihtiyaç analiz ve değerlendirme anketleri, yemek-çay sohbetleri etkili olmaktadır. Çalışanlar üst yönetime önerilerini organizasyonel yapı içinde elektronik ortamda ya da yüz yüze görüşmeyle iletebilmektedir. Dış paydaşlarımız ile iletişimiz için ise e-posta, telefon görüşmeleri, periyodik toplantılar, telefonla ve yüz yüze görüşmeler, yetkili ziyaretleri, projeler, çalıştaylar, seminerler, üyelikler nedeniyle toplantılar ve fuarlar tercih edilmektedir. Tedarikçilere denetimler periyodik olarak gerçekleştirilmektedir.



ÇEVRE

SÜRDÜRÜLEBİLİR ÇEVRE ve SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA

Sürdürülebilir çevre, gelecek kuşakların ihtiyaç duyacağı kaynakların varlığını ve kalitesini tehlikeye atmadan, hem bugünün hem de gelecek kuşakların çevresini oluşturan tüm çevresel değerlerin her alanda (sosyal, ekonomik, fizikî vb.) ıslahı, korunması ve geliştirilmesi sürecini; sürdürülebilir kalkınma ise bugünkü ve gelecek kuşakların, sağlıklı bir çevrede yaşamasını güvence altına alan çevresel, ekonomik ve sosyal hedefler arasında denge kurulması esasına dayalı kalkınma ve gelişmeyi ifade eder.

Çevre konuları, toplumsal gelişimin sosyal, kültürel ve ekonomik boyutlarından izole edilemez. İşin kârlılığı, milli ulusal hasıla gibi tek taraflı parasal göstergeler toplumsal anlamda artık yeterli değildir. İhtiyat ilkesi, sürdürülebilir kalkınma kavramının usule ait ayrılmaz bir parçası olarak görülmektedir.

İhtiyati yaklaşım, "Rio Prensipleri"nin 15.maddesinde tanıtılmaktadır. Firmamızda uygulanmakta olan "Üçlü Sorumluluk ve Entegre Yönetim Sistemi"miz sürdürülebilir kalkınma anlayışı ile uyumludur.

31 Ocak 1999 tarihinde düzenlenen Dünya Ekonomik Forum'unda, Birleşmiş Milletler (BM) Genel Sekreteri Kofi Annan, "Binyıl Kalkınma Hedefleri" doğrultusunda iş dünyası liderlerini, evrensel çevre ve sosyal ilkeleri desteklemek amacıyla şirketleri, BM'yi, işçi sendikalarını ve sivil

toplum örgütlerini bir araya getirecek uluslararası bir inisiyatif olan "Küresel İlkeler Sözleşmesi (KİS)" altında buluşmaya davet etmiştir. Proje kapsamında, insan hakları, çalışma koşulları, çevre koruma ve yolsuzlukla mücadele başlıklarında 10 temel prensip belirlenmiştir. 26 Haziran 2000 tarihinde Küresel İlkeler Sözleşmesi Proje'si New York'da bulunan BM Genel Merkezi'nde hayat bulmuştur. Bugün, dünyanın dört bir yanından binlerce şirket, sendika ve sivil toplum örgütü, bu evrensel ilkeleri; iş stratejilerinin, operasyonlarının ve kültürlerinin bir parçası haline getireceklerini ilan ederek Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne katılmaktadır. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, sürekli rekabet içindeki iş dünyasında ortak bir kalkınma kültürü oluşturmak üzere evrensel ilkeler öneren yenilikçi bir kurumsal sorumluluk yaklaşımıdır. Vizyonu, "sürdürülebilir ve kapsamlı küresel ekonomi" olan sözleşmeye taraf olmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Bu kapsamda, insan hakları, çalışma koşulları, çevre koruma ve yolsuzlukla mücadele başlıklarında 10 temel prensip belirlenmiştir. Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin 7., 8. ve 9. ilkeleri çevre sorunlarını önleme ve çevre koruma alanındadır. 2010 Yılında KİS'i imzalayan şirketimizde, çevre alanında KİS ilkelerinin kavranmasını ve sürdürülebilirliği sağlayacak çalışmalar yıllardır planlı olarak ve uluslararası standartlar doğrultusunda gerçekleştirilmektedir.

İlgili KİS İlkeleri;

7.İlke: İş dünyası çevre sorunlarını önleyici ve çevreyi koruyucu yaklaşımları desteklemeli.

8.İlke: İş dünyası çevreye yönelik sorumluluğu artıracak her türlü faaliyeti ve oluşumu desteklemeli.

9.İlke: İş dünyası çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemeli.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 17. maddesinde, herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu; 56.maddesinde ise herkesin, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğu; çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemenin Devletin ve vatandaşların ödevi olduğu belirtilmiştir.

ÇEVRE, İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ POLİTİKASI*

İlaç üretimi konusunda faaliyet gösteren kuruluşumuzda, Üçlü Sorumluluk (Responsible Care) taahhüdü, ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi ile TS 18001-OHSAS İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi standartlarının gereği olarak;

1. Üretim ve diğer faaliyetler sonucu çevre ve insan sağlığı için oluşabilecek olumsuz etkiler, çevre boyutlarının değerlendirilmesi ve risk analizleri ile önceden belirlenip önlenmektedir.
2. Doğal kaynakların ve enerjinin etkin kullanımı için çalışmalar yapılmakta, üretim süreçlerinde çevre dostu teknolojilere öncelik verilmektedir. Süreç geliştirme çalışmaları ile ilgili projeler hazırlanırken, çevresel ve çalışan sağlığı üzerindeki etkileri değerlendirilmektedir.
3. Üretim ve diğer faaliyetlerden kaynaklanan atıklar kaynağında azaltılmakta, yasal düzenlemelere uygun şekilde geri kazanılmakta veya bertaraf edilmektedir.
4. İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları kapsamında; çalışan sağlığına ilişkin tehlikeler belirlenmekte, risk analizleri yapılmakta ve kaynağında alınan önlemler ile çalışan sağlığı üst düzeyde korunmaktadır.
5. Faaliyetlerin sürdürülmesi sırasında meydana gelebilecek herhangi bir kaza, acil durum

karşısında çevreye ve insan sağlığına gelebilecek zararları en az düzeye indirecek tedbirler planlanmakta ve uygulanmaktadır.

6. Çalışanın bilinç düzeyinin artırılması ve bireysel sorumluluklar kazandırılması için, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimleri gerçekleştirilmektedir.
7. Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği konularında tüm paydaşlar bilgilendirilmekte, kurumsal sosyal sorumluluk kapsamında Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği bilincinin geliştirilmesine katkıda bulunmaktadır.

Sürdürülebilir kalkınma için, doğal kaynakların, çevrenin ve insan sağlığının korunmasında yasal düzenlemelere uymayı asgari şart kabul ederek, düzenli olarak Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Politikamızı gözden geçireceğimizi, uygulamadaki performansımızı ölçerek, entegre yönetim sistemimizi tüm paydaşlarımızın katılımı ve gerekli kaynakların sağlanması ile sürekli geliştireceğimizi, politikamızı iç ve dış haberleşmeye açık tutacağımızı taahhüt ederiz.

**Firmamız Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası'na www.pharmavision.com.tr adresinden ulaşılabilir.*

ÜÇLÜ SORUMLULUK ve ENTEGRE YÖNETİM SİSTEMİ



İlaç sektöründe kalite konusunda gösterilen hassasiyet, hammadde seçimi ve sipariş aşamasından başlayarak ürünün son kullanma tarihine, hatta bunun da ilerisine kadar kesintisiz ve en mükemmel şekilde devam etmek zorundadır. Kaliteyi yalnızca modern teknoloji ile üretmek mümkün değildir. En önemli konu, o teknolojiyi kullanarak kaliteyi üretecek kişilerin gerekli şekilde eğitilmiş ve kalite felsefesini özümsemiş olmalarıdır. Bu nedenle PharmaVision'un ana felsefesi "Önce insan" yaklaşımını temel alır.

İnsanların yaşam kalitelerini artırmak amacıyla faaliyette bulunurken, öncelikle çalışanlarımızın mutlu ve huzurlu olmalarını sağlayacak koşulları oluşturmak, çalışma alanımızın çevresindeki toplum açısından da olumsuz etkiler yaratmamak zorundayız. Bu nedenle çevre, iş sağlığı ve güvenliği, çalışan sağlığı ve sosyal sorumluluk bizim için çok önemli ve öncelikli kavramlardır. Bu konulardaki faaliyetlerimizin temelinde Türkiye Kimya Sanayicileri Derneği tarafından ülkemizde 1993 yılında uygulamaya başlatılan CEFIC'in "Responsible Care®-Üçlü Sorumluluk" programı bulunmaktadır. İşte bu nedenle Çevre Müdürlüğü departmanımız, işin gereği olarak "Üçlü Sorumluluk Müdürlüğü" adıyla yapılandırılmıştır. PharmaVision, "Responsible Care®-Üçlü Sorumluluk Programı"nı uygulama taahhüdünde bulunan ilk firmalardan biri olarak başlattığı çalışmalarla sektörümüzle ilgili global ortamda geçerli standartları alma konusunda da öncü olmuştur.

"Üçlü Sorumluluk" ile entegre olarak oluşturulan Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri kapsamında "Entegre Yönetim Sistemi" kurulmuştur. Entegrasyon kapsamında iş ortaklarımızın kalite, çevre, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili özel şartları da dikkate alınmıştır.

Anılan sahalardaki faaliyetlerin özenle sürdürülmesi ve iyileştirilmesi; enerji, hammadde, işçilik girdilerinden en etkin düzeyde faydalanılması; doğaya saygılı üretim konularında güncel yasal gereksinimlerin ötesinde bir performansa

ulaşmamızda "Entegre Yönetim Sistemi"miz, en önemli faktördür.

Çalışmalarımızın çeşitli ödüllere değer görülmesi, çalışanlarımızın motivasyonuna olumlu katkılarda bulunmuş ve bu konulardaki faaliyetlerimizin hızlanarak artmasını sağlamıştır.

Firmamızda, insan sağlığına hizmet etmek için ilaç üretilirken, çalışanlarımızın sağlığının ve çevrenin korunmasının kaliteli üretim yapmak kadar önemli olduğunun bilinci ile çalışmalar sürdürülmektedir.

Çevre ile iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin kuruluşun her kademesinde yaygınlaştırılması ve katılımın sağlanması için yoğun eğitim programları düzenlenmektedir, acil durumlara ilişkin hususlar, tatbikatlar ile güncel tutulmaktadır.

Eğitim ve bilinç geliştirme faaliyetlerimiz, işe girışten itibaren başlayarak her yıl periyodik olarak sürdürülmektedir. Firma içinde gerçekleştirilen farkındalık ve bilinç geliştirme eğitimleri ile işe özel eğitimler, aynı şekilde bizimle birlikte kısa veya uzun süreli çalışacak yüklenici/tedarikçi firmalar için de geçerli olmaktadır. Çevre, iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarımız kapsamında, çalışanları bu konularda teşvik etme amaçlı yarışmalar düzenlenmekte ve yarışmalarda dereceye giren çalışanlarımız ödüllendirilmektedir.

Risk Yönetimi anlayışıyla çevre, iş sağlığı ve güvenliği konularında oluşturulan çevre, iş sağlığı ve güvenliği çalışma takımımız "TEÇES" ile mevzuat, sektörel gelişmeler, iyi uygulamalar, ulusal ve uluslararası bazda takip edilmektedir. Çevre, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerimizi tanıtan "ÇevrEm" bültenimiz 1997 yılından itibaren çalışanlarımızla paylaşılmış, 2003 yılından günümüze kadar ise, "HaberVizyon Dergisi" içinde yer alan "ÇevrEm" Bölümünde yayımlanmıştır.

Topluma karşı sorumluluklarımızın bilincinde olarak, çevre konusundaki çalışmalarımızı toplumla paylaşmaktayız. Komşu firmalar, sivil toplum kuruluşları, mesleki kuruluşlar, tedarikçiler, yerel yönetimler, üniversiteler ile yaptığımız işbirlikleri de "Entegre Yönetim Sistemi" altında yönetilmektedir.

Sektör kuruluşlarının çevre ve iş sağlığı kurullarında aktif görev alarak gerçekleştirdiğimiz çalışmalarımız, sektörde yer alan diğer kuruluşlarla da paylaşılmaktadır. Ayrıca, İTÜ Çevre Mühendisliği Bölümü Danışmanlar Kurulu üyesi olarak geleceğin çevre mühendislerinin eğitim sürecine dış paydaş olarak katkıda bulunmaktadır. Bölgesel sorunlara ilişkin ortak hareket etme anlayışı ile komşu firmalarla periyodik toplantılar yapılarak bölgede yaşanacak olası bir doğal afet/kaza durumunda krizi koordine etmek ve yönetmek için, iletişim, yardımlaşma ve işbirliği sağlanmasına çalışılmaktadır. Sektör dışında yer alan firmalar ile de ortak çalışmalar yürütülmektedir. Çevre, iş sağlığı ve güvenliği konularında kıyaslama çalışmaları yapılarak sektörler arası işbirlikleri geliştirilmektedir.

Çevre, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları alanlarında gerçekleştirilen seminer ve sempozyumlarda konuşmacı olarak yer alınmakta, üniversitelerin çevre mühendisliği bölümleri ziyaret edilerek üniversite-sanayi işbirlikleriyle çevre yönetimi ve sanayide uygulanabilir projeler gibi konularda bilgi paylaşımları yapılmaktadır. İlköğretim okulları ziyaret edilerek çevreyi korumanın önemi ve atık yönetimi konuları sosyal sorumluluklarımız kapsamında öğrencilere aktarılmaktadır. Yeşil alanların korunması ve geliştirilmesi için 1996 yılında başlatılan "Peyzaj Geliştirme Projesi" kapsamında fabrika sahasındaki ağaçların envanteri oluşturulmuş olup her ağacın altında türünü ve yaşını gösteren plakalar bulunmaktadır. Çevre düzenlemesi ve peyzaj çalışmalarımız, bir ziraat mühendisi kontrolünde hazırlanan yıllık planlar kapsamında yürütülmektedir.

Firmamızda, yeni yatırım veya yapılması planlanan değişikliklere ait faaliyetlerin tümü entegre yönetim sisteminde risk analizlerinin yapılması ile başlamaktadır. Tüm projelerin çevreye olan etkisi dikkate alınmakta, yeni teknoloji seçilirken atık oluşturmayan/atığı minimize eden, çevre dostu teknolojilere öncelik verilmektedir.

ENERJİ POLİTİKASI*

İlaç üretimi konusunda faaliyet gösteren kuruluşumuzda, TS EN ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemine ait politikamız gereği, temel ilkelerimiz;

- Tüm faaliyetlerimizi; çevreye olan saygımızı, doğal kaynaklara verdiğimiz değeri ve gelecek nesillerin gereksinimlerini ön planda tutarak yürütmek,
- Birim üretim ve iş bazında enerji performansında sürekli iyileştirme sağlamak,
- Enerjinin verimli kullanılması konusunda çalışanlar ve diğer paydaşları hedef alan bilinç geliştirme faaliyetlerini sürdürmek,
- Enerji performansını geliştirmek için enerji verimliliği sağlayan ürünler ve hizmetlerin satın alınmasını ve tasarımı desteklemektir.

TS EN ISO 50001 standardına ve yasal düzenlemelere uymayı asgari şart kabul ederek, düzenli olarak Enerji Politikamızı gözden geçireceğimizi, iç ve dış iletişime açık tutacağımızı ve sistemin etkinliğinin sürekli iyileştirilmesi için gerekli kaynakların sağlanması ile çalışmalarımızı yürüteceğimizi üst yönetim olarak taahhüt ederiz.

*Firmamız Enerji Politikası'na www.pharmavision.com.tr adresinden ulaşılabilir.

ENERJİ TASARRUF FAALİYETLERİ

- Enerjinin etkin kullanımını sağlamak amacıyla firmamızda günlük iş saatleri içerisinde 15 dakika süre ile kullanılmayan bilgisayarların monitörlerinin otomatik olarak kapanması uygulaması,
- Enerji tasarruflu ampul kullanımı, ampullerin periyodik temizliğine dikkat edilmesi,
- Kullanılmayan elektronik cihazların bekleme durumunda bırakılmaması,
- Kazanlarda ekonomizer kullanımı,
- Havalandırma sistemlerinde resirkülasyon,
- Otomatik kontrollü klima sistemleri,
- İmalatta kesintisiz üretim hatları,
- Dış aydınlatmada gün ışığına bağlı otomatik aydınlatmalar,
- Basıncı hava temininde frekans konvertörlü kompresör kullanımı,
- Reaktif enerji kompanzasyonu,
- Çalışanlara enerji tasarrufu eğitimi verilmesi ve bilinç geliştirilmesi,
- Yoğun enerji kullanılan ekipmanın enerji dostu ekipmanla değişimi,
- Etkin izolasyon.



KAYNAK TÜKETİMİ

Enerji olarak, doğalgaz ve elektrik enerjisi kullanılmaktadır. Su kullanımı, kuyu ve şebekeden sağlanmaktadır. 2012 yılında 85.235 m³ kuyu suyu, 1.042 m³ şebeke suyu tüketilmiştir. Su çekiminden yeraltı suları etkilenmektedir.

Yıl	Elektrik Kullanımı (kWh)	Doğalgaz Kullanımı (Sm ³)	Kullanma Suyu (m ³)	Kutu/TEP	Hedef
2012	11.774.972	873.003	86.277	42.283,65	% 1 Artış

2013 yılı hedefimiz, "Kutu/TEP" performans değerinde %1 oranında artış sağlamaktır.

EMİSYON

Tesisin tümü için, dışarı atılan toplam kütleli emisyon değerleri yönetmeliklerde verilen sınır değerleri aşmamakta, yönetmelik şartlarını sağlamaktadır. İki yılda bir resmi ölçüm yapılmaktadır.

Kirletici Cinsi	Toplam Emisyonlar (kg/saat)
CO	0,852
SO ₂	0,092
NO ₂	0,048
NO	1,808
T.VOC	0,003
Toz	0,240

Tesisin tümü için toplam emisyon değerleri.

2013 yılı ilerleme hedefimiz, "toplam kütleli emisyon değerleri"ni %1'in altına düşürmektir.

ATIK YÖNETİMİ

Firmamızda, evsel ve endüstriyel atıksuların arıtıldığı atıksu arıtma tesislerinin verimlilikleri, Çevre Laboratuvarımız tarafından sürekli takip edilmektedir.

Evsel ve değerlendirilemeyen atıklar Belediye ile yapılan sözleşme kapsamında İlçe Belediyesi tarafından toplanmaktadır.

İşyeri Sağlık Ünitesi ve Mikrobiyoloji Laboratuvarından kaynaklanan tıbbi atıklar, İlçe Belediyesi ile yapılan sözleşme kapsamında "İSTAÇ"a gönderilmektedir.

Tehlikeli atıklar lisanslı araçlar ile "Lisanslı Geri Kazanım/Bertaraf Tesisi"ne gönderilmektedir.

Kimyasal ve biyolojik arıtma tesislerinden kaynaklanan ve filtre preslerde kek haline getirilen arıtma çamurları, tehlikeli atık olarak lisanslı geri kazanım/bertaraf tesislerine gönderilmektedir.

Evsel ve endüstriyel atıksular, arıtma tesislerinde arıtıldıktan sonra "İSKİ" kanalına deşarj edilmektedir.

Değerlendirilebilir atıklar, lisanslı geri kazanım/geri dönüşüm tesislerine verilmektedir.

Yemek firması tarafından mutfak hizmetlerinden kaynaklanan atık bitkisel yağlar geri kazanıma gönderilmektedir.

2012 yılında asbest içerikli eternit çatı malzemesi değişimi yapılmıştır. Oluşan atıklar mevzuata uygun söküm işlemi yapılarak bertaraf için İZAYDAŞ'a gönderilmiştir.

Atıklar, sızdırmaz ambalajlar içerisinde, "Tehlikeli Atıkların Kontrolü Yönetmeliği"nde belirtilen şartlara haiz depolama alanlarında depolanmakta olduğundan toprak kirliliği yaratmamaktadır. Herhangi bir acil durumda (dökülme, sızma gibi) ilgili acil durum talimatları uygulanmaktadır.

2009 yılında İl Çevre ve Orman Müdürlüğü'nden geçici depolama izni alınmıştır. Herhangi bir uygunsuzluk mevcut değildir.

2012 yılında Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'ndan, "Çevre İzni" alınmıştır.

2012 Yılı Proses ve Yardımcı İşletmelerden Kaynaklanan Tehlikeli Atıklar (kg/yıl)					
Tıbbi Atıklar	Farmasötik atıklar	Kontamine ambalaj, iş güvenliği donanımı, atık filtreler	Yardımcı/destek hizmetlerden, laboratuvarlardan kaynaklanan atıklar	Toplam	Hedef
830	69.965	156.330	6.292	233,827	% 2 Azalma

Atıklar (kg/yıl)	2012
Tehlikeli atıklar	233, 827
Arıtma çamurları	144.770
Atık bitkisel yağlar	3.810
Eternit çatı malzemesi	18.600

2013 yılı hedefimiz, tehlikeli atıkların miktarında %2 oranında azalma sağlamaktır.

ATIKSU

Yerel mevzuat kapsamında sınır değerlerin yaklaşık % 60 daha altında arıtılan atıksular, şehir kanalizasyon şebekesine verilmektedir.

Atıksu parametreleri, "İSKİ Atıksuların Kanalizasyona Deşarj Yönetmeliği"ne göre değerlendirilmektedir. Tüm parametreler yasal limitlerin altında olup, çeşitli kirleticilerin atık suda ortalama çıkış konsantrasyonları ve çevreye verilen kirleticiler miktarları aşağıdaki tabloda görülmektedir. Arıtma tesisinden günlük deşarj edilen arıtılmış atıksulardaki kirlilik yükü, İSKİ deşarj sınır değerlerinin ortalama olarak %80 altındadır.

Parametre	Biyolojik arıtma tesisi çıkışı arıtılmış atıksuların kanalizasyona deşarj değerleri, 2012 yılı (mg/L)	İSKİ Deşarj Sınır Değeri (mg/L)
Kimyasal Oksijen İhtiyacı (KOİ)	114	600
Toplam Azot (Top-N)	14,2	40
Askıda Katı Madde (AKM)	60	350
Yağ ve Gres	<10	50
pH	7,3	6-10

2012 yılı için atıksu çıkış konsantrasyonlarında 2011 yılı değerlerine göre %5 azalma sağlama hedefimiz; KOİ ve toplam N parametreleri kapsamında gerçekleşmiştir.

2013 yılı hedefimiz, atıksu çıkış konsantrasyonlarında %3 oranında azalma sağlamaktır.

ÇEVRE, İSG ve ENERJİ YÖNETİMİNDE İYİ UYGULAMALAR

2012 yılında ulaşılan önemli hedeflerimiz ve iyi uygulamalarımızın bazıları şunlardır:

Kampüs içinde bulunan dizel forklift ve jeneratör egzoz ölçümleri yaptırılmış ve ölçüm sonuçları limit değerlerin altında bulunmuştur.

Üçlü Sorumluluk uygulamalarının yaygınlaştırılması ile ilgili olarak, Türkiye Kimya Sanayicileri Derneği'nin "Çevre İhtisas Grubu" faaliyetlerine katılım devam etmektedir. 2012 yılında "Çevre İhtisas Kurulu Başkan"ı olarak faaliyetlere katkıda bulunulmuştur. "Çevre Teknik Çalışma Grubu"nda aktif olarak mevzuata yönelik çalışmalarda bulunulmaktadır.

TİSD "Çevre Sağlığı ve Güvenliği (EHS) Çalışma Grubu"nda başkan olarak katılım sağlanmaktadır. Sektöre yönelik mevzuat çalışmaları yapılmaktadır.

Komşu firmalar ile Şubat 2012'de bir toplantı gerçekleştirilmiştir. Toplantıda firmamız tarafından "Çevre Mevzuatı" ve "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı" konularında katılımcılara bilgi sunulmuştur. 2012 yılında Entegre Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği iç denetimleri bir kez yapılmıştır.

"Türk Standartları Enstitüsü" tarafından gerçekleştirilen dış denetim sonrası, Çevre Yönetim Sistemi belgemiz yenilenmiştir.

"ISO 14064 Sera Gazı Envanteri/Karbon Yönetimi" eğitimi ile "Sera Gazı Emisyonu Raporlanması Eğitimi" alınmıştır.

Çevre ve Şehircilik Bakanlığı İl Müdürlüğü'nün "Çevre Mevzuatı" eğitimine katılım sağlanmıştır.

"İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu"nın 2012 yılında yayımlanmasının ardından İSO, KİPLAS, üniversiteler gibi kurumların Bakanlık ile birlikte düzenlediği toplantılara katılım sağlanmıştır.

"Green Business is Smart Business (Go Green)" Projesi kapsamında İstanbul Sanayi Odası (İSO) aracılığıyla internet üzerinden çevre ve enerji konusundaki eğitim programına katılım gerçekleştirilmiştir.

2012 yılında TSE Marmara Kalite Günleri kapsamında; "TS EN ISO 50001 Enerji Yönetim

Sistemi Eğitimi", "Çevre ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri Entegre İç Tetkikçi Eğitimi", "Çevre ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Risk Analizi" dış eğitimlerine katılım sağlanmıştır.

İşe özel sağlık ve güvenlik eğitimleri, üçlü sorumluluk ve endüstriyel hijyen eğitimleri ile genel yönetim sistemleri eğitimleri başarıyla sürdürülmektedir. 2012 yılında periyodik olarak çalışanlarımıza, Üçlü Sorumluluk-Çevre Yönetim Sistemi, Endüstriyel Hijyen ve Güvenlik Bilgi Formu Eğitimi, Çevre Mevzuatı Eğitimi, Atık Yönetimi, Çevre/İSG Amaç ve Hedeflerdeki Gelişmeler, Entegre Çevre ve İş Sağlığı ve Güvenliği İç Tetkikçi Eğitimi, İş sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Eğitimi, Genel Teknik Emniyet Eğitimi, Yangın Söndürme Cihazı Kullanımı gibi eğitimler verilmiştir.

"Depolama faaliyetleri esnasında kimyasal dökülmesi çevre kazası tatbikatı" yapılmıştır.

Biyolojik arıtma tesisinde çalışan personele ve stajyerlere hepatit A aşısı ve rapelleri yapılmıştır.

Yenilenebilir Enerji Genel Müdürlüğü'ne "Enerji Verimliliği Kanunu" kapsamında, 2012 yılı enerji tüketim bilgilerimiz gönderilmiştir.

2012 yılı ilk yarısında "Enerji Yönetim Sistemi Eğitimi" tüm çalışanlara verilmiş, "Enerji Çalışma Takımı" yapılandırılmış ve gerekli çalışmalar sonucunda "TS ISO 50001 Sertifikası" alınmıştır.

2012 yılı için kompanzasyon panolarındaki kondansatörlerin iyileştirilmesi de firmamızda yürürlüğe giren "ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi" çerçevesinde bir iyileştirme projesi dahilinde planlanmıştır. Proje 2012 Temmuz ayı içerisinde tamamlanmıştır.

Çevresel yasa ve yönetmeliklere uyulmaması sonucunda herhangi bir para cezası ya da parasal olmayan yaptırım firmamız için söz konusu olmamıştır.

1985 yılından bu yana sürdürülen çalışmalarda, çevresel hedefler daima firma ticari hedefleri ile eş tutulmuştur. 2011 yılında çevre, iş sağlığı ve güvenliği konularında yapılan yatırımların toplam ciro içindeki payı, % 2.17 civarındaydı. 2012 yılında ise % 2.61 civarındadır.

Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri (adam.saat)	2010 Yılı	2011 Yılı	2012 Yılı
	1.001	3.749*	1.774

**2012 yılında çevre, İSG ve enerji eğitimlerimiz önceki yıllarda olduğu gibi hedeflerimize uygun biçimde planlanmış ve gerçekleştirilmiştir. 2011 yılında ağır ve tehlikeli işler kapsamında 1.920 adam.saatlik dış eğitim alınması nedeniyle eğitim adam.saat değerlerinde bir dalgalanma görülmektedir.*



İŞGÜCÜ

SOSYAL SORUMLULUK ve İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI*

Kuruluşumuzda, İnsan Hakları Evrensel Bildirisi ile çalışma hayatına ilişkin evrensel ve yerel hukuk kuralları çerçevesinde;

- Çalışma hayatını düzenleyen ulusal yasalar ile uluslararası düzenlemeler her zaman çalışanlar lehine yorumlanarak uygulanmakta,
- Çocukların ve gençlerin, eğitimlerini ve gelişimlerini engelleyecek şekilde çalıştırılması önlenmekte,
- Tüm çalışanlara düzenli çalışma saatleri ile sağlıklı, güvenli ve özgür bir çalışma ortamı sağlanmakta,
- Eleman seçme ve yerleştirme süreçleri ile çalışma ortamında ana ilke olarak, hiçbir ayırım yapmadan ve ayrıcalık tanımadan işin gerektirdiği yetkinliklere sahip, kaliteli ve birikimli kişilere eşit fırsat verilerek ilerleme olanakları sağlanmakta,

- Çalışma ortamı kuralları gereği disiplin uygulamaları söz konusu olduğunda, hiçbir zaman bedensel cezalandırma, fiziksel ya da ruhsal zorlama veya fiili ayrımcılık gibi yöntemlere başvurulmamakta,
- Tüm çalışanlar için eğitim düzeylerini, üstlenilen iş niteliklerini, yetkinlikler ve performans kriterlerini temel alan, ülkemiz koşullarında çağın gereklerine uygun yaşam standardını hedefleyen bir ücret yönetim sistemi benimsenmektedir.

“Önce İnsan” ana felsefemizden hareketle, bütün çalışanlarımıza, güvenli, saygın ve iş ahlakı değerlerinin el üstünde tutulduğu, kendilerinden beklenenleri net olarak bilecekleri, performanslarının karşılıklı görüşmelerle şeffaf biçimde değerlendirileceği, görüşlerini ve yaratıcı fikirlerini rahatça belirtebilmeleri için ekip çalışmalarına katılımın destekleneceği bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt ederiz.

*Firmamız Sosyal Sorumluluk ve İnsan Kaynakları Politikası'na www.pharmavision.com.tr adresinden ulaşılabilir.

İSTİHDAM

Paris Anlaşması'nın 1. maddesinde “Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD)”nin üç temel amacı; “üye ülkelerde kendi kendine yeterli en yüksek ekonomik gelişme ve istihdamı sağlamak, bu esnada mali istikrarı korumak, üye olan ve olmayan ülkelerde ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmak, dünya ticaretinin uluslararası taahhütler çerçevesinde ve ayrımcı olmayan bazda gelişmesine yardımcı olmak” olarak ifade edilmiştir. “Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) Çokuluslu İşletmeler Genel İlkeleri” devletler tarafından çokuluslu işletmelere yapılan tavsiyelerdir.

Firmamız, yerel ilaç firmalarıyla yakın temas içinde olup, çokuluslu büyük firmalar için de fason üretim gerçekleştirmektedir.

İstihdam Türüne Göre İşgücü	
Yönetim	5
Üretim	265
Kalite Operasyonları	67
AR-GE Ürün Transfer	23
İş Geliştirme	5
Mali ve Ticari Direktörlük	16
Mühendislik	58
Destek Birimleri	36
Toplam	475

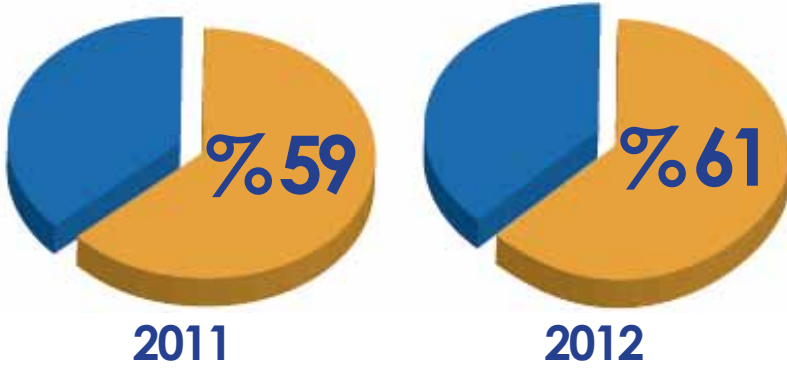
**İş sözleşmesine
göre toplam
işgücü
“475”**

Tüm çalışanlar daimi kadroda istihdam edilmekte olup yeni işe girenlerin belirli bir deneme süresi vardır.

Bölgesine göre toplam işgücü: Bu tür bir dağılım şirketimiz için geçerli değildir.

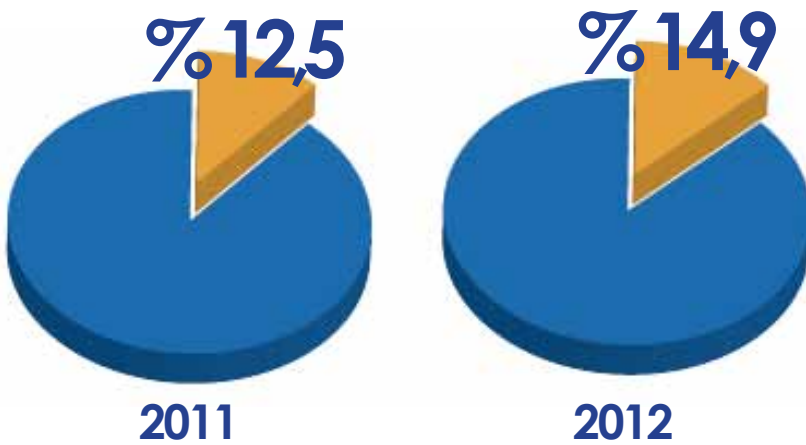
Eğitim Durumlarına Göre İşgücü	2010				2011				2012				
	Kadın	Erkek	Kadın %	Erkek %	Kadın	Erkek	Kadın %	Erkek %	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %	Erkek %
Doktora	-	1	-	0,2	-	2	-	0,4	1	2	3	0,2	0,4
Yüksek Lisans	18	20	4,0	4,5	21	22	4,7	4,8	25	18	43	5,2	3,8
Lisans	21	124	4,8	28,0	27	128	6,0	28,3	37	119	156	7,8	25,0
Meslek Yüksek Okulu	10	61	2,3	13,8	8	60	1,8	13,3	8	81	89	1,7	17,0
Meslek Lisesi / Lise	11	105	2,5	23,8	11	105	2,4	23,2	8	110	118	1,7	23,1
İlköğretim	15	47	3,4	10,6	15	43	3,3	10,0	13	45	58	2,7	9,4
Okur yazar	9	-	2,1	-	8	-	1,8	-	8	0	8	1,7	0
Toplam	84	358	19,1	80,9	90	360	20,0	80,0	100	375	475	21	79

Yüksek Eğitimli Çalışan



Yüksek Eğitimli
Çalışan Artışı
%2

Yüksek Eğitimli Kadın Çalışan



Yüksek Eğitimli
Kadın Çalışan
Artışı
%2,4

PERSONEL DEVİR HIZI

2012 Yılında 38'i erkek ve 6'sı kadın olmak üzere toplam 44 çalışan kurumdan ayrılmıştır.

**Kadın Çalışan
Devir Hızı**
% 1,2

**Erkek Çalışan
Devir Hızı**
% 8

**Personel
Devir Hızı**
% 9,2

ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HAKLAR

Tüm çalışanlar tam zamanlıdır. "Personel Yönetmeliği"miz ve "Toplu İş Sözleşmesi"nde çalışanlara sağlanan yararlar belirlidir.

Çalışma Düzeni: İş yasalarında haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirlenmiş olmasına rağmen, PharmaVision'da haftalık çalışma süresi çalışanların lehine olarak uzun yıllardan beri 42,5 saat olarak uygulanmaktadır.

Ücret Politikası: PharmaVision'da ücret yönetiminin esası, çalışanların eğitim düzeyleri, üstlendikleri işin nitelikleri, yetkinlikleri, performansları ve ücret araştırma sonuçları dikkate alınarak belirlenmesine dayanır. "Toplu İş Sözleşmesi" kapsamında olan çalışanlar için ise, sözleşme kapsamında ücret politikaları değerlendirilir. "Fazla Çalışma Ücreti", İş Kanunu'nda belirlenen oranlarda zamlı olarak ödenir.

Sosyal Yardım: Tüm çalışanlara her yıl kuruluş yönetimince tespit edilen miktarlarda doğum, evlenme, ölüm hallerinde ödemeler yapılır.

Sağlık Yardımı: Kıdem yıllarına göre tüm çalışanlara sağlık yardımı yapılır. İstirahatli kalınan süreler resmi doktor raporu getirmek şartıyla çalışanların sigorta sürelerinden ve ücretlerinden düşülmez.

Kıdem Teşvik Ödülü: Çalışanlara kurumda geçen askerlik hariç kesintisiz çalışma sürelerinin toplamı alınarak hesaplanacak kıdemlerine göre kıdem teşvik ödülü ve armağanlar verilir.

Yemek Sağlanması: Personele işyerinde fiilen çalıştığı günlerde bir öğün ücretsiz yemek verilir.

Ulaşım Olanağı: Personele, işyerine geliş ve dönüşlerde servislerle toplu taşıma hizmeti sağlanır.

Sosyal İzinler: Yıllık ücretli izinlerin, gebelik ve süt izninin haricinde beyaz yaka, mavi yaka ayrımı olmaksızın olayın meydana geldiği tarihte kullanılmak, ileri bir tarihe aktarılmamak ve belgelendirmek koşuluyla, sosyal izinler herkese kullandırılır. Evlenme, ölüm, eşin doğum yapması, ev taşınması, askerlik yoklaması ve doğal felaketler hallerinde "Personel Yönetmeliği"miz ve "Toplu İş Sözleşmesi"nde belirlenmiş süreler kapsamında ücretli mazeret olarak verilir.

Ücretsiz İzinler: Genel Müdür'ün onayıyla verilebilir. Ücretsiz izinler, kıdem tazminatı ve kıdem teşvik ikramiyesi hesabında dikkate alınmaz.

Sosyal Sigorta: Tüm PharmaVision çalışanları, Sosyal Sigortalar Yasası kapsamında çalıştırılır. Bu yasa ile sağlanan tüm haklardan yararlandırılırlar.

Ferdi Kaza Grup Sigortası: Tüm PharmaVision çalışanları, kıdemine ve pozisyonuna bakılmaksızın ferdi kaza grup sigortasına dahil edilir.

Sağlık Kontrolü: Tüm çalışanlar göreve başlamadan önce işyeri hekimi tarafından muayene edilirler. İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında rutin muayeneler tüm çalışanlara yapılır.

Sağlık Sigortası: PharmaVision çalışanlarının ve aile bireylerinin sağlık alanındaki sosyal güvencesi SGK ile sınırlı kalmayıp özel sağlık sigortası ile genişletilmiştir. Kıdem yıllarına ve pozisyonlarına göre herkes sağlık sigortasından yararlanabilir.

PHARMAVISION 2012 YILI FOTOĞRAF YARIŞMASI ÖDÜLLERİ

"PharmaVision 2012 Yılı Fotoğraf Yarışması"nda dereceye girenlere ödülleri İnsan Kaynakları Direktörü Sn.Fahrettin Kazak tarafından törenle verildi. Firmamızdan 21 çalışanın katıldığı yarışmada toplam 60 eser Jüri tarafından değerlendirmeye alınmıştı.



PHARMAVISION KÜLTÜR YAYINLARI

PharmaVision Masa Takvimi

Eğitime büyük katkı ve sağlayan sosyal sorumluluk anlayışını kültürel faaliyetler ile genişleten PharmaVision, yayımladığı masa takvimlerinin her birinde İstanbul'un farklı semtlerine ait tarihi değerlere yer vermektedir.

PharmaVision Kültür Kitapları

PharmaVision Kültür Yayınları kapsamında, ilaç ve eczacılık tarihinin farklı kesitlerinin ele alındığı, her biri birer kaynak kitap niteliği taşıyan değerli eserler yayımlanmaktadır.

HaberVizyon Dergimiz

Çalışanlarımızın yazılarına, derlemelerine yer verilen, güncel konular ve firmamıza ait haberlerin yoğun olarak yer aldığı "HaberVizyon" adlı dergimiz üç ayda bir yayımlanmakta ve ücretsiz olarak çalışanlara dağıtılmaktadır.



FIRSAT EŞİTLİĞİ

Yöneticilerimiz

Yöneticilerimiz	2010				2011				2012			
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %
	11	34	45	24	17	32	49	35	20	29	49	41

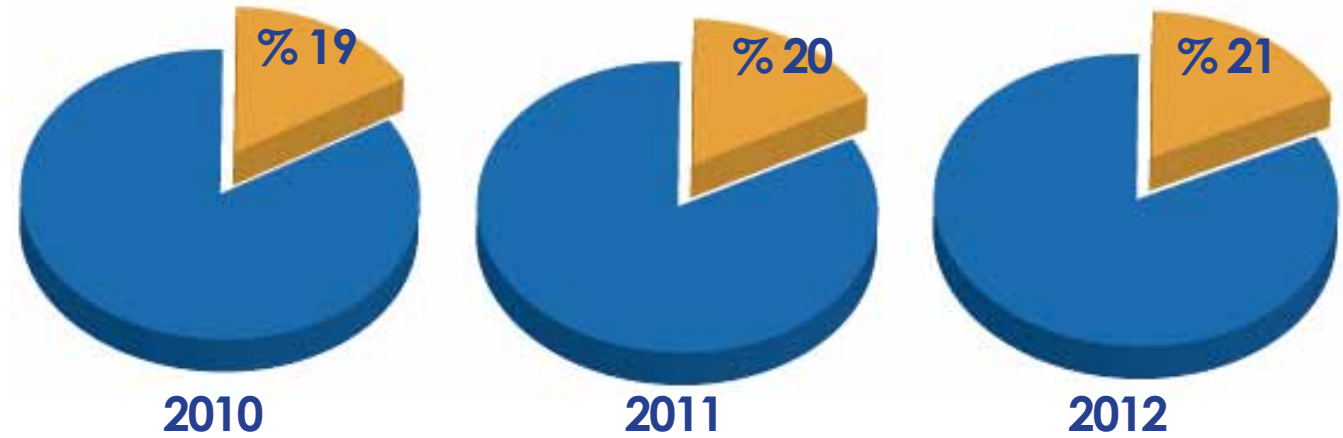
Kadın Yöneticilerimiz



2012'de kadın yöneticilerimizin sayısında artış: %6

Personel	2010				2011				2012			
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %
	84	358	442	19	90	360	450	20	100	375	475	21

Kadın Çalışanlarımız



2012'de kadın çalışanlarımız sayısında artış: %1

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ

Firmamızda "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı"na uygun olarak faaliyetlerin yürütülmesi için "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu" faaliyet göstermektedir. Bu kurul, mevzuat kapsamında belirtilen kişi sayısı oranında temsil edilmektedir ve periyodik olarak toplanmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu ile koordinasyon halinde olan TEÇES Çalışma Takımı, Çevre ve İSG alanında özetle, aşağıdaki çalışmaları gerçekleştirmektedir.

- Tüm faaliyetlerimizde çevre ve iş sağlığı ve güvenliği konularında proaktif yaklaşım göstererek önleyici çalışmalar yapılması,
- Yeni projelerin, çevre, iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi,
- Çalışma ortamında gürültü ve endüstriyel hijyen kontrolü çalışmalarının yürütülmesi/ önlemlerin alınması için çalışma yapılması,
- Çalışan sağlığına ilişkin olarak periyodik sağlık kontrollerinin yürütülmesi çalışmalarının izlenmesi,
- Faaliyetler esnasında meydana gelebilecek, ramak kalma/ucuz atlatma, kaza ve acil durumlara ilişkin çevre ve insan sağlığına gelebilecek zararları en az düzeye indirmek amacıyla önlemlerin planlanması ve uygulanması,

- Güvenli çalışma teknikleri, bakım ve yapı güvenliği konularında araştırma/çalışma yapılması,
- Kimyasallara maruziyetin kontrolü ve önlenmesi çalışmaları (güvenlik bilgi formlarına uygun çalışma sağlanması),
- "Acil Durum/Kriz Yönetimi" çalışmalarının firma içinde koordinasyonu, ekiplerin eğitim ve tatbikatlarının güncel tutulması için çalışmaların yürütülmesi, eğitimler ile ilgili doküman temini/hazırlanması,
- Çalışanların bilinçlendirilmesi, bilinç düzeylerinin artırılması ve bireysel sorumluluklar kazandırılması için iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin (iç ve dış eğitimler) gerçekleştirilmesi, HaberVizyon, duvar gazetesi ve web sitemizde iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgi paylaşımı (iç ve dış iletişim),
- İş sağlığı ve güvenliği konularında yarışmalar yapılması,
- Tedarikçilerin ve yüklenicilerin iş sağlığı ve güvenliği konularında bilinçlendirilmesi,
- Kurumsal sorumluluk kapsamında iş sağlığı ve güvenliği bilincinin geliştirilmesine katkıda bulunmak üzere, üniversiteler, STK'lar ve sektör kuruluşları ile işbirliklerinin yapılması,
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda mevzuatın ve ilgili standartların takibi.

MESLEK HASTALIKLARI, İŞ KAZALARI ve KAYIP GÜNLER

Firmamızda iş kazası ve meslek hastalığı gibi durumların değerlendirmesi yapılarak, iş kazalarında vaka raporu doldurularak kaza ile ilgili kök neden analizi yapılmakta ve alınması gereken tedbirler belirlenmektedir. Periyodik muayeneler ile çalışan sağlığı sürekli olarak takip edilmektedir.

2012 yılında 1 adet hafif yaralanmalı iş kazası meydana gelmiş olup resmi bildirim yapılmıştır. 2012 yılında meslek hastalığına rastlanılmamıştır.

Yıllara Göre İş Kazaları Ve Kayıp Gün Dağılımı

TL	Yaralanmalı	Ölümlü	Kayıp Gün Sayısı
2010	-	-	-
2011	1	-	10
2012	1	-	-

İSG EĞİTİMLERİ, RİSK DEĞERLENDİRME ve TATBİKATLAR

Firmamızda iş sağlığı ve güvenliği kapsamında verilecek olan eğitimler, yıllık eğitim planı dahilinde çalışanlara verilmektedir.

İSG Eğitimleri:

- Genel teknik emniyet, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları,
- TS 18001 İSG OHSAS Yönetim Sistemi eğitimi,
- Yangın güvenlik eğitimi,
- Yangın söndürme cihazı kullanma eğitimi,
- Genel güvenlik kuralları – trafik,
- İş başında işe özel eğitimler;
 - Yangın alarm talimatı
 - Elektrik teçhizatı / Elektrik kabloları
 - Elektrikli cihazların kullanımı
 - Acil durum toplanma noktaları
 - Teknik emniyet gerektiren işler için çalışma izin belgesi
 - Patlayıcı ortamlar ve bu ortamlarda çalışma
 - Makina ve teçhizatlarda çalışırken dikkat edilecek hususlar
 - Ergonomi
 - Kimyasal emici kitlerin kullanımı
 - Güvenli forklift kullanımı
 - Laboratuvar da çeker ocak kullanımı
 - Mutfakta alet, makina ve ekipmanın güvenli kullanımı
 - Servis araçlarının ve taksilerin güvenlik kontrolleri
 - Kaza bildirimi ve raporlama gibi.

Çalışanların eğitimlere etkin katılımı sağlanmakta ve tüm eğitimlerimiz plan dahilinde sürdürülmektedir.

“İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme” çalışması firmamızda her kısmı kapsayacak şekilde bir ekip tarafından yapılmaktadır. Makina veya ekipmanda yapılacak olan değişiklikler ve düzenlemeler hazırlanmış olan bir program dahilinde takip edilmektedir. “İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme” çalışması sonucunda gerekli tedbirler alınarak çalışmalar güvenli bir şekilde yürütülmektedir.

Firmamız bünyesinde “yangın güvenlik tatbikatı” ile “bina ve tesislerin tahliyesi tatbikatı”, hazırlanan bir senaryo dahilinde yapılarak, ilgili faaliyet acil durumlara hazırlık kapsamında değerlendirilmektedir.

Firmamız Sağlık Birimi tarafından yıllık çalışma planı dahilinde periyodik kontrol ve muayeneler gerçekleştirilmekte ve kayıt altına alınmaktadır.

Komşu firmalar ile düzenli olarak toplantılar yapılarak iş birliği içerisinde çalışmalar sürdürülmektedir.

İlkyardım Eğitimi

Mevzuat kapsamında yükümlü olunan ilkyardım sertifikasyon eğitimleri periyodik olarak gerçekleştirilmekte ve sertifikalı ilkyardımcı sayısı artırılmaktadır.

Firmamızdan yirmi kişilik ilkyardım ekibimizin katılımıyla “İlkyardımcı Sertifikasyon Eğitimi” gerçekleştirilmiştir.

Eğitim içeriği, ilkyardımın tanımı ve önemi, ortamın değerlendirilmesi ve ortama hakimiyet konuları, ilkyardımcı için anatomi ve fizyoloji bilgileri, temel yaşam desteği, kanama kontrolü ve şok durumları, travmalar, zehirlenmeler, suda boğulma, böcek ısırık ve sokmaları, yanıklar, elektrik çarpması, hasta taşıma, triyaj ve göz, kulak burun, boğaz acilleri gibi konulardan oluşmaktadır.



PERSONEL EĞİTİMİ

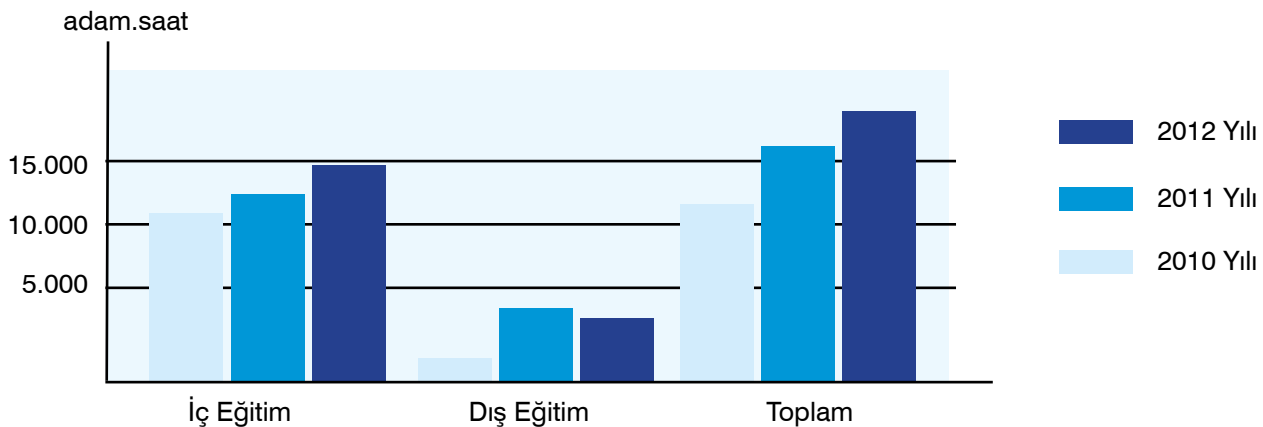
Firmamızda personel kalifikasyonu amacıyla tüm kısımların yeterli tahsil, eğitim ve/veya deneyime sahip personelle donanmış olması gözetilmektedir. Fabrikamızda çalışanların eğitimine ve nitelikli personel çalıştırılmasına büyük önem verilmekte, sürekli gelişim ilkesinden hareketle çalışanların yaşam boyu eğitimi ve bilinç geliştirme faaliyetleri için farklı eğitim ihtiyaçlarını dikkate alarak kişisel/kurumsal gelişimi hedefleyen iç ve dış eğitimler periyodik olarak her yıl belirli kategorilerde yapılandırılmaktadır.

Firma içinde gerçekleştirilen bilinç geliştirme eğitimleri ve işe özel eğitimler, aynı şekilde firmamız ile birlikte çalışacak yüklenici/tedarikçi firmalar için de geçerli olmaktadır.

İnsan kaynakları geliştirme faaliyetlerimiz arasında; öncelikle, işe yeni girenlerin uyumunu sağlamak üzere oryantasyon eğitimi kapsamında firmamız ve ilgili süreçler tanıtılmakta; iş etiği, ilkelerimiz, işyeri disiplin kuralları, GMP kuralları, çevre yönetim sistemi, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi ve uygulanmakta olan diğer yönetim sistemleri hakkındaki güncel temel eğitim gerçekleştirilmektedir. Kısımlarda oryantasyon eğitimi kapsamında tüm çalışanlara işe özel

eğitimlerin yanısıra süreç bilgisini artıracak ve görev/pozisyon dikkate alınarak sosyal becerileri geliştirecek eğitimlerin planlanabilmesi ve uygulama sürecinin izlenip değerlendirilmesi hedeflenerek firmamızda prosedürel revizyonlar gerçekleştirilmiştir. Periyodik olarak her yıl planlanan güncel GMP ve yönetim sistemleri eğitimlerinin yanısıra kurumsal vizyona yönelik olarak potansiyel kişilerin ilgili iç ve dış eğitim programlarına katılımlarını sağlamak ve kariyer gelişimlerini desteklemek eğitim faaliyetlerimiz arasında önemli bir yer tutmaktadır. Ayrıca, kurumsal politikalar doğrultusunda ve sosyal sorumluluk kapsamında topluma katma değer sağlayacak ve ilgili meslek alanlarında istihdamı kolaylaştıracak eğitim organizasyonları da firmamızda gerçekleştirilmektedir. Çalışanların sorumlu oldukları tüm faaliyetler ve ürün kalitesiyle bağlantılı olarak müşteri memnuniyetini sağlamak için tüm süreçlerde yetkinlik yönetimi ve performans odaklı bakışla görev tanımları, pozisyonların gerektirdiği nitelikler ve yetkinliklere dayalı olarak eğitim ihtiyaç analizi, planlama, uygulama ve performansı izleme-değerlendirme faaliyetleri gerçekleştirilmektedir.

Firmamızda Eğitim Süreleri	2010	2011	2012	2012	2013
	adam.saat	adam.saat	adam.saat	saat/çalışan	Hedef saat/çalışan
İç Eğitim	11.633,9	13.137,54	15.380,82	32,4	33
Dış Eğitim	1.396,0	4.140,00	3.984,50	8,4	9
Toplam	13.029,9	17.277,54	19.365,32	40,8	42



Eğitim
adam.saat artışı
%12,08

2013 yılı hedefimiz, çalışan başına 42 saat eğitim sağlamaktır.

Firmamızda Eğitim Kategorileri	Çalışan Kategorileri	2012 Yılı İç Eğitim Süreleri adam.saat
Oryantasyon eğitimi	Yeni işe başlayanlar, departman değiştirenler	1.923,65
İşe özel eğitim	Tüm çalışanlar	10.463,55
Güncel İyi Üretim Uygulamaları (cGMP) eğitimi	Tüm çalışanlar	1.364,45
Üçlü Sorumluluk (EHS) eğitimi	Tüm çalışanlar	1.774,08
Kurumsal gelişimi hedefleyen eğitimler, diğer yönetim sistemleri eğitimleri ve değişiklik bilgilendirme eğitimleri	Akademisyenler, kısım sorumluları, ilgili çalışanlar	3.839,58
Toplam		19.365,32

YAŞAM BOYU EĞİTİM PROGRAMLARI

Çalışanların istihdam edilebilirliğinin sürekliliğini destekleyen ve onlara kariyerlerinin bitiminde yardım edecek beceri geliştirme ve yaşam boyu eğitim programlarımız, kurumsal/kişisel gelişim eğitim seminerlerimiz ve tüm kısımların ihtiyaçları doğrultusunda dış eğitim organizasyonlarımız ile sürdürülmektedir.

Firmamızda güncel GMP başlıkları altında yaklaşık 100 kişiye (akademisyenler ve kısım sorumluları) aylık sunumlar gerçekleştirilmektedir.

Firmamızda genç yönetici adaylarının yılda yaklaşık 10 yurtdışı ISPE/Concept Heidelberg seminerine katılımı sağlanmaktadır.

CPIP (CERTIFIED PHARMACEUTICAL INDUSTRY PROFESSIONAL) PHARMAVISION ÇALIŞMA GRUBU

Firmamızda CPIP belgesi almak üzere uygunluk başvurusu yapmak isteyen ve takım çalışmasına gönüllü olan 13 kişiyle PharmaVision Çalışma Grubu kurulmuştur.





İNSAN HAKLARI

PHARMAVISION'DA İNSAN HAKLARI POLİTİKA ve PROSEDÜRLERİ

PharmaVision, 26 Mayıs 2010 tarihinde Birleşmiş Milletler Küresel İşbirliği Sözleşmesi'ni imzalamıştır.

Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin ilk altı ilkesi, insan hakları ve işçi hakları alanında evrensel olarak kabul görmüş beyannamelerden alınmıştır. Şirketimiz ilgili KİS ilkelerinin kavranmasını ve sürdürülebilirliğini sağlayacak çalışmaları planlamakta ve uygulamaktadır.

İlgili KİS İlkeleri;

- 1.İlke: İş dünyası uluslararası ilan edilmiş insan haklarına destek olmalı ve saygı göstermeli.
- 2.İlke: İş dünyası, insan hakları ihlallerine fırsat tanımamalı.
- 3.İlke: İş dünyası çalışanların sendikalaşma özgürlüğünü desteklemeli ve toplu müzakere hakkını etkin biçimde tanımalı.
- 4.İlke: İş dünyası, her türlü zorla ve zorunlu işçi çalıştırılmasını engellemeli.
- 5.İlke: İş dünyası, çocuk işçi çalıştırılmasının önüne geçmeli.
- 6.İlke: İş dünyası, işe alım ve çalışma süreçlerinde ayrımcılığın önüne geçmeli.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi maddeleri doğrultusunda; 22 Haziran 1993'de açıklanan Avrupa Birliği "Kopenhag Kriterleri ve Uyum Yasaları" çerçevesinde, 12 Nisan 2001 Tarih ve 4643 Sayılı Kanun'la çalışmalarını yürüten T.C. Başbakanlık İnsan Hakları Başkanlığı faaliyetlerine destek verilmektedir.

PharmaVision Personel Yönetmeliği oluşturulurken "İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi" ilkeleri dikkate alınarak çalışanların haklarının korunması sağlanmıştır. İnsan Hakları Evrensel Bildirisi ile çalışma hayatına ilişkin evrensel ve yerel hukuk kuralları çerçevesinde; tüm çalışanlara düzenli çalışma saatleri ile sağlıklı, güvenli ve özgür bir çalışma ortamı sağlanmaktadır. "Önce İnsan" ilkesinden hareketle tüm çalışanlar için eşit, güvenli ve etik değerlerin el üstünde tutulduğu bir çalışma ortamı sağlanmaktadır. Her türlü iş ilişkisinde din, dil, ırk, yaş, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılmadığı gibi her çalışana eğitim hakkı ve fırsat eşitliği sağlanmaktadır. Çalışanlar uluslararası düzeyde hazırlanmış firma kuralları ve yönetmeliklerine göre istihdam edilmektedir. Çalışanlar, ihlal durumunu İnsan Kaynakları Direktörlüğü'ne veya kendi amirlerine bildirmeleri gerekliliğinin bilincindedir.

"Personel Yönetmeliği"mizdeki, "Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler" çerçevesinde firmamızda çalışan herkes insan hakları ihlalleri oluşmasına mahal verilmeyecek şekilde, görevlerini gönül rahatlığı ile yerine getirmektedir. Gerek PharmaVision'un kadrolu çalışanları gerek firma bünyesinde görev alan yüklenici firma çalışanları, uluslararası düzeyde hazırlanmış firma kuralları ve yönetmeliklerine göre istihdam edilmektedir. 2012 yılında insan hakları ihlali konusunda herhangi bir resmi şikayet alınmamıştır.

Ülkemiz Anayasası 49. ve 50. maddelerinde, 2821 sayılı Sendikalar Yasası ve 2822 sayılı "Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası"nda çalışanların sendikalaşma özgürlüğü açıkça düzenlenmiştir. Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. 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. Çalışanlar kendi inisiyatifleriyle herhangi bir sendikaya üye olabilecekleri gibi isterlerse sendikalara üye de olmayabilirler. Burada önemli olan, kararın çalışan tarafından verilmesi ve işverenin bu karara saygı duymasındır. Bu temelden hareketle firmamızda çalışanların kendi seçimleriyle sendika kurma, katılma ve toplu sözleşme hakkına

saygı gösterilmektedir. Firmamız imalata geçtiği 1956 yılını takip eden yıllarda, ilaç sektöründe sendikal yapılanmanın gerçekleştiği ilk 3 firmadan biri olmuştur. Başlangıçtan günümüze kadar devam eden toplu sözleşmelerin üçüncü dönemi içinde bulunmaktayız.

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 gereklerine uygun olarak belirlenen ücret karşılığında çalışmakta olup, yasalarla belirlenen izin haklarına sahiptir. Personel Yönetmeliğimizin dördüncü ve altıncı bölümleri bu konuyu ele almaktadır.

Türkiye, aralarında temel çalışma haklarına ilişkin sekiz sözleşmenin de bulunduğu uluslararası çalışma sözleşmelerinden 56'sını onaylayarak ulusal mevzuatına katmıştır. Ülkemiz, 1998 yılında bütün sektörlerde çocukların çalıştırılmasını etkili biçimde yasaklayacak ulusal bir politika izlenmesini ve giderek çocuklarda çalışma yaşının, fiziksel ve ruhsal açıdan olgunlaşmalarıyla uyumlu biçimde yükseltilmesini amaçlayan "İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin 138 sayılı" ve zorla ve zorunlu çalıştırmaya izin verilmesini koşullara bağlayan "Cebri veya Mecburi Çalıştırmaya İlişkin 29 sayılı Sözleşme"yi, onaylamıştır. Bu iki sözleşme, ILO'nun temel haklara ilişkin 8 sözleşmesi arasında yer almaktadır. Türkiye, temel haklara ilişkin 87, 98, 100, 105 ve 111, 182 sayılı sözleşmeleri de onaylamış bulunmaktadır.

Anayasamızın 90.maddesine göre, ülkemiz tarafından onaylanan ILO Sözleşmeleri yasa hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasa'ya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesi'ne başvurulamaz. Ancak, sözleşmelerin uygulanabilmesi için, eğer gerekiyorsa iç hukukta düzenleme yapılması yoluna gidilmektedir.

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. Ülkemiz İş Yasası'ndaki (Madde 85) düzenlemeye göre "On altı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ile çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almamış işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz. Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla on altı yaşını doldurmuş fakat on sekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Sağlık Bakanlığı'nın görüşü

alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir."

Firmamız, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5.maddesinde belirtilen "eşit işlem yapma borcu" na göre eşit davranma ilkesini benimseyip, tüm gereklerini yerine getirerek, özellikle işe alım ve ücretlendirme konularında eşitlik ilkesini uygulamaktadır. Aynı veya eşit değerde bir iş için, cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. Bu konu Personel Yönetmeliği'mizin onuncu bölümünde "Yönetimin Sorumluluğu" başlığı altında detaylandırılmıştır. Firmamız özellikle ayrımcılık, özürlü ve eski hükümlü çalıştırma konularında hassas davranmaktadır. 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, milli köken, din, engellilik, cinsiyet, cinsel tercihler, dernek veya sendika üyeliği veya siyasi kimlik gibi konularda ayrımcılık yapılmamakta ve ilgili ihtiyaçlarını karşılamalarına veya gereklilikleri yerine getirmelerine müdahale edilmemektedir. İşe alım ve çalışma süreçlerinde ayrımcılık yapılması konusunda firmamızda herhangi bir vaka yoktur.

Firmamız organizasyon şemasında insan haklarıyla ilgili operasyonel sorumluluğu olan en üst pozisyon Yönetim Kurulu Başkanı olup İnsan Kaynakları ve Endüstriyel İlişkiler Direktörlüğü yönetiminde Sosyal Sorumluluk ve İnsan Kaynakları Politikamız doğrultusunda yönetim stratejileriyle ve ayrıca üst yönetim tarafından onaylanan kurumsal sorumluluk projeleri bağlamında insan hakları unsuruyla ilgili olarak eğitime ve farkındalık yaratmaya yönelik prosedürler işletilmektedir.

Firmamızda köklü insan kaynakları geliştirme faaliyetleri dahilinde, 2011 ve 2012 yıllarında kadın çalışanlara yönetim kademelerinde fırsatlar verme ve liderlik potansiyellerini ortaya çıkarma anlayış ve prensibiyle gerçekleştirilen çalışmalar, çalışan profilinde dikkate değer gelişmeleri de ortaya çıkarmıştır. Bu gelişmeler kapsamında; özellikle, üst yönetim pozisyonlarında kadın çalışan sayısı artmıştır. Firmamızda başta Genel Müdür olmak üzere Genel Müdür Asistanı, Kalite Güvence Operasyonları Müdürü, Üçlü Sorumluluk Müdürü, AR-GE Müdürü, Doküman ve Veri Yönetimi Müdürü, Eğitim Müdürü gibi birçok yönetim pozisyonunda kadınlar görev yapmaktadırlar.

İNSAN HAKLARI EĞİTİMİ

Eğitim alan
çalışanların oranı
%100

Firmamızda oryantasyon eğitimlerimiz kapsamında tüm yeni işe başlayanlarla "Sosyal Sorumluluk ve İnsan Kaynakları" politikamız paylaşılmaktadır. 2012 yılında firmamızın operasyonlarıyla ilgili olan insan hakları unsurları hakkındaki kurum politikaları veya prosedürleri konusunda güvenlik personeli de dahil olmak üzere tüm çalışanlara eğitim verilmiştir.

2012 YILI İNSAN HAKLARI EĞİTİMİ

Eğitim Kategorisi	Çalışan Kategorisi	Eğitim Süresi adam.saat
Kurumsal Gelişim Semineri	Akademisyenler ve kısım şefleri	13
Elektronik Ortamda Eğitim	Yöneticiler ve bilgisayar kullanıcısı çalışanlar	178
İşe Özel Eğitim	Tüm çalışanlar	40
Toplam		231



TOPLUM

YOLSUZLUKLA MÜCADELE

İlgili KİS İlkesi;

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

Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin 10.İlkesi yolsuzlukla mücadele alanındadır.

Firmamız yönetiminde toplum unsurlarıyla ilgili operasyonel sorumluluğu olan en üst pozisyon Yönetim Kurulu Başkanı olup İnsan Kaynakları ve Endüstriyel İlişkiler Direktörlüğü yönetiminde Sosyal Sorumluluk ve İnsan Kaynakları Politikamız doğrultusunda ilgili yönetim stratejileriyle ve ayrıca üst yönetim tarafından onaylanan sosyal sorumluluk projeleri bağlamında eğitime ve farkındalık yaratmaya yönelik prosedürler işletilmektedir.

PharmaVision kurumsal yönetim anlayışı gereği, karar alırken ve uygularken asgari olarak yerel ve uluslararası yasalarla belirlenen normları esas almakta, genel ahlak ilkelerine ve kurumsal değerleri ile çalışma prensiplerine uygun bir süreç izlemektedir. Bu noktada benimsediğimiz temel değerlerimiz:

- Hukukun üstünlüğü,
- Şeffaflık,
- Dürüstlük,
- Gizlilik kurallarına uymak,
- Çıkar çatışmalarına girmekten kaçınmak.

Bu doğrultuda PharmaVision çalışanları, yürüttükleri faaliyetlerde doğrudan veya dolaylı etik değerleri yok sayacak, iş ahlakına aykırı davranışlarda bulunmazlar. Öte yandan etkin bir kurumsal yönetim için uluslararası standartlarda iç denetimle ilgili sistemlerin kurulmuş olması

önemlidir. Sadece finansal alanlarda değil, tüm iş süreçlerinde periyodik denetimler ve şeffaflık, kurumsal yönetim anlayışımızın temel taşlarıdır. Mevcut uluslararası yönetim sistemlerinin entegrasyonu ile bu denetimler periyodik olarak yapılmaktadır. Tüm iş süreçleri için oluşturulmuş olan standart operasyon prosedürleri (SOP) ve iç talimatlar, uygulamadaki yol haritalarımızı oluşturmaktadır. İç denetimlerde özellikle prosedürlerde sapma olup olmadığı gibi hususlar mercek altına alınmaktadır. PharmaVision tüm finansal faaliyetleri açısından da ayrıca, bağımsız denetim şirketleri tarafından denetlenmektedir. Bu sürecin önemli bir bölümü olan vergi boyutu da yerel yasalar ve uluslararası raporlama standartları çerçevesinde değerlendirilmekte ve sonuçlandırılmaktadır.

PharmaVision'da satış ve pazarlama aktiviteleri yoktur. Sosyal Sorumluluk ve İnsan Kaynakları Politikamız doğrultusunda yönetim stratejileriyle kurum kültürü korunmakta; sürekli iç eğitimler ve kapsamlı takım çalışmalarıyla olumlu ve saygın iletişim geliştirilmekte; işbaşında uyum amir ve sorumlular tarafından desteklenmektedir.

PharmaVision'da uygulanmakta olan ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi de uyum ihlallerinin önlenmesinde, fikri mülkiyet haklarının korunmasında, müşteri bilgilerinin gizliliğini korumada ve risk yönetimi stratejilerimizle iş sürekliliğini sağlamada önemli bir işlev görmektedir.

PHARMAVISION'DA ETİK YÖNETİMİ

Firmamızda bütün çalışanlarımıza, güvenli, saygın ve iş etiği değerlerinin el üstünde tutulduğu, kendilerinden beklenenleri net olarak bilecekleri, performanslarının karşılıklı görüşmelerle şeffaf biçimde değerlendirileceği, görüşlerini ve yaratıcı fikirlerini rahatça belirtebilmeleri için ekip çalışmalarına katılımın destekleneceği bir çalışma ortamı sağlama konusunda kararlılığımızı sosyal sorumluluk ve insan kaynakları politikamızla somutlaştırmış bulunuyoruz.

İş Etiği İlkelerimiz

- Görevde özen sorumluluğu,
- Kuruluş yararını gözetme ve zarar verici eylemlerden kaçınma sorumluluğu,
- Elektronik ortamda çalışma sorumluluğu,
- Sır saklama sorumluluğu,
- Üçüncü kişi ve kuruluşlarla ilişkide özen sorumluluğu,
- Çalışma şartlarına uyma sorumluluğu,

- Çalışma düzenine uyma sorumluluğu,
- Yetkisiz basın açıklaması yapmama sorumluluğu,
- İş etiği ilkelerine aykırı hareket edenleri bildirme sorumluluğu,
- Çıkar çatışması ilkelerine uyma sorumluluğu,
- Kişisel bilgileri ve değişiklikleri bildirme sorumluluğu,
- Dilek ve şikayetlere ilişkin prosedüre uyma sorumluluğu.

Bu ilkeler, Personel Yönetmeliği'mizde "ÇALIŞANIN SORUMLULUĞU VE İŞ AHLAKI İLKELERİ" başlığı altında tüm çalışanlarımızın uymaları gereken ana ilkeler olarak da açık ve detaylı olarak tanıtılmıştır.

Etik ve Sosyal Sorumluluk

Anlayışımız

Dürüstlük

PharmaVision bünyesindeki tüm iş süreçlerinde, söz ve eylem arasındaki tutarlılık ve şeffaflığın sağlanarak, kurumsal çıkarların her zaman kişisel çıkarların önünde olması amaçlanır.

Güvenilirlik

PharmaVision, kurumsal yönetimin temelinde güvenin yattığının bilinciyle, açık, anlaşılır ve doğru bilgiler verir, hizmetlerini tam zamanında, eksiksiz ve verilen sözler doğrultusunda yerine getirir.

Tarafsızlık

PharmaVision, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din mezhep ve benzeri sebeplerle önyargılı yaklaşım içinde bulunmaz, hiçbir koşulda ayrımcılık yapmaz.

BİLGİ GÜVENLİĞİ POLİTİKASI*

PharmaVision'un tüm birimlerini ve bilgi sistemine erişimde bulunacak tüm kullanıcıları kapsayacak olan politikamızın amacı; "Fikri Mülkiyet Hakları" ve "TS ISO/IEC 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi Standardı"nın gereği olarak; önemli bir kuruluş varlığı olan firma ve müşteri bilgilerinin bütünlüğünü, gizliliğini (yetkisiz erişimlere karşı korunması), muhafazasını ve kullanılabilirliğini sağlamak; kuruluşumuzda iş sürekliliğini koruyup, tüm iş ortaklarımız ve müşterilerimizle ilişkilerimizde, bilgiyi yönetme sistemimizin doğruluğunu, güvenilirliğini sürdürmektir.

Tüm çalışanlarımızın katılımı ile bilgi güvenliği yönetim sistemimizi, sürekli geliştireceğimizi taahhüt ederiz.

İletişim

PharmaVision, iletişimin bir kurumu başarıya götüren en önemli unsurlardan biri olduğunun bilincindedir. İş ortakları, iç ve dış müşterileri ile işbirliği yaparken, iletişim açısından etkili biçimde yararlanarak bilgi ve fikirleri açık şekilde paylaşır. Türkçe yazışmalarda yabancı sözcüklerden arındırılmış dil kullanılmasını özendirir.

Yeniliklere Açık Olmak

PharmaVision, küreselleşen dünyada olabilecek değişimleri önceden saptama çabası içinde olarak gelişmelere hazırlıklı olmayı hedefler.

Yetkilendirme

PharmaVision'da yetkilendirme, çalışanların yeteneklerini dikkate alarak özgüvenlerini güçlendirmek ve sorumluluk almalarını özendirmekle gerçekleştirilir.

Müşteri İlişkileri

PharmaVision müşterilerinin başarı ve ticari itibar kaygısını paylaşır. İnsan sağlığının önemini dikkate alan PharmaVision, kalite kavramını sadece ürün kalitesi ile sınırlı görmeyip, Bütünsel Kalite Yönetim Sistemi'ni her aşamada ödünsüz uygulama bilinciyle hareket eder.

Gizlilik

PharmaVision, tüm iş ortakları ve çalışanları ile ilgili özel bilgi ve işlem ayrıntılarını, yasaların izin verdiği merciler dışında, onay almaksızın hiçbir kişi ve kuruluşla paylaşmaz.

"Bu Yönetmelik, şirketin etik ve sosyal sorumluluk anlayışını; küresel rekabetin ve değişimin hızlandığı günümüz koşullarında aşağıda açıklanan ilkeler doğrultusunda ve 'Önce İnsan' felsefesinden hareketle belirlemek için hazırlanmıştır."

Politikamız doğrultusunda ana hedeflerimiz;

- Bilgi güvenliğinin tam olarak sağlanabilmesi için tüm çalışanlarımızın bilinç düzeyinin yükseltilmesine yönelik gerekli eğitimleri vermek.
- Bilgi güvenliğine yönelebilecek olası tehditlere karşı riskleri belirlemek, değerlendirmek ve uygun düzeltici/önleyici faaliyetleri gerçekleştirmek; risk yönetimi ile sistemin sürekliliğini sağlamak.
- Belirli aralıklarla gerçekleştirilecek iç denetimlerle bilgi güvenliği yönetim sisteminin güncelliğini ve uygulamalarını gözden geçirmek.
- Üretimin ve analizlerin gerçekleştirilmesi amacıyla müşterilerimizden temin edilen bilgilerin korunmasını sağlamak.
- Bilgiye erişimi, gizlilik derecesine göre yetkilendirme kuralları doğrultusunda yapmak.

- Bilgi Güvenliği Politikamızı, "Şifre Yönetimi", "Temiz Masa, Temiz Ekran", "Network Sisteminde Yetkilendirme", "Sistem Yedekleme", "E-posta Kullanımı", "Ağ Yönetimi" gibi alt sistem ve talimatlarla desteklemek.

*Firmamız Bilgi Güvenliği Politikası'na www.pharmavision.com.tr adresinden ulaşılabilir.

İŞ ETİĞİ EĞİTİMİ

Eğitim Kategorisi	Çalışan Kategorisi	Eğitim Süresi adam.saat
Kurumsal Gelişim Semineri	Akademisyenler ve kısım şefleri	37
Elektronik Ortamda Eğitim	Yöneticiler ve bilgisayar kullanıcısı çalışanlar	164
İşe Özel Eğitim	Tüm çalışanlar	40
Toplam		241

Eğitim alan
çalışanların oranı
%100

Güvenlik personeli çalışanlarının tümü iş etiği eğitimine katılmışlardır.

Ayrıca, oryantasyon eğitimlerimiz kapsamında tüm yeni işe başlayanlara "İş Etiği İlkeleri" ve "BGYS" eğitimi de verilmektedir.

2012 yılında yolsuzluk konusunda şirketimiz ya da çalışanların dahil olduğu yasal bir vaka kayda geçmemiştir.

Yolsuzlukla ilgili riskler yönünden kurumsal analiz, prosedürlere dayalı olarak % 100 gerçekleştirilmektedir.

PROJELER ve İŞBİRLİKLERİ

PHARMAVISION GELİŞİME DESTEK PROJESİ

Firmamızda kökleşmiş sosyal sorumluluk anlayışı ve mesleki eğitim öğrencilerinin nitelikli mezunlar olarak sanayide görev almasına verdiğimiz büyük önem nedeniyle, stajyerler için mesleki ve kişisel gelişim seminerleri planlanmaktadır. Meslek lisesi ve üniversite öğrencilerinin hazırlanmakta oldukları iş hayatlarında; kendilerinden beklenen performansı göstermeleri ve her açıdan gelişmelerine katkı sağlamak amacıyla kişisel ve mesleki gelişimi hedefleyen seminerler, 3308 Sayılı "Mesleki Eğitim Yasası" kapsamında zorunlu işletme eğitiminden bağımsız olarak kurumsal inisiyatifle yapılandırılmakta ve "PharmaVision Gelişime Destek Projesi" kapsamında organize edilmektedir.

PharmaVision'da, okulları tarafından sigortalı yapılması şartı ile işletme eğitimi gören mesleki eğitim öğrencilerinin fabrikamız atölye, laboratuvar ve diğer kısımlardaki staj çalışmaları eğitim sorumlularımız tarafından planlanmaktadır. Stajyerlere oryantasyon eğitimleri haricinde, kişisel ve mesleki gelişim seminerleri firmamızda verilmektedir.

2012-2013 staj döneminde de haftada 3 gün fabrikamızda staj yapan meslek lisesi öğrencileri

için "Gelişime Destek Projesi" sürdürülerek geçen yıllardaki uygulamalarımız daha da geliştirilmiştir. Proje kapsamında öncelikle öğrencilere "Mesleki Hedefler" konulu "Pusula Diyaloğu" uygulanmaktadır. Öğrencilerin iletişim kurma, sunum hazırlama ve proje hazırlama becerilerini geliştirmelerini; sosyalleşmelerini ve ekip çalışmalarında başarılı olmalarını; ayrıca, dönem sonunda kendi hazırladıkları projelerini sunarak kendilerine duydukları güveni artırmayı da hedefleyen ve mentorluk faaliyetlerini de kapsayan bir paket program yapılandırılmıştır. Seminerler, 20 kişilik bir yönetici-çalışan ekibiyle uygulanmaktadır. Seminerler, kısım şefleri ve yönetim sistemleri sorumluları tarafından içeriği yapılandırılan mesleki-teknik eğitim konularından yönetim sistemleri standartlarına ve insan kaynakları geliştirme kapsamında eğitim birimimizce tasarlanan kişisel gelişim konularına uzanan geniş bir profilde tasarlanmaktadır.

Firmamızdaki tüm meslek lisesi öğrencisi stajyerlerimize KİS İlkeleri ile bağlantılı olarak "Karbon Ayak İzi", "Çevre Yönetim Sistemi", "İş Sağlığı ve Güvenliği", "Enerji Yönetimi" ve "İş Etiği" konularında eğitimler de verilmiştir.



Gelişime Destek Seminerleri	2010-2011 Staj Dönemi		2011-2012 Staj Dönemi		2012-2013 Staj Dönemi	
	Seminer sayısı x Kişi sayısı	adam.saatt	Seminer sayısı x Kişi sayısı	adam.saatt	Seminer sayısı x Kişi sayısı	adam.saatt
Kişisel Gelişim	2x30	60	6x30	180	8x33	264
Mesleki Gelişim	16x30	480	18x30	540	18x33	594
Toplam	18x30	540	24x30	720	26x33	858

2012-2013 staj döneminde oryantasyon eğitimlerimiz haricinde "Gelişime Destek Projesi" kapsamında stajyer başına 26 saat olarak planlayıp gerçekleştirmekte olduğumuz seminer saatini, 2013-2014 staj döneminde sosyal ve kültürel konularla 30 saate çıkarmayı hedefliyoruz.

"En büyük yatırım, eğitime ve geleceğin büyüklerine yapılan yatırımdır."

DESTEK ve KATILIMI SÜRDÜRÜLEN PROJELER

ÇEVREM İLKÖĞRETİM OKULU

"Atıktan Geleceğe Yatırım" Projesi kapsamında Düzce'de deprem bölgesinde yaptırılan ÇEVREM İlköğretim Okulu 2001- 2002 Eğitim Öğretim yılında hizmete açılmıştır. Öğretim yılı başlamadan önce, ÇEVREM İlköğretim Okulunun tüm bakım ve onarım çalışmaları PharmaVision Çalışanları Çevre ve Eğitim Gönüllüleri Derneği tarafından yaptırılmaktadır. Tesisimizde toplanan geri dönüştürülebilir atıkların değerlendirilmesiyle elde edilen fon vasıtasıyla Okulumuz, kesintisiz olarak desteklenmektedir. Bu toplumsal proje, dünyaca tanınan araştırmacı ve eğitimci merhum Prof. Dr. Kriton Curi adına verilen "Çevre Ödülü"ne layık görülmüştür.



"EN İYİ İLAÇ EĞİTİM" PROJESİ

Bu proje; "Atıktan Geleceğe Yatırım" Projesinin devamı olarak; "PharmaVision Çalışanları Çevre ve Eğitim Gönüllüleri Derneği"nin faaliyetleri kapsamında yürütülmektedir. Çalışmalar, Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği koordinasyonunda, "En İyi İlaç Eğitim" Projesi adı altında 2006-2007 eğitim-öğretim yılında başlatılmıştır. Bu proje ile, eczacılık fakültelerinde ve kimya meslek liselerinde öncelikli olarak kız öğrencilere eğitim bursu verilmektedir. Burs verilen öğrencilerimiz firmamıza teknik gezi düzenleyerek, çalışmalarımızı yerinde görmektedir. Bursiyer öğrencilerimize staj imkanı ve sonrasında iş imkanı öncelikli olarak sağlanmaktadır. Öğrencilerimizin eğitim başarıları takip edilmektedir.

ULUSAL MESLEKİ YETERLİLİKLER ve SORU BANKALARININ OLUŞTURULMASI

Ülkemizin AB ile ilgili uyum çalışmalarında ele alınan önemli konularından birisini de standartlar oluşturmaktadır. Bu amaçla, eğitim alanında da standartlar geliştirilmesi gerekmektedir. Eğitim ile ilgili standartlaştırma çalışmalarında, AB ülkelerinde verilen eğitimlerin birbirleri ile karşılaştırılabilir bir yapıya kavuşturulması önemli bir yer tutmaktadır. Bu alanda yapılan çalışmalar Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ) olarak bilinmektedir. Bu yapıyı esas alan Mesleki Yeterlilikler Kurumu (MYK) ülkemizde de meslek standartlarının ve ulusal yeterliliklerin oluşturulması çalışmalarını yürütmektedir.

Kimya Laboratuvarı Analisti Ulusal Yeterlilik Çalışması

KİPLAS tarafından kimya alanında hazırlanan Ulusal Meslek Standardı çalışmalarına katılmış olan PharmaVision, Kimya Laboratuvarı Analisti Ulusal Yeterlilik Çalışmasına da ISPE Sağlık Bilimleri Derneği üyesi olarak ve firma çalışanlarını görevlendirmek suretiyle 2012 yılında da katılmıştır.

İlaç Üretim Operatörü Ulusal Yeterlilik Çalışmaları

Resmi Gazetede yayınlanarak, kimya sektörü için resmileşen ilk meslek standardı olan "İlaç Üretim Operatörü" meslek standardına ait yeterliliklerin hazırlık çalışmaları KiPLAS ve Kaynak Sistem Geliştirme Danışmanlık Şirketi bünyesinde koordine edilmiştir. Bu kapsamda ISPE Sağlık Bilimleri Derneği bünyesinde PharmaVision'da 20.09.2012 tarihinde gerçekleştirilen yeterlilik birimleri hazırlama çalıştayına firmamız temsilcileri de katılmıştır. 05.10.2012 tarihinde bir çalıştay Pfizer'de ve son çalıştay da 10.02.2012 tarihinde Bayer'de görevlendirilen firma temsilcilerinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir.



Mekatronik Sistem Operatörü Ulusal Yeterlilik Çalışmaları

Teknolojik Eğitimi Geliştirme Vakfı (TEGEV) tarafından koordine edilen yeterlilik çalışmalarına firmamızdan temsilci katılımıyla katkı sağlanmıştır. Hazırlanmış olan taslak TEGEV tarafından Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) onayına sunulmuştur.



PROJE İŞBİRLİKLERİ

İlaç Üretim Prosesi Eğitmenlerinin AB Boyutlu Bilgi Paylaşımı

ISPE Türkiye Şubesi, PharmaVision ve Kadırga Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi arasında bir Leonardo da Vinci Projesi kapsamında yerel ortaklık yapılandırılmış, ardından da proje hazırlık çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Proje Sahibi Kadırga Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi öğretmenlerinin mesleki alanda yaşam boyu öğrenme hedefine yönelik olarak Almanya'da bir eğitim kurumu, ISPE Almanya Şubesi ve bir ilaç firması ile dış ortaklık yapılandırılmıştır.

CHEM-VET Projesi

PharmaVision, KİPLAS'ın "Chem-Vet Projesi" kapsamında proje ortağıdır. Bu Proje kapsamında mesleki eğitimde kalitenin artırılması hedefine yönelik olarak eğitim kurumlarının program geliştirme ve yaygınlaştırma faaliyetlerinde firmamız sektörel destek sağlayabilecektir.

SETA Çalıştayı

Sanayi Bakanlığı'nın talebi ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'nin desteği ile "Siyaset Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı" (SETA) tarafından Türkiye çapında üretim şirketlerinin vasıf ve beceri talepleri ile insan kaynağı istihdamında karşılaştıkları sorunların ölçülmesi ve analiz edilmesini amaçlayan bilimsel nitelikli araştırma kapsamında 23.02.2012 tarihinde düzenlenen çalıştaya katılım sağlanmıştır.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk Çözümleri Pazaryeri: İşletme 2023

Türkiye Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği (TKSSD) tarafından düzenlenen ve 21 Aralık 2012 tarihinde Kadir Has Üniversitesi'nde gerçekleştirilen "KSS Çözümleri Pazaryeri" etkinliğine PharmaVision da izleyici olarak katılmıştır. Etkinlikte, "İşletme 2023" girişimi, Türkiye'nin 2023 stratejilerini desteklemek ve 2023 yılına kadar yüksek oranda istihdamı, verimliliği ve sosyal dayanışmayı sağlamak amacıyla yönelik olarak kamu kuruluşlarının, şirketlerin ve sivil toplum kuruluşlarının ortak girişimler ile kendi paylarına düşen katkıyı yapması anlayışı değerlendirilmiştir. Etkinlik süresince, "Sosyal Sorumluluk Projeleri" kapsamında diğer katılımcı firmalarla fikir alışverişi yapılarak ortak girişimler değerlendirilmiştir.

Üniversitelerde Çevre ve Atık Yönetimi Konulu Seminerler

İstanbul Teknik Üniversitesi Kimya Metalurji Fakültesi'nde "Kimya Sanayi ve Çevre" konulu sunum yapılmıştır.

Marmara Üniversitesi Çevre Mühendisliği Bölümü öğrencilerine de "Çevre Yönetim Sistemi" dersinde "İlaç Üretiminde Atık Yönetimi" konulu seminer verilmiştir.



Gürpınar Endüstri Meslek Lisesi'nin LdV Projesi Uygulamasına Destek

Gürpınar Endüstri Meslek Lisesi Kimya Teknolojisi Alan öğrencileri uygulamakta oldukları "Kimya Laboratuvar Teknolojilerinde Yenilikçi Yaklaşımlar" adlı Leonardo da Vinci Projesi kapsamında firmamızı ziyaret etmişlerdir. Firmamızın tanıtımı yapılarak, çevre yönetim sistemini de kapsayan "entegre yönetim sistemlerimiz" konusunda seminer verilen öğrencilere, arıtma tesisleri ile Kalite Kontrol Laboratuvarı gezdirilmiş, öğrencilere enstrümental analiz cihazları tanıtılmıştır. Seminere katılan öğrencilere PharmaVision tarafından katılım belgeleri verilmiştir.



Haydarpaşa Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi'nde Mekatronik Seminerimiz

Mekatronik eğitimi görmekte olan 90 öğrenciye mekatronik sistemler ve ilaç sektöründe ilgili uygulamalar konulu seminer, firmamız tarafından verilmiştir.



Kadırga Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi'nde İlaç Teknisyenliği Eğitim Seminerimiz

İlaç üretim teknisyenliği eğitimi görmekte olan Kadırga AML son sınıf öğrencilerine 5 S Tekniği ve cGMP konulu seminerler firmamız eğitim birimi tarafından verilmiştir.



Zeytinburnu Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi Mekatronik Alanı ile İşbirliği

Endüstriyel Otomasyon Alanı, mekatronik ve endüstriyel kontrol dallarında verilmekte olan eğitim etüt edilerek bu dallarda eğitim görmekte olan öğrencilere firmamızda staj olanağı yaratılmıştır.



ISPE Türkiye 2012 Sonbahar Semineri



"Containment" konulu ISPE Sağlık Bilimleri Derneği 2012 Sonbahar Semineri 22-23 Kasım tarihlerinde İstanbul Üniversitesi Eczacılık Fakültesi'nde düzenlenmiştir.

"ISPE D/A/CH (Almanya, Avusturya, İsviçre) Containment Çalışma Grubu"ndan katılan konuşmacıları temsilen, Çalışma Grubu Başkanı Bay Richard Denk'in (Hecht Technology) kendileri tarafından hazırlanmakta olan "Containment Rehberi" hakkındaki sunumunun ardından, Sn.Ela Canel Bodur (Mustafa Nevzat) Türk İlaç Endüstrisindeki İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları hakkında bilgi vermiştir. Tarihi Profesörler Evinde yenilen öğle yemeğinin ardından Dr.Nick Hutchinson (Parker) tarafından single-use teknolojilerinin yararları anlatılmış, Bay Martin Pernau (Bayer Healthcare) tarafından bir vaka analizi olarak Containment pilot tesis projesi sunulmuştur.

İstanbul Üniversitesi Eczacılık Fakültesi ISPE Öğrenci Birliği'nin PharmaVision'a Ziyareti

Firma tanıtım sunumunun PharmaVision Genel Müdür Asistanı ve ISPE Türkiye Şubesi Genel Sekreteri ve ISPE Avrupa Konseyi Başkan Yardımcısı Sn.Buket Hekiman tarafından yapıldığı ve ana imalat binamızın gezdirildiği ziyaret sürecinde, öğrenciler ilaç sektörünü yakından tanıma olanağı bulmuşlardır.



2013 YILI KURUMSAL SORUMLULUK PERFORMANS HEDEFLERİ

ÇEVRE

Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Politikamız doğrultusunda "Üçlü Sorumluluk" faaliyetlerimizi sürdürmek.

- Tehlikeli atıkları % 2 azaltmak.
- Atıksu çıkış konsantrasyonlarında % 3 azalma sağlamak.
- Toplam kütleli emisyon değerlerini % 1'in altına düşürmek.

Enerji Yönetim Sistemi Politikamız doğrultusunda enerji performansımızı geliştirmek.

- "Kutu/TEP" performans değerinde % 1 oranında artış sağlamak.

İŞ GÜCÜ

Sosyal Sorumluluk ve İnsan Kaynakları Politikamız doğrultusunda işgücü uygulamalarımızı sürdürmek.

Yetkinlik yönetimimiz kapsamında kısımlarda oryantasyon eğitimlerinin performansını artırmak.

Ürün Güvenliği Yönetim Sistemi ve güncel İyi Üretim Uygulamaları (cGMP) eğitimimizi yılda çalışan başına 2 saate çıkarmak.

Çalışan başına düşen ortalama eğitim saatini yılda 42 saate çıkarmak.

İNSAN HAKLARI

Sosyal Sorumluluk ve İnsan Kaynakları Politikamız doğrultusunda "İnsan Hakları Eğitimi"ni yaygınlaştırarak sürdürmek.

TOPLUM

Sosyal Sorumluluk ve İnsan Kaynakları Politikamız doğrultusunda "İş Etiği" eğitimini yaygınlaştırarak sürdürmek.

Üniversiteler, mesleki eğitim kurumları ve STK'lar ile proje ortaklıklarımız ve işbirliklerini sürdürerek kurumsal sorumluluk kapsamında hedeflerimize yönelik planlı faaliyetlerimizi gerçekleştirmek.

GRI Index

GRI G3.1 Göstergeleri	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa No
1.1 Kurumun en üst düzey karar vericisinin sürdürülebilirliğin kurumla ve onun stratejisi ile olan ilgisi hakkındaki beyanı.	Tam	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı	6-7
1.2 Başlıca etkilerin, risklerin ve fırsatların tanımlanması.	Tam	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı Rapor Hakkında Kalite Politikası Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası Üçlü Sorumluluk ve Entegre Yönetim Sistemi Enerji Politikası İş Sağlığı ve Güvenliği Sosyal Sorumluluk ve İnsan Kaynakları Politikası Bilgi Güvenliği Politikası Ürün Güvenliği Politikası	6-7 4-5 15 22 22-23 24 34 29 44-45 15
2.1 Kurum adı.	Tam	PharmaVision Hakkında	8-10
2.2 Başlıca markalar, ürünler ve/veya hizmetler.	Tam	PharmaVision Hakkında	8-10
2.3 Ana bölümler, faal şirketler, yan kuruluşlar ve ortak girişimler de dahil, kurumun operasyonel yapısı.	Tam	PharmaVision Hakkında	8-10
2.4 Kurumun genel merkezinin bulunduğu yer.	Tam	PharmaVision Hakkında	8-10
2.5 Kurumun faaliyet gösterdiği ülkelerin sayısı ve ister başlıca operasyonların bulunduğu isterse de raporda yer alan sürdürülebilirlik konuları ile ilgisi bulunan ülkelerin adları.	Tam	PharmaVision Hakkında	8-10
2.6 Kurumun mülkiyet niteliği ve yasal şekli.	Tam	PharmaVision Hakkında	8-10
2.7 Hizmet verilen pazarlar (coğrafi dağılım, hizmet verilen sektörler ve müşteri/faydalanıcı çeşitleri de dahil).	Tam	PharmaVision Hakkında	8-10
2.8 Rapor hazırlayan kurumun ölçeği: Çalışan sayısı. Net satışlar (özel sektör kurumları için) veya net gelirler (kamu sektöründeki kurumlar için). Borç ve özsermaye cinsinden dökümü yapılan toplam işletme sermayesi (özel sektör kurumları için). Sağlanan ürün ve hizmetlerin miktarı. [Tam	PharmaVision Hakkında Ekonomik Performans Göstergeleri	8-10 11
2.9 Raporlama dönemi esnasında gerçekleşen büyüklük, yapı veya mülkiyet ile ilgili önemli değişiklikler	Tam	PharmaVision Hakkında	8-10
2.10 Raporlama dönemi esnasında alınan ödüller.	Tam	PharmaVision Hakkında	12-14
3.1 Sağlanan bilgilerin ait olduğu raporlama dönemi (ör. mali yıl / takvim yılı).	Tam	Rapor Hakkında	4-5
3.2 En son yayınlanan raporun tarihi (varsa).	Tam	Rapor Hakkında	4-5
3.3 Raporlama döngüsü (yıllık, iki yıllık, vs.).	Tam	Rapor Hakkında	4-5
3.4 Rapor ve içeriği hakkındaki sorular için iletişim adresi.	Tam	Rapor Hakkında	4-5

GRI Index

GRI G3.1 Göstergeleri	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa No
3.5 Rapor içeriğini belirleme süreci: a.Önceliklerin belirlenmesi, b.Rapor dahilindeki konuların önem sırasına göre düzenlenmesi, c.Kurumun raporu kullanmasını beklediği paydaşların belirlenmesi	Tam	Rapor Hakkında	4-5
3.6 Raporun sınırı (ör. ülkeler, bölümler, yan kuruluşlar, kiralanan tesisler, ortak girişimler, tedarikçiler).	Tam	Rapor Hakkında	4-5
3.7 Raporun kapsamı veya sınırı hakkındaki özel kısıtlamaları belirtin.	Tam	Rapor Hakkında	4-5
3.8 Ortak girişimler, yan kuruluşlar, kiralanan tesisler, dışarıdan tedarik edilen operasyonlar ve raporlama dönemleri arası veya kurumlar arası karşılaştırılabilirliği önemli biçimde etkileyebilen diğer kuruluşlar hakkındaki raporlamanın esası.	Tam	Rapor Hakkında	4-5
3.9 Raporda yer alan göstergelerin ve diğer bilgilerin toplanmasında uygulanan tahminlerin temelinde yatan varsayımlar ve teknikler de dahil veri ölçüm teknikleri ve hesaplamaların esasları	Tam	Rapor Hakkında	4-5
3.10 Daha önceki raporlarda yer alan bilgilerin yeniden ifade edilmesinin yarattığı etkiye dair açıklama ve bu yeniden ifadenin nedenleri (ör. şirket birleşmeleri ve satın alma, temel yılların/raporlama dönemlerinin, işin niteliğinin, ölçüm yöntemlerinin değişimi).	Tam	Rapor Hakkında	4-5
3.11 Raporda uygulanan sınır, kapsam veya ölçüm yöntemlerinde daha önceki raporlama periyotlarına göre yaşanan önemli değişiklikler.	Tam	Rapor Hakkında	4-5
3.12 Raporda yer alan standart açıklamaların yerini gösteren tablo.	Tam	GRI Indeks	54-64
3.13 Raporun dış denetimden geçmesi konusundaki politika ve geçerli uygulama. Sağlanan dış denetimin kapsamı ve esası. Rapor hazırlayan kurum ile denetim sağlayıcısının/ sağlayıcılarının arasındaki ilişki.	Kısmen	Rapor Hakkında	4-5
4.1 Stratejinin veya kurumsal idarenin belirlenmesi gibi özel görevlerden sorumlu olan en yüksek yönetim organına bağlı olan kurullar da dâhil, kurumun yönetim yapısı.	Tam	PharmaVision Yönetimi Organizasyon Şeması	17 18
4.2 En yüksek yönetim organı başkanının aynı zamanda kurum içinde icra görevi olup olmadığını ve eğer öyleyse, kurumun yönetimi dahilindeki işlevlerini ve bu düzenlemenin nedenlerini belirtin.	Tam	PharmaVision Yönetimi	17

GRI Index

GRI G3.1 Göstergeleri	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa No
4.3 Üniter kurul yapısına sahip kurumlara ilgili olarak, en yüksek yönetim organının bağımsız ve/veya icra görevi olmayan üyelerinin sayısını belirtin.	Tam	PharmaVision Yönetimi	17
4.4 Hissedarların ve çalışanların en yüksek yönetim organına tavsiye veya talimat verme mekanizmaları. Raporlama dönemi esnasında bu mekanizmalar kullanılarak ortaya konan ekonomik, çevresel ve sosyal performansla ilgili konuları belirtin.	Tam	PharmaVision Yönetimi Organizasyon Şeması Paydaşlar Paydaşlarla İletişim	17 18 19 19
4.5 En yüksek yönetim organının üyelerine, üst düzey yöneticilere ve idarecilere ödenen ücret ile kurumun performansı (sosyal ve çevresel performans da dahil) arasındaki bağlantı.	Kısmen	Organizasyon Şeması	18
4.6 En yüksek yönetim organının çıkar çatışmalarından kaçınmasını sağlamak amacıyla uygulamaya konan süreçler.	Tam	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı PharmaVision Yönetimi Organizasyon Şeması Yolsuzlukla Mücadele PharmaVision'da Etik Yönetimi	6-7 17 18 43 43-44
4.7 En yüksek yönetim organı ve komitelerinin üyelerinin cinsiyet ve diğer çeşitlilik göstergeleri de dahil kompozisyon, yetkinlik ve uzmanlıklarının saptanması süreci.	Kısmen	İstihdam Fırsat Eşitliği	29-31 33
4.8 Kurum bünyesinde geliştirilmiş, ekonomik, çevresel ve sosyal performans ile ilgili misyon veya değer beyanları, davranış kuralları ve prensipler ve bunlara dair uygulamaların durumu.	Tam	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı PharmaVision ve İlaç Üretimi Ekonomik Performans Göstergeleri Başarılar, Ödül ve Sertifikalar Kalite Politikası Ürün Güvenliği Politikası Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası Üçlü Sorumluluk ve Entegre Yönetim Sistemi Enerji Politikası Enerji Tasarruf Faaliyetleri Çevre, İSG ve Enerji Yönetiminde İyi Uygulamalar Çalışanlara Sağlanan Haklar PharmaVision Kültür Yayınları Fırsat Eşitliği İş Sağlığı ve Güvenliği İSG Eğitimleri, Risk Değerlendirme ve Tatbikatlar Personel Eğitimi Yaşam Boyu Eğitim Programları Sosyal Sorumluluk ve İnsan Kaynakları Politikası PharmaVision'da İnsan Hakları Politika ve Prosedürleri İnsan Hakları Eğitimi Yolsuzlukla Mücadele PharmaVision'da Etik Yönetimi İş Etiği Eğitimi Bilgi Güvenliği Politikası Projeler ve İşbirlikleri 2013 Yılı Kurumsal Sorumluluk Performans Hedefleri	6-7 9-10 11 12-14 15 15 22 22-23 24 24 27 31 32 33 34 35 36-37 37 29 39 41 43 43-44 45 44-45 46-52 53

GRI Index

GRI G3.1 Göstergeleri	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa No
4.9 İlgili riskler ve fırsatlar ile uluslararası kabul görmüş standartlara, davranış kurallarına ve prensiplere olan uyum da dâhil olmak üzere, kurumun ekonomik, çevresel ve sosyal performansı belirlemesini ve yönetmesini denetlemek üzere en yüksek yönetim organının uyguladığı prosedürler.	Tam	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı Organizasyon Şeması Üçlü Sorumluluk ve Entegre Yönetim Sistemi PharmaVision'da İnsan Hakları Politika ve Prosedürleri Yolsuzlukla Mücadele PharmaVision'da Etik Yönetimi İş Sağlığı ve Güvenliği	6-7 18 22-23 39 43 44-45 33
4.10 En yüksek yönetim organının, özellikle ekonomik, çevresel ve sosyal performansla alakalı olarak kendi performansını değerlendirme süreçleri.	Kısmen	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı Rapor Hakkında PharmaVision Yönetimi Üçlü Sorumluluk ve Entegre Kalite Yönetim Sistemi Personel Eğitimi Projeler ve İşbirlikleri	6-7 4-5 17 22-23 36-37 46-52
4.11 İhtiyati yaklaşım veya prensibinin kurum tarafından ele alınıp alınmadığına veya nasıl ele alındığına dair açıklama.	Tam	Sürdürülebilir Çevre ve Sürdürülebilir Kalkınma Üçlü Sorumluluk ve Entegre Kalite Yönetim Sistemi	21 22
4.12 Kurum dışında geliştirilmiş olan ekonomik, çevresel ve sosyal bildirimler, prensipler veya kurumun taahhütte bulunduğu ya da onayladığı diğer girişimler.	Tam	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı Rapor Hakkında Üçlü Sorumluluk ve Entegre Yönetim Sistemi Başarılar, Ödül ve Sertifikalar	6-7 4-5 22 12-14
4.13 Kurumun birliklerdeki (sanayi birlikleri gibi) ve/veya ulusal/uluslararası savunucu örgütlerindeki üyelikleri.	Tam	Paydaşlar	19
4.14 Kurum tarafından katılımı sağlanan paydaş gruplarının listesi.	Tam	Paydaşlar	19
4.15 Katılım yapılacak paydaşların kimler olacağının belirlenmesi ve seçimlerine dair esas.	Kısmen	Paydaşlarla İletişim	19
4.16 Paydaş türü ve grubuna göre katılım sıklığı da dâhil, paydaş katılımı yöntemleri.	Tam	Paydaşlarla İletişim	19
4.17 Paydaş katılımı ile ortaya konan başlıca konular ile kaygılar ve kurumun bunlara, yaptığı raporlama aracılığıyla verdiği yanıt da dâhil, nasıl yanıt verdiği.	Kısmen	PharmaVision Yönetimi Paydaşlar Paydaşlarla İletişim Çevre, İSG ve Enerji Yönetiminde İyi Uygulamalar Projeler ve İşbirlikleri	17 19 19 27 46-52

Performans Göstergeleri

Ekonomik

Yönetim Yaklaşımı	Kısmen	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı PharmaVision Hakkında Rapor Hakkında	6-7 8-10 4-5
-------------------	--------	--	--------------------

Ekonomik Performans Göstergeleri

EC 1	Gelirler, işletme maliyetleri, çalışan ücretleri, bağışlar ve diğer toplumsal yatırımlar, birikmiş kârlar ve sermaye sağlayıcıları ile devletlere yapılan ödemeler de dâhil, üretilen ve dağıtılan doğrudan ekonomik değer.	Kısmen	Ekonomik Performans Göstergeleri	11
------	---	--------	----------------------------------	----

GRI Index

GRI G3.1 Göstergeleri	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa No
EC 2 İklim değişikliğinin kurumun mali sonuçlarına etkisi ve faaliyetlerinde yarattığı diğer riskler ve fırsatlar.	Kısmen	Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası Üçlü Sorumluluk ve Entegre Yönetim Sistemi Çevre, İSG ve Enerji Yönetiminde İyi Uygulamalar	22 22-23 27
EC 3 Kurumun tanımlanmış fayda planı yükümlülüklerinin kapsamı.	Kısmen	Çalışanlara Sağlanan Haklar Ekonomik Performans Göstergeleri	31 11
EC 4 Devletten alınan önemli mali destek.	Tam	Ekonomik Performans Göstergeleri	11
EC 5 Önemli operasyon yerlerinde yerel asgari ücrete kıyasla standart başlangıç düzeyi ücreti oranlarının aralığı.	Gizli bilgi		
EC 6 Önemli operasyon yerlerinde yerel tedarikçilere yapılan ödemelerle ilgili politikalar, uygulamalar ve harcama oranları.	Tam	Ekonomik Performans Göstergeleri	11
EC 7 Önemli operasyon yerlerinde yerel işe alma usulleri ve yerel halktan işe alınmış üst yöneticilerin oranı.	Tam	Ekonomik Performans Göstergeleri	11
EC 8 Ticari, aynı veya hayır amaçlı girişimlerle, öncelikli olarak kamu yararına yapılan altyapı yatırımlarının ve sağlanan hizmetlerin geliştirilmesi ve etkisi.	Tam	Projeler ve İşbirlikleri	46-52
EC 9 Önemli dolaylı ekonomik etkilerin, kapsamı da dahil, anlaşılması ve tanımlanması.	Kısmen	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı Ekonomik Performans Göstergeleri	6-7 11

Çevresel

Yönetim Yaklaşımı	Tam	Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası Üçlü Sorumluluk ve Entegre Yönetim Sistemi	22 22-23
--------------------------	-----	---	-------------

Çevresel Performans Göstergeleri

EN1 Kullanılan malzemelerin ağırlık veya hacim cinsinden ifadesi.	Geçerli değil		
EN2 Girdi olarak kullanılan geri dönüştürülmüş malzemelerin yüzdesi.	Geçerli değil		
EN3 Birincil enerji kaynağına göre doğrudan enerji tüketimi.	Tam	Kaynak Tüketimi	25
EN4 Birincil enerji kaynağına göre dolaylı enerji tüketimi.	Tam	Kaynak Tüketimi	25
EN5 Kaynakların korunması ve verimliliği artırma çalışmaları sayesinde sağlanan enerji tasarrufu.	Tam	Enerji Tasarruf Faaliyetleri	24
EN6 Enerji verimliliği sağlayan veya yenilenebilir enerji kullanan ürün ve hizmetler sağlama girişimleri ve bu girişimlerin sonucunda enerji gereksinimlerindeki azalmalar.	Tam	Enerji Tasarruf Faaliyetleri	24
EN7 Dolaylı enerji tüketimini azaltma girişimleri ve elde edilen azalmalar.	Tam	Enerji Tasarruf Faaliyetleri	24
EN8 Kaynağına göre toplam su çekimi.	Tam	Kaynak Tüketimi	25
EN9 Su çekiminden önemli ölçüde etkilenen su kaynakları.	Geçerli değil		

GRI Index

GRI G3.1 Göstergeleri	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa No
EN10 Geri dönüştürülen ve yeniden kullanılan suyun yüzdesi ve toplam hacmi.	Kapsam dışı		
EN11 Koruma alanlarının ve koruma alanlarında olmayıp yüksek biyoçeşitlilik değerine sahip alanların içinde ya da sınırında sahip olunan, kiralanan, yönetilen arazilerin yeri ve büyüklüğü.	Kapsam dışı		
EN12 Koruma alanlarındaki ve koruma alanlarında olmayıp yüksek biyoçeşitlilik değerine sahip alanlardaki faaliyet, ürün ve hizmetlerin biyoçeşitlilik üzerindeki önemli etkilerinin tanımlanması.	Kapsam dışı		
EN13 Korunan ya da iyileştirilen doğal yaşam alanları.	Kapsam dışı		
EN14 Biyoçeşitlilik üzerindeki etkilerin yönetilmesiyle ilgili stratejiler, devam eden faaliyetler ve geleceğe yönelik planlar.	Kapsam dışı		
EN15 Soy tükenmesi riski düzeyine göre, operasyonlardan etkilenen bölgelerdeki doğal yaşam alanlarında, Uluslararası Doğa Koruma Birliği (IUCN) Kırmızı Listesi'ne giren canlı türlerinin ve ulusal koruma listesindeki canlı türlerinin sayısı.	Kapsam dışı		
EN16 Ağırlığa göre toplam doğrudan ve dolaylı sera gazı emisyonları.	Kapsam dışı		
EN17 Ağırlığa göre ilgili diğer dolaylı sera gazı emisyonları.	Kapsam dışı		
EN18 Sera gazı emisyonlarını azaltma girişimleri ve elde edilen azalmalar.	Kapsam dışı		
EN19 Ağırlığına göre ozon tüketen maddelerin emisyonları	Kısmen	Emisyon	25
EN20 Türüne ve ağırlığına göre NOx, SOx ve diğer önemli hava emisyonları.	Tam	Emisyon	25
EN21 Kalitesine ve varış noktasına göre toplam su deşarjı.	Tam	Atıksu	26
EN22 Türüne ve bertaraf yöntemine göre toplam atık ağırlığı.	Tam	Atık Yönetimi	25-26
EN23 Önemli sızıntıların toplam sayısı ve hacmi.	Tam	Atık Yönetimi	25-26
EN24 Basel Sözleşmesi Ek I, II, III ve VIII koşulları kapsamında tehlikeli kabul edilen atıklardan taşınan, ithal edilen, ihraç edilen ya da işlem görenlerin ağırlığı ve uluslararası sevkiyatı yapılan taşınan atıkların yüzdelik payı.	Kapsam dışı		

GRI Index

GRI G3.1 Göstergeleri	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa No
EN25 Raporlama yapan kurumun su deşarjından ve kaçaklarından önemli ölçüde etkilenen su kütlelerinin ve bunlarla bağlantılı doğal yaşam alanlarının adı, büyüklüğü, korunma durumu ve biyoçeşitlilik değeri.	Kapsam dışı		
EN26 Ürün ve hizmetlerin çevresel etkilerini azaltmaya yönelik girişimler ve bu etki azalımının boyutları.	Tam	Emisyon Atık Yönetimi Atıksu Çevre, İSG ve Enerji Yönetiminde İyi Uygulamalar	25 25-26 26 27
EN27 Satılmış ürünlerin ve bunların ambalaj malzemelerinin kategorilere göre geri toplanma yüzdesi.	Kapsam dışı		
EN28 Çevresel yasa ve yönetmeliklere uyulmaması halinde uygulanan önemli para cezalarının maddi değeri ve parasal olmayan yaptırımların toplam sayısı.	Kapsam dışı		
EN29 Ürünlerin ve kurumun operasyonlarında kullanılan diğer mal ve malzemelerin taşınmasından ve kurum çalışanlarının ulaşımından kaynaklanan önemli çevresel etkiler.	Kapsam dışı		
EN30 Türüne göre toplam çevre koruma harcamaları ve yatırımları.	Kısmen	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı Çevre, İSG ve Enerji Yönetiminde İyi Uygulamalar	6-7 27

Sosyal Performans Göstergeleri

İşgücü Uygulamaları ve İnsana Yakışır İş

Yönetim Yaklaşımı	Tam	Sosyal Sorumluluk ve İnsan Kaynakları Politikası Üçlü Sorumluluk ve Entegre Yönetim Sistemi İş Sağlığı ve Güvenliği Personel Eğitimi PharmaVision'da İnsan Hakları Politika ve Prosedürleri	29 22-23 34 36-37 39
-------------------	-----	---	----------------------------------

İşgücü Uygulamaları ve İnsana Yakışır İş Performans Göstergeleri

LA1 İstihdam türüne, iş sözleşmesine ve bölgesine göre toplam işgücü.	Tam	İstihdam Fırsat Eşitliği	29-30 33
LA2 Yaş grubuna, cinsiyete ve bölgeye göre personel devir hızı ve kurumdan ayrılanların toplam sayısı.	Kısmen	İstihdam Personel Devir Hızı	29-30 31
LA3 Geçici ya da yarı zamanlı çalışanlara sağlamayıp tam zamanlı çalışanlara sağlanan sosyal ödemeler ve yardımların ana operasyonlara göre dağılımı.	Tam	Çalışanlara Sağlanan Haklar	31-32
LA4 Toplu iş sözleşmeleri kapsamına giren çalışanların yüzdesi.	Kapsam dışı		
LA5 Toplu sözleşmelerde belirtilip belirtilmediği de dâhil, önemli operasyonel değişiklikler konusunda asgari ihbar süresi.	Kapsam dışı		

GRI Index

GRI G3.1 Göstergeleri	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa No
LA6 İş sağlığı ve güvenliği programlarının izlenmesine yardım eden ve bunlar hakkında tavsiye veren resmi, yönetimin ve çalışanların müştereken temsil edildikleri işyeri iş sağlığı ve güvenliği kurullarında temsil edilen toplam işgücünün yüzdesi.	Tam	İş Sağlığı ve Güvenliği	34
LA7 Yaralanma, meslek hastalıkları, kaybedilen günler ve işe devamsızlık oranları ve ölümle sonuçlanan iş kazalarının bölgelere göre dağılımı.	Tam	Meslek Hastalıkları, İş Kazaları ve Kayıp Günler	34
LA8 Ciddi hastalıklarla ilgili olarak işgücü mensuplarına, ailelerine veya yerel halka yardım etmek üzere uygulanan eğitim, öğretim, rehberlik, hastalık önleme ve risk kontrol programları.	Tam	Çevre, İSG ve Enerji Yönetiminde İyi Uygulamalar İş Sağlığı ve Güvenliği İSG Eğitimleri, Risk Değerlendirme ve Tatbikatlar İlk Yardım Eğitimi	27 34 35 35
LA9 Sendikalarla yapılan toplu sözleşmelerin kapsamına giren sağlık ve güvenlik konuları.	Tam	Çalışanlara Sağlanan Haklar	31
LA10 Çalışan kategorisine göre, çalışan başına düşen yıllık ortalama eğitim saatleri.	Tam	Personel Eğitimi	36-37
LA11 Çalışanların istihdam edilebilirliğinin sürekliliğini destekleyen ve onlara kariyerlerinin bitiminde yardım edecek beceri geliştirme ve yaşam boyu eğitim programları.	Tam	Personel Eğitimi Yaşam Boyu Eğitim Programları	36-37 37
LA12 Düzenli şekilde performans ve kariyer gelişimi değerlendirmesi alan çalışanların cinsiyet kırılımlı yüzdesi	Kapsam dışı		
LA13 Çalışanların cinsiyet, yaş grubu, azınlık grubu üyeliği ve benzeri çeşitlilik kategorilerine göre dökümü ve yönetim oranlarında oransal olarak aldıkları yer	Kısmen	İstihdam Fırsat Eşitliği	29-30 33
LA14 Çalışan kategorilerine ve önemli faaliyet lokasyonlarına göre erkek çalışanların temel maaşlarının ve tazminat bedellerinin kadınlarınkine göre oranı	Kapsam dışı		
LA15 Cinsiyet kırılımlı doğum izni sonrası işe dönüş oranı	Kapsam dışı		

İnsan Hakları

Yönetim Yaklaşımı		PharmaVision'da İnsan Hakları Politika ve Prosedürleri İnsan Hakları Eğitimi	39-40 41
--------------------------	--	---	-------------

İnsan Hakları Performans Göstergeleri

HR1 İnsan Hakları ile ilgili hükümler içeren veya insan hakları taramasından geçen önemli yatırım anlaşmalarının yüzdesi ve toplam sayısı.	Kapsam dışı		
HR2 İnsan hakları ve alınan önlemler konusunda taramadan geçen önemli tedarikçilerin ve yüklenicilerin yüzdesi.	Kapsam dışı		

GRI Index

GRI G3.1 Göstergeleri	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa No
HR3 Eğitim alan çalışanların yüzdesi de dâhil olmak üzere, operasyonlarla ilgili olan insan hakları unsurları hakkındaki politika ve prosedürler konusunda verilen toplam çalışan eğitimi saatleri.	Tam	İnsan Hakları Eğitimi	41
HR4 Ayrımcılık konusunda toplam vaka sayısı ve alınan önlemler.	Tam	PharmaVision'da İnsan Hakları Politika ve Prosedürleri	39-40
HR5 Örgütlenme özgürlüğünü kullanma ve toplu sözleşme yapma haklarının önemli ölçüde risk altında olabileceği operasyonlar ve bu hakları desteklemek üzere alınan önlemler.	Tam	PharmaVision'da İnsan Hakları Politika ve Prosedürleri	39-40
HR6 Çocuk işçiliği vakaları açısından önemli risk içerdiği belirlenen operasyonlar ve çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik olarak alınan önlemler.	Tam	PharmaVision'da İnsan Hakları Politika ve Prosedürleri	39-40
HR7 Zorla veya zorunlu tutarak çalıştırma vakaları açısından önemli risk içerdiği belirlenen operasyonlar ve zorla veya zorunlu tutarak çalıştırmanın ortadan kaldırılmasına yönelik olarak alınan önlemler.	Tam	PharmaVision'da İnsan Hakları Politika ve Prosedürleri	39-40
HR8 Kurumun operasyonlarıyla ilgili olan insan hakları unsurları hakkındaki kurum politikaları veya prosedürleri konusunda eğitilen güvenlik personelinin yüzdesi.	Tam	PharmaVision'da İnsan Hakları Politika ve Prosedürleri İnsan Hakları Eğitimi	39-40 41
HR9 Yerli halkın haklarının ihlaline ilişkin vakaların toplam sayısı ve alınan önlemler.	Kapsam dışı		
HR10 İnsan Hakları tenkitlerine ve/veya değerlendirmelerine maruz kalmış operasyonların oranı ve toplam sayısı	Kapsam dışı		
HR11 Resmi şikayet mekanizmaları yoluyla dosyalanan, değerlendirilen ve çözülen insan hakları şikayetlerinin sayısı	Kapsam dışı		
Toplum			
Yönetim Yaklaşımı	Kısmen	Sosyal Sorumluluk ve İnsan Kaynakları Politikası Yolsuzlukla Mücadele PharmaVision'da Etik Yönetimi Bilgi Güvenliği Politikası	29 43 43-44 44-45
Toplum Performans Göstergeleri			
SO1 Giriş, işletme ve çıkış da dâhil, operasyonların yerel halk üzerindeki etkilerini değerlendiren ve yöneten tüm programların ve uygulamaların niteliği, kapsamı ve etkililiği.	Tam	İş Etiği Eğitimi Yolsuzlukla Mücadele	45 43
SO2 Yolsuzlukla ilgili riskler yönünden analiz edilen işletme birimlerinin yüzdesi ve toplam sayısı.	Tam	PharmaVision'da Etik Yönetimi Yolsuzlukla Mücadele	43-44 43
SO3 Kurumun yolsuzluğu önleme politika ve prosedürleri konusunda eğitim alan çalışanların yüzdesi.	Tam	İş Etiği Eğitimi	45

GRI Index

GRI G3.1 Göstergeleri	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa No
SO4 Yolsuzluk vakalarına karşı alınan önlemler.	Tam	Yolsuzlukla Mücadele PharmaVision'da Etik Yönetimi	43 43-44
SO5 Kamu politikalarına karşı tutum ve kamu politikası geliştirmeye ve lobi faaliyetlerine katılım.	Geçerli değil		
SO6 Ülkelere göre siyasi partilere, politikacılara ve ilgili kuruluşlara yapılan mali ve aynı katkılar.	Geçerli değil		
SO7 Rekabeti kısıtlayan davranış, tröst ve tekelleşme uygulamalarına yönelik yapılan yasal işlemlerin toplam sayısı ve bu işlemlerin sonuçları.	Geçerli değil		
SO8 Yasa ve yönetmeliklere uyulmaması nedeniyle kesilen önemli cezaların parasal değeri ve parasal olmayan yaptırımların toplam sayısı.	Kapsam dışı		
SO9 Yerel halklar üzerinde önemli potansiyel veya fiili olumsuz etkileri olan operasyonlar	Geçerli değil		
SO10 Yerel halklar üzerinde önemli potansiyel veya fiili olumsuz etkileri olan operasyonların önlenmesi veya azaltılmasına yönelik alınan önlemler	Geçerli değil		

Ürün Sorumluluğu

Yönetim Yaklaşımı		Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı PharmaVision ve İlaç Üretimi Kalite Politikası Organizasyon Şeması Ürün Güvenliği Politikası Ürün Güvenliği Risk Yönetimi	6-7 9-10 15 18 15 15
--------------------------	--	--	-------------------------------------

Ürün Sorumluluğu Performans Göstergeleri

PR1 İyileştirilmek üzere ürünlerin ve hizmetlerin sağlık ve güvenlik etkilerinin değerlendirildiği yaşam döngüsü evreleri ve bu prosedürlere tabi olan ana ürün ve hizmet kategorilerinin yüzdesi.	Kısmen	Ürün Güvenliği Risk Yönetimi	15
PR2 Sonuçların türüne göre, ürünlerin ve hizmetlerin sağlık ve güvenlik etkileri ile ilgili yönetmeliklere ve gönüllü kurallara uyum sağlamama vakalarının toplam sayısı.	Kapsam dışı		
PR3 Prosedürlerin gerekli gördüğü ürün ve hizmet bilgilerinin türü ve bu bilgi gerekliliklerine tabi olan ana ürün ve hizmetlerin yüzdesi.	Kısmen	Ürün Güvenliği Risk Yönetimi Ürün Güvenliği ve GMP Eğitimi İlaç Üretiminde En İyi Uygulamalar	15 16 16
PR4 Sonuçların türüne göre, ürün ve hizmet bilgileri ve etiketleme ile ilgili yönetmeliklere ve gönüllü kurallara uyum sağlamama vakalarının toplam sayısı.	Kapsam dışı		

GRI Index

GRI G3.1 Göstergeleri	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa No
PR5 Müşteri memnuniyetini ölçen anket sonuçları da dâhil olmak üzere, müşteri memnuniyetine yönelik uygulamalar.	Kısmen	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı PharmaVision Hakkında Paydaşlarla İletişim Ürün Güvenliği Politikası Ürün Güvenliği Risk Yönetimi İlaç Üretiminde En İyi Uygulamalar	6-7 8-10 19 15 15 16
PR6 Reklam, tanıtım ve sponsorluk da dâhil, pazarlama iletişimi ile ilgili yasalara, standartlara ve gönüllü kurallara bağlı kalmaya yönelik programlar.	Kapsam dışı		
PR7 Sonuçların türüne göre, reklam, tanıtım ve sponsorluk da dâhil, pazarlama iletişimi ile ilgili yasalara, standartlara ve gönüllü kurallara uyulmadığını gösteren topla vaka sayısı	Kapsam dışı		
PR8 Müşterinin kişisel gizliliğinin ihlalleri ve müşteri verilerinin kaybedilmesi ile ilgili doğrulanmış toplam şikayet sayısı.	Kapsam dışı		
PR9 Ürün ve hizmetlerin tedariki ve kullanımı ile ilgili yasa ve yönetmeliklere uyulmaması nedeniyle kesilen önemli cezaların parasal değeri.	Kapsam dışı		



PharmaVision San. ve Tic. A.Ş.

Davutpaşa Cad. No.145

TR-34010 Topkapı - İstanbul

Telefon: +90 212 482 00 00

Fax: +90 212 482 00 86

<http://www.pharmavision.com.tr>