

KURUMSAL SORUMLULUK RAPORU 2014



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	17
Ürün Güvenliği Politikası	17
Ürün Güvenliği Risk Yönetimi	17
İlaç Üretiminde En İyi Uygulamalar	18
PharmaVision Yönetimi	18
Organizasyon Şeması	20
Paydaşlar	21
Paydaşlarla İletişim	21
Çevre	
Sürdürülebilir Çevre ve Sürdürülebilir Kalkınma	23
Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası	24
Üçlü Sorumluluk ve Entegre Yönetim Sistemi	24
Enerji Politikası	26
Enerji Tasarruf Faaliyetleri	26
Kaynak Tüketimi	27
Emisyon	27
Atık Yönetimi	27
Atıksu	28
Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Enerji Yönetiminde İyi Uygulamalar	29
İşgücü	
Sosyal Sorumluluk ve İnsan Kaynakları Politikası	33
İstihdam	33
Personel Devir Hızı	34
Çalışanlara Sağlanan Haklar	35
PharmaVision 2014 Yılı Fotoğraf Yarışması Ödülleri	36
PharmaVision Kültür Yayınları	37
Fırsat Eşitliği	38
Müşteri Memnuniyeti	39
İş Sağlığı ve Güvenliği	40
Meslek Hastalıkları, İş Kazaları ve Kayıp Günler	40
İSG Eğitimleri, Risk Değerlendirme ve Tatbikatlar	41
Ürün Güvenliği ve GMP Eğitimi	42
Personel Eğitimi	42
TS ISO 31000 Risk Yönetimi Eğitimi	44
İnsan Hakları	
PharmaVision'da İnsan Hakları Politika ve Prosedürleri	47
İnsan Hakları Eğitimi	49
Toplum	
Yolsuzlukla Mücadele	51
PharmaVision'da Etik Yönetimi	51
Bilgi Güvenliği Politikası	52
İş Etiği Eğitimi	53
Projeler ve İşbirlikleri	54
2015 Yılı Kurumsal Sorumluluk Performans Hedefleri	64
GRI Index	66
Yasal Uyarı	78

RAPOR HAKKINDA

"PharmaVision 2014 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 hazırlanmış bulunmaktadır. Bu nedenle raporumuzun sonuna GRI G3.1 göstergeleri eklenmiştir. Raporumuzla ilgili olarak henüz bir dış denetim gerçekleştirilmemiştir.

"PharmaVision 2012 KİS İlerleme Bildirim Raporu"muz 07 Ekim 2013 tarihinde UNGC ve PharmaVision web sayfalarında yayımlamıştık. Ayrıca, "Kurumsal Sürdürülebilirlik" web sayfalarında da raporumuz yayımlanmış ve GRI G3 raporu olarak kayıt altına alınmıştı. 2013 yılına ait raporumuzun 22 Ocak 2015 tarihinde ve 2014 yılına ait raporumuzun da 29.05.2015 tarihinde UNGC ve PharmaVision web sayfalarında yayımlanmasıyla, 2011 yılından itibaren birer yıllık periyotlarla beşinci 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 yanısıra,

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 2012, 2013 ve 2014 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 değerın "PharmaVision 2014 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. 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, Küresel İlkeler 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), Alman - Türk Ticaret ve Sanayi Odası (AHK), 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.

Firmamızın 2011 yılından bu yana yayınlanmış olan "Kurumsal Sorumluluk" raporlarına ve bu yılki raporumuza da,

<http://www.unglobalcompact.org>

<http://www.kurumsalsurdurulebilirlik.com>

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

adreslerinden ulaşılabilir.

YÖNETİM KURULU BAŞKANI'NIN MESAJI



Değerli Paydaşlar,

Dünya gündeminde "Kurumsal Sorumluluk" kavramı içerisinde yer alan "Küresel İlkeler Sözleşmesi"ni 26 Mayıs 2010 tarihinde, ilaç sektöründen 33 firmanın katılımı ile imzalamış, imzamızın gereği olarak da, dönemsel faaliyetlerimizi bugüne kadar sunduğumuz dört adet raporda paylaşmıştık. Beşinci raporumuz olan "PharmaVision 2014 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 yanı sıra 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 üretmek 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. Tıbbilikle 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 uygulamalarındaki performansımızı ölçmekte, entegre kalite yönetim sistemimizi tüm paydaşlarımızın katılımı ve gerekli kaynakların sağlanması ile sürekli geliştirmektediriz.

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. 2014 yılında da yine sektörde bir ilki daha gerçekleştirmek üzere TSE ISO 31000 Risk Yönetimi Sistem belgelendirme çalışmalarına başlanmış, 2015 yılı için bu belgenin alınması hedeflenmiştir.

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.

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 görülmekte olup, özellikle 2014 yılında yüksek öğrenimli kadın çalışan sayımızdaki artış göze çarpmaktadır.

Ayrıca 2014 yılında hedeflerimizle uyumlu çalışmaları sürdürerek tüm çalışanlarımıza "İnsan Hakları" eğitimini ve yolsuzlukla mücadele kapsamında "İş Etiği İlkeleri" eğitimini yapılandırarak, bu konulardaki politikalarımızı tüm çalışanlarımızla paylaştık. Yine bu sene oryantasyon eğitimlerinin ilk fazı olan temel eğitimimizin içeriği KİS ilkeleriyle ilgili alanlarda örtüşecek nitelikte güncellenmiş şekilde tüm çalışanlarımıza aktarılmış olup, FAZ 2 eğitimlerimiz de geçen seneki hedeflerimiz doğrultusunda görev/pozisyon dikkate alınarak yetkinlik yönetimi kapsamında sosyal becerileri geliştirecek şekilde

planlanmış ve hayata geçirilmiştir.

2014 yılı için çalışan başına düşen eğitim saat ortalaması 37.2 saat olarak gerçekleşmiş olup, bu seneye özgü gelişim olarak, her bir personel için planlanmış olan eğitimlerin gerçekleşme ve sonuçlarının izlenmesi için 3'er aylık periyotlarda ara değerlendirme raporları oluşturulmuş ve izlenmeye başlanmıştır.

Bu sene, çevre, sağlık, teknik emniyet konularında yapılan yatırımların toplam ciro içindeki payı % 2,53 olmuştur.

Önceki raporlarımızda da ayrıntılı olarak bilgisini aktardığımız ülkemiz ilaç sektöründe ilk kez 2012 yılında PharmaVision tarafından alınan "TS EN ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi" belgesi 2013 yılında gözetim denetimini başarıyla geçmiş, 2014 yılında da ilgili alandaki başarılı çalışmalarıyla belgesini korumaya devam etmektedir. Önümüzdeki süreçte yeni tasarruf projelerimizle enerji performansımızı daha da geliştirmeyi hedefliyoruz.

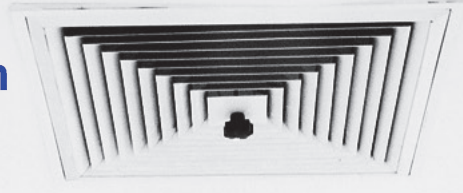
Sosyal sorumluluk projelerimizi, yönetiminde yöneticilerimizin de yer aldığı KİPLAS (Türkiye Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sanayi İşverenleri Sendikası), ISPE (International Society for Pharmaceutical Engineering) Sağlık Bilimleri Derneği Türkiye Şubesi ve Teknolojik Eğitim Geliştirme Vakfı gibi sivil toplum kuruluşları nezdinde aktif katkılar sağlayarak sürdürmekteyiz. Keza 25.02.2015 tarihinde Türkiye İşveren Sendikaları (TİSK) önderliğinde imzaladığımız GAN Türkiye Ağı ile de KİS ile bütünleşen önemli bir "Kurumsal Sorumluluk" projesine imza attığımızı, 2015 yılı raporumuzda da bu konudaki gelişmeleri sizlerle paylaşacağımızı belirtmek isteriz. Yukarıda da bahsettiğimiz üzere KİPLAS ve ISPE Sağlık Bilimleri Derneği bünyesinde, Ulusal Yeterlilik Birimi oluşturma çalıştaylarına katılmaya geçen senelerdeki gibi devam ettik. Yeni programların geliştirilmesi ve eğitim standartlarının 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 bu sene de destek vermekte; mesleki eğitim projelerine aktif olarak katılmakta, yeni projeler geliştirmekte ve sürdürülebilir proje ortaklıklarıyla, yaygın işbirlikleriyle ülkemizdeki mesleki eğitime katkı sağlamaktayız.

PharmaVision olarak, içinde yaşadığımız toplumun sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmasında üzerimize düşen sorumluluğu yerine getirmek için çalışıyor; bu rapor vesilesiyle gelişime, değişime ve mükemmelliğe odaklı çalışmalarımızda, bize rehber olan değerlerimizle, sürdürülebilir kalkınma alanında öncü kuruluşlardan biri olarak yolumuza devam edeceğimizin taahhüdünü veriyoruz.

Saygılarımla,
Dr.Ünsal Hekiman



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., toplam yurt içi ilaç üretiminin takriben % 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 saşeler
- 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, Fransız Sağlık Otoritesi ANSM (Agence Nationale de Sécurité du Médicament), 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 tarafından yapılan Avrupa Birliği denetimi sonucunda alınan "EU GMP Sertifikası" ihracat amaçlı üretim hedeflerine hizmet yolunda atılan önemli bir adım olmuş olup 09-12 Nisan 2013'te yapılan denetimde sertifikamızın yenilenmesi kararı alınmıştır. "Ayrıca "Katı Üretim" alanındaki AB-GMP sertifikamıza ilave olarak, "Oral Sefalosporinler" için de Hırvatistan Sağlık Otoritesi tarafından 08-10 Ekim 2014 tarihleri arasında yapılan AB (Avrupa Birliği) denetimi sonucu, bu ürünler için de "AB GMP Sertifikası"nı almaya hak kazandığımızı belirtmek isteriz." Öte yandan 2016 yılı sonuna kadar 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 450 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	2012 Yılı	2013 Yılı	2014 Yılı
Kurumlar Vergisi	1.646.128,96	1.362.259,83	1.276.869,86
Dolaylı Vergiler	7.810.934,00	7.467.141,00	7.212.175,46
KDV	7.226.844,62	7.280.475,00	8.808.951,61
Sigorta Ödemeleri	6.526.693,00	6.457.854,73	7.441.084,77

1.276.869,86 TL.
2014 YILI KURUMLAR VERGİSİ

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.

BAŞARILAR, ÖDÜL ve SERTİFİKALAR

ISPE Türkiye Sonbahar Semineri



"Ürün Tasarımında ve Üretim Kontrollerinde Yeni Yaklaşımlar" konulu ISPE Türkiye Sonbahar Semineri 21 Kasım 2014 tarihinde Point Hotel Barbaros'ta gerçekleştirilmiştir.

Seminerin ISPE Sağlık Bilimleri Derneği Yönetim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Ahmet Araman ile Umetrics Bölge Müdürü Carl-Johan Hulten'in konuşmalarıyla açılmasının ardından, ilk olarak tasarımı kalite (Quality by Design-QbD) konusuna genel bakış Santa Farma Kurumsal İlişkiler Direktörü Dr. Buket Aksu tarafından sağlanmıştır. Oldukça hareketli geçen giriş sunumunun ardından, deneylerin tasarımı, çok değişkenli veri analizi ve proses analitik teknolojileri (PAT) konularında uygulamaya yönelik bilgiler Umetrics Uzmanı Dr. Olof Rosén tarafından yazılım demonstrasyonları ve vaka analizleri ile desteklenerek anlatılmıştır. Ayrıca BASF Teknik Müdürü Cihan Sancaktaroğlu'nun "Yenilikçi Çözümler & QbD Desteği" sunumuyla katkı sağladığı seminerin sonunda yer alan panel oturumu, aynı zamanda ISPE Uluslararası PAT çalışma grubunda ülkemizi temsil eden Genel Müdürümüz Sn. Fatma Taman tarafından yönetilmiştir. Endüstri temsilcileri arasında paylaşılan bilgiler ışığında oldukça verimli geçen panel oturumunda, ISPE bünyesinde yapılacak olan endüstri çalışmaları ile PAT konusundaki çalışmalara devam edileceği duyurulmuştur; firmamızın da söz konusu çalıştaylarda aktif katılımcı olarak yer alması hedeflenmektedir.

ISPE Türkiye Sonbahar Semineri

12-15 Ekim 2014 tarihlerinde ABD-Nevada'da gerçekleştirilen ISPE Yıllık Toplantısında ülkemizin ve firmamızın öncü karekod uygulamaları Genel Müdürümüz Sn. Fatma Taman tarafından iki ayrı oturumda sunulmuş ve katılımcılar tarafından büyük ilgiyle dinlenilmiştir. Henüz sadece Türk ilaç sektöründe uygulanmakta olan ilaç takip sisteminin, 2018 yılı itibariyle 40 ülkede uygulamaya geçmesinin öngörüldüğü toplantıda yapılan diğer sunumlarda ifade edilmiştir.

Ayrıca aynı toplantı kapsamında ISPE Avrupa Şubeleri Konseyi Başkanlık görevini devreden Sn. Buket Hekiman tarafından ISPE Avrupa faaliyetlerine ilişkin rapor Şube Yöneticilerine sunulmuştur.



İstanbul Sanayi Odası 14. Çevre ve Enerji Ödülleri



İstanbul Sanayi Odası 14. Çevre ve Enerji Ödülleri Töreni 5 Aralık 2014 tarihinde gerçekleştirildi.

Çevre Yönetimi ve Politikaları Kurulunda aktif görev alan Üçlü Sorumluluk Müdürümüz Sn. Neşe Eriş, İSO Ödül Jürisinde yer almıştır.

Çevrenin tüm paydaşlarının bir araya geldiği ödül töreninden;



Üçlü Sorumluluk Müdürümüz Sn. Neşe Eriş, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Müsteşarımız Prof. Dr. Mustafa Öztürk, Çevre ve Şehircilik İl Müdürümüz Yaşar Güvenç ile birlikte görülmektedir.

PharmaVision'a 20. yıl Belgesi



Eski Genel Müdürümüz Bay Horst Karl Kaiser'in Kurucu Başkanlığı'nda 1994 yılında faaliyete geçen Alman-Türk Ticaret ve Sanayi Odası; ilgili dönemin Türkiye ve Almanya Başbakanlarının da teşvikleriyle kurulmuş, aynı yıl içerisinde Alman Dış Ticaret Odası (AHK) niteliğini de kazanmıştır.

Kuruluş döneminde Türk-Hoechst San. ve Tic. A.Ş. ünvanı ile başlamış olan üyeliğimiz, bugün de PharmaVision San. ve Tic. A.Ş. ünvanı ile devam etmektedir. Aynı zamanda Yönetim Kurulu'nda temsil edildiğimiz bu kuruluşteki mevcudiyetimiz, 13.02.2014 tarihinde verilen 20. yıl aidiyet tasdik belgesi ile onurlandırılmıştır.

Yeni İlaç Formları İzinleri

Mes'ul Müdürlük, Kalite Operasyonları Müdürlüğü ve Teknik Müdürlüğün ortak çalışmaları sonucunda, Sağlık Bakanlığı'nın;

- "Aseptik üretim" izni 20.05.2013 tarihli izin yazısıyla,
- "Saşe" formu izni 15.08.2013 tarihli izin yazısıyla,
- "Topikal emülsiyon" formu 14.11.2013 tarihli izin yazısıyla,
- "Sert kapsül" formu izni 19.03.2014 tarihli izin yazısıyla,

tesislerimizde yeni üretim ve formları için izin alındığını gururla duyurmak isteriz.

Adı geçen izinlerin alınmasıyla müşterilerimize daha geniş yelpazede hizmet vererek Firmamızın ileri yönelik iş hacmini genişletme imkanı olabilecektir.

Avrupa Birliği (AB) GMP Sertifikası

Fransız Sağlık Otoritesi - ANSM (Agence Nationale de Sécurité du Médicament) tarafından 09-12 Nisan 2013 tarihleri arasında yapılan AB (Avrupa Birliği) denetimi sonucu, almaya hak kazanmış olduğumuz "AB GMP Sertifikası", aynı otoritenin 30 Temmuz 2014 tarihli yazısı ile tarafımıza gönderilmiştir.

Öte yandan "Katı Üretim" alanındaki AB-GMP sertifikamıza ilave olarak, "Oral Sefalosporinler" için de Hırvatistan Sağlık Otoritesi tarafından 08-10 Ekim 2014 tarihleri arasında yapılan AB (Avrupa Birliği) denetimi sonucu, bu ürünler için de "AB GMP Sertifikası"nı almaya hak kazandığımızı belirtmek isteriz.

Deneyim ve kalitemizin en canlı göstergesi olan bu sertifikalar ile potansiyel ihracat amaçlı üretim hedeflerine hizmet için önemli olan bir başarıyı daha tüm çalışanlarımız ve iş ortaklarımızla paylaşmanın haklı gururu ve mutluluğunu yaşıyoruz.

2014 TS EN ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi Eğitimleri ve TSE Denetimi

2014 yılı TS EN ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi eğitimleri, Enerji Yönetim Sistemi Çalışma Takımı üyelerinden Sn. Erkan Korkmaz tarafından verilmiştir.

Eğitimde enerji yönetim sisteminin tanımı, firmamızın enerji yönetimi politikası, enerji tasarrufunun önemi, firmamızda enerji tasarrufu için uygulanabilecek muhtemel projeler paylaşılmıştır.

18.09.2014-19.09.2014 tarihlerinde gerçekleşen, 2 günlük TSE EN ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi 2.Gözetim tetkiki başarılı bir şekilde sonuçlanmıştır. Çalışanlarımızın enerji tasarrufu konusundaki duyarlılığı ve bu doğrultudaki firma kültürümüz, denetimde olumlu görülen hususlar arasında yer almıştır.

GEP-Russia 2014



ISPE'nin "İyi Mühendislik Uygulamaları" kılavuzu temel alınarak gerçekleştirilen "GEP*-Russia 2014" başlıklı konferansta, Teknik Güvence Şefimiz Sn. Ufuk Agun, Projelerde Kalite Planlaması ile ilgili bir sunum gerçekleştirmiştir. Çek, Rus, Türk, Slovak ve İtalyan konuşmacıların katkılarıyla 24-25 Eylül 2014 tarihlerinde Moskova'da yapılan bu organizasyonda, ayrıca ISPE tanıtılmış ve ISPE Türkiye Şubesinin faaliyetleri hakkında da katılımcılara kısaca bilgi verilmiştir. Yaklaşık 150 katılımcının ilgiyle takip ettiği sunumun soru-cevap bölümü de oldukça verimli teknik tartışmalara yol açarken, söz konusu sunum; organizasyonu gerçekleştiren FAVEA firmasının anketi sonucunda konferansın en etkili sunumu seçilmiştir.

*GEP: Good Engineering Practices / İyi Mühendislik Uygulamaları



Ödül ve Sertifikalar

- 1993, T.C. Çevre Bakanlığı Çevre Beratı
- 1995, Türkiye Kimya Sanayicileri Derneği Üçlü Sorumluluk Ödülü
- 1995, 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, EU GMP Sertifikası
- 2010, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi Taahhüdü
- 2011, TS EN 16001 Enerji Yönetim Sistemi Sertifikası (Türk ilaç sektöründe ilk)
- 2012, TS ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi Sertifikası
- 2013, TSE Gümüş Kalite Ödülü

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

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 RİSK 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.



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.

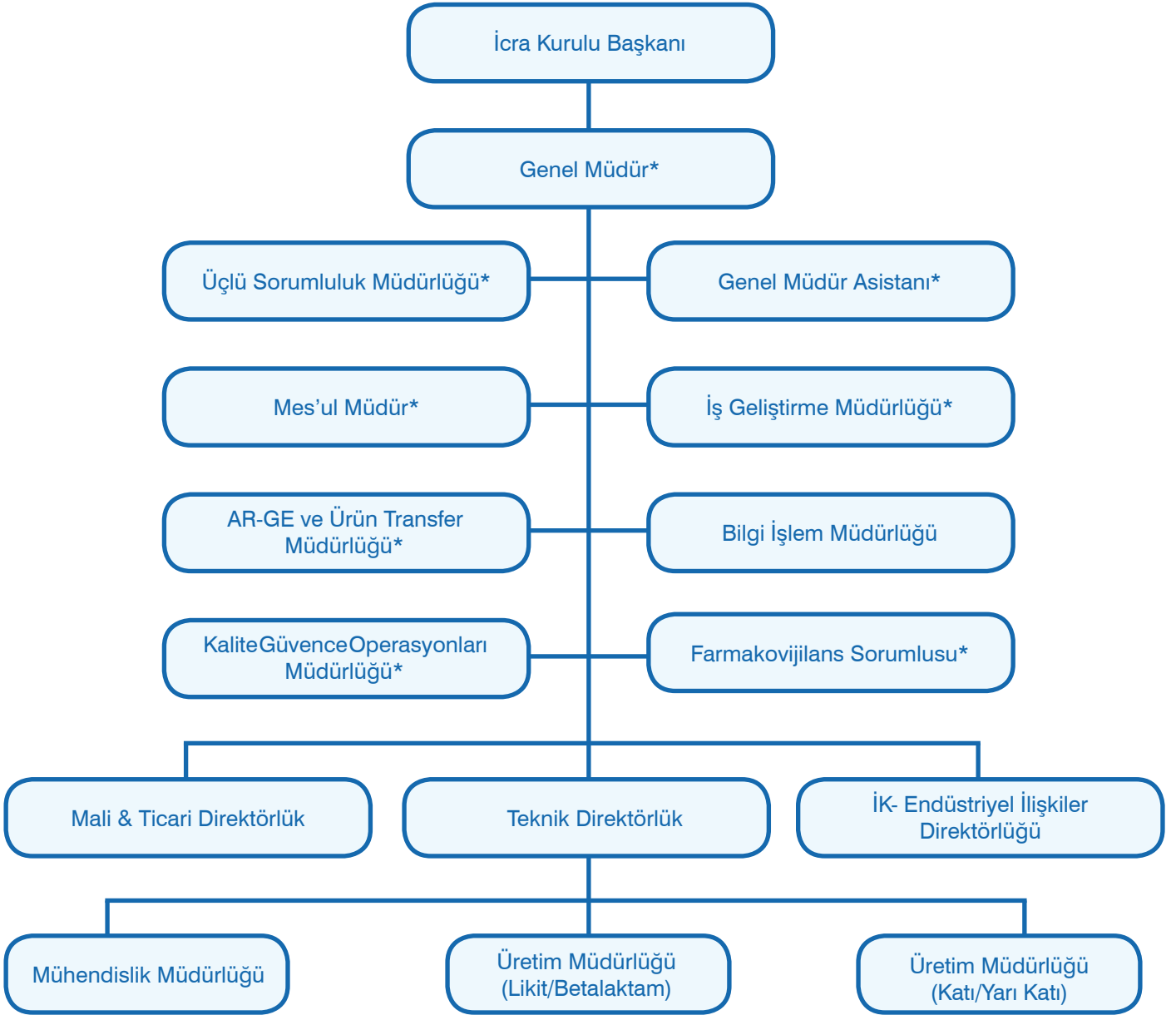
Kurumun üst karar organı olan Yönetim Kurulu'nun Başkanı (CEO), aynı zamanda "İcra Kurulu Başkanı" ünvanı ile icra görevini de ifa etmektedir. Organizasyonel yapı içinde Yönetim Kurulu Başkanı'na bağlı Genel Müdür; Genel Müdür'e bağlı direktörler ve bölüm müdürlerinden oluşan yatay bir yapılanma ile 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



*: Kadın Yönetici görev almaktadır.

Yönetim kademelerinde %50 oranında kadın yönetici çalışmaktadır.

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 bulunan 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 (International Society for Pharmaceutical Engineering) Türkiye Şubesi, ülkemizin ilaç sanayii profesyonellerini, ilgili akademik kurum ve otoritelerini, kâr amacı gütmeyen bir yapı içerisinde bir araya getirmek üzere firmamız Yönetim Kurulu Başkanı Sn. Dr. Ünsal Hekiman'ın girişimi ve sektörün diğer temsilcilerinin katkılarıyla 2005 yılında kurulmuştur. Şubenin kuruluş amaçları, mesleki dayanışmayı ve ortak bilinci artırarak sektörde sürdürülebilir ilerlemeyi sağlamak, teknik ve mevzuat alanlarında etkin iletişim ortamı oluşturmak, farmasötik eğitimi ilaç sanayiinin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak geliştirmek, ülkemizin küresel rekabet alanında pozisyonunu desteklemek ve daha da ileri götürmek üzere yerel otoritelerle işbirliği içinde çalışmaktır. Ülkemizde sürdürülen kapsamlı faaliyetlerin yanı sıra, 90'dan fazla ülkede 20.000'in üzerinde üyeye sahip olan global ISPE ağının uluslararası faaliyetlerinde de etkin rol oynamaktadır. Gönüllülük esasına dayalı olarak sürdürülen faaliyetler kapsamında, firmamız Farmakovijilans Sorumlusu Sn. Buket Hekiman, 2013-2014 döneminde ISPE Avrupa Şubeleri Konseyi Başkanı olarak görev almış, devam eden dönemde de Geçmiş Dönem Başkanı olarak Konsey çalışmalarına destek sağlamayı sürdürmüştür."

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.

Öte yandan, kuruluş döneminde Türk-Hoechst San. ve Tic. A.Ş. ünvanı ile başlamış olan AHK'nın (Alman-Türk Ticaret ve Sanayi Odası) Kurucu Başkanı, ilgili dönem Genel Müdürümüz Sn. Horst Karl Kaiser olup; günümüzde Yönetim Kurulu Başkanımız Sn. Dr. Ünsal Hekiman'ın AHK - Yönetim Kurulu Üyesi görevini yürütmesiyle firmamız üst düzeyde temsil edilmektedir. 2014 yılında AHK tarafından 20. yıl aidiyet tasdik belgesi ile onurlandırılmış bulunuyoruz.

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 iletilebilmektedir. 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

2872 sayılı “Çevre Kanunu”nun 1. maddesinde; kanunun amacının, bütün canlıların ortak varlığı olan çevrenin, sürdürülebilir çevre ve sürdürülebilir kalkınma ilkeleri doğrultusunda korunmasını sağlamak olduğu belirtilmiştir.

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 karlılığı, 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 Kalite 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’i, 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.

Küresel İlkeler Sözleşmesi’ne Türkiye’de resmi olarak BM Kalkınma Programı (UNDP) Türkiye Ofisi’nin Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) ile işbirliği içinde organize ettiği 15 Ekim 2002 tarihli özel bir toplantı ile başlamıştır. Türkiye’den hâlihazırda 200 civarında tüm dünyada 10 000 üzerinde kuruluş Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi’ni imzalamıştır.

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. Şirketimiz çevre alanında aşağıdaki ilkelerin kavranmasını sağlayacak çalışmaları gerçekleştirmekte ve uygulamaktadır.

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.

2709 sayılı 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*

Beşeri ilaç 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, teknik emniyet, 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. 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" kapsamında "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği", "Çevre", "Dağıtım", "İletişim-Toplumun Bilinçlendirilmesi", "Acil Haller", "Proses Güvenliği" ve "Ürün Sorumluluğu" konularında oluşturulan yönetim sistemlerinin "Kalite Yönetim Sistemi"miz ile bütünleştirilmesi sonucunda da "Entegre Kalite Yönetim Sistemi" kurulmuştur. Entegrasyon kapsamında iş ortaklarımızın kalite, çevre, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili özel şartları da dikkate alınmıştır.

Anılan tüm 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 Kalite Yönetim Sistemi"miz, en önemli faktördür. İlaç sanayii için geçerli güncel GMP (Good Manufacturing Practice) kurallarına ek olarak sürekli iyileştirme çalışmalarımıza temel oluşturan TKY (Toplam Kalite Yönetimi) rehberliğinde tüm çalışanlarımızın öneri ve katılımlarıyla ileriye dönük sağlam temelli bir şirket kültürünü sürdürmek mümkün olmaktadır.

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

PharmaVision, tüm süreçlerde insan haklarına saygılı, çevreye duyarlı, yasa ve etik değerlere bağlı hareket etmeyi asgari şart olarak yerine getirmekte; gelişime, değişime ve mükemmelliğe odaklı çalışmalarına sürdürülebilir kalkınma alanında öncü kuruluşlardan biri olarak devam etmektedir. "Önce İnsan" ilkesi doğrultusunda, kalite anlayışını firmanın çalışanları olarak benliğimize sindirebilmek için başlattığımız bu çalışmaları, "Üçlü Sorumluluk" ve "Kalite Yönetimi"nin bütünleşmesinden meydana gelen "Entegre Kalite Yönetim Sistemi"ni firmamız daha da ileriye taşımak azmindedir.

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

Standartlar ışığında hazırlanan genel kalite prosedürleri yönetim sistemimizin içerdiği ana prensipleri, standart operasyon prosedürleri ise ana prensiplere bağlı uygulamaları kapsamaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği ile çevrenin korunması 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 girişten itibaren başlayarak her yıl periyodik olarak, çevre yönetim sistemi eğitimleri, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi eğitimleri, mevzuat eğitimleri, endüstriyel hijyen eğitimleri, güvenlik bilgi formu eğitimleri, acil durum eğitimleri, işe özel eğitimler, stajyer eğitimleri gibi konularda aktif 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 Çalışma Takımı

(TEÇES) ile çevre ve iş sağlığı mevzuatı, 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.

Firma olarak, 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 işbirlikleri, 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*

Beşeri ilaç 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 10 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,
- Otomotik kontrollü klima sistemleri,
- İmalatta kesintisiz üretim hatları,
- Dış aydınlatmada gün ışığına bağlı otomotik aydınlatmalar,
- Isıtma ve soğutma sistemlerinde performans arttırıcı solüsyon kullanımı çalışmaları,
- Reaktif enerji kompanzasyonu,
- Çalışanlara enerji tasarrufu eğitimi verilmesi ve bilinç geliştirilmesi,
- Yoğun enerji kullanılan ekipmanın enerji dostu ekipmanla değişimi,
- Etkin izolasyon,
- Floresan lamba sistemlerinin LED lamba sistemleri ile değiştirilmesi,
- Çevre aydınlatmada kullanılan sodyum buharlı lambaların LED çevre aydınlatma lambası ile karşılaştırılması çalışmalarına başlanılmıştır. İzleme sonrası değerlendirme yapılacak, uygun bulunduğu takdirde değişim yapılacaktır.
- Basıncılı hava hatlarındaki kaçakların giderilmesi,
- Teknik alanlarda harekete duyarlı aydınlatma sistemleri kullanımı,
- 7/24 çalışan havalandırma sistemlerinde yüksek verimli (EFF1) motor kullanımı. (Etüt çalışması yapılarak teşvik kapsamında yapılması planlanmaktadır)
- Thermal kamera ile elektrik panolarının periyodik kontrolü yapılarak, panolarda meydana gelen kayıpların minimum seviyeye çekilmesi.

KAYNAK TÜKETİMİ

Enerji olarak, doğalgaz ve elektrik enerjisi kullanılmaktadır. Su kullanımı, kuyu ve şebekeden sağlanmaktadır. 2014 yılında 106.359m³ kuyu suyu, 3.492 m³ şebeke suyu tüketilmiştir.

Yıl	Elektrik Kullanımı (kWh)	Doğalgaz Kullanımı (Sm ³)	Kullanma Suyu (m ³)	Üretilen Kutu	TEP	Kutu/TEP
2014	12.087.140	864.268	109.851	73.372.793	1.752	41.879

2014 yılı hedefi, Kutu/TEP değerinin % 0,5 artırılmasıdır. 2014 yılı değerleri ile yapılmış olan hesaplamalara göre Kutu/TEP değerinde artış sağlanamamıştır.

2015 yılı hedefimiz, "Kutu/TEP" performans değerinde % 0,5 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	0,032
SO ₂	0,092
NO ₂	3,51
NO	2,29
T.VOC	0,271
Toz	0,164

Tesisin tümü için toplam emisyon değerleri. (2013 Emisyon Raporu)

2014 yılında resmi olarak emisyon ölçümü yapılmamıştır Mevcut şartlarımızı korumak üzere, önleyici bakım çalışmalarımız devam etmiştir.

2015 yılında emisyon ölçümleri ve emisyon raporu hazırlanacaktır.

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 atıklar, İstanbul Büyükşehir 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 atık bitkisel yağlar geri kazanıma gönderilmektedir.

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 (bugünkü adı: Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğü) geçici depolama izni alınmıştır.



2014 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
1620	64.312	151.230	11.425	228.587	%2

Atıklar (kg/yıl)	2014
Tehlikeli atıklar	228.587
Arıtma çamurları	100.720
Atık bitkisel yağlar	3.320
Eternit çatı malzemesi	2014 yılında çalışma yapılmadı

2014 yılında tehlikeli atıkların % 2 azaltılması hedefi, yıl sonunda % 7 olarak gerçekleştirilmiştir. 2015 yılı için hedefimiz % 2 azaltma sağlanmasıdır.

ATIKSU

Yerel mevzuat kapsamında sınır değerlerin yaklaşık % 80 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 kirlenici 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, 2014 yılı (mg/L)	İSKİ Deşarj Sınır Değeri (mg/L)
Kimyasal Oksijen İhtiyacı (KOİ)	141	600
Askıda Katı Madde (AKM)	69	350
Yağ ve Gres	<10	50
pH	7,3	6-12

2014 yılı atıksu çıkış konsantrasyonlarının yasal standartlara göre oranları:

KOI : % 76,5 yasal sınır altında deşarj

AKM: % 80 yasal sınır altında deşarj

2014 yılı hedefimize KOİ konsantrasyonu için % 0,5, AKM konsantrasyonu için % 1 oranında azalma ile büyük ölçüde ulaşılmış bulunmaktayız.

2015 yılı için hedefimiz atıksu çıkış konsantrasyonlarında %1 azalma sağlamaktır.

ÇEVRE, İSG ve ENERJİ YÖNETİMİNDE İYİ UYGULAMALARIMIZ

Çevre iznimiz mevcuttur. İzin şartlarımız 2014 yılında da korunmuştur.

- Koku yönetmeliği kapsamında koku ölçümleri TUBİTAK'a yaptırılmıştır. Uygunsuzluk mevcut değildir.
- 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. 2014 yılında "Çevre İhtisas Kurulu Başkan"ı olarak faaliyetlere katkıda bulunulmuştur.
- TİSD "Çevre Sağlığı ve Güvenliği (EHS) Çalışma Grubu"nda başkan olarak katılım sağlanmaktadır.
- Sektöre yönelik mevzuat çalışmaları yapılmaktadır.
- İSO Çevre Yönetimi ve Politikaları Kurulunda üye olarak katılım sağlanmaktadır.
- Komşu firmalar ile Nisan 2014'de bir toplantı gerçekleştirilmiştir. Toplantıda Firmamız tarafından "Çevre Mevzuatı" ve "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı" konularında katılımcılara bilgi sunulmuştur.
- 2014 yılında Çevre ve İSG iç denetimleri bir kez yapılmıştır.
- "Türk Standardları Enstitüsü" tarafından gerçekleştirilen gözetim denetimi sonrası, Çevre Yönetim Sistemi belgemiz yenilenmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi belgemiz geçerliliğini korumuştur.
- İSKİ tarafından 2014 yılı içinde 3 adet denetim yapılmıştır. Kontrol amaçlı yapılan denetimlerde alınan numune analiz sonuçları İSKİ Deşarj limitlerinin parametreler bazında % 60-80 altındadır.
- Biyolojik arıtma tesisinde çalışan personel ve stajyerler için hepatit A aşısı ve rapelleri uygulamaları devam etmiştir.
- Yenilenebilir Enerji Genel Müdürlüğü'ne "Enerji Verimliliği Kanunu" kapsamında, 2014 yılında, 2013 yılı enerji tüketim bilgilerimiz gönderilmiştir.
- Türk Standardları Enstitüsü" tarafından gerçekleştirilen gözetim denetimi sonrası, Enerji Yönetim sistemi belgemiz geçerliliğini korumuştur.
- Çevre izni kapsamında, 20 Mayıs 2014 tarihinde Çevre ve Şehircilik Bakanlığı birleşik çevre denetimi yapılmıştır. Bakanlık saha denetimi ve doküman incelemesi yapmıştır. Denetim herhangi bir uygunsuzluk bulunmadan 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. Çevre, iş sağlığı ve güvenliği konularında yapılan yatırımların toplam ciro içindeki payı 2014 yılında % 2,53 olmuştur.

Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri (adam.saat)	2012 Yılı	2013 Yılı	2014 Yılı
	1.774	1.976	1.588

2014 yılında çevre ve İSG eğitimlerimiz önceki yıllarda olduğu gibi hedeflerimize uygun biçimde planlanmış ve gerçekleştirilmiştir.

2014 yılı içinde gerçekleştirilen eğitimler; (Üçlü Sorumluluk Müdürlüğü Bölüm eğitim matrisi kapsamında, bölüm prosedür eğitimleri, 2014 yılı planlı ve plansız iç eğitimler; işbaşı eğitimleri, stajyer eğitimleri toplam: 1588 adam.saat olarak gerçekleştirilmiştir.



2014 Yılında verilen iç eğitimlerden bazıları aşağıya aktarılmıştır:

- Genel Teknik Emniyet İSG Uygulamaları,
- İş Hayatında İletişim Teknikleri,
- Arama Kurtarma Ekibi personeli Yangın ve Deprem Güvenlik Eğitimi,
- Entegre Çevre ve İSG İç Denetçi Eğitimi,
- Yangın Söndürme Cihazı Kullanma Eğitimi,
- TS 18001 İSG OHSAS Yönetim Sistemi Eğitimi,
- Statik Elektrik Tehlikeleri ve Sanayi Yangınları,
- İlaç İmalatı İSG Uygulamaları Yaşanmış Kazalar ve Tecrübeler konulu eğitim,
- Çevre Mevzuatı Eğitimi,
- Endüstriyel Hijyen ve Güvenlik Bilgi Formu Eğitimi,
- Üçlü Sorumluluk Çevre Yönetim Sistemi Genel Bilgilendirme Eğitimi,
- Risk Değerlendirme Yöntemleri Eğitimi,

2014 Yılı İçerisinde katıldığımız dış eğitim, seminer ve sempozyumlardan bazıları aşağıya aktarılmıştır:

- İlk Yardım sertifikasyon eğitimleri,
- Üçlü Sorumluluk- Kimyasal Güvenlik Kuralı Semineri,
- Statik Elektrik Tehlikeleri Semineri
- VII. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı,
- TAIEX tarafından düzenlenen Patlayıcı ortamlarda İSG Semineri,
- TKSD- Yangın konulu Panel,
- Asbest Söküm Uzmanlığı Eğitimi,
- İTO- Tıbbi Atık Yönetmeliği Semineri,
- ADR Kapsamında Karayolu ile Tehlikeli Madde Taşımacılığı Bilgilendirme Eğitimi,
- Taiex - AB Sera Gazlarının İzlenmesi ve Raporlanması Tüzüğü Semineri,
- İSO- AB ve Türk İSG Mevzuatı Semineri,
- KİPLAS -Kimya Sektörü Afetlere Hazırlık Sistemi Projesi (KİM-AHS) Yazılım İçerik Oluşturma Kampı,
- Proses Güvenliği Sempozyumu,
- TS ISO 31000 Risk Yönetimi Eğitimi,

Stajyer Kişisel/Mesleki Gelişim Seminerleri:

Fabrikada çalışmakta olan tüm meslek lisesi stajyerlerine verilen eğitimler;

- Karbon Ayak İzi semineri,
- İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimi,
- Çevre Yönetim Sistemi eğitimi,

Üniversite İşbirlikleri:

- Marmara Üniversitesi- Atık Yönetimi konulu eğitim,
- Yıldız Teknik Üniversitesi Çevre Mühendisliği Bölümü öğrencilerine İlaç Üretiminde Tehlikeli Atık Yönetimi konulu eğitim.

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ KURULU ve TEÇES ÇALIŞMA TAKIMI

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 kadar temsil edilmektedir ve periyodik olarak toplanmaktadır. Kurulun başlıca görev ve yetkileri;

- İş sağlığı ve güvenliği iç yönetmeliği hazırlamak, uygulanmasını izlemek ve izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almak
- İş sağlığı ve güvenliği konularında çalışanlara yol göstermek
- İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri belirlemek, değerlendirmek ve önleyici tedbirler alınmasını sağlamak
- İş yerinde meydana gelen iş kazası, ramak kala, meslek hastalığı gibi durumlarda araştırma, inceleme ve değerlendirme yaparak raporlamak
- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim programı hazırlamak ve programın uygulanmasını izlemek
- Yapılacak olan bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve bu tedbirlerin uygulanmasını kontrol etmek
- Yangın, doğal afet, sabotaj ve benzeri durumlarla ilgili tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek
- İşyeri sağlık ve güvenlik durumu ile ilgili yıllık rapor hazırlamak, çalışmaları değerlendirmek, planlanan gündemin yürütülmesini sağlamak ve uygulanmasını değerlendirmek.

Ayrıca; firmamızda "Üçlü Sorumluluk Taahhüdü"müz, çevre, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki ilke ve politikalarımız doğrultusunda sürekli gelişim anlayışı ile güvenilir, topluma ve çevreye saygılı bir tesis olmak üzere faaliyette bulunmak üzere ilgili bölümlerden katılım sağlanarak, oluşturulmuş bir çalışma takımı (TEÇES) faaliyet göstermektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu ile koordinasyon halinde olan TEÇES Çalışma Takımı İSG alanında özetle;

- 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.

TEÇES yıl içinde altı haftalık periyotlar dahilinde toplantılarını yapmaktadır.



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 işin 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 ahlaki 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	9
Üretim	247
Kalite Operasyonları	66
AR-GE Ürün Transfer	20
İş Geliştirme	4
Mali ve Ticari Direktörlük	15
Mühendislik	52
Destek Birimleri	37
Toplam	450

İş sözleşmesine göre toplam işgücü

“450”

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	2012				2013				2014				
	Kadın	Erkek	Kadın %	Erkek %	Kadın	Erkek	Kadın %	Erkek %	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %	Erkek %
Doktora	1	2	0,2	0,4	2	1	0,4	0,2	1	1	2	0,1	0,1
Yüksek Lisans	25	18	5,2	3,8	24	17	5,2	3,8	24	15	39	5,8	3,1
Lisans	37	119	7,8	25,0	41	113	8,3	23,7	41	107	148	8,8	23,9
Meslek Yüksek Okulu	8	81	1,7	17,0	8	85	1,7	17,7	8	74	82	1,6	16,6
Meslek Lisesi / Lise	8	110	1,7	23,1	8	127	1,7	26,3	5	126	131	1,2	27,8
İlköğretim	13	45	2,7	9,4	9	40	1,7	8,3	7	37	44	1,5	8,5
Okur yazar	8	0	1,7	0	5	0	1	0	4	0	4	1	0
Toplam	100	375	21	79	97	383	20	80	90	360	450	20	80

Yüksek Eğitimli Kadın Çalışan



2013



2014

Yüksek Eğitimli Kadın Çalışan Artışı

% 0,6

PERSONEL DEVİR HIZI

2014 yılında 54'ü erkek ve 13'ü kadın olmak üzere toplam 67 çalışan kurumdan ayrılmıştır.

Kadın Çalışan Devir Hızı

% 2,88 

Erkek Çalışan Devir Hızı

% 12 

Personel Devir Hızı

% 14,88  

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 izni 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 ÇALIŞANLARI 9.TAVLA TURNUVASI

Şirketimiz çalışanları arasında geleneksel olarak düzenlenen PharmaVision Tavla Turnuvası'nın 9.su gerçekleştirildi. Turnuvanın finalinde, Mehmet Ali Sezen, Mehmet Çöl ve Murat Ersöz arasında çekişmeli geçen oyunlar sonrasında Mehmet Ali Sezen şampiyon oldu. Finalistlere plaket ve tavla takımları 11.07.2014 tarihinde İnsan Kaynakları ve Endüstriyel İlişkiler Direktörümüz Sn. Fahrettin Kazak tarafından törenle armağan olarak takdim edildi.

Tavla Şampiyonumuz Mehmet Ali Sezen ve Tavla Ustamız Mehmet Çöl'ü başarılarından dolayı kutluyoruz.



PharmaVision 2014 Yılı Fotoğraf Yarışması

Çalışanlarımız arasında düzenlenen PharmaVision 2014 yılı Fotoğraf Yarışması gerçekleştirildi.

28 kişinin katıldığı yarışmada toplam 75 fotoğraf değerlendirmeye alındı. Birincilik ödülünü Sn.Kadir Taylan Ilgaz, ikincilik ödülünü Sn. Kadir Cesur, üçüncülük ödülünü ise Sn. Bekir Gürbüz almaya hak kazandı.

Fotoğraf Yarışmasında dereceye girenlere ödülleri 12 Aralık 2014'de törenle verildi. Ayrıca ilk on sırada yer alan fotoğraflara da mansiyon ödülleri verildi. Yarışmaya kıymetli eserlerle katılan tüm arkadaşlarımıza teşekkür ederiz.



PHARMAVISION KÜLTÜR YAYINLARI

PharmaVision Masa Takvimi

2004 yılından bu yana İstanbul'un tarihçesini değişik semtleri ile sunduğumuz "PharmaVision" takviminin bu yıl 12'ncisini yayınlamanın haklı gururunu yaşıyoruz. Bu duygularımızı takvimin sunum yazısında aşağıdaki şekilde paylaştık:

"İstanbul'un semtlerinde dolaşırken bazen bir yalı, bazen bir cami, bazen de bir tarihi çeşme görüntüsünün ardında, yakın tarihimize de bir yolculuk yaptık. Bu yıl takvim yapraklarımızdaki zaman yolculuğunda, Soğukçeşme, Ayasofya, Sultanahmet, Divanyolu (Mese), Çemberlitaş, Atik Ali Paşa, Çorlulu Ali Paşa, Yenicheriler Caddesi ve çevrelerindeki tarihi mekanları gezecek, o dönemlerin şahsiyetleri ile tanışacağız.

Çok değerli Araştırmacı Sayın M. Rebii Hatemi Baraz'ın* hazırladığı "tarihi mekânların" tanıtımını daha önce olduğu gibi zevkle okuyacağınıza inanıyoruz.

*Ne yazık ki 2015 yılı takvimi çalışmaları sürecinde, 2016 yılı takvimi metinlerinin de hazırlığına başlayacağı esnada, 11 yıldan bu yana birlikte çalışma mutluluğuna eriştiğimiz ve kendisinden çok şey öğrendiğimiz değerli insan, tek kelime ile "İstanbul Beyefendisi" Sayın M. Rebii Hatemi Baraz'ı sonsuzluğa uğurlamanın acısını yaşıyoruz.

Sonraki seneler için hazırlayacağımız takvimlerle çizdiği yolda ilerleyerek kendisine lâik olmaya çalışacağız.

Aziz anısı önünde saygı ile eğiliyoruz."

Eğitime büyük katkı 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'un kültür yaşamımıza katkı sağlamak amacıyla yayımladığı Kültür Yayınlarının 3.sü olan "Tüm Dertlerin İlacı Çikolata" adlı kitabı Aralık 2014'de tüm hazırlıkları tamamlanarak okuyuculara ulaştı. Keyifle tükettiğimiz çikolatanın hikayesini değerli hocamız Prof. Dr. Afife Mat'ın kaleminden okumaktan büyük keyif alacağınızı umuyoruz.

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.



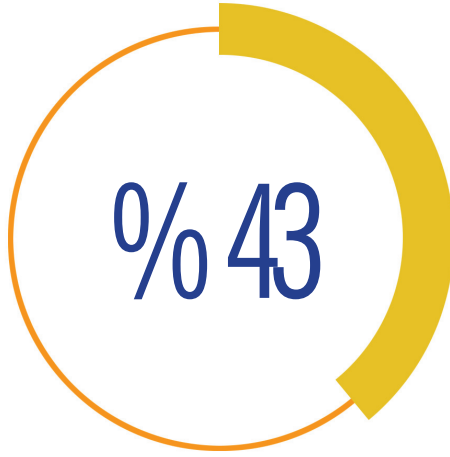


FIRSAT EŞİTLİĞİ

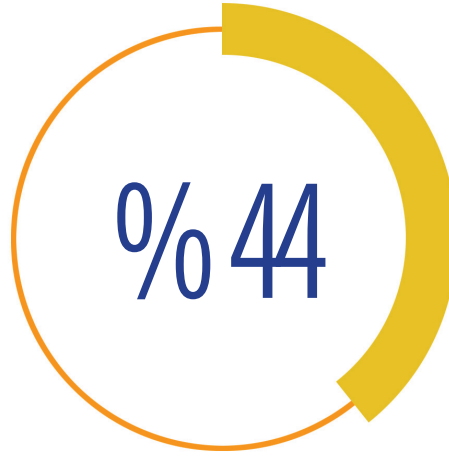
Yöneticilerimiz

Yöneticilerimiz	2012				2013				2014			
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %
	20	29	49	41	22	29	51	43	23	29	52	44

Kadın Yöneticilerimiz



2013



2014

2014'de Kadın
Yöneticilerimizin
Sayısında Artış

% 1

Personel	2012				2013				2014			
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %
	100	375	475	21	97	383	480	20	90	360	450	20

Kadın Çalışanlarımız



2013



2014

2014 yılında kadın
çalışanlarımızın
toplam sayıya oranları
muhafaza edilmiş olup,
yüksek öğrenimli kadın
çalışan oranımız %0,6
artmıştır

MÜŞTERİ MEMNUNİYETİ

“Önce İnsan” ana felsefemiz doğrultusunda, insan sağlığını korumak ve ürün güvenilirliğini sağlamak için tüm faaliyetlerimizde kalite üretmeyi amaçlayan bir şirket olarak mükemmellik anlayışımızı tüm iş ortaklarımızla paylaşmaktayız. Müşterilerimizin tam memnuniyetini sağlamak ve beklentilerinin üstüne çıkmak için oluşturduğumuz yönetim sistemlerimizi tüm çalışanlarımızın katılımı ile sürekli geliştirmekteyiz. Bununla birlikte tesislerimizde üretilen ürünler için müstahzarların farmasötik teknik kalitelerine, depolama ve lojistik hizmetlerine, dokümantasyon uygulamalarına ilişkin tüm şikayet bildirimleri prosedürler çerçevesinde yönetmekte, araştırmalarını yapmakta ve riskleri önlemek amacıyla gerekli önlemleri almaktayız. Fason üretim hizmeti verdiğimiz firmalardan, birincil kullanıcılardan, eczanelerden, hekimlerden, firma çalışanlarımızdan gerek e-mail, gerek telefon ve gerekse posta yoluyla alınan tüm şikayet bildirimlerini süreç içerisinde gerekli yanıt ve çözümleri belirlenmiş süre limitleri içinde sunarak yanıtlamaktayız. Ruhsat sahibi firma üzerinden bildirilmeyen durumlar da ilgili ruhsat sahibi firma ivedilikle haberdar edilmekte, bildiri yapan kişi veya kişiler de süreç hakkında ayrıca bilgilendirilmektedir. 2014 yılı içerisinde müşterilerimizden gelen 71 adet bildirim ve bilgi talebinin %100’ü yanıtlanmıştır. Bunu yaparken ilk cevaplandırmalar 1 iş günü içerisinde gerçekleştirilmiş, detaylı inceleme gerektiren bildirimlerde ise ilk yanıtın ardından ortalama 17 iş gününde geri bildirim sağlanmıştır. Bununla birlikte müşterilerimize ortalama geri bildirim süremizi önümüzdeki dönem iyileştirerek; 12 iş günü içerisinde geri bildirim sağlanması hedeflenmektedir.

“2014 yılı içerisinde müşterilerimizden gelen 71 adet bildirim ve bilgi talebinin %100’ü yanıtlanmıştır.”



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 çalışmalarını 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 doldurulup kaza ile ilgili kök neden analizi yapılmakta ve alınması gereken tedbirler belirlenmektedir. Periyodik muayeneler ile çalışan sağlığı sürekli olarak takip edilmektedir.

2014 yılında 1 (bir) adet iş kazası meydana gelmiş ve meslek hastalığına rastlanılmamıştır.

Yıllara Göre İş Kazaları Ve Kayıp Gün Dağılımı

TL	Yaralanmalı	Ölümlü	Kayıp Gün Sayısı
2012	1	-	-
2013	-	-	-
2014	1	-	90

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,
- İş başında işe özel eğitimler;
 - Güvenli Forklift Kullanımı
 - Laboratuvarında Çeker Ocak Kullanımı
 - Mutfakta Alet, Makina ve Ekipmanın Güvenli Kullanımı
 - Servis Araçlarının ve Taksilerin Güvenlik Kontrolleri
 - Kaza Bildirimi ve Raporlama
 - Genel Güvenlik Kuralları - Trafik
 - Yangın Alarm Talimatı
 - Elektrik Teçhizatı/ Elektrik Kabloları
 - Elektrikli Cihazların Kullanımı
 - Acil Durum Toplanma Noktaları
 - Patlayıcı Ortamlar ve Bu Ortamlarda Çalışma
 - Teknik Emniyet Gerektiren İşler İçin Çalışma İzin Belgesi
 - Makina ve Teçhizatlarla Çalışırken Dikkat Edilecek Hususlar
 - Ergonomi
 - Kimyasal Emici Kitlerin Kullanımı

Çalışanların eğitime etkin katılımı sağlanmakta ve 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.

2013 yılında yürütülen ilkyardım eğitim ve sertifikasyon çalışmaları 2014 yılında da devam etmiştir.

DESTEK VE KATILIMI SÜRDÜRÜLEN PROJELER PROJE İŞBİRLİKLERİ

Üniversite-Sanayi İşbirlikleri:

- TKSD tarafından organize edilen Marmara Üniversitesi Çevre Mühendisliği Bölümü öğrencilerine Atık Yönetimi/ firma uygulamaları konulu seminer verilmiştir.
- TKSD tarafından organize edilen İTÜ Kimya Mühendisliği Öğrencilerine kimya sanayi ve çevre konulu sunum yapılmıştır.
- YTÜ Çevre Mühendisliği Bölümü öğrencilerine ÇYS çalışmalarımız ile ilgili sunum yapılmıştır.



ÜRÜN GÜVENLİĞİ ve GMP EĞİTİMİ

2014 yılında plansız eğitim kapsamında, işe yeni başlayan personel için FAZ 1 oryantasyon eğitimlerimiz kapsamında verilen "İmalatta Çalışma Kuralları, Temel GMP ve PharmaVision Yönetim Sistemleri" 42 oturumda verilmiştir. Halihazırda çalışan personelimiz için ise; planlı eğitim kapsamında verilen "İlaç üretiminde kalite, GMP ve ürün güvenliği (ISO 22000)" eğitimi, çalışan başına 2 saat olacak şekilde 23 oturumda gerçekleşmiş, çalışan personelin %100'ünün bu eğitime katılımı sağlanmıştır. 2013 yılında hedeflediği gibi ÜGYS bilgilerini güncellemek amacıyla 5 dk hatırlatma eğitimi organize edilerek gerçekleştirilmiştir.

PERSONEL EĞİTİMİ

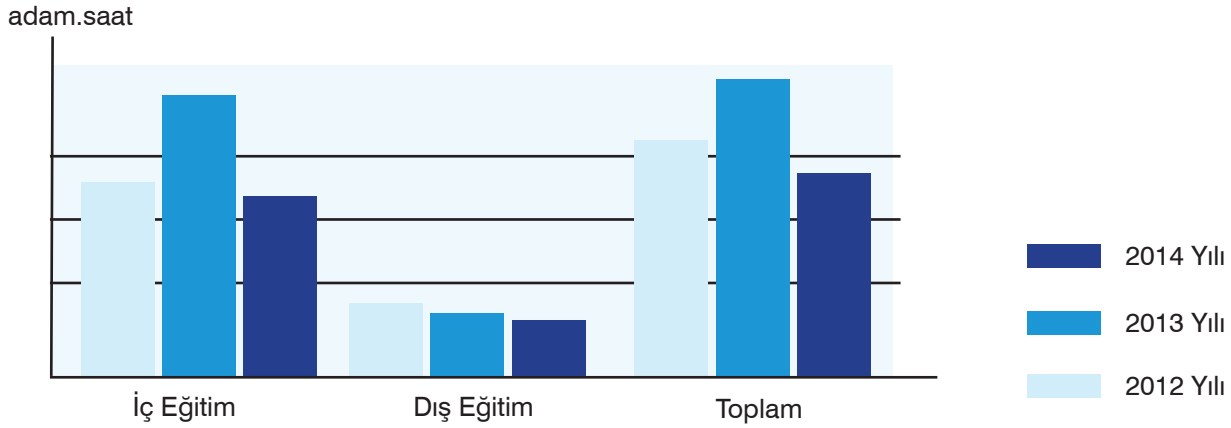
Firmamızda personel kalifikasyonu amacıyla tüm kısımların yeterli tahsil, eğitim ve/veya deneyime sahip personelle donanmış olması gözetilmekte, bu kapsamda sektör ortalamasının üzerinde akademik ortalamaya sahip personel istihdamı sağlamaktadır. Kuruluşumuzda çalışanların eğitime ve nitelikli personel 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 planlanmakta, gerçekleştirilmekte ve izlenmektedir. Firma içinde gerçekleştirilen bilinç geliştirme eğitimleri ve işe özel eğitimler, aynı şekilde firmamız ile birlikte çalışacak yüklenici/ tedarikçi firmalar ve stajyerler için de geçerli olmaktadır.

İnsan kaynakları geliştirme faaliyetlerimiz arasında; öncelikle, işe yeni girenlerin uyumunu sağlamak üzere FAZ 1 Temel Eğitimleri kapsamında firmamız ve ilgili süreçler tanıtılmakta; iş etiği, ilkelerimiz, işyeri disiplin kuralları, GMP kuralları ve PharmaVision'da sertifikalandırılmış yönetim sistemleri hakkındaki güncel eğitimler gerçekleştirilmektedir. İşe yeni başlayan veya gerekli görülmesi durumunda bölüm değiştiren personel için çalışacağı bölümler tarafından ise FAZ 2 Oryantasyon Eğitimi kapsamında tüm çalışanlara işe özel eğitimlerin yanı sıra süreç bilgisini artıracak ve görev/pozisyon dikkate alınarak sosyal becerileri geliştirecek eğitimler planlanır ve uygulanır. Söz konusu eğitimlerin sonunda her bir personelin eğitime bağlı davranış değişikliği belirlenmiş kriterler baz alınarak izlenerek değerlendirilir. Periyodik olarak her yıl planlanan cGMP ve 2 yılda bir planlanan yönetim sistemleri eğitimlerinin yanı sıra 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 ve hizmet 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.

2014 Yılı İçinde Verilen Tüm Eğitimlerin Gruplara Göre Dağılımı					
Temel Eğitim	GMP Eğitimi	İşe Özel Eğitim iç/dış	EHS Eğitimi	Diğer Eğitimler iç/dış	Teknik Emniyet
1.426,72 adam.saat	982,42 adam.saat	6.554,80 adam.saat	2.518,5 adam.saat	4.569,82 adam.saat	702,93 adam.saat

Planlı İç Eğitim : 6.318,42 adam.saat
 Plansız İç Eğitim : 7.999,43 adam.saat
 Plansız Dış Eğitim : 2.437,33 adam.saat
 Toplam İç / Dış Eğitim : 16.755,18 adam.saat

Yıllar Bazında Toplam Eğitim Süreleri Dağılımı				
Firmamızda Eğitim Süreleri	2012	2013	2014	2015
	adam.saat	adam.saat	adam.saat	Hedef adam.saat
İç Eğitim	15.380,82	23.135,76	14.317,85	15.000
Dış Eğitim	3.984,50	2.603,50	2.437,33	2.500
Toplam	19.365,32	25.739,26	16.755,18	17.500



2015 yılında hedefimiz iç eğitimlerimizi (adam.saat) %4.8, dış eğitimlerimizi %2.8 artırmaktır.

GMP (Good Manufacturing Practices) Eğitimlerimiz

Pharmavision bünyesinde GMP (Good Manufacturing Practices) eğitimlerimiz "İlaç üretiminde kalite, GMP ve ürün güvenliği (ISO 22000)" eğitimi verilmekte olup, 2014 yılında çalışan başına 2 saat olacak şekilde 23 oturumda gerçekleşmiş ve çalışanlarımızın % 100'ünün eğitime katılımı sağlanmıştır.

- 2014 yılında Pharmavision eğitim sistemimizde yaptığımız iyileştirmeler aşağıda belirtilmiştir:
- Kısım değişikliklerinde yada yeni işbaşı yapan personel için 2013 yılında oluşturulan Faz 2 (Yeni Personel Kalifikasyon Eğitimleri) detaylandırılmıştır. Oluşturulan yeni formda Faz 2 Form 1 prosedürel eğitimler, Faz 2 Form 2 uygulama eğitimleri olup birim amiri ve birim yöneticisi tarafından değerlendirilerek yeni personelin kalifikasyonunun iyileştirme planlarının oluşturulmasına başlanarak sonuçların ve iyileşme planlarının Kalite Güvence Müdürlüğü'ne ve İnsan Kaynakları Endüstriyel İlişkiler Direktörlüğü'ne raporlanması sağlanmıştır.
- Firma bazında çalışan her bir personel için görev tarifleri güncellenmiş, her bir görev tarifinin ilk işe başladığında, bölüm değiştirdiğinde veya devam eden çalışma süresi boyunca alması gereken eğitimler ve periyotları Kalite Güvence Müdürlüğü koordinasyonu ile tüm birim yöneticilerinin katılımıyla belirlenmiştir. Bu şekilde; her bir personelin sadece önümüzdeki dönemde değil en az gelecek 3 yıl için alması gereken eğitimlerin planlanması sağlanmıştır.
- Her bir personel için planlanmış olan eğitimlerin gerçekleşme ve sonuçlarının izlenmesi için 3'er aylık periyotlarda ara değerlendirme raporları oluşturulmuş ve izlenmeye başlanmıştır.
- Elektronik eğitimlerde yapılan iyileştirme ile birlikte e-posta yoluyla gönderilen elektronik eğitimlerin, eğitimi alan kişi tarafından eğitim dokümanını okuyup anladığına dair elektronik yolla yanıt alınarak kayıtlandırılmasına başlanmıştır.



TS ISO 31000 Risk Yönetimi Eğitimi

Pharmavision sektörde bir ilki daha gerçekleştirmek üzere TSE ISO 31000 Risk Yönetimi sistem belgelendirme çalışmalarına başlamıştır. Bu kapsamda; 22-23 Aralık 2014 tarihlerinde TSE eğitmeni tarafından yönetim standardı temel eğitimi gerçekleştirilmiştir. 2015 yılı hedefleri içerisinde TSE ISO 31000 Risk yönetimi personeli bilgilendirme ve dokümantasyon hazırlığı akabinde belgelendirme başvurusu yapılacaktır.

FAALİYET PLANI

- 2014 yılında yapılan iyileştirmeler, yeni uygulamalar izlenmiş, uygulama sonuçlarında planlanan iyileştirmelere göre değerlendirmeleri yapılmış, oluşan aksaklıklar iyileştirilmiştir. Uygulama sonuçlarına göre elde edilen veriler kullanılarak, 2014 yılında gerçekleştirilen tüm değişikliklerin PharmaVision elektronik eğitim planlama ve raporlandırma sistemi (ERASİS) revize edilerek değişikliklere bağlı olarak tekrar validasyonu yapılacak ve kullanıma alınacaktır.
- Yine 2014 yılında gerçekleştirilen iyileştirmelerin sonuçları incelenecek, hedeflere göre farkları incelenecek ve yeni gelişim planları oluşturularak sürekli gelişime devam edilecektir.



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, felsefî 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. 2014 yılında insan hakları ihlali konusunda herhangi bir resmi şikayet alınmamıştır.

Ülkemiz Anayasası 49. ve 50. maddelerinde, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'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 22. 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'na

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, özürsü ve eski hükümlü çalışma 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, 2012, 2013 ve 2014 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 FAZ 1 oryantasyon eğitimlerimiz kapsamında tüm yeni işe başlayan personele işe intibak eğitimleri kapsamında "Sosyal Sorumluluk ve İnsan Kaynakları" politikamız paylaşılmaktadır. 2014 yılında iş kazalarını önlemek, teknik emniyet ve riskli çalışmalarda kuralları ve personelin dikkat etmesi gereken hususları işe özel olarak iş başında hatırlatma amacı ile "İSG Bilgilendirme" eğitimleri verilmiştir.

2014 YILI İNSAN HAKLARI EĞİTİMİ

Eğitim Adı	Çalışan Kategorisi	Eğitim Süresi adam.saatt
İSG Bilgilendirme Eğitimi	Tüm çalışanlar	736,68
İşe İntibak Eğitimleri	Yeni Personel	210,50
Toplam		913,43



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 ETİĞİ İLKELERİMİZ

- 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.

ETİK VE SOSYAL SORUMLULUK ANLAYIŞIMIZ

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.

İletişim

PharmaVision, iletişimin bir kurumu başarıya götüren en önemli unsurlardan biri olduğunun

bilincindedir. İş ortakları, iç ve dış müşterileri ile işbirliği yaparken, iletişim ağından 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."

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.

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

2014 yılında tüm kısım çalışanlarına planlı eğitim kapsamında, iş başında hatırlatma amacı ile 40.75 adam.saat “İş Etiği İlkeleri” eğitimi verilmiştir.”

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



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 planlanarak gerçekleştirilmektedir. 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 verilerek gençlerimizin gelecekteki kişisel ve mesleki hayatlarına hazırlanmasına katkı sağlanmaktadır.

2014-2015 staj döneminde de haftada 3 gün fabrikamızda staj yapan meslek lisesi öğrencileri

için "Gelişime Destek Projesi" sürdürülerek geçen yıllardaki uygulamalarımız daha da geliştirilmiştir. Öğrencilerin iletişim kurma, sunum hazırlama ve proje hazırlama becerilerini geliştirmelerini; sosyalleşmelerini ve ekip çalışmalarında başarılı olmalarını kapsayan bir paket program yapılandırılmıştır. Seminerler, 16 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.

Gelişime Destek Seminerleri	2012-2013 Staj Dönemi		2013-2014 Staj Dönemi		2014-2015 Staj Dönemi	
	Seminer sayısı x Kişi sayısı	adam.saat	Seminer sayısı x Kişi sayısı*	adam.saat	Seminer sayısı x Kişi sayısı*	adam.saat
Kişisel Gelişim	8x33	264	2x34	59	2x33	33
Mesleki Gelişim	18x33	594	18x34	445	15x33	356
Toplam	26x33	858	20x34	504	17x33	389

*Kişi sayısı ilgili dönemde staj yapan toplam stajyer sayısını belirtmektedir.

2014-2015 staj döneminde oryantasyon ve kısım içi eğitimlerimiz haricinde "Gelişime Destek Projesi" kapsamında stajyer başına 17 saat olarak planlayıp gerçekleştirilmekte olan seminer saati, 2015-2016 staj döneminde 19 saate çıkarılması hedeflenmektedir

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



MESLEKİ EĞİTİM ÖĞRENCİSİ STAJYERLERİMİZE SEMİNERLER

2014 yılı Ekim ayından itibaren firmamızda işletme eğitimi stajı yapmakta olan 34 öğrenciye PharmaVision Mesleki ve Kişisel Gelişime Destek Projesi kapsamında 2 haftada bir verilen eğitim seminerlerimiz sürdürülmektedir. Öğrencilerin mesleki hedeflerini belirlemelerinde rehberlik sağlayacak "Merkezi Tartım" kısmının tanıtımını ve uygulamalarını kapsayan eğitim programı ile başlamış olup; aşağıdaki tabloda belirtilen program doğrultusunda ilk dönemini tamamlamıştır.

2014 Yılı Stajyer Seminerleri			
Eğitim Adı	Katılım Sayısı	Süre (Saat)	Adam Saat
Merkezi Tartım Kısmı	19	1,00	19,00
Arge	25	1,00	25,00
Karbonayakizi	25	1,00	25,00
Enjektabl Sefalosporin	20	1,00	20,00
Oral Sefalosporin	29	1,00	29,00
Genel Ambalaj	27	1,00	27,00
Steril Solüsyonlar	24	1,00	24,00
İlaç üretimi ve Mühendislik	26	1,00	26,00
IPC	15	1,00	15,00
İş Sağlığı ve İş Güvenliği	30	1,00	30,00
İletişim	33	1,00	33,00
Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi	26	1,00	26,00
Çevre Yönetim Sistemi	29	1,00	29,00
Kalite Kontrol	32	1,00	32,00
Enjektabl Sefalosporin	29	1,00	29,00
Toplam	389	15,00	360,00

Seminerlerin 2015 yılında da sürdürülmesi planlanmıştır.



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

Parenteral Üretim Konferansına Katıldık

PDA (Parenteral Drug Association) tarafından 24-25 Haziran 2014 tarihlerinde Maslak Sheraton Hotel'de düzenlenen Parenteral Üretim Konferansında, Genel Müdürümüz Sn. Fatma Taman tarafından "GMP in ageing facilities" (Yıllar içinde fabrikalarda GMP'nin sürdürülebilirliği) konusunda bir sunum yapılmıştır. Fabrikamızda 1988 yılında başlayan ve kademeler halinde toplam 12 yılda tamamlanarak tüm tesislerimizin 2000'li yıllara hazır hale gelmesini sağlayan kapsamlı modernizasyon projesinden örneklerin paylaşıldığı sunum, katılımcılar tarafından ilgi ve takdirle karşılanmıştır.

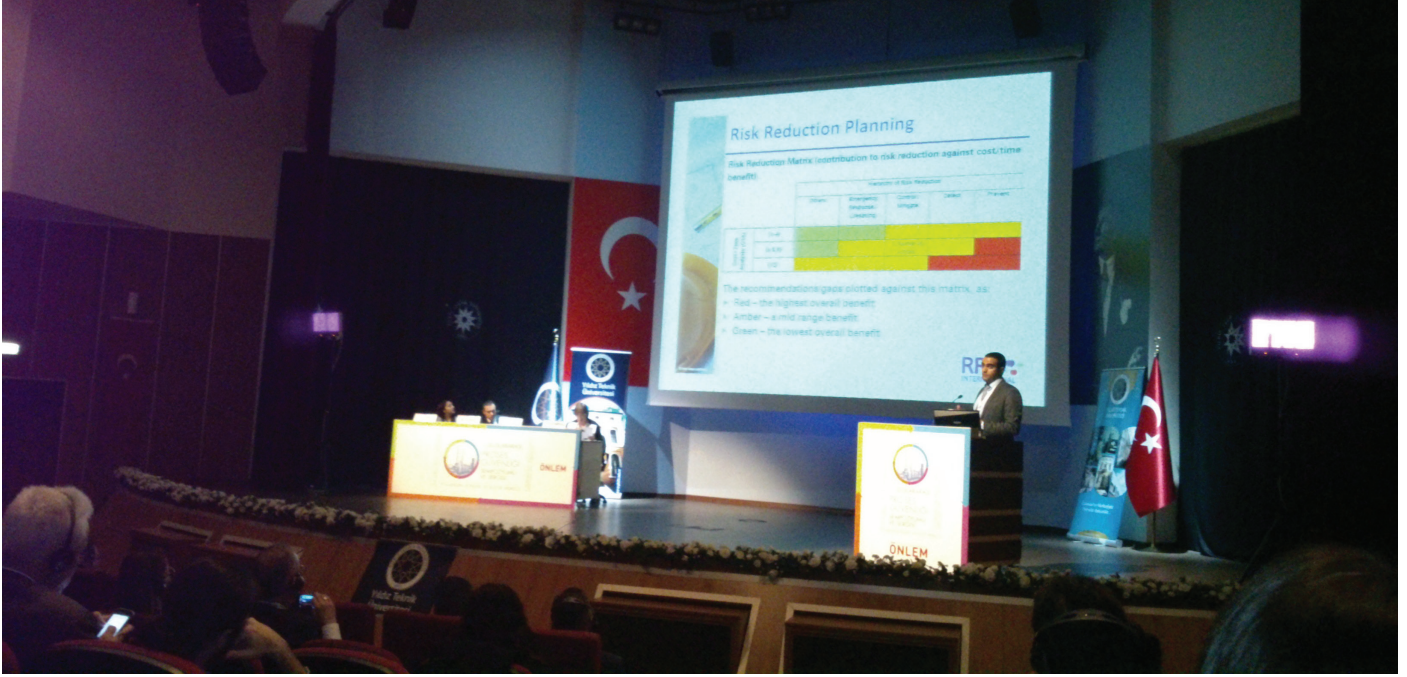


2014 PDA Europe Conference on Pharmaceutical Manufacturing
in Istanbul, Turkey on 23-27 June

I. ULUSLARARASI PROSES GÜVENLİĞİ SEMPOZYUMU

05-06 Aralık 2014 tarihlerinde Yıldız Teknik Üniversitesi Davutpaşa Kampüsünde düzenlenen 1. Uluslararası Proses Güvenliği Sempozyumu'na firmamızdan Neşe Eriş, Volkan Aydemir ve Alper Bigeçarslan katılım sağlamışlardır. Özellikle üretim faaliyeti olan sektörlerde proses güvenliği konularına detaylı yaklaşım gösterilen sempozyumda buna ek olarak patlamadan korunma dokümanı hazırlıklarına yardımcı olacak risk değerlendirme yöntemleri ve ilgili standartlardan farklı firmaların uygulamalarından bahsedilmiştir.

Sempozyumun ikinci gününde SEVESO hazırlık süreçleri SEVESO III'ün uygulamaya yansımaları, zorlukları ve proses güvenliğinin sağlanmasında yardımcı yöntemler katılımcılarla paylaşılmıştır.



Fikri Haklar ve Uygulamaları Paneli'ne Katıldık

07 Kasım 2014 tarihinde ISO – Odakule Meclis Salonu'nda gerçekleşen "Fikri Haklar ve Uygulamaları Paneli"ne firmamız İnsan Kaynakları Uzmanı Sn. Elgün Şendan Atik katılmıştır. İlgili Panelde; marka, patent, endüstriyel tasarım gibi "temel fikrî mülkiyet hakları" korumalarının yanı sıra, firmalar için büyük önem arz eden "çalışanların buluşları" ile fikrî hakların ticarileştirilmesiaraçlarından biri olan "lisanslama" konularına değinilmiştir.





PROJE İŞBİRLİKLERİ

Mesleki Eğitim Öğrencisi Stajyerlerimize Seminerler

2014 Yılı Ekim ayından itibaren firmamızda işletme eğitimi stajı yapmakta olan 33 öğrenciye PharmaVision Mesleki ve Kişisel Gelişime Destek Projesi kapsamında 2 haftada bir verilen eğitim seminerlerimiz sürdürülmektedir.

Son dönemde:

- İş Sağlığı ve Güvenliği
- İletişim
- Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi
- Çevre Yönetim Sistemi
- Kalite Kontrol Eğitimleri

ile ilk dönemini tamamlamıştır. Seminerlerin 2015 yılında da sürdürülmesi planlanmıştır.



FİRMAMIZA ZİYARETLER ve TEKNİK EĞİTİMLER

Risk Yönetimi TS ISO 31000:2011



PharmaVision mevcut yönetim sistemlerine, bu yönetim sistemlerinin tamamında yer alan ve uygulanan risk yönetiminin ortak noktalarını buluşturacak yeni bir yönetim sistemini belgelemek için gerekli çalışmalara başladı. Bu kapsamda ilk olarak tüm bölümlerin katılımı ile 22-23 Aralık 2014 tarihlerinde; TSE eğitmeni Sn. Nihat Kölük tarafından yönetim standardı temel eğitimi gerçekleştirildi.

Bu açılış çalışmasından sonra, belirlenmiş olan takvime göre çalışmalar yürütülerek 2015 yılında PhV çatısı altında yeni bir yönetim sistemine geçilerek gerek ürün kalitemizi gerekse müşterilerimizdeki güvenimizi artırarak sürdürmeye devam edeceğiz.

TS ISO 21000:2011 Risk yönetim sistemi temel olarak;

Riskin tanımı;

Kuruluş açısından risk;

“Gelecekte ortaya çıkabilecek iş ve dış etkenlerin idarelerin amaç ve hedeflerinin gerçekleşmesi üzerindeki olumlu (fırsat) ya da olumsuz (tehdit) etkileri” şeklinde tanımlanır. Bu yaklaşım ile bundan sonra süreçlerimizdeki sadece “tehditleri değil, “fırsatları” da değerlendirip yönetilmesi için sistematik bir yaklaşım getirilmiş olacaktır.

Bir kuruluşun bir çok faaliyeti risk içerir, kuruluşlar karşılaşacakları riskleri önceden belirleyerek, analiz eder ve derecelendirme yaparak riski değiştirebilmeyi veya oluşacak fırsatları avantaja çevirebilmeyi hedefleyerek yönetebilirler.

Yukarıda da belirtildiği üzere; sadece tehditlerin değil fırsatların da sistematik olarak yönetilmesi; sektörümüz içerisinde fark yaratacak bir uygulama olacaktır.

Risk Yönetimi’nin Faydaları

- Hedefleri gerçekleştirme ihtimalini artırma
- Pro-aktif yönetimi cesaretlendirme,
- Kuruluş çapında riskleri belirleme ve iyileştirme ihtiyacından haberdar olma,
- Fırsat ve tehditlerin belirlenmesini kolaylaştırma,
- İlgili yasa, mevzuat, uluslararası standartlara uyum sağlama,
- İdari ve operasyonel etkinliğin, verimliliğin iyileştirilmesi,
- Paydaş güveni ve itimadını artırma,



- Karar verme ve tahsis etmeye güvenli bir temel oluşturma,
- Kontrolleri geliştirme,
- Risk iyileştirme için kaynakları doğru kullanma ve öncelikleri belirleme,
- Kayıpları önlenme veya en aza indirme,
- Sağlık, güvenlik performansını iyileştirme ve çevresel korumayı arttırma,
- Kuruluşa ait esnekliğin ve öğrenme, gelişmede iyileşme.

Risk Yönetimi nedir?

- Kontrol fonksiyonudur,
- Uygulamanın bir parçasıdır,
- Stratejik karar almanın ilk adımıdır,
- Kültür değişimidir,
- Bir fırsat yönetimidir.

Ne değildir?

- Yeni veya bir ölçüye kadar yapılmayan,
- Sadece olumsuzlukları öne çıkaran,
- Pratik olmayan öneriler geliştiren,
- İmaj maksadı ile yapılan,
- Danışmanlık ile kısa sürede uygulanabilen,
- Her derde deva ve tek başına tüm sorunları çözebilen bir fonksiyon DEĞİLDİR!

Farklı Ülkelerden Misafir Öğrenciler PharmaVision'ü Gezdiler

Eylül Ayı'nda Portekiz, Almanya, Bosna Hersek, Fransa, Almanya ve İngiltere'den ilaç üretimi konusunda bilgi edinmek ve PharmaVision'ü gezmek amacıyla ziyaretimize gelen 8 misafir öğrencimiz, eğitim hayatları için önemli ve değerli bilgilerle ülkelerine geri döneceklerini ifade ederek firmamızdan memnuniyetle ayrıldılar.



Wirtschaftsakademie Schleswig - Holstein (Almanya) Öğrencilerinin Ziyareti

PharmaVision San. ve Tic. A.Ş.; Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein (Almanya) eğitim programı çerçevesinde İstanbul'da endüstriyel tesislerin gezilmesi programına ilaç endüstrisini temsilen -geçmiş yıllarda olduğu gibi 2014 yılında da- dahil edilmiştir. Bu kapsamda 01.10.2014 tarihinde Prof. Dr. Jürgen Rudolph eşliğinde Berufsakademie'de öğrenim gören öğrencilerden oluşan 18 kişilik bir grup firmamızı ziyaret etmiştir.

Yarım gün süren ziyarette öğrencilere önce firmamızı tanıtan bir sunum yapılmış olup, akabinde imalat sahaları gezdirilerek farklı formlardaki ilaçların üretim ve ambalajlama süreçlerindeki güncel iyi üretim uygulamaları örneklerle anlatılmıştır. Öğrenciler; PharmaVision ziyaretinden etkilendiklerini ve imalat gezisinin kendileri için değişik bir tecrübe olduğunu ifade ederek, son derece hoşnut kaldıklarını belirtmişlerdir.



Gazi Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Öğrenci Ziyareti

16 Haziran 2014 tarihinde, firma tanıtım sunumunun yapıldığı, üretim ve kalite birimlerinin gezdirildiği ziyaret sürecinde, öğrenciler ilaç sektörünü yakından tanıma olanağı bulmuşlardır.



Koç Özel Lisesi 21. Geleneksel Meslekler Günü

Firmamız Genel Müdür Asistanı Uzm. Ecz. Buket Hekiman ve İstanbul Üniversitesi Eczacılık Fakültesi 2.sınıf öğrencisi Mehmet Buğra Alga, 26 Şubat 2014 günü VKV Koç Özel Lisesinde yapılan 21. Geleneksel Meslekler Günü organizasyonuna katılarak, lise öğrencilerine Eczacılık mesleği hakkında bilgi verdiler.

Eczacıların özellikle ilaç endüstrisindeki kariyer olanaklarının anlatıldığı oturumlarda, öğrencilerin ilaç sektörünü yakından tanımları sağlanarak bilinçli mesleki tercihler yapmalarına katkıda bulunuldu.



TSE'den Terazi Kalibrasyonu Eğitimi

24.12.2014 tarihinde firmamızda "Terazi Kalibrasyonu Eğitimi" TSE Kalibrasyon Merkezinden Sn. Arif Yavuz önderliğinde gerçekleştirildi. Eğitime; Kalibrasyon Laboratuvarı personeli, Kalite Güvence ve firmamızda terazi kullanılan bölümlerden özellikle günlük doğrulamalarla ilgili personel katıldı.

Eğitimde aşağıdaki konular üzerinde duruldu;

- Kalibrasyon tanımı ve izlenebilirlik,
- Terazi kalibrasyonlarında ve günlük doğrulamalarda kullanılan referans kütleler ve bu kütlelerin kalibrasyonu,
- Terazi çeşitleri ve çevre şartları,
- Terazi kalibrasyonu ve bu sırada yapılan testler,
- Ölçüm belirsizliği hesaplamaları,
- Terazi kalibrasyon sertifikası düzenlemesi.

Bu eğitim sayesinde yılda 2 defa dış firmaya yaptırılan periyodik kalibrasyonlardan birinin firma içinde yapılmasıyla tasarruf sağlanacak olup, ilgili eğitim sayesinde tüm katılımcılarda terazi kullanımı ve kontrolüyle ilgili bilinç arttırılmıştır.





Gazi Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Öğrenci Ziyareti

İlaç sektörü için yetkinliğe dayalı uluslararası bir belgelendirme olan ve ISPE (International Society for Pharmaceutical Engineering) bünyesinde yürütülen Certified Pharmaceutical Industry Professional (CPIP) eğitimleri bilgilendirme amaçlı CPIP Eğitimlerine Nisan (2014) ayında başlanış olup, eğitimlere devam edilmektedir. Eğitimler toplam 17 modülden oluşmaktadır.

Son dönemde;

10.09.2014 tarihinde Production Unit Operations (Üretim Operasyonları)

22.10.2014 tarihinde Commissioning and Qualification as a Risk Management Strategy (Risk Yönetim Stratejisi Olarak Devreye Alma ve Yeterlilik)

26.11.2014 tarihinde Standards, Practices and Guides (Standartlar, Uygulamalar ve Klavuzlar) eğitimleri verilmiştir.

Temel İlk Yardım Eğitimi

21.02.2014 ve 22.02.2014 tarihlerinde 16 saatlik Temel İlk Yardım Eğitimi yetkili firma eğitmenleri tarafından verilmiştir. Eğitime 25 kişi katılmış olup, acil durumlarda yapılması gerekenler ve uygulanacak yöntemler hakkında bilgiler verilmiştir.



Yangın Eğitimi

Yangın Güvenlik Ekibimizin 2014 yılı 1. eğitimleri Ekip Amirimiz Sn. Mustafa Yılmaz tarafından 14.02.2014 ve 20.02.2014 tarihlerinde teorik ve uygulamalı olarak verilmiştir.

Eğitimde Yangın Hidrant Hattı ve Hortum Kullanma hakkında bilgiler verilmiş olup uygulama çalışması yapılmıştır. Eğitimlere gruplar halinde devam edilecektir.



GMP ve Ürün Güvenliği "ISO 22000" Semineri

PharmaVision'un belirlenen entegre kalite hedeflerine ulaşabilmesi için uygulanmakta olan yönetim sistemleri, sistemlere ait uygulamalar ve sosyal sorumluluk konularında çalışanların gerekli bilgi, tecrübe ve/veya ehliyetine sahip olmalarını güvence altına almak ve kişisel gelişimlerine de katkı sağlamak amacıyla, her yıl planlı olarak verilen eğitimler kapsamında değerlendirdiğimiz "İlaç üretiminde kalite, GMP ve ürün güvenliği (ISO 22000)" seminerlerimiz, 2014 yılı Mart ayı itibarıyla başlamıştır. Geçen yılda olduğu gibi bu yıl da GMP eğitimlerimiz Senay Özer tarafından verilmektedir. 13 oturum sonunda tüm çalışanlarımızın eğitime katılmış olması öngörülmektedir.



Yangın Güvenlik Eğitimi

Yangın Güvenlik Eğitimi, Yangın Güvenlik Ekibi personelleri için 12.09.2014 ve 19.09.2014 tarihlerinde Yangın Güvenlik Ekip Amirimiz Sn.Mustafa Yılmaz tarafından, teorik ve uygulamalı olarak verilmiştir. Eğitimde yanıcı malzemeler deposu köpüklü söndürme sisteminin çalışma prensipleri Yangın Güvenlik Ekibi'ne açıklandıktan sonra, yangın söndürme sistemi manuel olarak devreye alınmış ve sistemin kontrolü yapılmıştır. Seyyar köpüklü söndürme aracının da kullanımı uygulamalı olarak anlatılmıştır.



Yangın Söndürme Cihazı Kullanma Eğitimi

Yangın Söndürme Cihazı Kullanma Eğitimi, 11.09.2014 ve 18.09.2014 tarihlerinde Yangın Güvenlik Ekip Amirimiz Sn.Mustafa Yılmaz tarafından, teorik ve uygulamalı olarak verilmiştir.

Eğitimin uygulama kısmında tüm çalışanlar yangın söndürme cihazlarını aktif olarak kullanmışlardır. Uygulamada 6 kg ve 12 kg'lık kuru kimyasal tozlu söndürme cihazları ve 5 kg'lık karbondioksit gazlı yangın söndürme cihazları kullanılmıştır.



İlaç İmalatı İSG Uygulamaları Yaşanmış Kazalar ve Tecrübeler Eğitimi

"İlaç İmalatı İSG Uygulamaları Yaşanmış Kazalar ve Tecrübeler" eğitiminin 3. oturumu 16.09.2014 tarihinde firmamız İş Güvenliği Uzmanı Sn. Volkan Aydemir tarafından gerçekleştirilmiştir. İlaç imalatında yaşanmış kazaların anlatıldığı eğitimde, kazaların sebepleri tartışılmış ve bu tür kazaları önlemek için ne gibi önlemler alınması gerektiği aktarılmıştır.

Çalışanların geniş katılım gösterdiği eğitim, tüm çalışanlarımız bu eğitimi alıncaya kadar tekrarlanacaktır.



Statik Elektrik Tehlikeleri ve Sanayi Yangınları Eğitimi

Özellikle yaz aylarında artan sanayi yangınlarına dikkat çekmek ve bu konuda bilinç oluşturmak amacıyla "Statik Elektrik Tehlikeleri ve Sanayi Yangınları" konulu eğitimin ilk oturumu 11.07.2014 tarihinde gerçekleştirilmiştir.

Geçtiğimiz aylarda katıldığımız benzer konulu seminer, panel ve eğitimlerden derlenen bilgiler, veriler ve örnek olaylar "Statik Elektrik Tehlikeleri ve Sanayi Yangınları" konulu eğitimde bir araya getirilerek, konuya kapsamlı bir yaklaşım ile çalışanlarımıza aktarılmıştır.





2015 YILI KURUMSAL SORUMLULUK PERFORMANS HEDEFLERİ

ÇEVRE

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

- Tehlikeli atıkları % 2 azaltmak
- Atıksu çıkış konsantrasyonlarında % 1 azalma sağlamak.
- Toplam kütesel emisyon değerlerini % 1'in altında tutarak, mevcut durumu korumak.

Enerji Yönetim Sistemi Politikamız doğrultusunda enerji performansımızı geliştirmek.

- "Kutu/TEP" performans değerinde % 0,5 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 saatte muhafaza etmek.
- 2015 yılında iç eğitimleri %4,8, dış eğitimleri %2,8 oranında artırmak.
- 2015 yılında müşteri memnuniyeti geri bildirim süresini 12 iş günü olarak iyileştirmek.
- Yüksek eğitimli kadın çalışan sayısını artırmak, yönetici kadın çalışan kadrosunu genişletmek.
- TS ISO 31000 Risk Yönetimi Sertifikasını almak.

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 17 24 24-25 26 40 33 52-53 17
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	12-16
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	66-76
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	19 20
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	19



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	19 20 21 21
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	20
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 19 20 51 51-52
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	33-38 38
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 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 2015 Yılı Kurumsal Sorumluluk Performans Hedefleri	6-7 9-10 11 12-16 17 17 24 24-25 26 26 29-31 35 37 38 40 41 42-44 33 47-48 49 51 51-53 53 52-53 54-63 64

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 20 24-25 47-48 51 51-53 40
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 19 24-25 42-44 54-63
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	23 24
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 24 12-16
4.13 Kurumun birliklerdeki (sanayi birlikleri gibi) ve/veya ulusal/uluslararası savunucu örgütlerindeki üyelikleri.	Tam	Paydaşlar	21
4.14 Kurum tarafından katılımı sağlanan paydaş gruplarının listesi.	Tam	Paydaşlar	21
4.15 Katılım yapılacak paydaşların kimler olacağının belirlenmesi ve seçimlerine dair esas.	Kısmen	Paydaşlarla İletişim	21
4.16 Paydaş türü ve grubuna göre katılım sıklığı da dâhil, paydaş katılımı yöntemleri.	Tam	Paydaşlarla İletişim	21
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	19 21 21 29 54-63

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	24 24-25 29-31
EC 3 Kurumun tanımlanmış fayda planı yükümlülüklerinin kapsamı.	Kısmen	Çalışanlara Sağlanan Haklar Ekonomik Performans Göstergeleri	35 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	54-63
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 Sistemi24
24-25

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	27
EN4	Birincil enerji kaynağına göre dolaylı enerji tüketimi.	Tam	Kaynak Tüketimi	27
EN5	Kaynakların korunması ve verimliliği artırma çalışmaları sayesinde sağlanan enerji tasarrufu.	Tam	Enerji Tasarruf Faaliyetleri	26
EN6	Enerji verimliliği sağlayan veya yenilenebilir enerji kullanan ürün ve hizmetler sağlama girişimleri ve bu girişimlerin sonucunda enerji gereksinimlerindeki azalmalar.	Tam	Enerji Tasarruf Faaliyetleri	26
EN7	Dolaylı enerji tüketimini azaltma girişimleri ve elde edilen azalmalar.	Tam	Enerji Tasarruf Faaliyetleri	26
EN8	Kaynağına göre toplam su çekimi.	Tam	Kaynak Tüketimi	27
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	27
EN20 Türüne ve ağırlığına göre NOx, SOx ve diğer önemli hava emisyonları.	Tam	Emisyon	27
EN21 Kalitesine ve varış noktasına göre toplam su deşarjı.	Tam	Atıksu	28
EN22 Türüne ve bertaraf yöntemine göre toplam atık ağırlığı.	Tam	Atık Yönetimi	27-28
EN23 Önemli sızıntıların toplam sayısı ve hacmi.	Tam	Atık Yönetimi	27-28
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	27 27-28 28 29-30
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 29-30

*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	33 24-25 40 42-43 47-48
-------------------	-----	---	-------------------------------------

İşgücü Uygulamaları ve İnsana Yakışır İş Performans Göstergeleri

LA1 İstihdam türüne, iş sözleşmesine ve bölgesine göre toplam işgücü.	Tam	İstihdam Fırsat Eşitliği	33-38 38
LA2 Yaş grubuna, cinsiyete ve bölgeye göre personel devir hızı ve kurumdan ayrılanların toplam sayısı.	Kısmen	İstihdam Personel Devir Hızı	33-38 34
LA3 Geçici ya da yarı zamanlı çalışanlara sağlamayıp tam zamanlı çalışanlara sağlanan sosyal ödemeler ve yardımların ana operasyonlara göre dağılımı.	Tam	Çalışanlara Sağlanan Haklar	35
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	40
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	40
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	24 40 41 30
LA9 Sendikalarla yapılan toplu sözleşmelerin kapsamına giren sağlık ve güvenlik konuları.	Tam	Çalışanlara Sağlanan Haklar	35
LA10 Çalışan kategorisine göre, çalışan başına düşen yıllık ortalama eğitim saatleri.	Tam	Personel Eğitimi	42-44
LA11 Çalışanların istihdam edilebilirliğinin sürekliliğini destekleyen ve onlara kariyerlerinin bitiminde yardım edecek beceri geliştirme ve yaşam boyu eğitim programları.	Tam	Personel Eğitimi	42-44
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	33-38 38
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	47-48 49
-------------------	--	---	-------------

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	49
HR4 Ayrımcılık konusunda toplam vaka sayısı ve alınan önlemler.	Tam	PharmaVision'da İnsan Hakları Politika ve Prosedürleri	47-48
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	47-48
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	47-48
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	47-48
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	47-48 49
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		
<i>Toplum</i>			
Yönetim Yaklaşımı	Kısmen	Sosyal Sorumluluk ve İnsan Kaynakları Politikası Yolsuzlukla Mücadele PharmaVision'da Etik Yönetimi Bilgi Güvenliği Politikası	33 51 51-53 52-53
<i>Toplum Performans Göstergeleri</i>			
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	53 51
SO2 Yolsuzlukla ilgili riskler yönünden analiz edilen işletme birimlerinin yüzdesi ve toplam sayısı.	Tam	PharmaVision'da Etik Yönetimi Yolsuzlukla Mücadele	51-53 51
SO3 Kurumun yolsuzluğu önleme politika ve prosedürleri konusunda eğitim alan çalışanların yüzdesi.	Tam	İş Etiği Eğitimi	53



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	51 51-53
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 17 20 17 17
-------------------	--	--	-------------------------------------

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	17
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	17 42-43 18
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 21 17 17 18
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		



YASAL UYARI

İlerleme Bildirimi 2014 Raporu, PharmaVision Sanayi ve Tic. A.Ş. tarafından 26.05.2010 tarihinde imzalanmış olan Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi kapsamında hazırlanmıştır. Bu rapor sadece paydaşlarımızı bilgilendirme amacıyla yazılmış olup, herhangi bir yatırım kararı için temel oluşturamaz.

Raporda yer alan tüm bilgi ve belgelerin doğruluğuna ve güvenilirliğine inanılmakta olup tüm veriler iyi niyetle açıklanmıştır. Bununla birlikte, PharmaVision Sanayi ve Tic. A.Ş. bu verilere ilişkin olarak herhangi bir taahhütte bulunmamaktadır.

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



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>