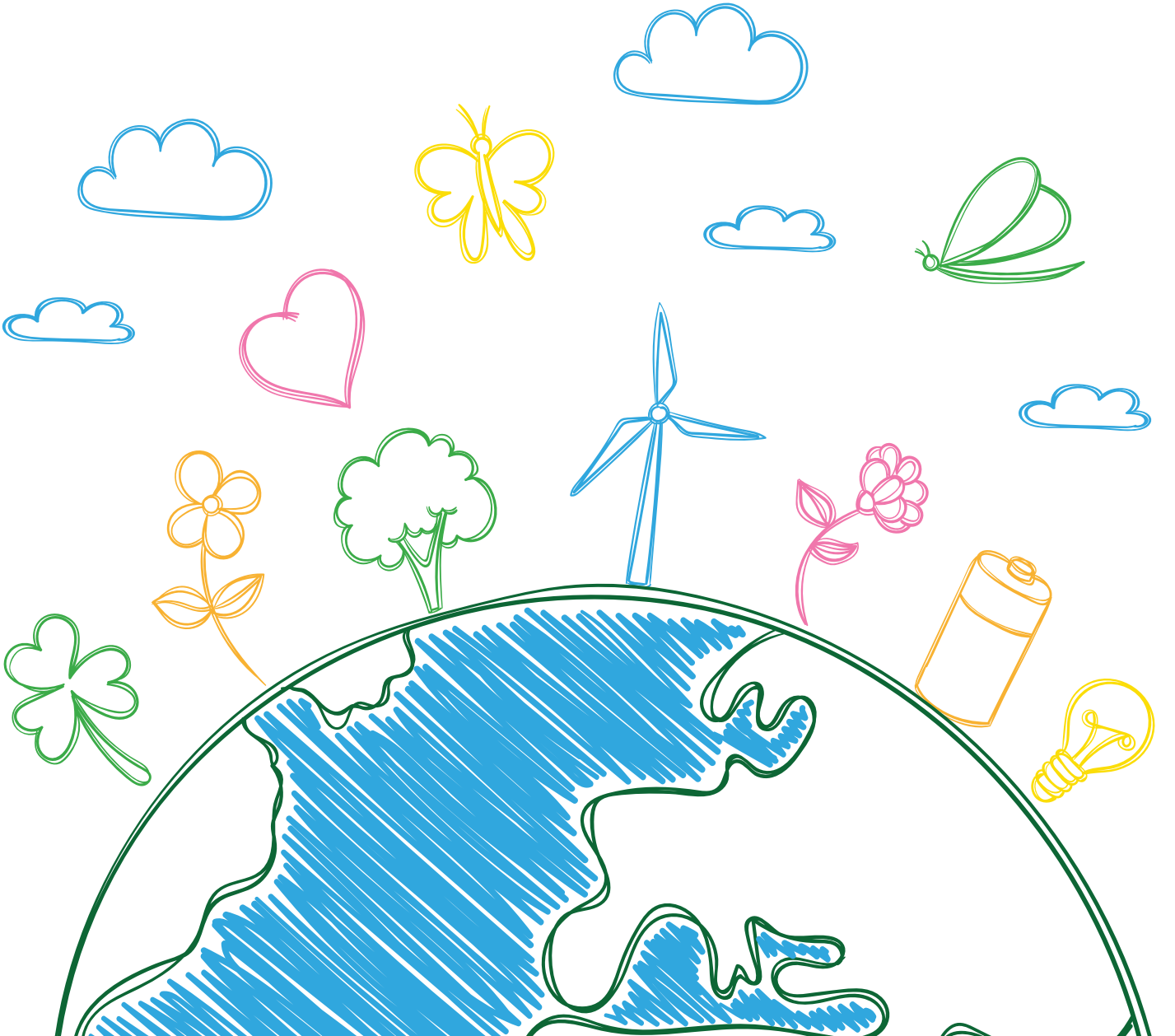




Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi

ADEKA İlaç San. ve Tic. A.Ş.
Yedinci İlerleme Bildirimi 2017



Bu rapor şirketimizin Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi performansını paylaştığımız İlerleme Bildirimi'dir. İçeriği hakkında görüşlerinizi memnuniyetle kabul ederiz.

İçindekiler

Sayfa	İçerik	GRI İlkeleri
3	Ali Cüneyt Arpacıoğlu (Yönetim Kurulu Başkanı)	1.1
4	Misyonumuz - Vizyonumuz Değerlerimiz	
RAPOR HAKKINDA		
5	GRI Tablosu	3.12
5	Rapor Profili	3.1/3.2/3.3/3.4/3.12/3.13
5	Raporun Kapsam ve Sınırları	3.5/3.6/3.7/3.8/3.9/3.10/3.11
ADEKA İLAÇ HAKKINDA		
6-8	Kurum Profili	2.2/2.3/2.4/2.5/2.6/2.7/2.8/2.9
9	Yönetişim	4.1
10-17	Paydaş Katılımı	4.14/4.16/4.17
17-18	Kalite Politikamız	
18	Ekonomik Performans	EC1/EC3/EC4/EC5/EC6
BMKİS KRİTERLERİ		
19-20	Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi Kriterleri	
İNSAN HAKLARI		
21	Genel Politika	
21	İnsan Hakları eğitimi	HR3/HR8
21	Müşteri Hakları	PR2/PR8
21	İlaç Erişimi	
21-22	Hasta Hakları	
22	Farmakovijilans Faaliyetleri	
23	Advers Etkinin Adeka'ya Bildirimi	
23	Advers Etkinin Değerlendirilmesi ve Raporlanması	
24	Advers Etkinin Arşivlenmesi	
24	Sinyal Üretimi	
24	Periyodik Güvenlik Güncelleme Raporlarının Sunumu	
24	Müşteri teknik Şikayetin Değerlendirilmesi	
24	Risk Yönetimi Planı Hazırlanması	
24	Yerel Halk Haklarına Saygı	EC7
İŞGÜCÜ		
25	Genel Politika	
25-27	Felsefemiz, İK Politikamız İK Süreçlerimiz	
27-29	İstihdam ve Ücretlendirme Politikamız	LA1
30	Toplu Sözleşme ve Sendikal Haklar	LA5
30-33	Ayrımcılık ve Fırsat Eşitliği	LA2/LA13/LA14/HR4
33	Çocuk işçiliği ve Zorla Çalıştırma	HR6/HR7
33-34	İşçi Sağlığı ve Güvenliği	LA6/LA7/LA8
35-36	Meslek Eğitimi	LA10/LA12
ÇEVRE		
37	Genel Politika	EN28/EN30
37	Atıkların Kontrolü	
37	Sistem İyileştirmeleri ve Yasal Zorunluluklar	
37	Çevre Koruma	
37	Zararlılarla Mücadele	
38	Malzemeler	EN1/EN2
38	Enerji	EN3/EN4
38	Su	EN8/EN9
39	Biyçeşitlilik, Sıvı ve Katı Atıklar	EN20/EN21/EN22
40	Ürün ve Hizmetler	EN26/EN27
YOLSUZLUKLA MÜCADELE		
41-42	Yolsuzlukla Mücadele	SO2/SO3/SO4/SO5/SO6/SO8
41	ISO 9001-2008 İç Denetimleri	
43	Sosyal Sorumluluk Projeleri	EC8
43	Bize Ulaşın	
44	Yasal Uyarı	



Adeka İlaç San. Ve Tic. A.Ş. olarak, dünya ekonomisindeki dengesizliklerin ve coğrafi düzensizliklerin Türkiye'yi de etkilediği bir dönemi etkin büyüme rakamlarıyla tamamladık ve sürdürülebilirliği bir iş modeli olarak benimseyerek 2017 yılında da çözümün bir parçası olmaya devam ettik.

Her sene üzerine koyarak katlamayı hedeflediğimiz performansımız ile ülke ekonomisine ve istihdamına değer katmanın yanı sıra kurumsal yönetim anlayışımızın yol haritasını belirleyen sürdürülebilir büyüme ve sosyal sorumluluk perspektifi doğrultusunda topluma değer katmanın gururunu yaşıyoruz.

Önce insan felsefesi ile Anadolu topraklarında başlayan maceramız, gün geçtikçe tüm Türkiye'de önemli bir etki alanına sahip olmuştur. Bu sorumlulukla gelecek nesiller için sürdürülebilir ve kaliteli bir yaşam standardı oluşturmayı en büyük görevimiz olarak görüyoruz.

Üretim koşullarımız bakımından çevreyle dost ve toplumun sosyo-ekonomik refah seviyesine katkı sağlamaya odaklanıyoruz. 2011 yılından bu yana yayınladığımız Küresel İlkeler Sözleşmesi raporlarımız ile üretim süreçlerimizin, hizmet ve ürünlerimizin çevresel karbon ayak izini azaltıyor, insan haklarına saygılı bir yönetim anlayışı benimsiyoruz. Adeka İlaç San. ve Tic. A.Ş. olarak KİS raporlarımızı yayınladığımız dönem içinde gerçekleştirilen çalışmalarda, enerji ve doğal kaynakların verimli kullanımı konusuna çok dikkat etmekteyiz. Emisyon salımı, su tüketimi, karbon ayak izi, atık yönetimi ve geri dönüşüm alanlarında yeni stratejiler geliştirerek doğaya uyumlu ve saygılı olmaya özen göstermekteyiz.

Türk ilaç sektörünün ve iş dünyasının temel stratejisinin sürdürülebilirlik üzerine olması gerektiğine inanıyoruz ve bu yolda biz sorumluluklarımızın farkındayız. Bundan sonra da hedeflerimiz doğrultusunda elimizden gelenin en iyisini yapacağız.

Ali Cüneyt Arpacıoğlu
Yönetim Kurulu Başkanı

Misyonumuz

Yenilikçi ve yüksek standartlarda ürün ve hizmetlerimizle hastaların, hasta yakınlarının, sağlık sistemimizin, iş ortaklarımızın ve çalışanlarımızın yaşamlarına değer katmak ve yaşam kalitelerini yükseltmek.

Vizyonumuz

Etik ve profesyonel standartları koruyarak gereksinimlere odaklanmak ve mümkün olan en yüksek memnuniyeti sağlayarak sektörün öncüleri arasında olmaya devam etmek.

Değerlerimiz

- Etik değerlere saygı
- Güvenilirlik
- Müşteri odaklılık
- Yenilikçilik
- İnsana ve çevreye saygı



RAPOR HAKKINDA

Bu rapor ADEKA İlaç Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nin 26.05.2010 tarihinde imzaladığı **Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi** kapsamında sunmayı taahhüt ettiği üçüncü **İlerleme Bildirimi**'dir.

Bu bildirim yılda bir defaya mahsus olmak üzere düzenli olarak yapılmaktadır. Raporun oluşturulmasında **Global Reporting Initiative - G3 Sürdürülebilirlik Raporlaması İlkeleri** kılavuz alınmıştır. Bu doğrultuda ADEKA İlaç tarafından raporlanan performans göstergelerinin listesi raporun "İçindekiler" bölümünde açıklanmaktadır.

İmzadan sonraki ilk ilerleme bildirimi 01/06/2011 tarihinde, İkinci ilerleme bildirimi 06/07/2012 tarihinde, üçüncü ilerleme bildirimi 07/02/2014 tarihinde, dördüncü ilerleme bildirimi 21/04/2015 tarihinde, beşinci ilerleme bildirimi 13/05/2016 tarihinde ve altıncı ilerleme de 13/02/2018 tarihinde yayınlanmıştır.

Raporun kapsamı BM Küresel İlkeler Sözleşmesi İlkeleri çerçevesinde belirlenmiş olup ADEKA İlaç hakkında kurumsal bilgi verdikten sonra kurumun insan hakları, işgücü, çevre ve yolsuzlukla mücadele konularındaki performansını açıklar.

ADEKA İlaç'ın tüm tesis ve bölümleri rapor içeriğine dahil edilerek 01.01.2016 – 31.12.2016 dönemindeki performansları bildirilmiştir. ADEKA İlaç söz konusu raporu paydaşlarının performansını net olarak görmesi amacıyla kendi tanımlamış olduğu zaman diliminde yapmaktadır ve yapmaya devam edecektir. Raporlama periyodu geçmiş dönemle aynıdır.

Raporda yer alan bilgiler ADEKA İlaç'ın Küresel İlkeler Sözleşmesi kapsamında paydaşları ile açık ve net olarak paylaştığı bilgilerdir. Bu bilgiler ADEKA İlaç'ın paydaşlarına şirketin performansını açıkça kıyaslama ve değerlendirme imkanı tanımaktadır. Okumakta olduğunuz raporda açıklanan tüm bilgiler paydaşlar tarafından bilinmesi istenen doğru bilgilerdir. Bu rapor, kuruluşumuzun konularında uzman ve yetkin çalışanları tarafından hazırlanmıştır. ADEKA İlaç'ın paydaşları ve bu paydaş grupları ile etkileşim çalışmaları rapor içerisinde açık ve net olarak yer almaktadır.

ADEKA İlaç İlerleme Bildirimi ile ilgili görüş ve önerilerinizi İnsan Kaynakları Müdürü Mukaddes Bekmezci [ik@ADEKA.com.tr] ile paylaşabilirsiniz.



KURUM PROFİLİ

ADEKA İlaç Anadolu'da kurulan ilk ilaç firması olup, 1956 yılından bu yana ilaç sektöründe faaliyetini sürdürmektedir. Kuruluşundan itibaren benimsediği yüksek standartlar ile Türk ve dünya tıbbına hizmet etmeyi amaç edinmiş olan ADEKA İlaç, insan sağlığına yönelik hizmetlerini daha üst seviyelere çıkarmayı hedeflemektedir.

Gelişmiş teknolojik olanakları ve uzman kadrosu ile ADEKA İlaç, ilaç üretimi alanındaki yatırımlarını hızlandırarak cGMP ve cGLP standartlarına uygun tesislerinde yılda 65 milyon kutu kapasite ile tablet, film kaplı tablet, draje, kapsül, şurup, pomat, krem ve ampul başta olmak üzere birçok değişik farmasötik formda üretime devam etmektedir.

ISO 9001:2000 belgesini 2005 yılında alan ve ISO 9001:2008 güncellemesini de yapmış olan ADEKA, benzersiz orijinal ilaçlar ve ayırt edici özelliklere sahip eşdeğer ilaçlarının yanı sıra ayrıcalıklı nutrasötik preparatlarıyla, sağlık destek ürünlerinde de kaliteye verdiği önemi vurgulamaktadır.

Bütün bunların yanı sıra şuan halihazırda çalışmalarını ve başvurularını yapmakta olduğumuz; reçetesiz ürün grubuna (OTC) giren çocuklar ve yetişkinler için takviye edici gıda olarak üretilen 12 adet probiyotik ürün, çalışmaları yapıp onayları alınmış ve pazara sunmaya hazır, hem tıbbi cihaz hem de jel formatında kozmetik kadın vajinal hijyen ürünü, gene çalışmaları halihazırda devam eden ve başvurusu yapılacak olan probiyotik cilt bakım ürünlerimizin projeleri sonlandırılıp kullanıcıların temin edebilmesi için pazara sunulacaktır.

Uluslararası iş ortaklığı kurduğu dünyanın önde gelen firmalarına ait ürünlerin üretim ve ithalatını gerçekleştirmekte, yeni lisans anlaşmaları ile sağlık sektörünün artan beklentilerini karşılamayı hedeflemektedir.

Şirketimizin genel merkezinin açık adresi Eski büyükdere cd. No:35 Maslak/İstanbul olup sadece Türkiye'de faaliyet göstermektedir. ADEKA İlaç bir Anonim Şirkettir.

Müşteri grubumuz doktor, diş hekimi ve eczacılardır. Faydalanıcılar ise hastalardır. Satış Ekibi 9 Ana bölgede faaliyet göstermekte olup, toplam 12 Bölge Müdürlüğümüz bulunmaktadır. Şirketimizin faaliyet gösterdiği ana bölgeler;

1. İstanbul Avrupa Yakası
2. İstanbul Anadolu Yakası
3. Bursa ve Eskişehir (Hem Bursa'da hem Eskişehirde bölge müdürlüğümüz mevcuttur.)
4. Konya
5. Diyarbakır
6. Adana
7. İzmir
8. Ankara
9. Karadeniz (hem Samsun hem Trabzon'da bölge ofisimiz mevcuttur.)

Türkiye Saha Kadrosu Bölge Yapısı



■	Marmara 1
■	Marmara 2
■	Bursa
■	Ege
■	Konya
■	Adana
■	Ankara
■	Samsun
■	Trabzon
■	Diyarbakır

Şirketimiz üretim ve hizmet operasyonlarını:

Samsun'daki Fabrika Binası,

Samsun'daki Kalite Binası,

Samsun Mümessil Ecza Deposu,

İstanbul/Maslakta yer alan Genel Müdürlük binası ve

İstanbul İkitelli'de bulunan Mümessil Ecza Deposu üzerinden yürütmektedir.

Tüm üretim Samsun'daki fabrikamızda gerçekleştirilmektedir.

Kalite Kontrol, Kalite Güvence departmanları, Mikrobiyoloji Laboratuvarı ve Muhasebe departmanı, Samsun'daki Kalite binamızda bulunmaktadır.

İnsan Kaynakları ve Satınalma, Satış ve Pazarlama, Ruhsatlandırma, Bilgi İşlem, CRM, Eğitim, Medikal, İş Geliştirme, Hukuk, Kurumsal İlişkiler departmanları İstanbul Merkez'deki Genel Müdürlük binası'nda yer almaktadır.

Her türlü ürün ve malzemenin toplanması ve dağıtımı İstanbul İkitelli'deki Mümessil Ecza Deposundan gerçekleştirilmektedir.

Tüm bölüm Müdürleri Genel Müdür'e bağlı görev yapmaktadır.

Kuruluşumuz **10 bölge ofisi, 2 Mümessil Ecza Deposu, Samsun Üretim Tesisi ve İstanbul Genel Müdürlük'de** yaklaşık 500 kişiye istihdam sağlamaktadır.

Bölge ofislerimizin bulunduğu şehirler Ankara, Adana, Bursa, Diyarbakır, Eskişehir, İstanbul, İzmir, Konya, Samsun ve Trabzon'dur.

Raporlama dönemi (1.1.2016 - 31.12.2016) esnasında büyüklük, yapı veya mülkiyet ile ilgili şirketimizde herhangi bir değişiklik olmamıştır.



YÖNETİM VE ORGANİZASYON YAPISI

Şirketin yönetim faaliyetlerinden Genel Müdür sorumludur. Yönetim kurulu Başkanı gerekli gördüğü durumlarda operasyon süreçlerine dahil olmaktadır.

Yönetim Kurulumuzun yapısı aşağıda belirtilmektedir:

Yönetim Kurulu Başkanı	Ali Cüneyt Arpacıoğlu
Yönetim Kurulu Başkan Vekili	Meltem Müezzinoğlu
Yönetim Kurulu Üyesi	Mehmet Cengiz Arpacıoğlu
Yönetim Kurulu Üyesi	Hikmet Koyutürk
Genel Müdür	Melih Gürsoy

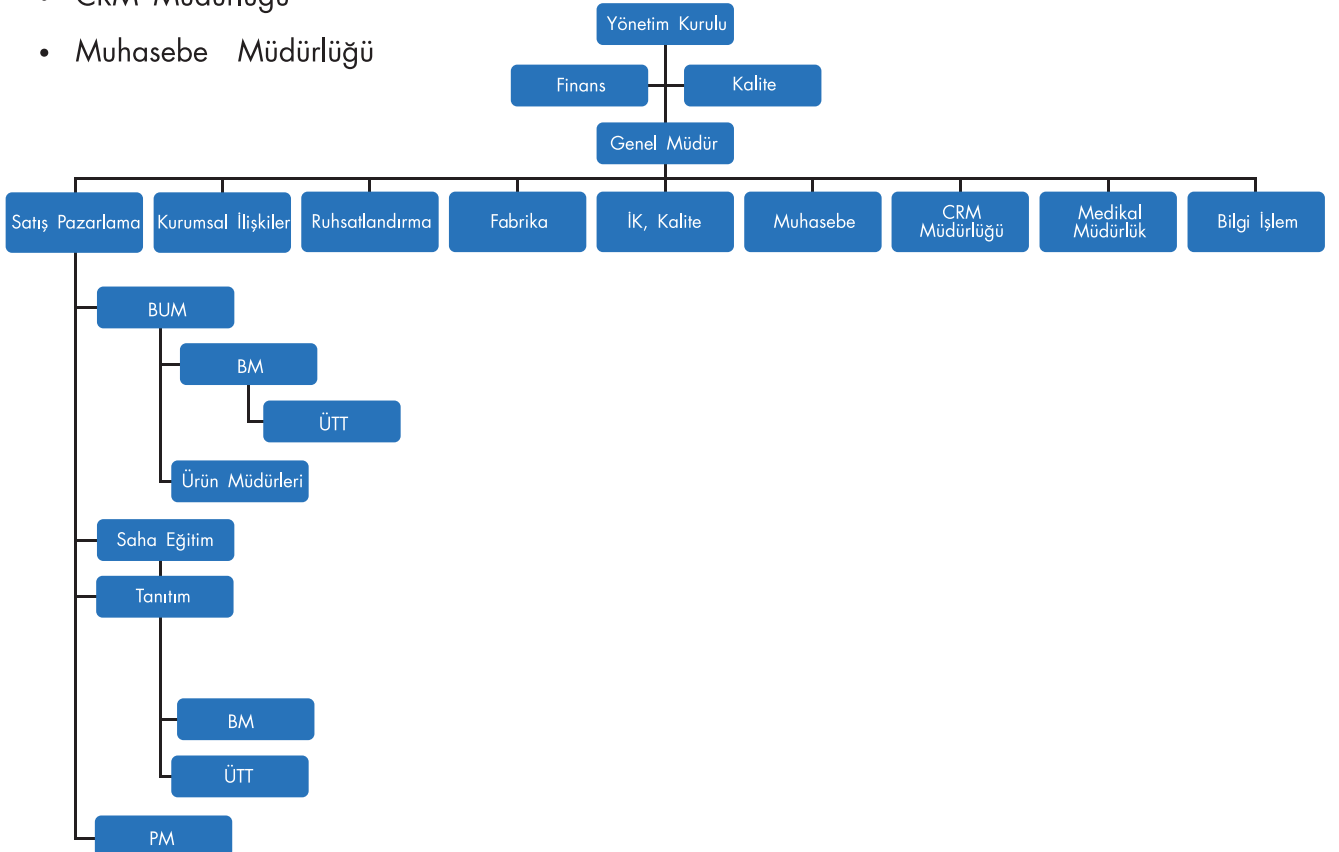
Organizasyon yapımız aşağıda açıklanmaktadır:

Genel Müdürlük

- İnsan Kaynakları Kalite ve Satınalma Müdürlüğü
- Satış ve Pazarlama Direktörlüğü
- Ruhsatlandırma Direktörlüğü
- Kurumsal İletişim Direktörlüğü
- İş geliştirme Müdürlüğü
- Medikal Müdürlük
- CRM Müdürlüğü
- Muhasebe Müdürlüğü

Fabrika Müdürlüğü

- Kalite Birim Müdürlüğü
- İşletme Müdürlüğü



PAYDAŞ KATILIMI

Adeka ilaç paydaşlarıyla çeşitli faaliyetlerle etkileşim kuran bir kurumdur.

Paydaşlarımızı şu şekilde tanımlayabiliriz:

- Çalışanlar
- Müşteriler
- Sağlık sektörü
- Tedarikçiler
- Hastaneler
- Sağlık Profesyonelleri (Doktorlar, Eczacılar, Hemşireler)
- Eczacı depoları
- Sektörel dernekler ve sendikalar
- Medya
- Üniversiteler
- STK'lar
- Kamu kurum ve kuruluşları
- Toplum

Hiç bir başarının bireysel çaba ile gerçekleşmediğinden yola çıkarak paydaş katılımını destekliyoruz.

Müşteri memnuniyetinin devamlılığı açısından paydaşlarımızın sürekli gelişiminin eşit ve adil yönetim sistemi ile gerçekleşeceğine inanıyoruz.

Bu doğrultuda çalışanlarımıza **yılda 1 kez çalışan memnuniyeti anketi** düzenliyoruz. Bu anketin amacı çalışanların iş hayatındaki beklentileri ile mevcut durumlarını kıyaslayabilmektir. Anket sonuçlarının değerlendirilmesiyle birlikte, çalışanlarımızın kariyer hedeflerine yön gösteren insan kaynakları politikamızı, değişen ihtiyaçlara oranla geliştiriyoruz.

Paydaşlarımızın her türlü görüşlerini belirtebilmesi için anketlerimiz objektif ve gerçeğe dayalı kurgulanmıştır. Değerlendirmelerimiz önem derecelerine göre kategorize edilmiştir. Tüm görüşler dikkate alınarak anket değerlendirmeleri tamamlandığında ilgili bilgiler tüm birimlerle paylaşılmaktadır.

Çalışanlarımızın sosyal paylaşımlarını artırmaya yönelik Yaza Merhaba, Yaza Veda ve Yılbaşı Partilerimiz, yıllık geleneksel aktivitelerimizdir. Bir ADEKA ilaç klasiğine dönüştürdüğümüz sosyal aktivitelerimizi bayram ve doğum günü kutlamaları ile renklendirerek çalışanlarımızın iş ortamından bir süre olsun uzaklaşmalarına destek oluyoruz.

Saha çalışanlarımız ile her yıl gerçekleştirdiğimiz yaklaşık 1 hafta süren yılsonu toplantıları, çalışanlarımızın bir sonraki yıla yüksek motivasyon ve verimle girmelerini sağlıyor.

Yılsonu toplantılarında ADEKA ilaç'ta 10 yılını tamamlamış olan çalışanlarımızı ve gerçekleştirilen sınavlarda birinci olan çalışanlarımızı sahneye çağırarak tebrik ediyor ve ödülleri takdim ediyoruz.

Doktor ve eczacılar, ürünlerimizin topluma ulaştırılmasında en büyük paydaşlarımızdır. Bunun için sahada 285 kişilik tanıtım temsilcisi ekibimiz bulunmaktadır.

2016 senesinde eczane ve doktor ziyaret hedefimizi 87% oranında gerçekleştirdik.

8.500 kadar eczaneye ve 39.500 kadar doktora ulaşarak ürünlerimiz, faaliyetlerimiz ve hizmetlerimiz hakkında öncelikli paydaşlarımız olan doktor ve eczacılarımızı bilgilendirdik.

Doktorların sağlık sektöründeki gelişmeleri takip edebilmeleri için, ürünlerimiz ve yeni gelişmeler ile ilgili tıbbi makale ve yayınları doktorlarımızla paylaşıyoruz.

2016 yılında 247 literatür talebi, 19 internet sitemiz ve mail yolu ile bilgi talebi, 146 telefon ile bilgi talebi olmak üzere toplam 412 adet bilgi talebi yanıtlanmıştır.

Kalite yönetim sistemimizin, politika ve hedeflerimizi gerçekleştirme yönünden uygunluğunu düzenli olarak değerlendiriyoruz. Müşteri ihtiyaç ve beklentilerinin irdelenmesi, iyileştirme ihtiyacı olan konuların belirlenmesi, satış sonrası gözetimin verimliliği gibi konuların daha sağlıklı değerlendirilmesi açısından anket sistemini uyguluyoruz. Anketlerin **(Müşteri Memnuniyeti Değerlendirme Anketleri, Ürün Değerlendirme Anketleri)** oluşturulması, sunumu ve anket sonuçları değerlendirme sistematığının belirlenmesi için oluşturulan prosedür doğrultusunda **(Müşteri algılama prosedürü)** gerekli iyileştirmeleri hayata geçiriyoruz.

Ecza Depoları

Yılda belli aralıklarla çalıştığımız depolarla karşılıklı fikir alışverişi ve memnuniyetin ölçüldüğü toplantılar yapıyoruz. 2016 yılında çalıştığımız depolarımızla aylık ve dönemlik toplantılar yaptık bu toplantılara şirketimizi temsilen Kurumsal İlişkiler Direktörümüz katıldı. Depolarla yaptığımız bir diğer çalışma da **“değerlendirme toplantıları”dır.** 2016 senesinde de gerçekleştirilmiş olan söz konusu toplantılara Kurumsal İlişkiler Direktörümüz şirketimizi temsilen katılmış olup depolardan aldığımız geri bildirimler doğrultusunda faaliyetlerimizi güncelledik.

Tedarikçiler

Tedarikçilerimizle onaylı prosedürler doğrultusunda çalışmaktayız. Tedarikçi firmaların düzenlediği müşteri memnuniyet anketlerine firma yetkililerimiz katılım sağlamaktadır. Tedarikçi Seçme ve Değerlendirme Talimatı kapsamında Onaylı Tedarikçiler Listesi'nde adı geçen tedarikçiler, mevcut Tedarikçi Denetim Soru Listesi kullanılarak firmamız tarafından denetlenirler. Denetim sonucu, Tedarikçi Denetim Raporu Formu ile ilgili firmaya bildirilir. 2016 yılında 5 tedarikçiye anket uygulanmıştır. Ziyaret ederek denetim yaptığımız kurum/tedarikçi sayısı 7 firmadır.

Eğitim Kurumları

Geleceğin sağlık profesyonellerinin yetiştiği kurumlar olan üniversiteler, ADEKA İlaç'ın en önemli iş ortaklarından. **2016** raporlama döneminde yaklaşık **51 stajyer öğrenci;** eczacılık, kimya mühendisliği, kimyagerlik ve endüstri mühendisliği bölümleri ağırlıklı olarak firmamızda staj yapmak üzere kabul edilmiştir:

Firmamızda staj yapan 27 üniversite öğrencisinin yanısıra 24 teknik lise stajyeri de 2016'da Fabrika'da stajlarına başlamış olup, 2017 yılının ilk yarısında da farklı departmanlarda dönüşümlü olarak stajlarına devam etmektedirler.

ADEKA İlaç'ta, **Stajyer Öğrenciler - Staj Programı Talimatına** göre işleyen sistemimiz, öğrencilerin mesleklerine hazırlık aşamasında pratik kazanmalarını sağlarken staj sürecinde başarı gösteren öğrencilerin yeni iş imkanlarında değerlendirilmeleri için firmamıza bilgi vermektedir.

ISO 9001:2008 kapsamında yer alan stajyer **öğrenciler - staj programı talimatı**yla, stajyer öğrencilerin nasıl kabul edileceği, uymaları gereken kurallar, staj programı gibi

Kalite Kontrol Laboratuvarı	15 öğrenci
Üretim Departmanları	5 öğrenci

konularda oluşturulan standartlar açıklanmakta ve bu talimata uygun hareket edilmesi sağlanmaktadır.

3308 sayılı Mesleki Eğitimi Kanunu gereğince; Milli Eğitim Bakanlığı ile ADEKA İlaç arasında her yıl yenilenen **meslek eğitim sözleşmesine** dayalı, yaklaşık 17 öğrenci,

haftada 3 gün dönüşümlü ve yaz aylarında 12 öğrenci 1 ay boyunca haftada 5 gün olmak üzere kalite kontrol laboratuvarında ve şirket bünyesinde farklı bölümlerde görev almaktadır.

Sağlık Bakanlığı

Sağlık Bakanlığı çalışmalarımızı, sisteme uygunluğumuzu ölçüp değerlendirmek amacıyla yaklaşık yılda 1 kez üretim yerimizi denetler. Bakanlık görevlilerine çalışmaları için uygun ortam hazırlar, sistemimizi ayrıntısıyla anlatıp açıklayarak, denetim sonrası gönderdikleri rapor doğrultusunda eksik ve ihtiyaçlarımızı gözden geçiririz. Bir sonraki denetimleri için varsa eksiklerimizi en kısa sürede tamamlarız.

Sanayi ve Ticaret Bakanlığı

Doğal kaynakların etkin kullanımını içeren yıllık işletme cetveli doldurularak Bakanlığa iletilir. Sanayi sicil belgesinin yenilenmesi, ihracat ve ithalat bilgilerinin sunulması gibi konularda yine bu Bakanlıkla iletişim halinde oluruz.

Tarım Bakanlığı

Tarım Bakanlığı izinli besin-gıda takviyesi özellikli ürünlerin ithali, üretimi ve satışı ile ilgili düzenlemelerde ruhsat ve işletme izinlerinin alınması konularında Tarım Bakanlığı gerekliliklerine uygun şekilde çalışmaktayız.

Maliye Bakanlığı

Vergi, KDV gibi mali yükümlülüklerimizin belirli aralıklarla düzenlenmesi konularında Maliye Bakanlığı ile çalışmaktayız.

Vergi Dairesi Başkanlığı

Anadolu'nun ilk ilaç üreticisi olan ADEKA İlaç, her mali yıla ait vergi değerlendirmesinde üst sırada yer almaktadır. İl bazında, 2016 Yılı Kurumlar Vergisi Sıralamasında 6. sırada yer almıştır. Ayrıca, Türkiye'nin ikinci büyük 500 firmasında yer alan sanayi kuruluşu olarak, 2016 yılında 338. olmuştur.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)

Ulusal kayıt sistemini oluşturmak, gerektiğinde araştırma ve teknik yardım projeleri geliştirmekle görevli Türkiye İstatistik Kurumu'nun faaliyetlerine her türlü yardım ve kolaylığı sağlamaya özen göstermekteyiz. Her yıl, TÜİK kurumundan yetkililerce teslim edilen anketler doldurulmaktadır.

Türkiye İş Kurumu

İlgili yasalara göre, firmamızda çalıştırmamız gereken engelli işçi temini konusunda Türkiye İş Kurumu ile çalışmaktayız. İşsizliğe çözüm noktasında staj ve yeni işçi temini konularında yine aynı kurum ile çalışmalarımız mevcuttur.

Eczacılar Odası

Her yıl 14 Mayıs Eczacılar gününde Samsun'daki eczacılara Pide organizasyonu düzenleyerek, ve eczacılık fuarlarına katılarak iletişimin güçlenmesi, karşılıklı fikirlerin paylaşıldığı sosyal bir ortam yaratmaya çalışıyoruz.

İlaç Endüstrisi İşverenler Sendikası (İEİS)

Türkiye ilaç endüstrisinin sahip olduğu standartların, dünyadaki gelişmelere paralel olarak daha ileri seviyelere ulaşmasına dair faaliyetler gerçekleştiren İlaç Endüstrisi İşverenler Sendikası'na (İEİS) üyeliğimiz bulunmaktadır. Ayrıca ADEKA İlaç Yönetim Kurulu Başkanı, İEİS Yönetim Kurulu Başkan Yardımcılığı görevini yürütmektedir.

Çevko

2008 yılından itibaren, piyasaya sürdüğümüz ambalaj atıklarının geri dönüşümü ile ilgili ÇEVKO ile çalışmaktayız. ÇEVKO'nun eğitimlerine, anketlerine katılarak ve çalışmaları konusunda firma tarafından bilgilendirme raporları alarak gelişmeleri yakından takip etmekteyiz.

2008 de başlayan anlaşmamız halen devam etmektedir. Veriler aşağıdaki tabloda gösterilmektedir:

Geri dönüşebilir	Piyasaya sürülen ürünlerimizin ambalajı-Kağıt karton ve plastik	Geri dönüşüm-Yükümlülüğümüzü lisanslı firma ÇEVKO yerine getirir.	27.080 kg plastik 285.071 kg kağıt karton
------------------	---	---	--

Mühendisler Odası

ADEKA İlaç'ta çalışan mühendislerimiz, mühendisler odasına kayıtlıdır.

Firmamızda görev yapan toplam 40 mühendis bulunmaktadır. Bunların 20'si merkez ve saha kadrosundan, 20'si ise fabrikada görev yapmaktadır.

Mühendis kadromuzun bağlı oldukları odalar:

- 20 Kimya Mühendisleri Odası
- 7 Ziraat Mühendisleri Odası
- 3 Çevre Mühendisleri Odası
- 3 Endüstri Mühendisleri Odası
- 1 Jeofizik mühendisleri Odası
- 1 Jeoloji Mühendisleri Odası
- 1 Elektrik Mühendisleri Odası
- 1 Orman Mühendisleri Odası
- 1 su Ürünleri Mühendisleri Odası



Samsun Sanayici ve İş Adamları Derneği (SAMSİAD)

Samsun Sanayici ve İş Adamları Derneği üyesi olarak, mümkün olduğunca Samsun'daki faaliyetlere ve davet edildiğimiz sivil toplum kuruluşlarının toplantılarına katılıyoruz.

SAMSEV

Samsun şehrinde, sporun gelişmesini sağlayan ve teşvik eden çalışmalar yapan, yetişmiş ya da yetismekte olan sporcularının gelişmesine katkıda bulunan Samsun Spor Eğitim ve Tanıtma Vakfına üyeliğimiz bulunmaktadır.

OMÜ Teknopark

TEKNOPARK, üniversite ve sanayi işbirliğini geliştirmek, üniversitelerdeki akademik birikimin ekonomik değere dönüştürülmesini sağlamak, ileri teknoloji üretme potansiyeli olan şirketlerin kurulması ve mevcut küçük şirketlerin büyümesini teşvik etmek amacıyla Karadeniz Bölgesinde ilk olarak Samsun'da yer alan Ondokuz Mayıs Üniversitesi'nde (OMÜ) kurulmuştur. Aktif üyeliğimiz mevcuttur.

Şirketimizin "ürün" dağılımına göre belirlemiş olduğu 4 grubu bulunmaktadır. Bu gruplar aşağıda belirtilmiştir.

1. Grup 93 kişidir,
2. Grup 87 Kişi,
3. Grup 104 kişi

Anestezi 1 kişidir.

Şirketimizdeki ürün gruplarına göre grup dağılımları belirlenmiştir, Bu gruplarda görevli kişiler kendi ürünleri ile ilgili olarak Doktorlara ve Eczacılara ürün tanıtımlarını yaparlar. Bu kişilerin gruplar bazında yaptıkları ziyaretler aşağıda belirtilmiştir.

Tip	1.Grup	2.Grup	3.Grup
Doktor	280.707	208.736	244.173
Eczane	102.178	108.033	137.085

Yukarıda da belirtildiği üzere çalışanlarımız öncelikli paydaşlarımız arasında bulunmaktadır. Onlara çalışmalarını için en uygun ofis ortamını ve ofis otomasyonunu sağlamanın yanı sıra farklı organizasyonlarla motive ederek mutlu olmalarını sağlamak şirketimizin çalışan memnuniyeti politikasının temel taşlarından birini oluşturmak

Bu bağlamda gerçekleştirdiğimiz faaliyetler:

1. Yıllık personel memnuniyet anketi alışmaları,
2. Personeller için Yılbaşı, "Yaza Merhaba" ve "Yaza Veda" v.b. Çeşitli sosyal aktiviteler,



3. Doğum günü kutlamaları,



4. Geleneksel olarak bayramda çikolata dağıtılması ve bayramlaşma, yılbaşı kutlamaları



5. Yıl sonu toplantıları : Yılda bir kez, yaklaşık 312 kişiden oluşan saha ekibi ve merkez yöneticilerin katılımıyla yıl sonu toplantıları gerçekleştirilmektedir. Bu toplantıların amacı geçmiş yılın değerlendirilmesi, gelecek yılın planlanması ve tüm ekibin moral/motivasyonunu artırarak yeni çalışma yılına bilinçli ve maksimum enerjiyle girilmesinin sağlanmasıdır.



6. Çalışanlarımıza yönelik eğitimler: ADEKA ilaç olarak, çalışanlarımızın bireysel gelişimlerinin yalnızca kendi hayatlarında değil toplumun tamamında da büyük önem teşkil ettiğine inanıyoruz. Bu nedenle her sene belirli periyodlarla mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanlarımıza eğitimler veriyoruz. Verilen eğitimler iş hayatlarındaki hedeflerinde kendilerine yön göstermeye yönelik olan “Mesleki Eğitim” ağırlıklıdır.

ŞİRKET KALİTE POLİTİKAMIZ

Ürettiği ürünlerde, kaliteyi vazgeçilmez hedef olarak benimseyen ADEKA, “ilaçta kalite tektir” ve “ilaçta kalite sınıflandırması olamaz” bilincinden hareketle, sürekli yeni ve gelişen kalite modelini esas bilmıştır.

“Sağlık Hizmetinde Uzman” sloganıyla hareket ederek, temel hedef kitlesi, müşterilerinin, hasta-doktor-eczacı üçgeninde, tam memnuniyetini sağlamak ve vazgeçilmez tercihi olmak için; Ürün ve hizmet kalitemizi ve sahibi olmaktan, gurur duyduğumuz ve şartlarını yerine getirdiğimiz, “Kalite Yönetim Sistemi” mizin etkinliğini sürekli iyileştirir ve geliştiririz.

Müşteri odaklı yönetim anlayışımızla, varlığımızın temel nedeni olan müşterilerimizin şartlarını tam olarak sağlamak ve memnuniyetlerini artırmak üzere çalışırız.

Sektörümüzle ilgili teknolojik gelişmeleri yakından takip eder, bu alanda gelişen yenilikleri tüm faaliyet alanlarımızda uygulamaya geçirmek üzere gerekli tedbirleri alır ve uygularız.

ADEKA, ürün ve hizmet kalitesinin en önemli girdisi insan faktörüdür. Çalışanlarının, yetenek ve bilgilerini artırmak, ekip ruhunu geliştirmek ve çalışanlarımızın memnuniyetini arttırmak için sürekli eğitim ile kişisel gelişimi sağlar, bilgi ve sorumluluğun paylaşımı ile katılımcı yönetim anlayışını uygularız.

Geçmişte olduğu gibi, firmamızın gelecekte de yaşatılması ve daha güçlü kılınması için tüm ihtiyacın, çalışan kalitesinin sürekli yükseltilmesinden geçtiğini bilir ve bu amaçla gerekli önlemleri alır ve insan altyapısını sağlamlaştırır. Sahibi olduğu üretim şekli ve seçenekleri ile çevre ve topluma olan sorumluk bilinci için, çevre ve insan sağlığına zarar vermeyen girdiler kullanır, atıklarını minimum seviyede tutarak, yaşam ortamımızı kirletmemek için çevre duyarlılığı çerçevesinde atıklarının kontrolünü ve sağlıklı şekilde bertaraf edilmesini sağlarız.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği kapsamında daha fazla insan emniyeti, daha fazla çevre emniyeti, daha fazla makine ve teçhizat emniyeti olarak, sürekli şekilde iyileştirme faaliyetleri içerisinde bulunur, bu amaçla dışarıdan profesyonel destek de alarak, iş ve işçi güvenliğini sağlarız.

EKONOMİYE SAĞLANAN KATMA DEĞER

Ekonominin güçlendirilmesi için üretim ve gelişim hayatidir. Yerel pazarda taşıdığımız sorumluluklarımız, bizlere, toplumumuzu uluslararası standartlarda temsil imkanı sunmaktadır. İşletmelerin sorumluluklarını vergi yükümlülüğü ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk projeleri ile tanımlamaları bugün yetersiz kalmaktadır. Attığımız her adımın bir öncekinden daha sağlam ve güçlü olması için ADEKA ilaç olarak bizler yatırımlarımızı insana ve toplumumuza yapmaya devam ediyoruz.



Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi Kriterleri

İNSAN HAKLARI

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

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

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

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

İŞ GÜCÜ

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

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

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

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

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

İlke 5: Her türlü çocuk işçiliğe son verilmelidir.

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

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

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

ÇEVRE

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

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

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

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

İlke 9: Çevre dostu teknolojilerin gelişmesi ve yaygınlaştırılması özendirilmelidir.

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



YOLSUZLUKLA MÜCADELE

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

Hukukun üstünlüğü, doğruluk, hesap verebilirlik ve şeffaflık esastır.

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

İŞ GÜCÜ VE İNSAN HAKLARI

ADEKA İlaç Sanayi ve Ticaret A.Ş İnsan Haklarını benimsemiş bir kuruluştur ve İnsan Haklarına saygılı standart bir yönetim stratejisi bulunmaktadır. Bunun en önemli göstergesi de Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesini imzalamış olmasıdır.

Şirketimizde çalışanlar ve işbirliği içinde bulunduğumuz paydaşlar arasında din, ırk, cinsiyet ayrımı yapılmamakta, herkese eşit davranılmaktadır. Çalışanların maaşları işin gereklerine göre belirlenmekte, asgari ücretin altında çalışan bulunmamakla beraber asgari ücretin %45-%100 üstünde bir politika benimsenmektedir. Şirketimizde toplu iş sözleşmesi yoktur, çalışanlarımıza sağladığımız haklar sendikalı çalışanlardan yüksektir. Şirketin İnsan Hakları yaklaşımı gereği maaşlarda erkek ve kadın çalışanlar arasında ayrımcılık yapılmadığı gibi ayrımcılıkla ilgili yargıya aksetmiş bir dava da bulunmamaktadır. Şirketimizde zorla işçi çalıştırılmamakta, çocuk işçi bulunmamaktadır.

İnsan Hakları Eğitimi

Şirketimizde, imzalamış olduğumuz Küresel İlkeler Sözleşmesi ile ilgili olarak genel bilgilendirme ve maddelerin içeriği hakkında tüm çalışanlarımıza 1 saatlik eğitim verilmiştir.

Müşteri Hakları

Şirketimizde ürünlerin ve hizmetlerin sağlık ve güvenlik etkileri ile ilgili yönetmeliklere ve gönüllü kurallara uyum sağlamama konusunda uyumsuzluk söz konusu olmamıştır, şikayet ve yargıya akseden bir olay bulunmamaktadır.

Müşterinin kişisel gizliliğinin ihlalleri ve müşteri verilerinin kaybedilmesi ile ilgili şikayet bulunmamaktadır.

Ürün Sorumluluğu İlaç Erişimi

İnsan Hakları alanındaki en büyük sorumluluğumuz insan sağlığı üzerine konumlandırılmıştır. Bu noktadan hareketle şirketimiz, Birleşmiş Milletler tarafından yayınlanan İlaç Üreticileri için İnsan Hakları İlkeleri ve İlaç Erişimi doğrultusunda ürünlerinin Türkiye ve Dünya nüfusunun en geniş bölümüne ulaşabilmesi için çalışmaktadır.

Hasta Hakları

Temel insan haklarının sağlık hizmetleri sahasındaki yansıması olan ve başta Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda, diğer mevzuatta ve milletlerarası hukuki metinlerde kabul edilen "hasta hakları", ürünlerimizin nihai kullanıcısı olmaları nedeniyle, şirketimizde önem verilen konuların başında gelmektedir.

Adeka İlaç tarafından kullanıma sunulan tüm ürünler, mevzuatlarda yer alan "cGMP (current Good manufacturing Practice - Güncel İyi Üretim Uygulamaları)" kalite yönetim standartlarına uygun olarak üretilmektedir. GMP regülasyonları ve kalite sistemi sadece üretim süreçlerini değil, satın almadan sevkiyata kadar kaliteyi etkileyen tüm süreçleri kapsamaktadır.

Ruhsatlandırma sonrası piyasaya sunduğumuz tüm ürünlerimizin etkinlik, performans ve güvenlik verilerini değerlendirir, geri bildirimler doğrultusunda gerektiğinde iyileştirmeler yaparız.

Hastalar ve sağlık profesyonelleri gibi paydaşlarımızın ilk aşamada ulařabilecekđi başta “tıbbi mmessillerimiz” olmak üzere Adeka İlaç çalışanlarına ürünlerimizin güvenliği veya kalitesi ile ilgili bir bildirim aldıklarında ne yapmaları gerektiği bilgisini, konusunda uzman olan çalışanlarımız ile aktarırsınız.

Farmakovijilans Faaliyetleri:

Farmakovijilans faaliyetleri, istenmeyen yan etkilerin ve beşeri tıbbi ürünlere bağlı diğer muhtemel sorunların saptanması, değerlendirilmesi, tanımlanması ve önlenmesi ile ilgili bilimsel çalışmaları ifade eder.

Adeka İlaç rnlerinin istenmeyen yan etki (advers) bildirimleri kayıt, takip ve raporlama amacıyla Yönetmelik ve Kılavuz doğrultusunda yapılması gereken tüm farmakovijilans faaliyetleri yönetmeliklerce tanımlanmış prosedürlerle takip edilmektedir.

Farmakovijilans faaliyetleri ve tarafların sorumlulukları 30 Haziran 2005 tarihinde yürürlüğe giren Beşeri Tıbbi rnlerin Güvenliğinin İzlenmesi ve Değerlendirilmesi Hakkında Yönetmelik ve Beşeri Tıbbi rn Ruhsatı Sahipleri İçin Farmakovijilans Kılavuzu’nda ayrıntıları ile belirtilmiştir. Farmakovijilans faaliyetleri ruhsat/izin sahibi tarafından Sağlık Bakanlığı ile işbirliği halinde yürütülür.

Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği 2005 yılı itibariyle Adeka İlaç gerekli sistemi kurmak üzere ilk adımları atmış ve Medikal Birim bünyesinde faaliyetlere başlamıştır.

ADEKA İlaç San. A.ř. farmakovijilanstan sorumlu ve bu konuda yeterli formasyona sahip bir hekim veya eczacıyı beşeri tıbbi ürün güvenliği sorumlusu olarak sürekli şekilde istihdam eder.

Genel Müdür tarafından rn Güvenliği Sorumlusu atanır.

rn güvenliği sorumlusu olarak atanan kişinin (ve yokluğuunda yerine vekalet edecek kişilerin) ismini, mesleki özgeçmişini ve iletişim bilgilerini de belirterek atama tarihinden itibaren en geç yedi gün içerisinde Türkiye Farmakovijilans Merkezi (TÜFAM)’ne bildirilir. rn güvenliği sorumlusu farmakovijilans konusunda Bakanlık’a düzenlenen veya uygun görülen eğitim programlarına katılır.

Firma içi gerekli eğitimler verildikten sonra ürün güvenliği sorumlusu firma içinde farmakovijilans faaliyetlerini yürütmeye başlar.

rn Güvenliği Sorumlusu’nun özgeçmiş ve eğitim kayıtları Medikal Departman tarafından arşivlenir.

Bir tıbbi ürünün yarar ve risklerinin değerlendirilmesine ilişkin, ruhsatlandırma sonrası çalışmalardan edinilen bilgiler de dahil olmak üzere, her türlü bilginin Sağlık Bakanlığı’na bildirilmesinden sorumludur.

Farmakovijilans faaliyetlerinin yürütülmesi için gerekli sistemin kurulması ve işletilmesinden, tıbbi satış temsilcisi dahil olmak üzere firma personeline ulaşan tüm şüpheli advers etkilerin izlenmesi ve değerlendirilmesi için gerekli standart farmakovijilans çalışma yöntemlerinin hazırlanmasından, gncelleştirilmesinden ve uygulamaya geçirilmesinden, Periyodik Güvenlik Güncelleme Raporu da dahil olmak üzere Bakanlık tarafından istenen gerekli diğer bilgi ve belgeleri zamanında sağlamaktan, Firma farmakovijilans mekanizmasının işletilmesi ile ilgili diğer etkinliklerden, bu amaçla tıbbi satış temsilcileri dahil, tüm ilgili personelin advers etkilerin izlenmesi ve sorumlulukları konusunda bilgilendirilmesi ve eğitiminden, Bakanlık’a düzenlenecek ya da onaylanacak eğitimlere ilgili personelin katılımının sağlanmasından sorumludur.

Advers Etki'nin Adeka'ya Bildirimi

Hekimler ve diğer sağlık çalışanları tarafından advers olay tıbbi satış temsilcisine bildirildiği takdirde, tıbbi satış temsilcisi tarafından farmakovijilans klavuzunda tanımlanan asgari raporlanabilirlik kriterlerine uygun olarak Advers Etki Bildirim Formu'nun doldurulması sağlanır.

Hekimler ve diğer sağlık mesleği mensupları tarafından Adeka Merkez'e bir advers olay bildirimi olduğu takdirde, bölgeden sorumlu tıbbi satış temsilcisi tarafından ziyaret yapılır ve hekim veya sağlık çalışanı tarafından farmakovijilans klavuzunda tanımlanan asgari raporlanabilirlik kriterlerine uygun olarak Advers Etki Bildirim Formu'nun doldurulması sağlanır.

Advers Etki Bildirim Formu doldurulduğuına dair Ürün Güvenlik sorumlusuna bilgi verilir. Advers Etki Bildirim Formu, Ürün Güvenliği Sorumlusu adına merkeze fakslanır ve aslı kargo ile gönderilir.

Bildirim sürecinin tam ve hızlı bir şekilde yapılması bölge müdürünün sorumluluğundadır.

Advers Etkinin Değerlendirilmesi ve Raporlanması

Advers Etki Bildirim Formu, Ürün Güvenliği Sorumlusu tarafından değerlendirilir. Ciddi advers olay, Adeka'nın herhangi bir personeli tarafından, advers etki raporu sunulması için gereken asgari bilgilere sahip olmasını takiben 15 gün içerisinde TÜFAM'a raporlanmalıdır.

Ciddi olmayan advers olay Ulusal Raporla birlikte TÜFAM'a ve lisansör firmanın uluslararası Ürün Güvenliği Merkezi'ne rapor edilir.

Tüm diğer ilaç advers etki raporları, aksi TÜFAM tarafından istenmedikçe Periyodik Güvenlik Güncelleme Raporu içinde sıralama listesi şeklinde raporlanmalıdır.

Türkiye sınırları dahilinde gerçekleşen ve bir sağlık mesleği mensubu tarafından haber verilen tüm şüpheli ciddi advers etkiler hızlandırılmış olarak TÜFAM'a raporlamalıdır.

Türkiye sınırları dışında gerçekleşen ve herhangi bir şekilde ulaşan bildirimleri, bir sonraki periyodik güvenlik güncelleme raporuna dahil etmesi yeterlidir. Ancak, bu raporlar ürünün bilinen risk/yarar profilini değiştiriyorsa (dünyanın herhangi bir ülkesinde gerçekleşen güvenlik uyarıları, ürünün yürürlükte olan KÜB' ün kontrendikasyon ve uyarılar/önlemler bölümlerinde yapılan güvenlik ile ilgili değişiklikler, endikasyon kısıtlaması, geri çekme, askıya alma, ruhsat iptalleri, vb.), derhal ve her halükarda, söz konusu bilginin alınmasını takiben en geç onbeş gün içinde TÜFAM'a bildirilmelidir.

Adeka'nın, dünya bilimsel literatürünü izleyip arşivlemesi ve ülkemiz sınırları içinde gerçekleşen kendi tıbbi ürünlerindeki etkin maddenin/maddelerin kullanımına ilişkin yayımlanmış tüm advers etkileri farmakovijilans kılavuzunda da tanımlanan kategorilere uygun olarak, olgu raporu şeklinde raporlaması gerekmektedir. Bu amaçla periyodik tarama yapılmalıdır. Yayımlanmış ilgili makalenin bir kopyası, tümünün veya özet kısmının Türkçe tercümesi ile birlikte orijinal dilinde sunulmalıdır.

Lisansör firmaların merkezleri tarafından gönderilen advers olay raporları, gerektiğinde Sağlık Bakanlığı'na iletilir.

Yapılan tüm klinik çalışmalarda ortaya çıkan ve ruhsat sahibinin haberdar olduğu ciddi şüpheli advers etkiler, kaynağı göz önüne alınarak, Sağlık Bakanlığı'ndaki ilgili birime hızlandırılmış olarak raporlanmalıdır.

Raporlanan advers etkilerin saptanan güvenlik profilini etkilediği durumlarda, ürünün ruhsatı ve kısa ürün bilgileri ile ilgili olarak önerilen işlemler raporda belirtilir.

Advers Etkinin Arşivlenmesi

Sağlık Mesleği Mensubu tarafından doldurulan Advers Etki Form'ları Medikal Departman tarafından arşivlenir.

Advers etkiler Advers Etki Özet Tablosun'da elektronik ortamda arşivlenir. Bu tablo Medikal Departman tarafından ulaşılabilen ortak data alanında yer almaktadır.

Sinyal Üretimi

Türkiye'deki bildirilen advers etkiler ve yurtdışından gelen advers etki bildirimleri incelenir.

Eğer belli bir advers etkinin bildiriminde olağandışılık gözleniyorsa sinyal üretimi açısından ekstra araştırma yapılarak güncel literatür ve gelişmeler değerlendirilir. Sinyal üretimi şüphesi oluşmuşsa ürünün üretici firması ve TÜFAM ile konuyla ilgili irtibat kurulur.

Periyodik Güvenlik Güncelleme Raporlarının Sunumu

ruhsatlandırma talimatında belirtilen şekilde temin edilen PGGR'ler Sağlık Bakanlığı'na sunulur. Yalnızca ülkemizde ruhsatlı olan ürünlerle ilgili, sadece ülkedeki verileri içeren Ulusal Rapor sunulması yeterlidir. Ulusal Rapor, medikal departman tarafından Ulusal Rapor Hazırlık Formu kullanılarak hazırlanır.

PGGR'ler, tıbbi ürünün ruhsatlandırılmasını takip eden ilk iki yıl 6 aylık dönemlerde, daha sonra iki yıl boyunca yıllık olarak, ilk yenilemede ve daha sonraki yenilemelerde 5 yıllık olarak, veya talep üzerine derhal sunulur.

Lisanslı imal ve ithal ürünler için temin edilen PGGR'lerin Türkiye'deki sunum periyodlarını karşılamaması durumunda eksik periyodun iki aydan kısa olması durumunda sıralama listesi, iki aydan fazla olması durumunda ek rapor lisansör firmadan temin edilerek, mevcut PGGR ile birlikte Sağlık Bakanlığı'na sunulur.

Ulusal Rapor ve PGGR'lerin sunum periyodlarının takibi, Ulusal Rapor ve PGGR Sunum Periyod Tablosu üzerinde Ruhsatlandırma departmanı tarafından ulaşılabilen ortak data alanında elektronik olarak yapılır.

Müşteri Teknik Şikayetlerinin Değerlendirilmesi

Herhangi bir sağlık mesleği mensubu veya hasta tarafından bir Adeka İlaç A.Ş. ürünü ile ilgili müşteri teknik şikayetinde bulunulduğunda konuyla ilgili olarak şikayet medikal departman tarafından farmakovijilans açısından değerlendirilir ve gerek duyulursa konuyla ilgili Advers Etki Bildirim Formu'nun doldurulması sağlanır.

Risk Yönetimi Planı Hazırlanması

Ruhsat öncesi ya da sonrası dönemde Sağlık Bakanlığı'nın talebi halinde veya tıbbi ürünün yaşam döngüsünün herhangi bir evresinde tespit edilen bir güvenlik sorunu olduğunda risk yönetim planı Sağlık Bakanlığına sunulur.

Yerel halk haklarına saygı

ADEKA İlaç Türkiye dışında herhangi bir operasyon gerçekleştirmemektedir. Türkiye içinde ise özellikle saha ekibi alımlarında ve yönetici alımlarında yöresel insanları ve bulundukları bölgede ikamet eden kişileri tercih etmekteyiz. Yöresel kişileri tercih etmemizin sebebi yöresel istihdama ve bölge ekonomisine katkıda bulunmaktır. Buna ek olarak yöre insanının kendi bulundukları bölgeyi gerek coğrafi, gerek ekonomik, gerekse sosyolojik açıdan iyi bilmesi ve toplumsal özelliklerine vakıf olması iletişimi güçlendirmekte, ürünlerimiz ve hizmetlerimizin yerel halka ulaşmasında kolaylık sağlamaktadır. Bu strateji ile kazan-kazan metodu üzerinden giderek hem yerel halka desek olmakta hem de şirketimizin sürdürülebilirliğine katkı sağlamaktayız. Yöre halkının kendi yöresinde mutlu ve güvenilir bir çalışma ortamında bulunması firmamıza başarı olarak geri dönmektedir.

işgücü

“Çalışanlarımız” ADEKA İlaç Sanayii'nde öncelikli paydaş olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlara tanınan kanuni haklara ek olarak çalışma ortamından, ofis otomasyonuna, yol yardımına, saha personeline ve orta ve üst düzey yöneticilere şirket aracı hizmetlerine kadar onları rahat ettirecek ve verimli çalışmalarına imkan tanıyacak ortam sunmaya özen göstermekteyiz

ADEKA ilaç olarak İnsan Kaynakları felsefemiz ve İnsan Kaynakları politikalarımız doğrultusunda çalışırız,

Felsefemiz:

Şirketimizde "Önce İnsan" ilkesi doğrultusunda tüm çalışanlarımıza verimli bir biçimde çalışacakları, ilişkilerin karşılıklı saygıya ve güvene dayandığı bir ortam yaratma çabası içerisindeyiz.

Sürekli gelişim için en önemli unsurun sahip olduğumuz İnsan Kaynakları olduğunun bilincindeyiz. Amacımız, büyük başarıların altına ADEKA ailesi olarak hep birlikte imzamızı atmak ve şirketimizle birlikte yükselmektir.

İnsan Kaynakları plan ve uygulamalarını yarının gereksinimlerini karşılayacak yeterliliğe ulaştırmak ve sürekli kılmak ana yaklaşımımızdır.

İnsan Kaynakları Politikamız:

Şirketimizin ihtiyaç duyduğu insan kaynağının seçimi, gelişim potansiyeli yüksek, işin gerektirdiği bilgi ve beceriye sahip, kuruluş değerlerini benimseyip yaşatacak kişiler arasından eşit fırsat ilkesi gözetilerek yapılır.



- İnsan kaynakları yönetimi sistemleri, şirket hedefleri ile çalışanlarımızın hedeflerini bütünleştirecek ve tüm çalışanlar için güvenli bir çalışma ortamı yaratacak şekilde oluşturulur ve uygulanır
- Başarı ve yüksek performansı değerlendirir ve teşvik eder
- İhtiyaçların karşılanmasında şirket içi insan kaynağıımızdan yararlanmayı esas alır
- İnsan kaynağı planlaması, şirket stratejik planları da göz önüne alınarak, orta ve uzun vadeli hedefler doğrultusunda, ayrımcılıktan uzak kalınarak oluşturulur ve adil olarak uygulanır.
- ADEKA değerleri ile çalışan profilini özdeşleştirmek için çalışanları kişisel ve mesleki gelişimleri, izlenir ve desteklenir
- Çalışanların, gerek kendi aralarında, gerekse aileleriyle birlikte kaynaşmalarını sağlayacak sosyal etkinlikler düzenlenir
- Çalışan Memnuniyetinin değerlendirilmesi amacıyla yıl içinde anketler yapılır. Anket sonuçları tüm çalışanlarla paylaşılır
- Operasyonel görevleri bulunan personellerimiz asgari ücretin minimum %45'i oranında fazlasını almaktadır. Personellerimizin işe alımı eşit koşullar altında, mülakat ve test süreçleri neticesinde gerçekleşmektedir.

İK süreçlerimiz

Seçme Yerleştirme

Doğru işe doğru insanı bulmak en temel işlevlerimizdendir. Bunun için İnsan Kaynakları Müdürlüğü tarafından mülakat ve yapılan testler doğrultusunda işe alım sürecini yönetmektedir.

Performans Yönetimi

Adeka ilaç genelinde, hedefler ve hedeflerin gerçekleşmesi için gerekli yetkinliklerin değerlendirilmesine dayalı bir performans yönetim sistemi uygulanmaktadır.

Eğitim Yönetimi

Kişinin mevcut işini daha iyi yapabilmesi ve performans geliştirmesi için verilen işbaşı eğitimleri bunlar yıllık genel eğitimler ve süreli bölgesel eğitimlerdir. Kişisel gelişimlerini arttırmak için iç ve dış kaynaklı olarak verilen planlı eğitimler.

Ücretlendirme Yönetimi

Şirket genelinde işlerin değerlendirilerek kriterler doğrultusunda önceliklendirilmesi ve bu sonuçların ücretlendirme ve yan imkânlar ile ilişkilendirilmesi.

Performans farklılıklarının ücretlere yansıtıldığı, işlerin piyasadaki değerleri ile tutarlılığı sağlayacak yapıda olmasının sağlanması
Kariyer Planlama

Yönetici Adayı Yetiştirme Programı

Yapılan testler ve değerlendirmeler sonrası Üst kademelere yükselebilecek potansiyel adayları belirleyerek, yönetim kademelerinin yedeklenmesine katkıda bulunmak amacıyla İnsan Kaynakları Müdürlüğü tarafından yürütülen bir programdır.

Tüm şirket çalışanlarımızdan, yüksek potansiyel ve performansa sahip, asgari 2 yıl ADEKA deneyimi olan çalışanlarımız seçilir Seçilen adaylar Assessment sürecine katılmaya hak kazanır bunun sonucunda başarılı olmuş adaylar Kariyer Havuzuna girmeye hak kazanır.bu havuzdaki adaylar Yönetici Adayı Yetiştirme programlarına katılır ve başarılı olanlar alacakları eğitimler sonrasında belirlenmiş ve boş bulunan kadrolara yükseltirler.

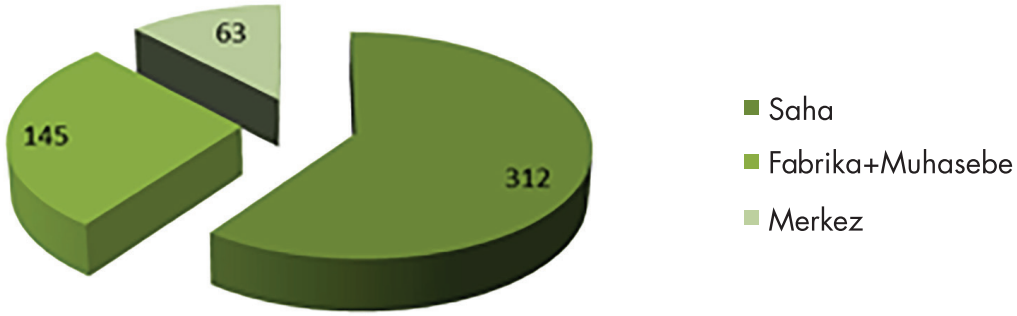
İstihdam

Şirketimizde 520 kişi kadrolu personel olarak çalışmaktadır. Kadrolu personelin 20'si mavi yaka, 80'i beyaz yakadır.

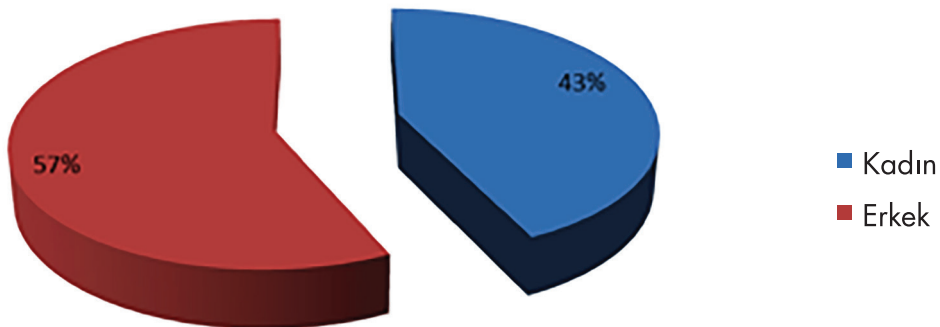
2016 yılı içerisinde ortalama personel sayımız 520'dir. Dağılım detayları aşağıda verilmektedir:

Satış (Ürün Tanıtım Elemanı+Bölge Müdürü)	; 312 kişi
Merkez ve İstanbul Depo	; 63 kişi
Fabrika, Samsun Depo ve Muhasebe	; 145 kişi

Çalışan Sayılarının Dağılımı



Çalışanların Cinsiyet Dağılımı

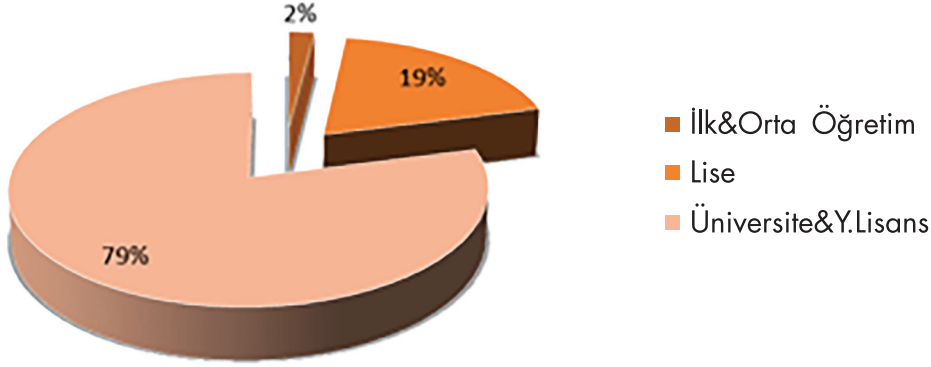


Çalışanlarımızın % 43'ü kadın, %.57'si erkektir.

Şirketimizde 5 doktor, 6 eczacı bulunmaktadır.

Çalışanlarımızın %79'i yüksek okul mezunu, %19'u lise mezunu, %2'si ilk ve ortaokul mezunudur.

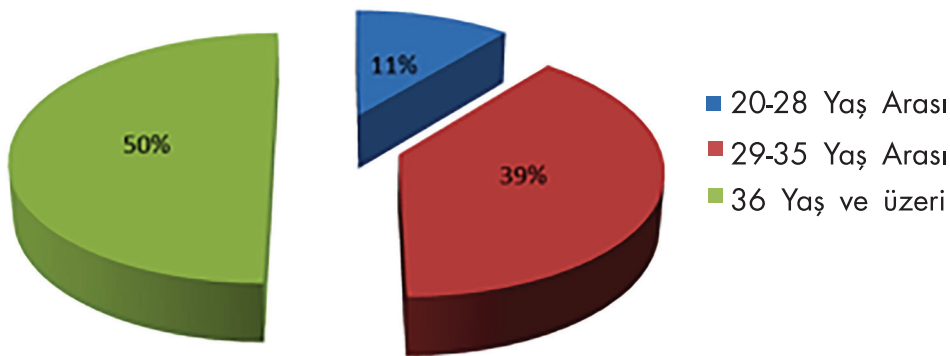
Öğrenim Durumu



Çalışanlarımızın kıdem ortalaması 7 senedir. Ayrılan personelin ayrıldıkları tarihteki kıdemleri göz önüne alındığında kıdem ortalamaları 4,7 yıldır.

- İşten ayrılan personelin yaş ortalaması 37,3 olup, yaşa göre dağılımları şu şekildedir;
- İşten ayrılan çalışanlarımızın %11'i 20-28 yaş aralığında,.
- İşten ayrılan çalışanlarımızın %39'u 29-35 yaş aralığında,
- İşten ayrılan çalışanlarımızın %50'si 36 yaş ve üzerindedir.

İşten Ayrılanların Yaş Aralıkları



- 2016 yılında işten ayrılan çalışanımızın %47'si kadın, %53'ü ise erkektir.

ÜCRETLENDİRME POLİTİKAMIZ

Ücretlendirme politikamız paydaşlarımızın güvenle ve yüksek motivasyonla çalışmalarını hedef olarak yapılandırılmıştır. Temel olarak mesleki tecrübeye dayalı maaş sistemi ve SGK priminin yanı sıra performansı artırmaya yönelik yan haklar uygulanmaktadır. Her sene Ocak Ayı içerisinde gerçekleştirilen Performans Değerlendirme Toplantıları ile çalışanlarımızın kuruma adaptasyonları ve bilgi birikimleri ölçümlenmektedir. ADEKA İlaç Performans Değerlendirme süreçlerinde amaç personel memnuniyetini artırarak kurum hedefleri ile uyumunu ortaya koymaktır. Maaşlara yıllık olarak yansıtılan zam, enflasyon oranına göre belirlenmektedir. Ücretlendirme ve yan haklar politikamız eşitlik ve adil rekabet esasına dayanmaktadır. çalışanlarımıza;

- Özel sağlık sigortası
- Fazla mesai ücreti
- Öğle yemeği
- Fazla mesai akşam yemeği
- Doğum, ölüm ve evlilik yardımları
- Avans talebinin karşılanması,
- Üst/orta düzey çalışanlara araç tahsisi
- Üst/orta düzey çalışanlara GSM hat, mobil modem ve laptop tahsisi,
- Saha çalışanlarına ferdi kaza sigortası
- Satış-Pazarlama ekibi prim ödemesi
- Eğitim yardımı (Okul çağında çocuğu olan çalışanlarımız için)

ADEKA İlaç bünyesinde operasyon yerlerinde çalışanların maaşları, yerel asgari ücretin % 45 -%100 üzerinde gerçekleşmektedir. ADEKA İlaç elaman ihtiyaçlarını işe alım süreci doğrultusunda değerlendirir. Tüm şirket operasyonlarının personel talepleri pozisyonun gerektirdiği nitelikler doğrultusunda karşılanır. Eleman alımında din, dil, ırk, etnik köken farkı gözetilmez. Şirketimiz devletten aldığı önemli bir mali destek bulunmamaktadır.



Toplu sözleşme ve sendikal haklar

Toplu sözleşmelerde belirtilsin belirtilmesin önemli operasyonel değişiklikleri konusunda asgari bildirim süresi konusunda 4857 sayılı iş yasasındaki tüm uygulamaları göz önünde bulundurur ve bildirim sürelerini kanunda belirtildiği gibi uyguluyoruz.

Ayrımcılık ve fırsat eşitliği

2016 yılı toplam devir oranı % 28'dir. 2016 yılında toplam 148 kişi işten ayrılmıştır. Devir oranlarını kendi içlerinde şu şekilde detaylandırabiliriz;

- 312 kişilik satış ekibinde işten ayrılan 112 kişi bulunmaktadır: satış ekibinin devir oranı % 36'dir.
- 65 kişilik merkez+depo kadrosundan işten ayrılan 16 kişi bulunmaktadır: merkez+depo kadrosunun devir oranı % 25'dir.
- 145 kişilik fabrika+Samsun MED muhasebe kadrosundan işten ayrılan 18 kişi bulunmaktadır: devir oranı % 12'dir.



Personel Devir Oranı ile ilgili olarak bölge bazında ve bölümler bazında hazırladığımız detay tablo aşağıda görülmektedir:

	İşten Ayrılan	Ortalama Personel	Devir Oranı	Transfer	Transfer %
Karadeniz	3	30	10%	0	0%
Ankara	3	30	10%	1	3%
Konya&Antalya	12	28	43%	6	21%
Marmara 1	25	41	61%	8	20%
Marmara 2	25	37	68%	9	24%
Bursa&Eskişehir	9	25	36%	3	12%
İzmir	15	35	43%	9	26%
Adana	10	37	27%	7	19%
Diyarbakır	10	21	48%	3	14%
Anestezi	0	1	0%	0	0%
BM	2	25	8%	0	0%
MERKEZ+İKİTELLİ MED	13	55	24%	2	4%
FABRİKA+SAMSUN MED	18	145	12%	0	0%
MUHASEBE	3	10	30%	0	0%
TÜRKİYE GENELİ	148	520	28%	48	9%

Çalışanların cinsiyet, yaş grubu, azınlık grubu üyeliği ve benzeri çeşitlilik kategorilerine göre dökümü ve yönetim organlarında oransal olarak aldıkları yer:

	Kıdem					
	10≥	7-10 Yıl	4-7 Yıl	2-4 Yıl	1-2 Yıl	<1
Saha Ekibi	%24	%11	%14	%12	%13	%25
Merkez+İstanbul MED	%30	%7	%12	%20	%12	%19
Fabrika+Samsun MED	%25	%15	%25	%9	%6	%20
Muhasebe	%100	%0	%0	%0	%0	%0
Üst Düzey Yönetici	%85	%15	%0	%0	%0	%0
Tüm çalışanlar içindeki %	%27	%12	%16	%12	%11	%22

	Eğitim Durumu		
	Ortaokul	Lise	Yüksek Öğrenim
Saha Ekibi	%0	%9	%91
Merkez+İstanbul MED	%3	%17	%80
Fabrika+Samsun MED	%10	%48	%42
Muhasebe	%0	%62	%38
Üst Düzey Yönetici	%0	%0	%100

Maaşlar kişinin eğitim düzeyi, deneyimi ve bulunduğu pozisyona bağlı olarak değerlendirilmektedir. Her pozisyonun, kıdem ve eğitime bağlı olarak değişiklik gösterebilen belirli bir ücret aralığı bulunmaktadır. Her pozisyon için hem bay/hem bayanlar eşit oranda değerlendirilmektedir. Tamamen somut özellikler üzerinden değerlendirme yapılarak aday işe alınmaktadır. Aynı özelliklere sahip aday bay veya bayan herhangi bir değişiklik göstermeksizin aynı ücreti almaktadır.

Ayrımcılık konusunda bugüne kadar firmamızda herhangi bir vaka oluşmamıştır

Çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma

Firmamızda çocuk işçi çalıştırmamaktayız. Şirketimizde kişilerin çalışma saatleri belirlidir haftada 45 saat çalışmamız söz konusudur. Fazla mesaide gönüllülük ilkesi esastır Fazla mesai uygulaması olduğu zaman fazla mesai ücreti ödenir. Şirketimizde fabrikada hafta sonu çalışması vardı, şirket çalışanlarımızın hafta sonunu bölmek adına ve kişilerin sosyal yaşamlarına katkıda bulunmak adına hafta sonu çalışmasını kaldırdık.

Şirketimizde çalışma ve fazla mesai zamanları, yıllık izin periyodu ve süresi konusunda 4857 sayılı yasal düzenlemelere uyar. Çalışanlarımızın sözleşmelerine işten ayrılmasını engelleyecek, zorlaştıracak özel maddeler eklenmez. Çalışanlar, işi bırakmak istediklerinde yasal olarak işverene hak olarak verilen sürelerin bitiminde yasalardan doğan tüm haklarını alarak işten ayrılma konusunda serbesttir.

İşçi sağlığı ve güvenliği

İşçi sağlığı ve iş güvenliği programlarının izlenmesine yardım eden ve bunlar hakkında tavsiye veren resmi, müşterek yönetim çalışan sağlık ve güvenlik komitelerinde yüzde %25 oranında temsil edilmektedir. Bu kişiler İSiG kurulunda yer alıyorlar alınan kararların uygulanması ve işçiler arasında yaygınlaşması konularında çalışıyorlar. Fabrikada İşçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili önerilerde bulunuyorlar.

Tanım	%
Yaralanma	1
Meslek Hastalığı	0
Kaybedilen Gün Oranı	0,025
İşe Gelmemeye Oranı	1
İş Nedeniyle Ölüm	0

Yaralanma, meslek hastalığı, kayıp günler ve işe gelmeme oranları ve iş nedeniyle ölümlerin bölgelere göre dağılımı.

Çalışanlara, potansiyel sağlık ve güvenlik riskleri konusunda doğru davranış alışkanlıkları kazanmaları için sürekli eğitim verilerek iş sağlığı ve güvenliği konusundan her kademe personelin sorumlu olduğu bilinci yerleştirilmesi için çeşitli eğitimler verilmektedir. Bu eğitimlere çalışanların %100 ünün katılımı sağlanmaktadır.

Y A R D I M P R O G R A M L A R I			
	Eğitim/Öğretim İşçi Sağlığı İş Güvenliği Eğitimi	Rehberlik	Hastalık Önleme/ Risk Kontrolü
Çalışanlar	Çalışanlarımızın %100'ü işçi sağlığı iş güvenliği eğitimi almıştır.	İşçi sağlığı iş güvenliği ile ilgili olarak çalışanlarımızın %100 üne rehberlik hizmet verilmiştir.	Çalışanlarımızın %100'ü hastalık önleme ve risk kontrolü eğitimi almıştır

ADEKA İş Güvenliği Uzmanlığı 2016 Yılı Değerlendirme Raporu

2016 Yılı çalışma döneminde iş güvenliği uzmanlığı olarak yapılan faaliyetler ve değerlendirmeler aşağıdadır:

1. İşyerinde bulunan departmanlara göre risk analizi yapılmıştır.
2. İşyeri için acil eylem planı hazırlanmıştır. Acil Eylem Planı duyuru panosuna asılarak tüm çalışanların bilgilendirilmesi sağlanmıştır. Ayrıca bölüm şefleri konuyla ilgili bilgilendirmeler yapmakta ve tüm çalışma dosyada arşivlenmektedir.
3. Ortam ölçümleri yapıp kayıt altına alınmıştır. Gürültü seviyesi sınır değerlerin üzerinde çıkan yerlerde çalışanlara kulak tıkacı verilmiştir. İçinde bulunduğumuz sektör gereği Gmp standartlarına göre çalışmamız mecburidir. Bu sebeple tüm çalışanlarımız hem Gmp hem de işçi sağlığı iş güvenliği açısından periyodik muayeneden geçirilmektedir.
4. Periyodik kontroller yapılmıştır: Kaldırma araçları ve basınçlı kaplar
5. Çalışanlara temel İSG eğitimlerinin yanında diğer eğitimler (ergonomi, ekranlı cihazlarla çalışma, elle taşıma, depolama) verilmiştir.
6. Acil durum ekipleri oluşturulmuş ve görevleri hakkında eğitimler verilmiştir.
7. İSG kurulu toplantılarına iştirak edilerek işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda gerekli kararlar alınarak kayıt altına alınmıştır.

SONUÇ:

2016 yılı çalışma döneminde, İş güvenliği uzmanlığının gerektirdiği tüm görev ve sorumluluklar yerine getirilmiştir.

Meslek Eğitimi

2016 yılında Şirketimizde çalışanların yüzde % 98'ine performans değerlendirilmesi yapılmıştır.

Gerçekleştirilen bu performans değerlendirmelerin amacı;

- Çalışanların bireysel hedeflerini gerçekleştirmeleri yoluyla kurumsal hedeflere ulaşılması.
- Belirlenen ölçüm kriterlerine göre, çalışanların adil, eşit ve zamanında değerlendirilmesi.
- Çalışanların performanslarının ve yeteneklerinin dönem boyunca aldıkları geri bildirim ve sürekli diyalog ile hedefler doğrultusunda geliştirilmesi.
- Kişisel gelişim planları, eğitimler, ücret, ödül yönetimi ve kariyer planlamaya baz teşkil edecek bir değerlendirme sürecinin oluşturulması.
- Yöneticilerin eğitim konularında yönlendirilmesi.
- Ücret ve kariyer kararları için objektif bilgi elde edilmesi.
- Çalışanların başarılarının ve performanslarının tanınması ve ödüllendirilmesidir.

Eğitimin olmazsa olmazlığına ve sürekli eğitim gerektiğine inanan bir firma olarak içinde bulunduğumuz sektörün gereklerine uygun Eğitim Politikamızda kalite ve verimliliğimizi daha yüksek noktalara çıkarmak, çalışanlarımızın bilgi ve beceri düzeyini arttırmak ve kişisel gelişim planlarına uygun olarak eğitim ve geliştirme programları, uygun iç ve dış eğitimler sürekli uygulanmaktadır.

Eğitimlerimiz;

İç Kaynaklı Eğitimler; Çalışanlarımızın mesleki bilgi ve becerilerini arttırarak kendilerini sürekli yenilemelerini amaçlayan ve her yıl düzenli olarak gerçekleştirilen eğitimlerdir.

Üretim, Kalite, Ruhsatlandırma, Satış vb. birçok konuda firma içi eğitimler tarafından sene başında planlanarak ve ihtiyaca bağlı olarak verilen eğitimlerdir. 2016 yılında saha ekibinde kişi başına ortalama 46 saat, merkez personeline ortalama 5 saat, fabrika ekibinde ise kişi başı ortalama ortalama 9 saat eğitim verilmiştir.

Dış Kaynaklı Eğitimler: Çalışanlarımızın kişisel gelişimi, teknik bilgi ve becerilerinin arttırılmasına yönelik olarak yurtiçi kurumlardan ve akademisyenlerden alınan eğitimlerdir.

2016 senesinde kişi başına düşen ortalama dış kaynaklı eğitim süresi 9 saattir.

- Beyaz yaka personeline yılda bir kez düzenlenen Performans Değerlendirmesinde amirlerince tespit edilen çalışanın ihtiyacının olduğu eğitimler,
- Bölümlerin ihtiyaçlarına göre göndermek istedikleri elemanları genelinde planlanan eğitimler,
- Özellikler fabrika, ruhsatlandırma ve insan kaynakları departmanlarında değişen yasalar, yönetmelikler, mevzuatlar, teknolojik yenilikler gibi durumlarda ihtiyaç duyulan mesleki eğitimlerdir.

Oryantasyon Eğitimleri: Göreve yeni başlayan çalışanlarımıza uygulanan “Uyum” eğitimleridir. Aramıza yeni katılan tüm çalışanlarımızın firmaya ve yapacakları işe hızlı ve kolayca uyum sağlaması, üretim akışı hakkında bilgi sahibi olması amaçlanır. 2016 yılında 104’ü saha, 16’sı merkez ve 30’u fabrikada görev yapan toplam 150 kişi işe alınmıştır. Her bir saha ve merkez personeline ortalama 15 saat, her bir fabrika personeline de 40 saat oryantasyon eğitimi verilmektedir. Eğitimlerin yanı sıra tüm Oryantasyon sürecini göz önüne alacak olursak da tüm çalışanlar için 2 aylık bir oryantasyon süreci bulunmaktadır.

İnsan Kaynakları Yönetimimiz, geçmişe dönük başarı değerlemesi yerine geleceğe dönük başarı değerlemesini benimsemektedir.

Çalışanların gelecekteki başarılarını arttırmak için bireysel başarıyı analiz eden tekniklerin başında “Hedeflerle Yönetim” gelmektedir. Bu tekniğin kullanımında yöneticiyi, yargılayan değil, elemanları ile görüşen, onlarla uzlaşan, onları izleyen ve hedeflere ulaşılmasına yardımcı olarak çalışanları her konuda cesaretlendiren amir rolünü üstlenir. Ancak bu tekniğin tek başına uygulandığında çalışanın yetkinliklerinin geliştirilmesi göz ardı edildiğinden, ADEKA Performans Değerlendirme Sistemi yetkinliklerinin de değerlendirildiği iki farklı tekniğin birleşimi olarak tasarlanmıştır.

Dolayısıyla, ADEKA Performans Değerlendirme Sistemi'nde kişilerin bir yandan kendilerine verilen hedefleri gerçekleştirmeleri, diğer yandan da iş hayatında başarılı olabilmek için gerekli bir takım genel kabul görmüş temel ve kişisel davranış kriterlerini geliştirmeleri sağlanmaktadır.

İnsan Kaynakları Yönetimimiz, geçmişe dönük başarı değerlemesi yerine geleceğe dönük başarı değerlemesini benimsemektedir.

Çalışanların gelecekteki başarılarını arttırmak için bireysel başarıyı analiz eden tekniklerin başında “Hedeflerle Yönetim” gelmektedir. Bu tekniğin kullanımında yöneticiyi, yargılayan değil, elemanları ile görüşen, onlarla uzlaşan, onları izleyen ve hedeflere ulaşılmasına yardımcı olarak çalışanları her konuda cesaretlendiren amir rolünü üstlenir. Ancak bu tekniğin tek başına uygulandığında çalışanın yetkinliklerinin geliştirilmesi göz ardı edildiğinden, ADEKA Performans Değerlendirme Sistemi yetkinliklerinin de değerlendirildiği iki farklı tekniğin birleşimi olarak tasarlanmıştır.

Dolayısıyla, ADEKA Performans Değerlendirme Sistemi'nde kişilerin bir yandan kendilerine verilen hedefleri gerçekleştirmeleri, diğer yandan da iş hayatında başarılı olabilmeleri için gerekli bir takım genel kabul görmüş temel ve kişisel davranış kriterlerini geliştirmelerini sağlanmaktadır.

ÇEVRE

Şirketimize 2016 yılı içerisinde, çevre ile ilgili olarak yasa ve yönetmeliklere uyulmaması ile ilgili para cezası uygulanmamıştır.

Sınıfına göre toplam çevre koruma harcamaları ve yatırımları ile ilgili çalışmalarımız aşağıda açıklanmaktadır:

Atıkların Kontrolü

Tehlikeli Atıkların Kontrolü Yönetmeliğine göre yapılan uygulamada,	
Tehlikeli atık bertaraf ücreti	: 19.440 TL
Atık taşıma bedeli	: 2.655 TL
Ambalaj Atıklarının Kontrolü Yönetmeliğine göre yapılan uygulamada,	
2016 Piyasaya sürülen ambalajların geri kazanımı için	
ÇEVKO hizmet bedeli	: 6.363 TL
Marka alt lisans sözleşme bedeli	: 1.947 TL
Çöp torbası tedariki	: 1.810 TL
Hava emisyon teyit ölçüm bedeli	: 2.832 TL

Sistem İyileştirmeleri Ve Yasal Zorunluluklar

Çevre temizlik vergisi bedeli	: 2.273 TL (Fabrika)
-------------------------------	----------------------

Çevre Koruma

Klima bakımları hizmet bedeli	: 23.209,63 TL
(Samsun Med - Fabrika - İkitelli Depo)	

Zararlılarla Mücadele

*Haşere/kemirgen ilaçlama hizmet bedeli	: 5.567,50 TL
(Samsun Med - Fabrika)	

* Bedellere kdv dahil edilmiştir.



Malzemeler

Kullanılan malzemelerin ağırlık veya hacim cinsinden ifadesi:

Kutu	220,160	ton
Koli	79,078	ton
Prospektüs	27,30	ton
Cam	236,575	ton
Plastik	103,710	ton
İthal ambalaj	162,796	ton
İç piyasa hammadde	102,166	ton
İthal hammadde	290	ton
Toplam ambalaj	829,619	ton
Toplam hammadde	392,166	ton
Üretimde doğrudan kullanılan toplam malzeme	1221,785	ton
Geri kazanılmayan malzeme (Toplam Hammadde)	392,166	ton

* Su ve fosil yakıtlar hariç

Faaliyetlerimiz esnasında, geri dönüştürülmüş malzeme kullanımımız yoktur.

Enerji

Birincil enerji kaynağımız Elektriktir. Üretim faaliyetlerimiz için, 2016 yılı içerisinde 1.305.960 kwh elektrik harcanmıştır:

1.305.960 kwh elektrik enerjisi	115,440 TEP
30.120 metreküp doğalgaz	27,7 TEP
TOTAL	143,14 TEP

Birincil enerji kaynağına göre dolaylı enerji tüketimi:

Buhar ve elektrik jeneratörü için harcanan miktarlar :

2016 motorin tüketimi : 506 lt

2016 doğalgaz tüketimi : 30.120 m³

Su

Fabrikada, Şehir Şebeke suyu kullanmaktayız. 2016 yılı içerisinde çekilen su miktarı 24.320 m³ dür.

Fabrika içerisinde kullandığımız yerlere göre:

Evsel su : 6809 m³

Proses suyu (üretim+yıkama) : 11187 m³

Soğutma suyu : 6324 m³



Biyoçeşitlilik

Daha önceki yıllarda olduğu gibi; SAMSUN MED de ekipmanlardan çıkan soğutma suyu, Selçuk Ecza Deposunun biriktirme deposuna gönderilip, geri kazandırılarak bahçe sulamalarında kullanılması uygulaması bu yılda devam etmiştir.

Kalite ve varış noktasına göre toplam su deşarjı:

2016 yılı içerisinde deşarj edilen su miktarı toplam 21.401 m³ dür.

Kullanılan yerlere göre dağılımı:

Evsel su deşarjı : 6809 m³

Proses suyu deşarjı (üretim + yıkama) : 8268 m³

Soğutma suyu deşarjı : 6324 m³

Türüne ve bertaraf yöntemine göre toplam atık ağırlığı:

Atık Türü	Atık Adı	Bertaraf Yöntemi	2016 Miktarlar
Tehlikesiz	Evsel atık	Nihai bertaraf-belediyeye verilir	6.480 kg
Tehlikesiz	Miadı dolmuş imhalık ilaç	Nihai bertaraf-lisanslı bertaraf firmasına gönderilir.	22.580 kg
Tehlikesiz	Kompresörden çıkan atık yağ	Geri dönüşüm-lisanslı firmaya gönderilir.	15 kg
Geri Dönüşebilir	Cam,kağıt/karton,plastik ve imhasına karar verilen ambalaj malzemeleri	Geri dönüşüm-Belediye-GEKAP için teslim edilir. Cam-lisanslı firmaya teslim edilir.	13.660 kg (kağıt-karton-plastik) 9500 kg (cam)
Geri Dönüşebilir	Piyasaya sürülen ürünlerimizin ambalajı-kağıt karton ve plastik	Geri Dönüşüm-yükümlüğümüzü lisanslı firma ÇEVKO yerine getirir.	292.405 Kağıt/Karton 27.372 Plastik
Tehlikesiz	Kontamine ambalaj malzemeleri,lab. kimyasalları, hammadde atıkları, analiz sonucu çıkan atıklar	Nihai bertaraf-lisanslı bertaraf firmasına gönderilir.	10.002 kg
Tehlikesiz	Atık pil ve aküler	Geri dönüşüm-TAP kapsamında değerlendirilebilmesi için toplama noktalarına teslim edilir.	6 kg

*miktarlar, 2016 yılı çevre yönetim-iç tetkik raporundan alınmıştır

Ürün ve hizmetler

Firma için; Çevre Kanununca Alınması Gereken İzin ve Lisanlar Yönetmeliği,

Çevre Denetimi yönetmeliği uyarınca, firma içinde “Çevre Görevlisi” olarak görevlendirilen personelimiz, firma adına çevresel sorumlulukların takibi ve yerine getirilmesinden sorumludur.

Devam eden Atık ve çevre yönetimi prosedürü uygulamalarına ek olarak;

- Çevre Yönetim çalışmalarıyla ilgili, Bakanlık tarafından öngörülen formatlarda, aylık değerlendirme tutanakları tutulmakta, yıllık iç tetkik yapılmakta ve kayıtları tutulmaktadır. Tüm personele, çevre eğitimi verilmiştir. Önümüzdeki yıl için eğitim planlamaları yapılmıştır.



YOLSUZLUKLA MÜCADELE

ADEKA" 1956 yılında ülkemizin yerli sermaye ile Anadolu'da (Samsun'da) kurulmuş ilk ilaç firması olup, kurulduğu günden itibaren "ÖNCE İNSAN" ilkesine uygun olarak "HUKUKUN ÜSTÜNLÜĞÜ" esası ile ticari faaliyetlerini yürütmüş bulunmaktadır. "ADEKA'nın tüm Yönetici ve çalışanları da ADEKA İLKELERİNE ve insan sağlığı alanında faaliyet göstermenin sorumluluğuna UYGUN OLARAK çalışmalarını sürdürmeyi, toplumun, kamu ve/veya özel kurumların, tüm sağlık çalışanlarının, bireylerin "ADEKA VE ÜRÜNLERİNE GÜVEN"ini artırarak sürdürmeyi ve ADEKA'NIN SAYGINLIĞINI KORUMAYI AMAÇ VE SORUMLULUK EDİNMEYİ, ADEKA ÇALIŞANI OLMANIN ÖN KOŞULU OLARAK kabul etmiş bulunmaktadırlar.

Kurumumuz mal ve hizmet alımında ve satımında avantaj sağlama ya da şirkete usulsüz menfaat sağlama niyetiyle herhangi bir kişiye herhangi bir şey vermeyi veya herhangi bir ödeme yapmayı yasaklamaktadır

Kurumumuzun, kendi etik duruşunu açık ve net olarak ortaya koymak ve iç ve dış paydaşlarından da bu doğrultudaki beklentilerini netleştirmek amacıyla etik karar ve eylemlerini içeren Etik kurallar talimatı hazırlamış ve tüm çalışanlarına anlatmıştır. Etik kurallar talimatı en son 2016 yıl sonu toplantısında 310 kişiye anlatılmıştır.

Sürekli olarak şirket içerisinde yapılan tüm satın almalar ve harcamalar konusunda denetimimizi mevcuttur. Etik kurallar talimatımız tüm işe giren saha çalışanlarımız tarafından bilinmektedir bununla ilgili eğitimler almışlardır, işe girdiklerinde öncelikle etik kurallar talimatı okutulur ve imzalatılır, bu kurallara göre çalışmaları sağlanır bu sebeple sürekli olarak denetim gerçekleştirilir, bununla ilgili olarak yapılan değerlendirmelerde ve denetimlerde konu ile ilgili herhangi bir aksaklık tespit edilmemiştir. Elemanlarımızın yaptıkları harcamalar bölüm yöneticileri ve muhasebe departmanı tarafından kontrol edilir, uygun olmayan herhangi bir harcamanın ve satın almanın onayı verilmez, şirketin işleyişi, faaliyet ve raporlamalara önemli etkisi olabilecek politika, prosedür, plan, kural uygunluğu sağlamak amacı ile kurulmuş sistemleri gözden geçiren ve şirketteki prosedür ve talimatların kontrolünü ve şirket işleyişini denetleyen iç denetçilerimiz bulunmaktadır, hem fabrika, hem bölgeler olmak üzere ISO kalite standartları çerçevesinde her yıl 2 defa kendi iç denetçilerimiz tarafından denetlenmektedir, denetimler işçi sağlığı iş güvenliği, GMP, sistem prosedür ve talimatları, satın alma sistemleri uygulaması ve kalite sistemlerine yönelik yapılır.

ISO 9001:2008 İç Denetimleri;

TUV Rheiland firmasından 2005 yılında ISO 9001:2008 kalite yönetim sertifikası alınmış olup, TUV Rheiland firması tarafından yılda 1 kez ara denetim, 3 yılda 1 de ana denetim geçirmekteyiz. Ara denetimler kontrol ve eksiklerin giderilmesine yönelik olup, 3 yılda bir gerçekleştirilen ana denetimlerde karşılaşılabilecek majör bir hata sertifikanın kaybolmasına dahi yol açabilmektedir. Bugüne kadar gerçekleştirilen tüm denetimler herhangi bir majör hata bulunmaksızın başarıyla gerçekleştirilmiştir. Bu denetimlerin yanı sıra firmamız çalışanlarından oluşan sertifikalı 30 iç denetçi bulunmaktadır. Farklı departmanlarda görev yapan iç denetçiler, ISO:9001 ile ilgili konularda Kalite Yönetim temsilcisine bağlı görev yapmaktadırlar. İç denetçiler yıl içerisinde tüm departmanları denetleyerek eksikliklerin giderilmesini ve tüm proses ve talimatlara uygun hareket edilmesini sağlamaktadırlar. Şirket çalışanlarımızın %98'i bu konuda eğitim almıştır ve etik kurallar talimatı çerçevesinde çalışmalarını sürdürmektedir.

Yolsuzlukla mücadele ve etik ilkelerin desteklenmesi için UFRS uygulamalarını destekliyoruz. Finansal rapor ve analizlerimizin Uluslararası Finansal Raporlama Sistemine (UFRS) uyumlu hale getirilmesi yayımlanan bilgilerin doğruluğunu teyit etmektedir. Toplumun başarısının işletmelerin bireyler üzerindeki etkisi ile orantılı olduğu göz önünde bulundurulduğunda etik kuralların bir bütün olduğu daha net gözlemlenmektedir. Haksız rekabete ve rüşvete göz yummak sektörel bazda çöküşe sebep olmaktadır. Keza ülke ekonomisi açısından da işletmelerin yolsuzlukla mücadeleye destek vermemesi halinde yıkıcı etkiye sahiptir. Bu nedenle ADEKA ilaç yönetim süreçlerinde yasal ve uluslararası standartların izinden gitmektedir:

Firmamız ilaç tanıtımlarında, Sağlık Bakanlığı Tanıtım ilkeleri, İlaç Endüstrisi işverenler sendikası (İEİS), Türkiye İlaç Sanayi Deneği (TİSD) tanıtım ilkeleri kılavuzu, Araştırmacı İlaç Firmaları Derneği (AİFD) tanıtım ilkeler kılavuzlarına uygun hareket etmektedir.

Firmamızın ayrıca kendi içerisinde Etik kurallar talimatı bulunmakta ve her çalışan bu talimatı imzalayarak işe başlamakta ve bu kurallar çerçevesinde işlerini yapmaktadır.

Sadece yasal faaliyetleri yürüten saygın müşteri ve tedarikçiler ile çalışarak yasal kaynaklardan elde edilen fonlar kullanılmaktadır.

Çıkar çatışmalarının önlenmesinde yönelik olarak kurum içi denetimler ve raporlamalar gerçekleştirilmektedir.

Sektörel bilgiler etik paylaşım kuralları çerçevesinde ilgili konularda yalnızca yetkili personeli tarafından kullanılmaktadır.

Kamu politikalarına karşı tutum ve kamu politikası geliştirmeye ve kulis faaliyetlerine katılım ile ilgili olarak şirketimiz İLAÇ İşverenleri Sendikası başkan yardımcılığını yürütmektedir, Ayrıca TUSİAD İlaç Gücü başkanlığı görevini yürütmektedir.

Şirketimiz etik değerleri doğrultusunda siyasi partilere, politikacılara ve ilgili kuruluşlara mali ve ayni katkıda bulunmamaktadır.

Yasa ve yönetmeliklere uyulmaması nedeniyle kesilen parasal ya da parasal olmayan ceza bulunmamaktadır.

SOSYAL SORUMLULUK PROJELERİ

Toplumumuzun sürekli kalkınmasına destek amacı ile Sosyal Sorumluluk Projelerine sektör olarak ağırlık verilmesi gerekmektedir. ADEKA İlaç olarak gerçekleştirmekte olduğumuz bu projelerin toplumumuzun gelişimine katkı sağlayacağı düşüncesi ile yatırımlarımızı bu alanda yeniden yapılandırıyoruz:

- LÖSEV ilaç bağıışı
- Eczacılık Fakültesi Öğrencileri Burs Programları
- “Demir Gibi” Kampanyası Destek Çalışmaları
- Vezirköprü ilçesi Göl beldesindeki çok programlı lise inşaaı
- Çevre Kirliliği Bilincinin Arttırılması ve ÇEVKO Çalışmalarının Desteklenmesi

Kızılay Derneği yardım desteği bağıışı Kızılay derneğine kan bağıışı olarak değil maddi destek anlamında yardım yapılmıştır.

BİZE ULAŞIN

ADEKA İlaç İlerleme Bildirimi ile ilgili görüş ve önerilerinizi İnsan Kaynakları Müdürü Mukaddes Bekmezci [ik@ADEKA.com.tr] ile paylaşabilirsiniz.

OFİS	ADRES	T E L E F O N
Genel Müdürlük	Eskibüyükdere cd. No:35 Maslak İSTANBUL	(212) 365 08 00
Fabrika	Necipbey cd. No:88 SAMSUN	(362) 431 60 45
Kalite Lab.	Kale mh. Hacı Hatun sk. No: 6 SAMSUN	(362) 435 00 87
Ecza Deposu	İkitelli OSB 3.Etap D Blok No:1 İSTANBUL	(212) 671 65 55



Yasal Uyarı

İlerleme Bildirimi 2016 Raporu ADEKA İlaç Sanayi ve Ticaret A.Ş. tarafından 26.5.2010 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, ADEKA İlaç Sanayi ve Ticaret A.Ş. bu bilgilere ilişkin olarak herhangi bir taahhütte bulunmamaktadır.

ADEKA İlaç Sanayi ve Ticaret 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.