



**KURUMSAL
SORUMLULUK
RAPORU
2011**

İÇİNDEKİLER

4 YK Başkanı Mesajı

6 Genel Müdür Mesajı

12 Rapor Hakkında

14 **KURUMSAL PROFİL**

15 Bilim İlaç Hakkında

16 Çalışma Alanımız

24 Yönetim Anlayışımız

62 Paydaşlarımız

64 Üyeliklerimiz

66 Ödüllerimiz

68 **EKONOMİK KATMA DEĞERİMİZ**

72 Operasyonel ve Finansal Bilgiler

76 Yatırımlarımız

78 Arge Çalışmalarımız

83 Fikri Sınai Mülkiyet Hakları

Alınan Devlet Teşvikleri

86 Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele

88 **İNSANA VERDİĞİMİZ DEĞER**

92 İnsan Kaynakları Politikamız

94 Çalışan Hakları Prensiplerimiz

95 Çalışanlarımızın
Demografik Bilgileri

100 Farklılık Yönetimi

102 İşe Alım Sürecimiz

106 Yetkinliklerin Değerlendirilmesi

108 Ücret ve Emeklilik Politikası

110 Çalışanlara Sunulan Haklar ve
Destek Uygulamaları

112 Çalışan Gelişimine Katkımız

158 Çalışan Katılımı ve Temsiliyeti

168 İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

176 Ürün Sorumluluğu

192 Toplumsal Yatırım

214 **EKOLOJİK ÇEVREYE
DUYARLILIĞIMIZ**

215 Çevre Yönetimi

218 Çevre Politikası

220 Çevre Yönetim Modelimiz

223 Çevre Dostu Uygulamalarımız ve
Yatırımlarımız

228 Kullanılan Girdi Malzemeleri

230 Enerji Tüketimimiz
Elektrik Tüketimimiz

Doğalgaz Tüketimimiz

232 Su Tüketimimiz

233 Atık Yönetimi

238 Sera Gazı Emisyonları ve Karbon
Ayak izimiz

240 Biyo-çeşitlilik

240 Yasal Uygunluk

241 **GRI CHECK**

241 GRI-KİS Gösterge Endeksi

257 KİS

258 Sözlük

“Sürdürülebilirlikle ilgili pek çok ilke imza attık.”

Sürdürülebilirlik çalışmalarının itibarımıza katkısı çok büyük... Kendi geleceğimize olduğu kadar, sektörümüze, ülkemize ve dünyamızın geleceğine de yatırım yapan bir firma olarak akılda kalmak, başka bir boyuta geçmek demek.



Bir aile şirketi olarak kurumsallaşmaya önem vermişsiniz. Kurumsallaşma çalışmalarının Avrupa Kalite Ödülü'nü almanıza nasıl bir katkısı olduğunu düşünüyorsunuz?

Evet, kurumsallaşmaya önem verdik. Büyük bir şirketiz ve büyük hedeflerimiz var. Genel Müdürlük'te, üretim tesislerimizde ve sahada çalışan binlerce çalışmamız var. Hedeflerimize, bir aile duygusu yaratarak ve profesyonel yönetim sistemleri kurarak ulaşabileceğimize inandık. Bilim ilaç profesyonel yöneticilerinin de sahiplenmeleri ve katkılarıyla şirketimizde dönüşüm süreci başladı.

1998 yılında uygulamaya başladığımız EFQM Mükemmellik Modeli'nin, Bilim İlaç'ın daha kurumsal bir şekilde yönetilmesine büyük katkısı oldu. Sürekli gelişen bir süreç ve performans yönetimi sistemi, şirketimizdeki tüm operasyonlarını mercek altına almamızı, birbirleriyle ilişkilerini daha yakından görmemizi ve daha verimli bir yönetim modeli oluşturmamızı sağladı.

“Sorumlu şirket” olarak nitelendirilmeye başlamak onur verici bizim için.

Avrupa Kalite Ödülü'nü ve beraberinde dört kategoride Başarı Ödülü'nü almamızdaki en önemli etken kurumsal yönetim anlayışımız ve sürekli artan performans göstergelerimizdeki başarımız oldu.

Bunun bugün sürdürülebilirlik yönetiminde Türkiye'de örnek gösterilen bir şirket olmanıza nasıl katkı sağladığını düşünüyorsunuz?

Yadsınamaz bir katkısı var çünkü süreçler ve performans göstergeleri bazlı bir yönetimimiz var. Bu sayede, sürdürülebilirlik bağlantılı yeni göstergeleri, var olan süreçlere eklemek zor olmadı. Yönetici ve direktörlerimizin ortak bir yönetim dili konuşabilmesi sürdürülebilirlik yaklaşımının şirkete hızlıca entegre olmasını mümkün kıldı. Ancak tabii ki henüz iyileştirmeye açık pek çok konumuz var. Bir bir ele alıyoruz hepsini.

Sürdürülebilirlik yaklaşımının firmanın başarısı ve itibarına nasıl katkıları olduğunu gözlemlediniz?

“Sorumlu şirket” olarak nitelendirilmeye başlamak onur verici bizim için. Çalışanlarımız, müşterilerimiz ve topluma karşı sorumluluklarımızın her zaman bilincindeydik ancak kapsamlı sürdürülebilirlik stratejimizin 2010 yılı itibariyle tüm süreçlere girmeye başlamasıyla asıl yansımaları gözlemlemeye başladık diyebilirim.

Türk ilaç sektöründe ve iş dünyasında sürdürülebilirlikle ilgili pek çok ilke imza attık. Bu çalışmaların firmamızın itibarına katkısı çok büyük. Kendi geleceğimize olduğu kadar, sektörümüze, ülkemize ve dünyamızın geleceğine de yatırım yapan bir firma olarak akılda kalmak, başka bir boyuta geçmek demek.

Saygılarımla,

Bülent Karaağaç
Yönetim Kurulu Başkanı

“Ölçülebilir olan yönetilebilendir!”



Değerli Bilim Ailem, İş Ortaklarımız ve Müşterilerimiz,

Bu yıl 3.'sü yayınlanan, Bilim İlaç'ın 2011 Kurumsal Sorumluluk Raporu'nu sizlerle paylaşmaktan gurur duyuyorum. Bu raporu, hem Bilim İlaç'ın sürdürülebilirlik yaklaşımı ve kurumsal sorumluluk uygulamalarıyla ilgili çalışmalarının bir çıktısı hem de çalışmalarımızın özetini sizlerle paylaşmak için önemli bir iletişim olarak görüyorum.

Bu seneki raporumuzu dış denetimden geçirdik. Bu süreç bizim için çok öğretici oldu. Süreçlerimizin yönetiminde iç kontrol mekanizmalarımızda geliştirmemiz gereken noktaları ortaya koyduk ve hesap verebilirlik ilkemize hizmet edecek yeni uygulamalar başlatmamıza vesile yaratmış olduk. Her sene raporumuzda daha fazla veri ve gösterge paylaşarak kendimizi geliştirmeye çalışıyoruz; ancak sadece veri paylaşmak yeterli değil. Hedef koymak ve hedeflere ulaşma yolunda sürekli iyileştirme çalışmaları yürütmenin bizi sürdürülebilirlik misyonumuza daha çok yaklaştıracığına inanıyoruz. Bazı hedeflerimize ulaşamadığımız pek tabii ki oluyor, önemli olan taahhütlerimizden vazgeçmemek ve onları gerçekleştirmek için çaba sarf etmeye devam etmek.

Öncelikli konularımız olan sağlık, insan mutluluğu, topluma yatırım ve çevre koruma odağındaki sürdürülebilirlik çalışmalarımızla ilgili bir geçmiş oluşturmaya başladık. Detaylı incelediğimde, bu çalışmaların iş verimliliğimizi artırmanın ve risklerimizi azaltmamızın yanı sıra, şirketimize değer

kattığını, aile duygusunu pekiştirdiğini, paydaşlarımızla bizi yakınlaştırdığını ve toplumdaki yerimizi sağlamlaştırdığını gözlemliyorum. Ben ve direktör arkadaşlarım bu olumlu sonuçların, şirketimizi geleceğe taşımada önemli etkenler olduğuna inanıyoruz.

talepleri, üniversitelerin işletme derslerinde çalışmalarımızı ve raporumuzu iyi uygulama olarak paylaşmaları, çalışmalarımızı başkalarıyla paylaşarak “sorumlu şirketlerin” sayısının artmasına hizmet ediyor.

Her sene raporumuzda daha fazla veri ve gösterge paylaşarak kendimizi geliştirmeye çalışıyoruz; ancak sadece veri paylaşmak yeterli değil. Hedef koymak ve hedeflere ulaşma yolunda sürekli iyileştirme çalışmaları yürütmenin bizi sürdürülebilirlik misyonumuza daha çok yaklaştıracığına inanıyoruz.

Gelişim adına 2011 önemli bir yıl oldu bizim için. İlaç sektöründeki dalgalanma ve zorlayıcı faktörlere rağmen, 2010 yılında Sürdürülebilirlik Kurulu önderliğinde geliştirilen kapsamlı sürdürülebilirlik stratejimizin hayata geçmeye başladığı çok faaliyetli bir yıl oldu. Genel Müdürlük'te, üretim tesislerimiz ve sahadaki tüm çalışanlarımız sürdürülebilirlik eğitimlerini aldılar, çalışanlarımızın konuyla ilgili yetkinliklerinin artması, kendi şirketlerinin sürdürülebilirlik çalışmaları hakkında bilgi sahibi olmaları ve onlara sürdürülebilirlik odağında gönüllülük imkanları yaratmak adına bu eğitimler gerçekten de çok önemliydi. 2011 yılı İş Ortakları Zirvemizin de ana odağı sürdürülebilirlikti. Tedarikçilerimizin konuyla ilgili bilinçlenmesi, kendi firmalarında sorumlu şirket uygulamaları başlatmaları adına teşvik edici olmaya çalıştığımız etkili şirket içi ve dışı bilinçlendirme seminerleri, özel günlerde paylaşımlar yaparak bilginizi artırmaya çalıştık.

2011'de çabalarımızın neticesinde, hepimizin de yakından bildiği önemli gelişme, Avrupa Kalite Büyük Ödülü'ne layık görülmemiz oldu. Bu ödülün gerçek mimarları olan çalışanlarımız adına “büyük ödül” firmamıza kazandırdık. Avrupa'nın en büyük şirketleri arasında ülkemizi temsil etmek, kelimelerle zor ifade edilecek kadar bizi onurlandırdı. 1998'den beri uyguladığımız mükemmellik modeli şirketimizin yönetim kapasitesinin sürekli artmasını sağlayarak, süreç yönetimi konusunda yetkinleşmemizi beraberinde getirdi.

Ölçülebilir olan yönetilebilendir. Kalıplardan çıkmak, yeniliklere kaynak ayırmak ve ölçmek gerektiğine inanıyor; sizlerin yaşanılabilir bir dünyaya sürekli katkı sağlamaya devam etmenizi diliyorum.

Dr. Erhan Baş
Genel Müdür

Buna ilave, raporda detaylarını da bulacağınız gibi, sürdürülebilirlik göstergeleri nezdinde insan kaynakları uygulamalarımız ve çevresel zararlarımızın en aza indirilmesi çabalarımızda önemli gelişimler kaydettik. Pek çok uygulamamız örnek alınıyor; şirketlerin kıyaslama toplantı

BİR BAKIŞTA BİLİM İLAÇ



Bilim İlaç: IMS verilerine göre son beş yıl içinde **en hızlı büyüme** kaydeden ilaç şirketi...



2011 yılında **15.2 milyar TL**'ye ulaşan Türk ilaç pazarında; Bilim İlaç **%5.1** pay ile **3.** sırayı aldı.



Pazarda olan **198** adet ruhsatlı ilacı bulunuyor.
Pazara ilaç kutu parametresinden bakıldığında Bilim İlaç, **100.4 milyon** kutu satışı ile yılı **3.** tamamladı.



Doktorların reçete tercihlerinde de yılı **2.** tamamlayan Bilim İlaç, yazılan her 100 reçetenin **7.1**'inde yer aldı.



48 ülkeye ihracat yapıyor.

Moldova, Gürcistan, Ukrayna ve Arnavutluk'ta temsilcilik ofisleri bulunuyor.

Pazarlama ve satış aktiviteleri, Türkiye'nin dört bir yanında, **11 bölgede** ve **11 ekiple** gerçekleştiriliyor.

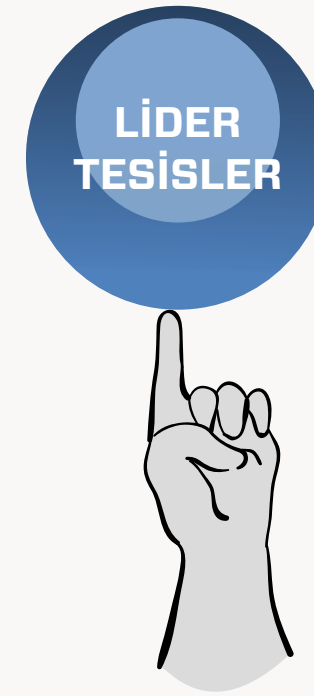
2011 yılında yurtdışındaki satışlar **461.354.359 \$**'a erişti.

Çalışan sayısı: **1.950**



Çalışanların **1.051**'i Bilim İlaç Toplum Gönüllüsü

Bugüne kadar Bilim İlaç Toplum Gönüllüleri **26.614** gönüllülük saatiyle **37.911** kişinin hayatına dokunarak fark yarattı.



9.250 m² kapalı alanıyla Almanya Sağlık Bakanlığı onaylı Bilim Çerkezköy Betalaktamik Üretim Tesisi, Türkiye'nin en önemli penisilin üretim tesislerinden biri.

51.500 m² kapalı alanıyla, üretim formlarına göre Türkiye'deki en büyük ilaç üretim tesisi olan ve İngiltere Sağlık Bakanlığı onaylı Bilim Gebze, yılda **250** milyon kutu üretim kapasitesi ile Türk ilaç sektörünün **%17**'sini üretecek güce sahip.

Bilim İlaç **4.500 m²** laboratuvar alanıyla Türk ilaç sektörünün en büyük Ar-Ge Merkezi'ne sahip.



İstanbul Sanayi Odası'nın (İSO) hazırladığı Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu sıralamasında Bilim İlaç **129.** sırada yer alıyor.

Bilim İlaç, dünyanın en prestijli iş dünyası dergilerinden Fortune'nin hazırladığı "**Fortune Türkiye 500**" listesinde **195.** sırada yer aldı.

2011 yılında Capital dergisi tarafından Türkiye'nin en büyük **500** özel şirketini belirlemeye yönelik yürütülen araştırmada Bilim İlaç **243.** sırada yer aldı.

Türkiye İhracatçılar Meclisi'nin (TİM) yayınladığı Türkiye'nin en büyük **1.000** ihracatçısı sıralamasında Bilim İlaç **672.** sırada yer aldı.

RAPOR HAKKINDA

Raporumuz, GRI tarafından incelendi ve en üst uygulama seviyesi olan A+ seviyesinde bir rapor olarak tescillendi.

2011 yılı sürdürülebilirlik çalışmalarımızı kapsayan, üçüncü Kurumsal Sorumluluk raporumuza tüm paydaşlarımızla paylaşmak adına hazırlanmış bulunuyoruz. Önceki iki raporumuza Haziran 2010 ve Haziran 2011 tarihlerinde yayınlamıştık. www.bilimilac.com.tr adresinden önceki dönem raporlarımıza ulaşabilirsiniz.

Rapor, Bilim İlaç'la ilgili kurumsal profil bilgilerine yer vermekle birlikte, sürdürülebilirlik çalışmalarını ağırlıklı olarak kapsıyor. Dolayısıyla şirketin kurumsal yönetim anlayışı, sürdürülebilirlik yönetimi, sürdürülebilirlik hedefleri ve kurumsal sorumlulukları kapsamında da yarattığı ekonomik katma değer, çevresel ölçümler ve yatırımlar ve insan odaklı sosyal etkilere raporda geniş yer verdik.

Rapor, Bilim İlaç'ın üç boyutlu sürdürülebilirlik yaklaşımıyla doğru orantılı olarak, kurumsal sorumluluğun her alanıyla ilgili içerik barındırmaktadır. Sürdürülebilirlik Yönetimimiz bölümünde bahsedildiği üzere, bu sene iç ve dış paydaşlarımızda sürdürülebilirlik bilinci yaratma konusunda özel çaba sarf ettik.

Sürdürülebilirlik Kurulumuz, tüm diğer kurullarımızla yakın ilişkiler kurarak ve paydaş beklentileri hakkında bilgi toplayarak raporda yer alacak konuları gözlemlemiş ve müzakere etmiştir.

Raporun sonunda bir sözlük yer alıyor. Raporda yanında (*) işareti bulunan sözcüklerin açıklamalarına sözlükten bakabilirsiniz.

Raporumuzda iki uluslararası standardı baz aldık. **GRI G3.1** (*) raporlama standardı ve Küresel İlkeler Sözleşmesi (*) İlerleme Bildirimi raporlama standardı. İki standart ve ilgili göstergeleri birbirini desteklediğinden entegre bir endeksle göstergeleri bir araya getirdik. Gösterge endeksi, raporun en arkasında yer alıyor.

İlgili standartların kullanımı yoluyla gerekli veriler, Bilim İlaç Sürdürülebilirlik Kurulu denetimi ile ilgili birimlerden fokus grup toplantıları yapılarak sağlandı. Raporun hazırlanmasında, Bilim İlaç sürdürülebilirlik danışmanı olan **Mikado Danışmanlık** görev aldı. (www.mikadocounseling.com)

Raporumuz verileri, **Deloitte** tarafından dış denetim sürecinden geçirildi. Raporun sonunda beyanlarını bulabilirsiniz. Paylaştığımız tablo ve grafiklerin altında veri kaynağını da görebileceksiniz.

Raporumuz, **GRI** tarafından incelendi ve en üst uygulama seviyesi olan A+ seviyesinde bir rapor olarak tescillendi.

İlk A+ seviye raporumuz olduğundan, kapsayıcılığın ödün vermemek adına geçmiş raporlarda bulunan ve değişmeyen politika ve uygulamalarımıza bu raporda da yer verdik.

www.bilimilac.com adresinden raporun online versiyonuna da ulaşabilirsiniz.

Raporumuzla ilgili görüş ve önerilerinizi, Bilim İlaç Sürdürülebilirlik Kurulu Başkanı, Bilim İlaç Kurumsal İletişim Yöneticisi, Sn. Esra Çakır'a iletebilirsiniz (esra.cakir@bilimilac.com)

KURUMSAL PROFİL



BİLİM İLAÇ

Kaliteyi ön planda tutuyor,
gelecek nesillere
saygı duyuyor.

Bilim İlaç, Türk ilaç sektöründeki 300'ü aşkın kuruluş içinde 3. sırada bulunuyor.

BİLİM İLAÇ HAKKINDA

Bilim İlaç "köklü" bir kuruluş olarak belirlediği misyon doğrultusunda; insana ve insan sağlığına önem verir, kaliteyi yaşam felsefesi olarak benimser, sürekli gelişmeye açıktır, ileri teknolojiyi kullanır, uluslararası standartlarda üretim yapar, müşteri odaklıdır ve ekonomik ürünler geliştirir.

1953 yılında faaliyete başlayan Bilim İlaç, stratejik önemi olan ilaç konusunda, üretim ve pazarlama faaliyeti gösteren yüzde yüz Türk sermayeli bir şirkettir. Türk ilaç sektöründeki 300'ü aşkın kuruluş içinde 3. sırada yer alan Bilim İlaç, her zaman pazarın üzerinde bir performans göstererek büyümeye devam etmektedir. Bilim İlaç, üretimini iki ayrı tesiste gerçekleştirmektedir.

Bilim İlaç 4.500 m² laboratuvar alanına sahip Türk ilaç sektörünün en büyük Ar-Ge merkezinde geliştirdiği yeni ürünlerle, Türkiye ekonomisine önemli katkılar sağlamaktadır.

Almanya Sağlık Bakanlığı onaylı Bilim Çerçevköy, Türkiye'nin en önemli penisilin üretim tesislerinden biridir. İngiltere Sağlık Bakanlığı onaylı Bilim Gebze, Türkiye'nin en büyük, en yeni ve çevreye duyarlı ilaç üretim tesisidir.

Bilim İlaç 4.500 metrekare laboratuvar alanına sahip Türk ilaç sektörünün en büyük Ar-Ge merkezinde geliştirdiği yeni ürünlerle, Türkiye ekonomisine önemli katkılar sağlamaktadır.

48 ülkeye ihracat yapan Bilim İlaç'ın Moldova, Gürcistan, Bosna Hersek ve Arnavutluk'ta temsilcilik ofisleri bulunmaktadır.

Bilim İlaç, insan sağlığını direkt olarak ilgilendiren hassas bir sektörün içerisinde hem kaliteyi ön planda tutmakta hem de gelecek nesillere saygılı bir şirket değeri olarak benimsemektedir.

ÇALIŞMA ALANIMIZ

İlaç sektöründe “orijinal” ve “jenerik / eşdeğer” ürünler olarak iki ana grup ilaç bulunmaktadır. Orijinal ilaç, uzun araştırmalar ve klinik çalışmaları sonucu belli bir hastalık üzerinde olumlu etki yaptığı kanıtlanmış, temeli patentli bir moleküle dayanan ve daha önceden benzeri olmayan yeni ilaçlar için kullanılan uluslar arası bir terimdir.

Orijinal ilaçlar, dünyanın birçok ülkesinde güçlü yasalarla, patent ve veri koruma hakları şemsiyesi altında belli bir süre boyunca korunurlar. Bu süre içinde, başka bir ilaç şirketinin, bu ilacın benzerini üretmesine izin verilmez. Böylece orijinal ilaç üreticileri Ar-Ge yatırımlarını karşılayabilmekte ve yeni araştırmalar için kaynak yaratabilmektedirler. Orijinal ilacın yasal koruma süresinin dolması ile birlikte, ilaç şirketleri, orijinal ilacın benzerlerini piyasaya sürebilirler. Bu ilaçlar, “jenerik / eşdeğer ilaç” olarak adlandırılır. Eşdeğer ilaçları üreten firmaların, bu ilaçları piyasaya sürebilmeleri için bazı kurallara uymaları zorunludur:

- Eşdeğer ilaç, orijinal ilaçla aynı etken maddeyi, aynı miktarda içermelidir.
- Benzer formülasyonda ve farmasötik şekilde olmalıdır.
- Orijinal ilaçla biyoeşdeğer olduğunun kanıtlanmış olması gerekir.

Bu özellikleriyle eşdeğer ilaç, orijinal ilaçla aynı kalite, etkinlik ve güvenilirliğe sahiptir. Araştırma harcaması orijinal ilaçtan düşük olduğu için daha ekonomiktir.

İlaç sanayinin ekonomiye katkısı için hem orijinal ilaçlara hem de eşdeğer ilaçlara ihtiyacı vardır. Türkiye’de orijinal ürün geliştiren tesis bulunmamakta sadece eşdeğer ürünler geliştirilip üretilmektedir. Kuruluşumuzun faaliyet alanı da eşdeğer ilaç üretimi ve pazarlamasıdır.

Bir eşdeğer ilacın üretiminden satışa sunulmasına kadar geçen tüm evreler referans ürünlerle aynıdır. Tek farkı, daha önce referans ilaç üretici-

leri tarafından canlılar üzerinde yapılmış klinik ve klinik öncesi çalışmaların tekrarlanmamasıdır.

Eşdeğer ilaçlarda, sağlık otoritelerinin gerekli gördüğü tüm inceleme ve araştırmalar yapılmakta, hasta tedavisinde referans ürünle aynı tedaviyi sağladığı bilimsel çalışmalarla (biyoeşdeğerlik) kanıtlanmaktadır.

Ruhsatlandırma Gereklilikleri	Referans	Eşdeğer
Firma genel bilgisi	✓	✓
Ürün özellikleri (Prospektüs, etiket, ambalaj)	✓	✓
Uzman raporu	✓	✓
İlacın bileşimi	✓	✓
İyi Üretim Uygulamaları (GMP)	✓	✓
Başlangıç malzemelerinin kontrolü	✓	✓
Bitmiş ürün kontrolü	✓	✓
Stabilite testleri (Etkin madde ve bitmiş ürün)	✓	✓
Eşdeğer ürünün referans ürünle karşılaştırılması	---	✓
Ön klinik çalışmalar	✓	---
Klinik çalışmalar	✓	---
Biyoeşdeğerlilik	✓	✓

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi orijinal ilaç ve eşdeğer ilaç arasındaki fark, ön klinik ve klinik çalışmaların eşdeğer ürünlerin üretimi sürecinde uygulanmıyor olmasıdır. Eşdeğer ilaçlar referans ilaçlar kadar güvenlidir. Eşdeğer ilaçlar, referans ilaçlarla aynı etken maddeyi içerir ve aynı farmakolojik etkiye sahiptir.

Biyoeşdeğerliğini kanıtlamış bir eşdeğer ilacın referansı ile yararı ve riskleri aynıdır.

Türk İlaç Sektörü ve Jenerik İlaç

14/5/1928 tarihinde çıkan 1262 sayılı “İspençiyari Ve Tıbbi Müstahzarlar Kanunu” ile ilaç ithal ve üretimini resmi olarak kontrol edilmeye başlanmıştır. Bu ve sonrasında yayınlanan mevzuatlar ilaç üretimi, ithalatı ve ihracatı gibi birçok konu ile ilgili düzenlemeler mevcuttur.

2005 yılından itibaren AB uyum süreci kapsamında ilaç sektörü ile ilgili olarak, AB mevzuatlarına uygun şekilde güncellemeler yapılmaya başlanmıştır.

Türkiye’de ilaçlar, Sağlık Bakanlığı’ndan ruhsat almadan pazara verilememektedir. Halihazırda reçeteli ve reçetesiz olarak ayrımı bulunan ilaçların, ruhsatlandırılması sonrasında pazara verilmesi mümkün olmaktadır. Ruhsatlandırma sürecine baktığımızda, daha farklı sınıflandırmalar mümkün olsa da, en temelde Orijinal Tıbbi Ürün ve Jenerik Tıbbi Ürün olarak sınıflanması mümkündür.

Halihazırda mevzuatta:

- Orijinal Tıbbi Ürün etkin madde / maddeler açısından bilimsel olarak kabul edilebilir etkinlik, kalite ve güvenliğe sahip olduğu kanıtlanarak, dünyada pazara ilk defa sunulmak üzere ruhsatlandırılmış / izin verilmiş ürün olarak tanımlanmaktadır.
- Jenerik Tıbbi Ürün ise etkin maddeler açısından orijinal tıbbi ürün ile aynı kalitatif ve kantitatif terkiye ve aynı farmasötik forma sahip olan ve orijinal tıbbi ürün ile biyoeşdeğerliliği uygun biyoyararlanım çalışmaları ile kanıtlanmış tıbbi ürün olarak tanımlanmaktadır.

ÜRETİM TESİSLERİMİZ

Merkezi Maslak Genel Müdürlük Binası olan Bilim İlaç, üretimlerini Bilim Gebze ve Bilim Çerkezköy Üretim Tesisleri'nde gerçekleştirmektedir.

FDA standartlarına uygun olarak dizayn ve inşa edilen Bilim Gebze Üretim Tesisleri, 2008 yılında devreye alınarak faaliyetine başlamıştır. Tesiste non betalaktamik grubu ürünler üretilmektedir. 2009 yılında İngiltere Sağlık Otoritesi (MHRA) onayını alan tesisin katı, likit ve yarı solid formlarda olmak üzere yıllık üretim kapasitesi toplam 250 milyon kutudur.

1998 yılında devreye alınan ve yıllık 44 milyon kutu üretim kapasitesine sahip Bilim Çerkezköy Üretim Tesisleri'nde, Penisilin Oral Solid ve Penisilin Enjectabl ürünler üretilmektedir. Tesis 2006 ve 2010 yıllarında Almanya Sağlık Bakanlığı onayını almıştır.

ÇERKEZKÖY ÜRETİM TESİSİ

Çerkezköy Üretim Tesisleri, Çerkezköy Organize Sanayi Bölgesi'nde, 22.000 m² arazi üzerinde 9.250 m² toplam kapalı alan olarak inşa edilmiş ve 1998 yılında açılarak hizmete girmiştir.

Yıllık 44 milyon kutu üretim kapasitesine sahip Bilim Çerkezköy Tesisleri'nde Penisilin Oral Solid (tablet, film kaplı tablet, kapsül ve kuru toz süspansiyon) ve Penisilin Toz Enjectabl ilaçlar üretilmektedir.

ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi, ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi ve OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi belgeleri ile, işletmenin cGMP regülasyonlarının yanı sıra entegre yönetim sistemi standartlarına da uygunluğu kanıtlanmıştır.

Çevreci Yaklaşım ve Uygulamalar

Bilim İlaç'ın çevreci yaklaşım ve uygulamaları, bugünün ve geleceğin doğal kaynak ihtiyaçlarını korumayı esas almaktadır. Bilim Çerkezköy Üretim Tesisleri, regülasyonlara uygun şekilde çevre ile barışık ve doğal kaynakların konumunu sağlayacak nitelikte altyapı sistemleri ile donatılmıştır. Bilim Çerkezköy Üretim Tesisleri aşağıda sıralanan çevre dostu uygulamaların olduğu üretim tesisidir.

1998 yılında devreye alınan ve yıllık 44 milyon kutu üretim kapasitesine sahip Bilim Çerkezköy Üretim Tesisleri'nde, Penisilin Oral Solid ve Penisilin Enjectabl ürünler üretiliyor. Merkezi Maslak Genel Müdürlük Binası olan Bilim İlaç, üretimlerini Bilim Gebze ve Bilim Çerkezköy Üretim Tesisleri'nde gerçekleştirmektedir.

Çağdaş Otomasyon Seviyesi

Regülasyonlara uygun olarak projelendirilmiş olan Bilim Çerkezköy Üretim Tesisleri'nde, enerji tasarrufu konularında uygun teknolojinin kullanılmış olmasının yanı sıra üretim sürecinde bilgisayarlı sistemler ile desteklenmektedir. Bunlardan bazılarını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.

- BMS (Bina Yönetim Sistemi) ile tüm alanların 365 gün 24 saat kontrol altında tutulması
- Üretim ve depo alanları için kullanılan kartlı geçiş sistemi
- Otomatik yangın algılama, alarm ve söndürme sistemi
- Aydınlatma otomasyonu



“İş Sağlığı ve Güvenliği” ve “Sosyal İmkânlar”

Bilim Çerkezköy Üretim Tesisi, çalışanlarımızın yaşam standartlarını arttırıcı yönde “insan” odaklı bakış açısı ile projelendirilmiştir. Bu çerçevede Bilim Çerkezköy Üretim Tesisi'nin çalışanlarına sunduğu “İş Sağlığı ve Güvenliği” ve “Sosyal İmkânlar” aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ve uygulamaları
- İş yeri hekimi, istirahat odası, psikolojik danışma hizmetleri, anne odası
- Çalışanlar için kafeterya, dinlenme alanları, kütüphane ve internete giriş alanı
- Spor salonu
- Dış ortam gezi alanları

GEBZE ÜRETİM TESİSİ

Üretim formlarına göre Türkiye'deki en büyük ilaç üretim tesisi olan Bilim Gebze Üretim Tesisi dünyadaki en önemli sağlık otoritelerinden biri olan Amerikan FDA (Food and Drug Administration) standartlarına uygun olarak projelendirilerek 2008 yılında üretim faaliyetlerine başlamıştır.

Gebze Organize Sanayi Bölgesi'nde 60.000 m² arazi üzerine kurulu tesisin kapalı alanı 51.500 m²'dir. Bina üretim kapasitesi, 250 milyon kutu / yıl olan Bilim Gebze; kapasite artış ihtiyacına uyum sağlayacak bir biçimde planlanmıştır. Tesis, Türk ilaç sektörü ihtiyacının tek başına %17'sini karşılayabilmektedir.

Gebze Organize Sanayi Bölgesi'nde 60.000 m² arazi üzerine kurulu tesisin kapalı alanı 51.500 m²'dir. Bina üretim kapasitesi, 250 milyon kutu / yıl olan Bilim Gebze; kapasite artış ihtiyacına uyum sağlayacak bir biçimde planlanmıştır.

Bilim Gebze Üretim Tesisi ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi, ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi ve OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi belgelerine sahiptir.



Bilim İlaç Gebze Üretim Tesisi'nde Üretilen Ürünler ve Miktarları

Gastrointestinal ürünler, Analjezik-Antienflamatuvar ürünler, Dermatolojik ürünler, Antibiyotikler (Beta-Laktam olmayan), Vitamin ve mineraller, Solunum Sistemi ürünleri, Antiparaziter ürünler, Tatlandırıcılar, Diyabet ilaçları, Merkezi Sinir Sistemi ürünleri, Kardiyovasküler ürünler, Demir Preparatları, Kas Gevşeticiler ve Antigribal ürünler üretilmektedir.

Farmasötik Form	Yıllık Kapasite *
Tablet	72 milyon kutu (1.5 milyar tablet)
Kapsül	18 milyon kutu (0.5 milyar kapsül)
Şurup	18 milyon şişe
Saşe	5 milyon kutu
Kuru Toz Süspansiyon	7 milyon kutu
Krem/Pomad	5 milyon kutu

(*) Tesiste bir vardiyada üretilebilecek ürün miktarlarıdır.

Çevreci Yaklaşım ve Uygulamalar

Bilim İlaç'ın çevreci yaklaşım ve uygulamaları, bugünün ve geleceğin doğal kaynak ihtiyaçlarını korumayı esas almaktadır. Bilim Gebze Üretim Tesisi, AB regülasyonlarına uygun şekilde çevre ile barışık ve doğal kaynakların konumunu sağlayacak nitelikte altyapı sistemleri ile donatılmıştır. Bilim Gebze Üretim Tesisi aşağıda sıralanan çevre dostu uygulamalar ile en çevreci ilaç üretim tesisidir.

- Bina otomasyonu sistemi içinde, enerji kullanımını azaltıcı otomatik kontrollü fonksiyonlar oluşturulmuştur.
- Havalandırma egzoz sistemlerinde yüksek geçirimsizliği olan HEPA filtreler ile dışarıya egzoz edilen havada hiçbir kirletici unsura izin verilmemektedir.

- Tozlu üretim proseslerinde, her odadan emilen hava, otomatik kontrollü pnömatik silkeleme sistemine sahip toz tutuculardan geçirilmektedir.
- Katı atıklar, katı atık yönetim prosedürüne uygun şekilde toplanmakta ve Çevre Bakanlığı'na onaylanmış taşıyıcı firmalar ile yine onaylı yakma tesislerinde çevreye hiçbir olumsuz etkisi olmayacak şekilde imha edilmektedir.

- Isı transferini minimum yapan izolasyon sistemleri ile ısı kayıpları önlenmektedir.
- Tüm kapalı alanların soğutma ihtiyacını karşılamak için gerekli soğutma kuleleri, yüksek teknolojiye sahip ve açık tipe göre yatırım maliyeti daha fazla olan kapalı tip kule olarak seçilmiştir.



Çağdaş Otomasyon Seviyesi

FDA regülasyonlarına uygun olarak projelendirilmiş olan Bilim Gebze Üretim Tesisi, güvenlik ve enerji tasarrufu konularında ileri teknoloji ile donatılmış olmasının yanı sıra üretim sürecinde bilgisayarlı sistemler ile sağlanan otomasyon seviyesi, akıllı bina özelliğine sahip tam kapsamlı bina otomasyonu özellikleriyle uluslararası pazarlarda rekabet edecek kalitede üretim gerçekleştirmektedir. Bilim Gebze Üretim Tesisini, akıllı fabrika olarak tanımlamayı mümkün kılacak sistemlerini aşağıdaki şekilde sırlamak mümkündür.

- BMS (Bina Yönetim Sistemi) ile tüm alanların 365 gün 24 saat kontrol altında tutulması
- EMS Enerji İzleme Sistemi
- Tüm alanlar için kullanılan kartlı geçiş sistemi ile çalışanı tanıma ve çalışanın güvenliği
- Otomatik yangın algılama, alarm ve söndürme sistemi
- MES (Üretim Yönetim Sistemi) ile üretim alanından otomatik bilgi toplama ve raporlama
- LMS Aydınlatma otomasyonu
- WMS tam otomatik insansız depo yönetim sistemi
- CDS / SDMS (Chromatographic Data System / Scientific Data Management System)



WMS Tam Otomatik İnsansız Depo Yönetim Sistemi

Tam otomatik insansız depo sistemimiz, 11.400 palet kapasiteye sahip olup 38 metre yüksekliğindedir ve Türkiye'nin bu teknoloji ile çalışan en yüksek deposudur. Tüm paletler full otomatik robot, crane ve konveyörler ile yönetilmektedir. Bu sistem ile;

- Depolama ve sevkiyatlarda verimlilik ve hız artırılmış
- Malzeme karışma riski önlenmiş
- Konvansiyonel depolarda sık rastlanan iş kazaları ve riski ortadan kaldırılmıştır

"İş Sağlığı ve Güvenliği" ve "Sosyal İmkânlar"

Bilim Gebze Üretim Tesisi, çalışanlarımızı yaşam standartlarını arttırıcı yönde "insan" odaklı bakış açısı ile projelendirilmiştir. Bu çerçevede Bilim Gebze Üretim Tesisi'nin, çalışanlarına sunduğu "İş Sağlığı ve Güvenliği" ve "Sosyal İmkânlar" aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ve uygulamaları
- CCTV ile çalışan ve bina güvenliği sistemi
- İş yeri hekimi, istirahat odası, psikolojik danışma hizmetleri
- Çalışanlar için kafeterya, dinlenme alanları, kütüphane ve internet odaları
- Spor salonu
- Dış ortam gezi alanları

MİSYONUMUZ

Bilim İlaç insan sağlığını korumayı ve tedaviyi sağlayan ilaçları geliştirir, modern ve ileri teknolojiye sahip tesislerinde uluslararası standartlara uygun olarak üretir.

İç ve dış pazarlarda ilaçlarının tanıtımını ve pazarlamasını müşteri odaklı bir yaklaşımla gerçekleştirerek bulunabilirliğini ve müşteri memnuniyetinin en üst seviyede tutulmasını sağlar.

İnsana ve insan sağlığına değer veren, kaliteyi yaşam felsefesi olarak benimseyen köklü bir kuruluş olmanın getirdiği tecrübesi, geliştirerek sürdürdüğü işbirlikleri ve değişime olan bağlılığı ile verimli, kârlı ve sürdürülebilir bir şekilde büyür.

Yetkin çalışanların rekabette itici güç olacağına bilincinde olarak uygulanan yenilikçi insan kaynakları sistemleri ve öğrenen organizasyon kültürü ile çalışan bağlılığının ve memnuniyetinin en üst seviyeye yükselmesini sağlar.

Sosyal sorumluluk bilinci ile çevreyi ve doğal kaynakları korur, etik değerlere önem verir, toplumun sosyal ve ekonomik gelişimine katkıda bulunur.

VİZYONUMUZ

2014 yılı sonuna kadar;

- Türk ilaç pazarında ilk iki firma arasında yer almak
- En fazla ihracat yapan yerli ilaç üreticisi olmak

DEĞERLERİMİZ

Bundan tam 58 yıl önce başladığımız Bilim İlaç başarı yolculuğunda, bugün sektörümüzün son 10 yıl içinde en fazla büyüyen kuruluşu olmayı başardık. Bu yolculukta bizi başarıya taşıyan en önemli ayrıcalığımız “Değerlerimiz”dir. Değerlerimiz, kuruluşumuzdan bu yana, her bir çalışmamız tarafından hep ön planda tutuldu.

Kurum itibarımızın omurgasını oluşturan değerlerimiz, “İtibarımızı yönetmekten daha önemli bir işimiz olamaz” ilkemizi de kapsıyor. İtibarımızı yönetmek konusunda yolumuzu aydınlatan ilhamı “Değerlerimiz”den alıyoruz.

İnsan mutluluğu

Yaşam kalitesinin insan mutluluğundan geçtiğini biliriz. Çalışanlarımızın yetkinliklerinin, müşterilerimizi mutluluğuna yansıdığını düşünürüz. İnsana saygı kavramının bu zincirin en önemli halkası olduğuna inanırız.

Gelecek nesillere saygı

Dünyaya karşı sorumluluk sahibi olduğumuzu biliriz. Su ve enerji kullanımını başta olmak üzere tüm dünya kaynaklarının akıllıca kullanılması gerektiğini düşünürüz. Ekonomik, ekolojik ve sosyolojik olarak topluma katkıda bulunmanın önemine inanırız.

Etik ilkeli yönetim

Hakkaniyet, hesap verebilirlik ve şeffaflık üçgeninin önemini biliriz. Etik olmanın karar verme süreçlerimizin omurgası olduğunu, ulusal ve global yasalara, kurallara uyulması gerektiğini düşünürüz. Yastığa başımızı rahat bir şekilde koymanın önemine inanırız.

Değişim

Değişmeyen tek şeyin değişim olduğunu biliriz. Değişimin sadece yeniliklere açık olmak anlamına gelmediğini; farklılaşmanın ve gelişimin değişimle olduğunu düşünürüz. Mükemmellik ilkesiyle işlerimizi sürekli iyileştirmemiz ve geliştirmemiz gerektiğine inanırız.

Başarma tutkusunu

Başarı yolculuğunun ilk adımının tutku olduğunu biliriz. Çözüm odaklı ve pozitif bir karaktere sahip olmanın bizi en büyük başarıya götüreceğini düşünürüz. Her doğan güneşin yeni bir başarının habercisi olduğuna inanırız.



YÖNETİM ANLAYIŞIMIZ

ORGANİZASYON YAPIMIZ - YÖNETİM KURULU

Ortaklık Yapımız

Bilim İlaç A.Ş.'nin en büyük ortağı Bilfar Holding A.Ş. olup ortaklık payı % 97,19 dur.

Bilfar Holding A.Ş.	% 97,19
Gülseren Karaağaç	% 0,75
Adil Karaağaç	% 0,03
Kemal Karaağaç	% 0,57
Bülent Karaağaç	% 0,57
Alp Karaağaç	% 0,56
Cladua Ergene	% 0,33

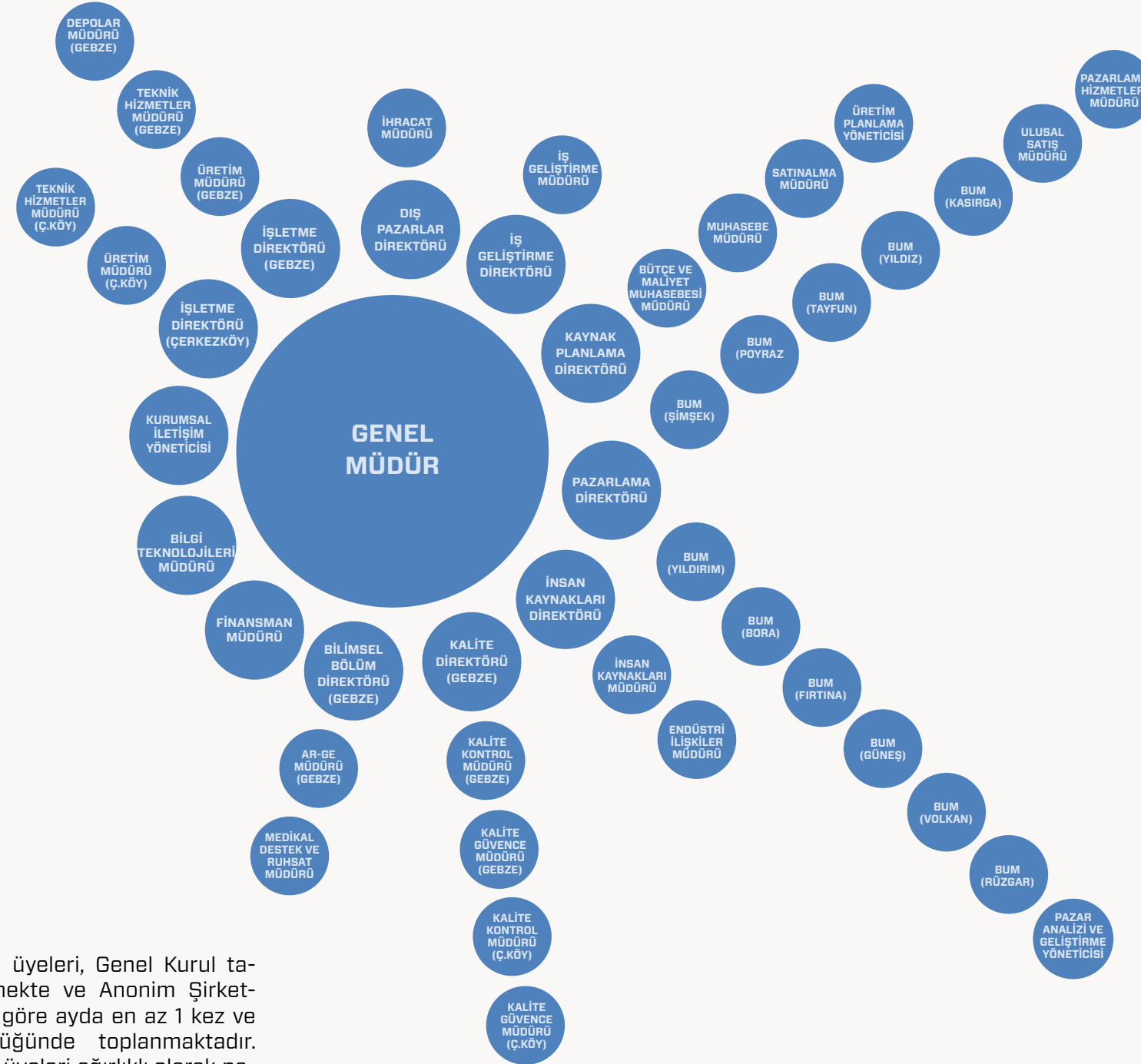
Yönetim Kurulumuz

Bilim İlaç A.Ş.'nin hisselerinin % 97'den fazlasının sahibi olan Bilfar Holding, kurumsal yönetim ilkeleri çerçevesinde yönetim kurulunu oluşturmakta ve üyeler arasında görev dağılımını gerçekleştirmektedir. Bilfar Holding Yönetim Kurulu bağlı şirketler üzerinde yönetsel yönlendirmede bulunmaktadır. Bilfar Holding Yönetim Kurulu üyelerinden 4'ü bağımsız üyedir.

Dört bağımsız üyenin icra görevi olmayan üye sayısı 3'tür. En yüksek yönetim organını başkanının kurum içinde icra görevi bulunmamaktadır. İcranın başında bulunan kişi Genel Müdür'dür. Hissedarlar, en yüksek yönetim organına tavsiyede bulunabilirler fakat talimat verme yetkileri yoktur. Bilim İlaç'ın en büyük hissedarı olan Bilfar Holding, beklenti ve önerilerini Bilim İlaç yönetimine yönetim kurulu toplantılarında doğrudan aktarmakta, sonuçların değerlendirilmesi bu ortamda yapılmaktadır. Hissedar ve diğer paydaş beklentilerinin alınmasına ilişkin yöntem ve mekanizmalar "Stratejik Plan (SP) ve Yıllık Plan ve Bütçe (YPB) Yaklaşımında" ayrıntılı olarak tanımlanmıştır.

Yönetim Kurulu üyeleri, Genel Kurul tarafından seçilmekte ve Anonim Şirketler mevzuatına göre ayda en az 1 kez ve gerekli görüldüğünde toplanmaktadır. Yönetim Kurulu üyeleri ağırlıklı olarak pazarlama, finans ve sektörel bilgi ve tecrübesi olan üst düzey bireylerden seçilmektedirler. Yönetim kurulumuzdaki kadın oranı % 20, erkek oranı % 80'dir.

Direktörler Kurul Üyeleri, Genel Müdür'ün başkanlığında Genel Müdür'e direkt ra-



porlayan fonksiyonların başkanlarından oluşur. Toplanma periyodu haftada 1'dir ve Direktörler Kurulu'ndaki kadın oranı % 17, erkek oranı % 83'tür.

Kuruluşumuzda tanımlanmış olan tüm performans göstergeleri "Değerlendirme, Gözden Geçirme ve İyileştirme Yaklaşımı" doğrultusunda izlenir ve değerlendirilir. En yüksek yönetim organının başarısı, ana iş hedeflerine ne ölçüde ulaşıldığını ve stratejilerin başarı ölçüsünü gösteren "Stratejilerin Gerçekleşme Oranına İlişkin Performans Göstergesi" ile izlenmekte ve değerlendirilmektedir. Ana iş hedeflerinin performans göstergeleri tüm üst süreçlerin (Sürdürülebilirlik Yönetimi süreci dâhil) temel performans göstergelerinin bir sonucu olduğu için en üst yönetim organını özellikle ekonomik, çevresel ve sosyal performansla ilgili kendi performansını da değerlendirmiş olmaktadır.

Stratejilerin gerçekleşme oranı:

2007	% 100,52
2008	% 99,55
2009	% 99,10
2010	% 102,07
2011	% 100,73

Büyüme, Kârlılık, Verimlilik başlıklarının altında tanımlanmış 20 adet "Ana İş Hedefi" göstergesi vardır. Söz konusu göstergelerden bazıları hedefin üzerinde gerçekleştiği zaman stratejilerin toplam gerçekleşme oranı % 100'ün üzerine çıkabilmektedir.

Raporlama dönemi süresince şirketimizde herhangi bir yapısal değişiklik olmamıştır.

KURULLARIMIZ

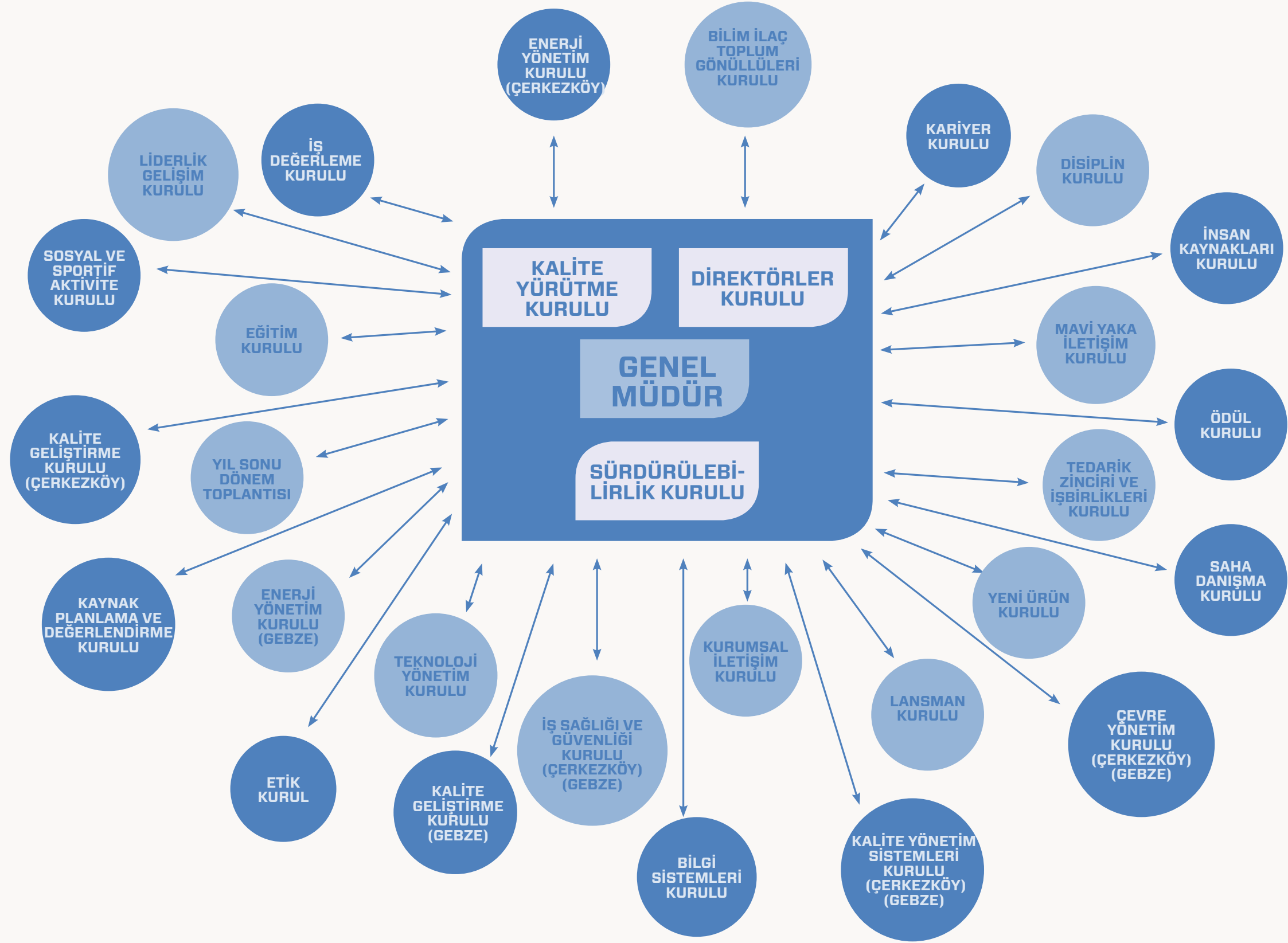
Stratejimiz doğrultusunda katılımı artırmak için kuruluşumuzda birçok önemli uygulamanın çıkış noktası olan kurullarımız mevcuttur. Kurullarımız aracılığıyla çalışanların yönetsel kararların bir parçası olması ve ekip çalışmasının desteklenmesi mümkün olmaktadır.

Kurul El Kitabı'nda tanımlanmış olan kurullar, her yıl bir defa yaklaşımların etkinliğini değerlendirme ve gözden geçirme toplantısını gerçekleştirirler. Hangi kurulun hangi yaklaşımı değerlendirip gözden geçireceği DGG Planı'nda tanımlanmıştır. Kurullar; EFQM MM, mevcut yaklaşım ve yayılım etkinliğini değerlendirmek için gerekli olan performans göstergeleri, kıyaslama ve öğrenme bilgileri ve varsa GBR yardımıyla ilgili kriter etkinliğini değerlendirir ve gözden geçirirler. Revizyon önerileri MDA'lar ile birlikte DK'da ele alınır, YPB'ye girdi sağlar. Çalışanların orta ve uzun vadeli beklentilerinin ve yaratıcı ve yenilikçi fikirlerin görüşüldüğü kurullarımız, kurul başkanları tarafından 3 ayda bir Kalite Yürütme Kurulu toplantılarında değerlendirilir. Her bir kurulun üst yönetimde görev alan bir sponsoru bulunmaktadır.

Kurullarda oluşturulan stratejik kararlar, sponsorlar aracılığıyla Direktörler Kurulu'nun gündemine alınmaktadır.

Çalışanlarımızın katılım konusunda cesaretlendirilmesi, desteklenmesi ve özendirilmesi amacıyla ekip üyeleri sayısında her yıl artış sağlanmakta ve ekip üyelerinde değişiklikler yapılmaktadır.

Kuruluşumuzda 2011 yılı itibarıyla 32 farklı kurul bulunmaktadır.



YÖNETİM PRENSİPLERİMİZ

Bilim İlaç, 2011 yılında 15,2 milyar TL'ye ulaşan Türk ilaç pazarında, % 5.1 pay ile 3. sırayı almıştır. Bilim İlaç'ın pazarda olan 198 adet ruhsatlı ilacı bulunmaktadır.

İstikrarlı ve dengeli büyüme

Bilim İlaç "istikrarlı ve dengeli büyüme"yi sürekli gelişmeye açık olmakla sağlar. 2011 yılında 15,2 milyar TL'ye ulaşan Türk ilaç pazarında; Bilim İlaç %5.1 pay ile 3. sırayı almıştır. Pazara ilaç kutu satışı parametresinden bakıldığında Bilim İlaç, 100.4 milyon kutu satışı ile yılı 3. olarak tamamlamıştır. Hekimlerin reçete tercihlerinde de yılı 2. tamamlayan Bilim İlaç, yazılan her 100 reçetenin 7,1'inde yer almıştır. Sadece yurtiçinde değil, yurtdışı pazarlarında da etkin olmak amacıyla çıkılan yolda bugün, 48 ülkeye ihracat yapılmakta, önümüzdeki yıllarda Amerika ve Avrupa pazarlarında yer almak hedeflenmektedir.

Bilim İlaç, özellikle ülkemizde en fazla satışın gerçekleştiği ilk 5 segmentin üçünde (antibiyotik, solunum sistemi, kas ve iskelet sistemi ilaçları) en çok satış yapan ilk 5 şirketten biridir. Bilim İlaç'ın pazarda olan 198 adet ruhsatlı ilacı bulunmaktadır.

Müşteri odaklılık

"Müşteri odaklılık", Bilim İlaç'ın ekonomik ürün üretme ve sunma stratejisinin ve "topluma saygılı olma" ilkesinin bir parçasıdır. Türkiye genelinde 11 bölgede, 11 farklı ekip ve 1.200'ün üzerinde saha çalışanı ile pazarlama ve satış faaliyetini gerçekleştiren Bilim İlaç ekibinin performansı, iki yılda bir gerçekleştirilen müşteri memnuniyeti anketleriyle ölçülmekte ve memnuniyeti artırmaya yönelik planlar hayata geçirilmektedir.

Bilim İlaç; Türkiye genelinde 11 bölgede, 11 farklı ekip ve 1200'ün üzerinde saha çalışanı ile pazarlama ve satış faaliyetini sürdürüyor.

Yeni ürün bulmaya ve geliştirmeye verilen önem

Bilim İlaç Ar-Ge Merkezi; 4.500 m2 laboratuvar alanıyla Türk ilaç sektörünün en büyük Ar-Ge merkezlerinden biri. Çağdaş teknolojiye sahip merkez; teknolojik ve hassas laboratuvar ekipmanları, laboratuvar bilgi otomasyonu, FDA (*) standartlarında Ar-Ge pilot üretim tesisi ile çalışmalarını sürdürmektedir. 15 milyon

dolarlık yatırımla kurulan Ar-Ge merkezinde 110 bilim insanı, patenti biten orijinal ilaçların eşdeğerlerini piyasaya sunmak üzere hazırlamaktadır. Ar-Ge Merkezi ileri teknolojiye sahip 220 adet makine, cihaz ve ekipmanla donatılmıştır.

2014 yılı sonuna kadar Türk ilaç pazarında ilk 2 firma arasında yer almak ve en fazla ihracat yapan yerli ilaç üreticisi olmak vizyonuyla yola çıkan Bilim İlaç, bütçesinin yaklaşık yüzde 5'ini ArGe yatırımlarına ayırmaktadır.

Bilim İlaç, bütçesinin yaklaşık % 5'ini Ar-Ge yatırımlarına ayırıyor.

Kurumsal sorumluluk bilinci

Bilim İlaç sosyal, çevresel ve ekonomik etkilerinin ve paydaşlarına karşı sorumluluklarının bilincinde olarak; etik, şeffaf ve hesap verebilir bir kurumsal yönetim anlayışıyla sürdürülebilirliğe hizmet etmeyi, iş anlayışının ve kurum kültürünün ayrılmaz parçası olarak görmektedir.

**Bilim İlaç
Toplum
Gönüllüleri,
2011 yılı
itibariyle 1051
aktif üyesi ile
Türkiye'nin 11
ilinde, 20 ekip
ile faaliyet
gösteriyor.**

Bilim İlaç çalışanları çözümün bir parçası

Bilim İlaç Toplum Gönüllüleri, 2005 yılında Bilim İlaç'ın desteğiyle, "Çözümün bir parçası olmak için..." bireysel yetkinliklerini, entelektüel sermayesini, zamanını, emeğini ve tecrübesini, ihtiyacı olan kişilerle paylaşan gönüllü çalışanların oluşturduğu bir platform. 2011 yılı itibariyle 1051 aktif üyesi ile Türkiye'nin 11 ilinde, 20 ekip ile faaliyet gösteriyor. Her yıl gönüllüler, projeler hazırlıyor ve ekip liderlerinden oluşan üst kurulda kabul edilen projeler, Bilim İlaç çalışanlarının ailelerinin ve paydaşların da gönüllü desteği alınarak uygulanıyor. Gönüllüler bugüne kadar 9 farklı proje kapsamında 248 faaliyet gerçekleştirdi ve 31 bini aşkın çocuk ve gence ulaşmayı başardı.

Gönüllüler
9 farklı proje,
248 faaliyet
gerçekleştirdi.
37 bini aşkın çocuk
ve gence ulaştı.

Kalite yolculuğunda öncü

Bilim İlaç tüm faaliyetlerini, "kalite"yi ön planda tutarak gerçekleştirme ilkesinden hareketle, 1998 yılından bu yana tüm paydaşlarının mutluluğunu hedefleyen bir kurumsallaşma ve yönetim modeli olan EFQM Mükemmellik Modeli'ni benimseyerek çalışmalarını sürdürmektedir. Amaç; hissedarları, müşterileri, çalışanları ve toplumu mutlu edebilecek sonuçlar ortaya çıkarmak, kalite yolculuğunda "öncü olmak" ve "yol göstericilik" rolünü üstlenmektir.

2004 yılında, Avrupa Kalite Derneği'nin verdiği "EFQM Mükemmellikte Yetkinlik Onayı"ni alan ilk ulusal firma olan Bilim İlaç, bu çalışmaların akabinde Türkiye'de TÜSİAD- KalDer tarafından verilen 2006 yılı "Ulusal Kalite Büyük Ödülü"nü ilaç sektöründe alan ilk kuruluş olmuştur. 2010 yılında Mükemmellik Modeli'nin en prestijli ödülü olarak kabul edilen "Mükemmellikte Süreklilik Ödülü"nü alan Bilim İlaç, 2011 yılında ise son 3 yıldır Avrupa'da hiçbir kuruluşun alamadığı "Avrupa Kalite Büyük Ödülü"ne ve 4 ayrı kategoride başarı ödülüne layık görüldü.

**2011 yılında son
3 yıldır Avrupa'da
hiçbir kuruluşun
alamadığı "Avrupa
Kalite Büyük
Ödülü"ne ve 4 ayrı
kategoride başarı
ödülüne layık
görüldü.**

KALİTE YÖNETİMİMİZ

Bilim İlaç, “insanı, kaliteyi ve geleceği” en önemli unsurlar olarak görmekte, önemsemekte ve kullanıma sunduğu ilaçların;

- Tanımlanmış kalitede olması,
- Güvenli kullanılması,
- Beklenen etkililiği göstermesi

için gereken tüm önlemleri almaktadır. Yönetimimiz ve tüm çalışanlarımız insan sağlığına hizmet sorumluluğu ve bilinciyle bu hedeflere ulaşılmasını sağlamaktadır.

Kurumumuzda uygulanmakta olan kalite sistemi, uluslar arası standartlardadır ve güncel yönetmelik ve kılavuzları (GMP - İyi İmalat Uygulamaları, GLP - İyi Laboratuvar Uygulamaları, GCP - İyi Klinik Uygulamaları vb. güncel kuralları) ve ayrıca Çağdaş Kalite Yönetim Sistemi (ISO 9001) prensiplerini temel almıştır.

Kalite Yönetim Sistemimiz'in temel unsurları, şirketimiz tarafından yayımlanan “Kalite Politikası” ile açıklanmıştır.

Ayrıca, çağdaş kalite yaklaşımının ve müşteri odaklılığının bir sonucu olarak çevreye, sağlığa ve sürekli gelişmeye verdiği önem gereği kurumumuz;

- Toplam Kalite anlayışı çerçevesinde EFQM (Avrupa Kalite Yönetimi Vakfı) Mükemmellik Modeli'ni 1998 yılından itibaren uygulamaktadır.
- ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi'ni 2004 yılından itibaren uygulamaktadır.
- ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi standartlarını 2004 yılından itibaren uygulamaktadır.
- OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi standartlarını 2004 yılından itibaren uygulamaktadır.

Kurumumuzda uygulanan tüm Kalite ve Yönetim Sistemleri, düzenli olarak denetlenmekte ve gözden geçirilmekte; bu yolla sistemlerin yeterliliği, uygunluğu ve etkililiği değerlendirilerek sürekli olarak iyileştirilmektedir.

Bilim İlaç, “Kalite Sistemi” güvencesi altında imal ederek sunduğu kaliteli ürünleriyle, tüm müşterilerinin beklentilerini karşılamak için çalışmaktadır.

KALİTE POLİTİKASI

- EFQM Mükemmellik Modeli yaklaşımını benimser, bu doğrultuda yaklaşımları ve hedefleri ortaya koyar, yaygınlaştırır, sürekli gözden geçirerek iyileştirir ve mükemmellik yolculuğumuzu kararlı bir şekilde sürdürürüz.
- Müşteri odaklı süreç yaklaşımımızın ve sürekli iyileştirme prensibimizin gereği olarak ISO 9001 Kalite Yönetim, ISO 14001 Çevre Yönetim ve OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim sistemlerini kullanırız.
- Sektörümüz gereği, ürünlerin geliştirilmesi, üretilmesi ve sunulması ile ilgili tüm Sağlık Bakanlığı yasa ve yönetmelikleri ve yürürlükte olan güncel GMP (İyi Üretim Uygulamaları) kurallarına sürekli olarak uygunluğunu sağlarız.

- Ürünlerimizi, kullanım amacı ve ruhsat mecburiyetlerine uygun, güvenilir, kalite ve etkililik açısından risk oluşturmayacak şekilde üretmek amacıyla Kalite Güvence Sistemleri'ni uygular ve sistemimizi sürekli iyileştiririz. Bu hedefe ulaşılmasını bir yönetim sorumluluğu olarak kabul eder, tüm çalışanlarımızın ve tedarikçilerimizin sisteme katılımını sağlarız.
- Müşterilerimizi tatmin etmek için beklentilerini doğru anlar, bu beklentileri aşmak için çabalar ve kendilerini değerli hissetmelerini sağlarız.
- Kalite Politikamızın tüm çalışanlarımıza benimsetilmesi ve Kalite Sistemimizle ilgili kavram ve prensiplerin iyi anlaşılması için sürekli ve planlı eğitim yaparız.

MÜKEMMELLİK YOLCULUĞUMUZ

Kalite hep ön planda.

Tüm paydaşlarımıza mükemmel bir kuruluş olmayı benimsediğimizi gösteriyor, sonu olmayacak bir yolculukta azimle ilerleyeceğimizi taahhüt ediyoruz.

EFQM MÜKEMMELLİK MODELİ

Tüm paydaşlarımızı ve toplumu mutlu edecek sonuçlar almak ve ilaç sektöründe kalite yolculuğunda öncülük yapmak üzere 1998 yılında EFQM (European Foundation for Quality Management - Avrupa Kalite Yönetimi Vakfı) Mükemmellik Modeli'ni benimsedik

Bilim İlaç olarak, insan sağlığını doğrudan ilgilendiren zor ve hassas bir sektörün içinde bulunuyoruz. Ürün kalitesi her şeyin önünde yer alıyor. Bütün bunların bilincinde olarak, kuruluşumuzdan bu yana kaliteyi hep ön planda tutmakta ve bir yaşam felsefesi olarak benimsemekteyiz.

Başarılı kuruluşlar, paydaşları için olağanüstü sonuçlar yaratma ve bunları sürdürme becerisine sahip olanlardır. Ancak giderek artan küresel rekabetin, hızlı teknolojik gelişmelerin, sürekli olarak değişen iş süreçlerinin, ekonomik ve sosyal atmosferdeki ve müşteri kitlelerindeki hızlı değişimlerin söz konusu olduğu bir dünyada, bu sonuçları sürdürebilmek daha da zor bir hale gelmektedir.

Bilim İlaç'ta Toplam Kalite Yönetimi uygulamasına başlangıç da buna yönelik bir soru ile gerçekleştirildi: "Değişimlerin bu denli süratli yaşandığı bir dünyada mevcut iş yapma alışkanlıklarımızla varlığımızı sürdürebilir miyiz?" Bu değişime ayak uydurabilmek için Bilim İlaç'ta bir seferberlik başlatıldı. Tüm paydaşlarımızı ve toplumu mutlu edecek sonuçlar almak ve ilaç sektöründe kalite yolculuğunda öncülük yapmak üzere 1998 yılında EFQM (European Foundation for Quality Management - Avrupa Kalite Yönetimi Vakfı) Mükemmellik Modeli'ni benimsedik ve o yıldan günümüze çalışmalarımızı model kapsamında sürdürmekteyiz.

Bilim İlaç olarak, kendi içimizde oluşan bu olumlu havayı geliştirerek yaygınlaştırmak, sektörde iyi bir örnek olmak, yol gösterici rolü üstlenmek ve böylece misyonumuzu gerçekleştirmek istiyoruz. Aynı zamanda tüm paydaşlarımıza mükemmel bir kuruluş olmayı benimsediğimizi göstermekte, sonu olmayacak bir yolculukta azimle ilerleyeceğimizi taahhüt etmekteyiz.

Tüm paydaşlarımızı ve toplumu mutlu edecek sonuçlar almak ve ilaç sektöründe kalite yolculuğunda öncülük yapmak üzere 1998 yılında EFQM (European Foundation for Quality Management - Avrupa Kalite Yönetimi Vakfı) Mükemmellik Modeli'ni benimsedik.



Pierre Cachet
EFQM Genel Müdür

Bilim İlaç'ın performansını nasıl tanımlarsınız?
Bilim İlaç'ın performansı özel ve mükemmeldi. Bilim İlaç, geçen sene 200'den fazla Bilim İlaç çalışanı ile yapılan görüşmelerin yapıldığı kapsamlı bir kurum değerlendirmesinin (liderlik uygulamalarından insan kaynaklarına, müşterilerle ilgili sonuçlardan sürdürülebilirlik politikalarına kadar) ardından Avrupa Kalite Büyük Ödülü'nü kazanmıştı. Jüri, Bilim İlaç'ı sadece tüm alanlarda elde ettiği iyi sonuçlardan dolayı değil aynı zamanda gelecek yıllarda da mükemmel olmaya devam edeceğine dair güven vermesi nedeniyle ödülendirdi. **Şunu belirtmek istiyorum ki: Bilim İlaç, diğer şirketler için mükemmel bir rol model!**

Sürdürülebilirlik günümüzde son derece güncel bir konu. EFQM topluluğunda bunu nasıl değerlendiriyorsunuz?

Çok doğru söylediniz! Şunu gözlemledik ki üyelerimiz, mükemmel örnekler ve referans alınabilecek verilerin arayışı içindeler. Bu nedenle, sürdürülebilirlik alanındaki en iyi uygulamaları bulmak için geçen sene bir yarışma düzenledik ve bazı örnek çalışmalar gerçekleştirdik. Ayrıca, Bilim İlaç gibi öncü şirketlerden, ana yıllık konferansımız olan EFQM Forumu'nda sürdürülebilirlik yaklaşımlarını sunmalarını istedik.

Kazananların belirlenmesinde sürdürülebilirlik yönetimi sizin için ne kadar önemli?

1992'den itibaren verilmeye başlanan EFQM ödülünü bugüne dek sadece 40 şirket kazandı. EFQM Mükemmellik Ödülü'nü kazanan şirket, **"Sürdürülebilir bir Gelecek için Sorumluluk Almak"** dahil olmak üzere 8 temel mükemmellik konseptinin tümünde rol model alınabilecek davranışlar sergileyen kurumdur. Mevcut iş dünyası ve çalışma ortamındaki önemi nedeniyle sürdürülebilirlik, Jürimiz için de giderek daha çok dikkate alınan önemli bir faktördür. Toplumsal faaliyetlerde Bilim İlaç, rakiplerinden çok daha iyi ve olumlu sonuçlar elde etmiştir.

bunları biliyor muydunuz?

EFQM'in açılımının

European
Foundation For
Quality
Management

Avrupa Kalite
Yönetimi Vakfı
olduğunu...



Bilim İlaç, ilklere adını yazdırıyor, kalitede liderliği üstleniyor.

1998 yılında EFQM Mükemmellik Modeli'ni benimseyerek, mükemmellik yolunda çalışmalarını istikrarla sürdüren **BİLİM İLAÇ**, bu süreçte;

- 2004 yılında **“Avrupa Kalite Ödülü-Mükemmellikte Yetkinlik Onayı”**,
- 2006'da **“TÜSİAD-KalDer-Ulusal Kalite Büyük Ödülü”**,
- 2009'da **“Avrupa Kalite Ödülü Finalisti”**,
- 2010'da Türkiye'de Mükemmellik Modeli çalışmalarının en prestijli ödülü olan **“TÜSİAD - KalDer - Mükemmellikte Süreklilik ödülleriyle taçlandırıldı.**
- 2011'de son 3 yıldır Avrupa'da hiçbir kuruluşun alamadığı **“Avrupa Kalite Büyük Ödülü”**ne, 4 ayrı kategoride de başarı ödülüne layık görüldü. Bu ödüller Türk ilaç sektöründe alınan **ilk ve tek** ödül olma özelliğini taşımaktadır.



Bilim İlaç,
Avrupa Kalite
Büyük Ödülü'nü
alan ilk ilaç
firması oldu.

Bu büyük ödülle ilave olarak, bugüne kadar dört kategoride birden BAŞARI Ödülü de yine ilk kez Bilim İlaç'a verildi.

BÜYÜK BAŞARI

Türk ilaç sektöründe ilklere imza atan Bilim İlaç, bu kez Avrupa'da bir ilki başarmanın gururunu yaşıyor. Bilim İlaç, son 3 yıldır Avrupa'da, başvuran hiçbir firmanın alamadığı AVRUPA KALİTE BÜYÜK ÖDÜLÜ'ne layık görülen ilk şirket ve aynı zamanda da İLK İLAÇ FİRMASI oldu. Bu büyük ödülle ilave olarak, bugüne kadar dört kategoride birden BAŞARI Ödülü de yine ilk kez Bilim İlaç'a verildi. 25 Ekim 2011 tarihinde Münih'te BMW Welt'te düzenlenen görkemli ödül törenine katılan BİLİM İLAÇ Yönetim Kurulu Başkanı Bülent Karaağaç ve Genel Müdürü Dr. Erhan BAŞ bu prestijli ödülü tüm ekip arkadaşları adına aldı. Büyük ödül, EFQM Yönetim Kurulu Başkanı Mark Duhem ve Bavyera Ekonomi Bakanı Martin Zeil tarafından verildi.

Avrupa Kalite Ödülü'nde bugüne kadar 4 ayrı kategoride birden BAŞARI Ödülü'ne layık görülen hiçbir kuruluş olmamıştı.



YÜZDE YÜZ TÜRK SERMAYELİ BİLİM İLAÇ, AVRUPA'NIN EN “MÜKEMMEL”İ.

*bunları
biliyor muydunuz?*

**Avrupa Kalite
Büyük Ödülü'nün
Avrupa İş Dünyasının
yönetim konusunda
takip ettiği
EN SAYGIN ÖDÜLÜ
olduğunu...**

**bilim
İLAÇ**

*bunları
biliyor muydunuz?*

- 55 Ülkede,
- 50 Farklı sektörde,
- 30,000 Kuruluşun,
EFQM Mükemmellik
Modeli'ni
uyguladığını...

**bilim
İLAÇ**

Bilim İlaç, Avrupa'daki tüm sektörlerde “Büyük Ölçekli İşletmeler” kategorisinde, 2008'den bu yana “Büyük Ödül”e değer firma bulunamayan bu prestijli platformda; yüzde yüz yerli sermayeli bir Türk şirketi olarak “Büyük Ödül”ü Türkiye'ye kazandırdı. 1992 yılından itibaren verilmekte olan Avrupa Kalite Ödülü'nde bugüne kadar 4 ayrı kategoride birden Başarı Ödülü'ne layık görülen hiçbir kuruluş olmamıştı.

Bilim İlaç, dünya devlerinden oluşan güçlü finalistleri geride bırakarak kazandığı Avrupa Kalite Büyük Ödülü'nün yanı sıra;

- Müşteriler İçin Değer Katma
- Süreçlerle Yönetim
- Vizyoner, Esin Veren ve Bütünsel Liderlik
- Dengeli Sonuçlar Gerçekleştirme

kategorilerinde de Başarı Ödülü aldı.

EFQM Nedir?

Brüksel / Belçika temelli EFQM (European Foundation For Quality Management)'in, **55 ülkede 50 farklı sektörde** faaliyet gösteren 500'den fazla üyesi bulunuyor. Dünyada **30 bin kuruluş**, EFQM Mükemmellik Modeli'ni uyguluyor. Türkiye'de de uluslararası EFQM Mükemmellik Modeli uygulamaları Kal-Der (Türkiye Kalite Derneği) tarafından yürütülüyor. EFQM, sürdürülebilir ekonomik büyüme için sunduğu mükemmellik modeli ile farklı sektörlerde faaliyet gösteren farklı büyüklükteki üye kuruluşlarına bilgi paylaşımı platformu yaratıyor.

Avrupa Kalite Ödülü, 8 temel kavram ve 9 kriterden oluşuyor. Mükemmellik Modeli çerçevesinde üstün başarı sağlayan şirketler bu ödülü almaya hak kazanıyor. Avrupa Kalite Ödülü'nün alınması; Liderlik, Strateji, Çalışanlar, İşbirlikleri ve Kaynaklar, Süreçler, Ürünler ve Hizmetler, Müşterilerle İlgili Sonuçlar, Çalışanlarla İlgili Sonuçlar, Toplumla İlgili Sonuçlar ve Temel Performans Sonuçları gibi önemli konularda kuruluşların iyi uygulamalara sahip olduğunu, bu uygulamaları her seviyeye yaygınlaştırdığının ve sürekli iyileştirme felsefesi ile kendisini değerlendirip daha da ileriye gittiğinin bir göstergesi. Bu yaklaşımlar ile çalışan, müşteri, tedarikçi ve toplum gibi paydaşların memnuniyeti garanti altına alınırken, şirketin itibarına da katkı sağlanıyor.

İTİBAR YÖNETİMİMİZ

“En değerli sermayemiz kurum itibarımız.”

Bilim İlaç olarak biz, sadece ilaç endüstrisinde değil tüm sektörler arasında kurum itibarını etkin bir şekilde yönetme ve bu konuda “örnek” şirketler arasında gösterilme hedefine iş modelimiz içinde yer vermekteyiz.

İTİBAR YÖNETİM MODELİMİZ

Kurumsal itibar, sadece Bilim İlaç'ın değil tüm ilaç sektörünün en öncelikli ele alması gereken konusudur. Yapılan paydaş araştırmaları da bunu netbir şekilde ortaya koymuştur. Bilim İlaç olarak biz, sadece ilaç endüstrisinde değil tüm sektörler arasında kurum itibarını etkin bir şekilde yönetme ve bu konuda “örnek” şirketler arasında gösterilme hedefine iş modelimiz içinde yer vermekteyiz.

2006 yılının sonundan itibaren kurum itibarı yönetim modelini uygulamaya başladık. Fakat kurumsal itibar çalışmalarının tarihi daha da eskiye dayanıyor. Özellikle 1998'den bu yana sürekli gelişim içinde olan şirketimiz, değişim stratejimizin bir parçası olarak kurum itibarını öngördü ve uzun dönemli büyüme stratejimizin bir parçası olarak kendi gündemini oluşturdu.

Şirket içinde kurum itibarı farkındalığının yaratılması için oluşturduğumuz İtibar Elçileri, tüm şirketler için kıyaslama yapılacak nitelikte bir platformdur. Diğer yandan gönüllülük yönetimi kapsamında hayata geçirdiğimiz ve bugün artık bir marka haline gelen Bilim İlaç Toplum Gönüllülerimiz tüm Türkiye'ye yayılmış durumdadır. Sürdürülebilir kalkınma esaslı iş stratejilerini benimseyen Bilim İlaç'ta sürdürülebilir kalkınma stratejik planımızda önemli bir yer tutmaktadır. Daha yaşanabilir bir dünya için sorumluluk alan Bilim İlaç'taki bir diğer örnek uygulama Sürdürülebilirlik Kurulu'dur. Sürdürülebilirlik konusunda uluslararası standartlara uygun içerikte politika ve süreçlerin tanımlanmış olması kurum itibarına en fazla girdi sağlayan hususlar arasındadır.



Tamer Kaygan
Finansman Müdürü
Bilim İlaç

İtibar, şirket çalışanlarının ve yönetiminin bu konuya verdiği önem derecesinde ve korumak için gerçekleştirdikleri davranış biçimleri düzeyinde şüphesiz ki önemli bir avantaj unsurudur. İtibarını yüksek tutabilen şirketler gerek toplum ve gerekse bireyler nezdinde oldukça yüksek bir güvenilirlik algısına sahip olurlar. Bu yüksek güvenilirlik algısı hem sosyal sorumlulukların yerine getirildiğinin bir göstergesi olur hem de tüm paydaşların başlangıçta pozitif önyargı, akabinde ise pozitif destek anlamında, şirkete karşı davranışlarının mümkün olabilecek en iyi sonuçları vermesine destek olur. İtibarlı bir şirketin yarattığı bu algı pek çok diğer unsurun önüne geçecek kadar güçlüdür.

İtibarı yüksek şirketler, bu itibar düzeylerini sürdürülebilmek için kültür yarattıkça ve birikim sağladıkça; şirket kimliğine yerleşen itibar olgusu daha çok öne çıkmaya başlar ve farklılık yaratır. Teknolojinin geldiği düzeyin bir sonucu olarak, iş hayatında ağırlığı artan tekdüze işlerin ve politikaların arasında bu tür yüksek değerler içeren farklılıklar ise şüphesiz şirketlerin toplumsal ya da kendi alanlarındaki faaliyetlerde onlara tanınma ve değerlendirilme anlamında da avantaj sağlayacaktır.

“Bilim İtibar elçisi”, şirketin tüm itibarından tek başına sorumlu olduğunu hissederek ve

bunun önemini benimseyerek şirket çalışanları ve özel hayatında bu itibarı öncelikle korumak ve mutlaka geliştirmek için çaba gösteren şirket çalışanıdır. Bilim İlaç'ta itibar elçileri arasında olmaktan son derece gurur duyuyorum. Şirketin itibarı ile ilgili olarak yaptığımız çalışmalar sonucunda geldiğimiz seviye şirketin geçmişinden aldığımız etik temellere, ekleyebildiğimiz ve hayata geçirdiğimiz değerleri ekleyerek yol aldığımız için bugün sahip olduğumuz itibar düzeyinin gerçekten çok önemli bir yerde olduğunu görüyor, yaşıyor ve hissediyoruz.

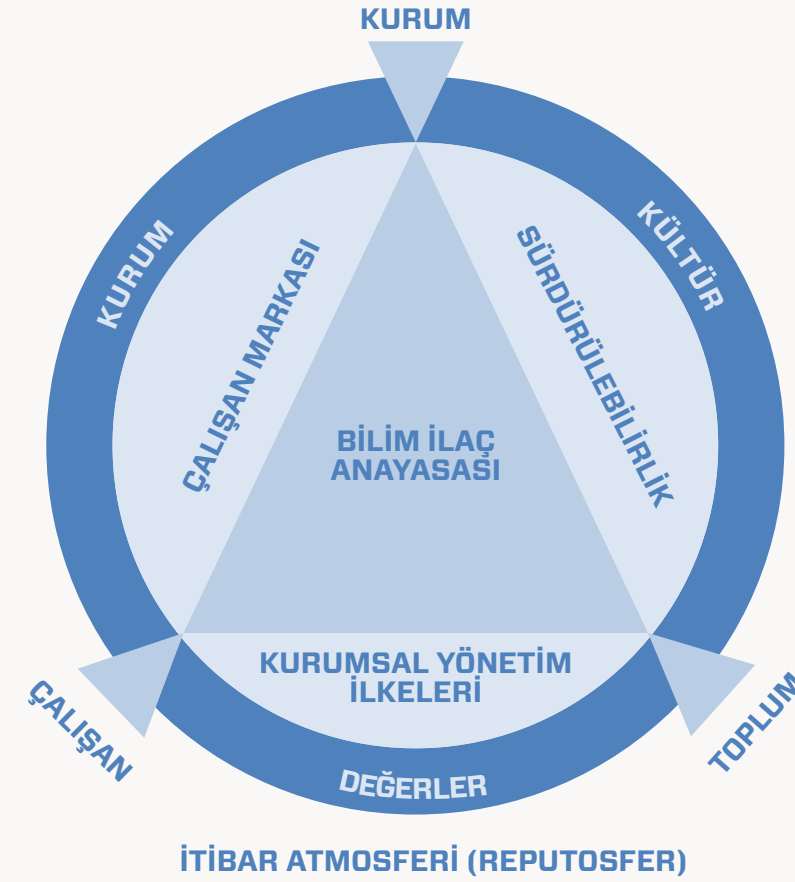
En büyük sorumluluğumuz bu düzeyi tüm çalışanlarımızla bir kurum kültürü olarak yaşatmaya devam etmek ve öncelikle itibarımızın şirketimizin sahip olduğu en önemli değer olduğunun bilincinde olmalıyız. Sonrasında ise kendi davranışlarımız itibarıyla şirket itibarına katkıda bulunmamız ya da korumamızın yeterli olmayacağını topyekun şirket olarak böyle bir sorumluluğumuz olduğunu düşünmeliyiz. Tüm paydaşlarımızın içinde olduğu bir büyük “dünya”nın her unsuru itibarımızı pozitif yönde etkileyecek unsurlar içerir. Dikkatli, eğitici ve paylaşımcı bir bakış açısıyla itibarımızı etkileyecek her husus ile ilgili olarak son derece özenli ve dikkatli davranıp, böylesi bir şirketin örnek üyeleri olmalıyız.

Görevi ve statüsü ne olursa olsun her bir çalışanımızın kendi bulunduğu çevrede şirket itibarını temsil ettiği gerçeğinden yola çıkılarak tüm çalışanlarımızda kurum itibarının yönetilmesi konusunda farkındalık yaratılması amaçlanmıştır.

Kurumsal yönetim ilkelerine uyumlu şirket yönetimimiz, iş etiği prensiplerimiz doğrultusunda Etik Kurul yapılanmamız yine kurum itibarımızın etkili bir şekilde yönetilmesindeki önemli hususlar arasındadır. Tüm bu çalışmaların arkasında şirketimizin kurumsal değerlerini çalışanlarımızla birlikte inşa etmiş olmamız ve Bİ'L Liderlik Modelimiz kapsamında değerlerimizin tüm çalışanlarımıza ve süreçlere entegrasyonu bulunuyor.

Şirketimiz, "en değerli sermayesi" olarak tanımladığı kurum itibarı ile ilgili kurumsal değerlerimizi, tüm politika ve süreçlere indirgemeye yönelik bir vizyon oluşturmuştur. Tüm paydaşlarını kucaklayacak, toplumsal duyarlılıklar ile Bilim İlaç arasında kurum itibarını "güvene" dönüştürecek uzun soluklu bir eylem planı hayata geçirilmiştir.

Görevi ve statüsü ne olursa olsun her bir çalışanımızın kendi bulunduğu çevrede şirket itibarını temsil ettiği gerçeğinden yola çıkılarak tüm çalışanlarımızda kurum itibarının yönetilmesi konusunda farkındalık yaratılması amaçlanmıştır.



BİLİM İLAÇ İTİBAR YÖNETİMİ MODELİ

Bu kapsamda öncelikle kurum içinde etki düzeyi yüksek çalışanlardan oluşan İtibar Elçileri Platformu oluşturulmuştur. İtibar Elçileri, eğitimler, çalıştaylar, kaynak dokümanlar yoluyla itibar konusunda yıllar içinde uzman hale getirilmiştir. İtibar Elçileri Platformu 2011 yılı sonu itibarıyla 64 kişiden oluşmaktadır.

İTİBAR ELÇİSİ KİMDİR?

Bulduğu iş çevresi ve sosyal çevrede kurumun itibarını yükselten, bireysel itibarına da duyarlı kişidir. Toplum ve kurumda kabul görmüş tüm etik değerlerin, çalıştığı kurum adına paydaşlar kapsamında temsilcisidir. Çalıştığı şirketi ve şirket çalışanlarını, şirket ilke ve hedefleri paralelinde temsil edebilen ve bu alanda yapılacak tüm iyileştirme ve yenileşme çalışmalarına bilgi ve deneyimiyle katkıda bulunabilen, kurumun sözcüsü olan kişi itibar elçisidir.

ETİK İLKELİ YÖNETİMİMİZ

Bilim İlaç'ta iş yapma anlayışımızı ortaya koyan temel kaynak, değerlerimizdir ve Etik İlkeli Yönetim en önemli değerlerimizden biridir. (Bkz. Değerlerimiz Bölümü)

- Etik İlkeli Yönetim yaklaşımımız; uzun yıllar başarılı bir şekilde yürüttüğümüz faaliyetlerimiz sonucunda oluşan kurumsal değerlerimiz ve çalışma prensiplerimiz üzerine kurulmuştur. İş Etiği Kurallarımız, kuruluşumuzu ve çalışanlarımızı korumanın yanı sıra, tüm karar ve faaliyetlerimizde belirleyici olan kanunların, düzenlemelerin ve prosedürlerin ötesinde bizlere yol gösteren bir kılavuz niteliğindedir.
- Kuruluşumuzun paydaşları ve ilişkide olduğu tüm üçüncü şahıslarla arasında kurulan güven ilişkisinin korunması ve daha da güçlendirilmesinde de önemli rol oynayan İş Etiği Kurallarımız; İş Etiği İlkeleri ve Politikaları olmak üzere 2 bölümden oluşmaktadır.
- Etik İlkeli Yönetim anlayışımız, kuruluşumuzun Yönetim Kurulu ve Üyeleri dâhil olmak üzere, tüm yöneticilerini ve çalışanlarını kapsar. İş etiği ilkeleri ve politikalarına uygunluğun sağlanmasından tüm yöneticiler sorumludur. Yönetim Kurulu Başkanı tarafından İş Etiği Prosedürü'nün işleyişini sağlamak üzere Etik Kurul oluşturulur. Çalışanların etik ilkeler ile ilgili gündelik iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar, çalışanlar, tedarikçiler, müşteriler tarafından ulaştırılan etik konulu bildirim ve şikayetler, Etik Kurul'da görüşülür. Etik Kurul çalışmalarına temel oluşturacak İş Etiği İlkeleri ve Politikaları; yasalar, toplumsal değerler ve kuruluş değer-

leri göz önünde bulundurularak aldığı kararları doğrudan Yönetim Kurulu Başkanı'na raporlar. Kararlar Yönetim Kurulu Başkanı'nın onayı ile uygulamaya alınır. 2011 yılı içerisinde İnsan Haklarına aykırılık teşkil edecek bir durum ile ilgili Etik Kurulumuz'a herhangi bir şikayet olmamıştır.

- 2010 yılında tüm çalışanlarımızın katılımını hedeflediğimiz Etik İlkeli Yönetim eğitimini, işe yeni giren çalışanlarımız ve daha önce eğitimlere katılım sağlayamayan çalışanlarımız için 2011 yılında da uygulamaya devam ediyoruz. Ayrıca Bilim İlaç portal ve web sitesinde de tüm paydaşlarımızın ulaşabileceği şekilde yayınlıyoruz.

2011 yılında uygulanan toplam etik eğitimi saati 2715,44 olarak gerçekleşmiştir.

ETİK EĞİTİMİ

2011 yıl sonu itibariyle etik eğitim alan çalışan oranı:

%82.2*

* 2011 yıl sonu toplam çalışan sayısına göre; Etik eğitimine tam katılım göstermiş çalışan sayısının katılmayan çalışan sayısına oranı şeklinde hesaplanmıştır. Etik eğitimi almayan grup, işe yeni başlamış ya da eğitime geçerli bir mazeret göstererek katılmamış çalışanlarımızdır.

İş Etiği İlkelerimiz; faaliyet gösterdiğimiz her yerde koruyacağımız değerleri, paydaşlarımıza karşı sorumluluklarımızı özetler.

1. DOĞRU VE DÜRÜST OLMAK
2. BİLGİLERİN GİZLİLİĞİNİ SAĞLAMAK
3. ÇIKAR ÇATIŞMASINA GİRMEKTEN KAÇINMAK
4. PAYDAŞLARIMIZA KARŞI SORUMLULUKLARIMIZI YERİNE GETİRMEK
 - 4.1 Yasalara Karşı Sorumluluklarımız
 - 4.2 Çalışanlarımıza Karşı Sorumluluklarımız
 - 4.3 Müşterilerimize Karşı Sorumluluklarımız
 - 4.4 Hissedarlarımıza Karşı Sorumluluklarımız
 - 4.5 Tedarikçi ve İşbirliklerimize Karşı Sorumluluklarımız
 - 4.6 Rakiplerimize Karşı Sorumluluklarımız
 - 4.7 Topluma, Çevreye ve İnsanlığa Karşı Sorumluluklarımız
 - 4.8 Bilim İlaç A.Ş.'yi temsilden Kaynaklanan Sorumluluklarımız

İş Etiği Politikalarımız; bölümünde ise çalışanlarımızın şirkete karşı sorumluluklarını kapsayan iş yönetim ilkeleri açık bir şekilde tanıtılır.

1. ADİL REKABET KOŞULLARININ OLUŞTURULMASI
2. ŞİRKETLE İLGİLİ SIRLARIN SAKLANMASI
3. ÇIKAR DENGESİNİN GÖZETİLMESİ
 - 3.1 Çıkar İlişkisi İçinde Yer Almamak
 - 3.2 Görev ve Yetkileri Doğru Kullanmak
 - 3.3 Kuruluş Kaynaklarını Doğru Kullanmak
 - 3.4 Paydaşlarımız ile Doğru İlişkiler Kurmak
 - 3.5 Basınla İlişkilerde Özenli Davranmak
 - 3.6 Kuruluşu Doğru Temsil Etmek
4. ÇAĞDAŞ VE ADİL BİR ÇALIŞMA ORTAMININ OLUŞTURULMASI
5. HEDİYE VERME VE KABUL ETME PRENSİPLERİ

RİSK YÖNETİMİMİZ

Risk Yönetimi, şirket kültürünün bir parçası olarak şekillendiriliyor.

Bilim İlaç'ta risk yönetimi uygulamaları, tüm risklerin değerlendirildiği, öngörül-
düğü ve öngörülemeyen risklerin ortaya
çıkacağı durumlarda ise ne gibi çözümler
üretileceğini öngören bir yapıya sahiptir.
Risk yönetimi anlayışı mevcut ve potan-
siyel bir büyümeyi destekleyecek, ileri gö-
türecektir ve olası risk durumlarında bunu
koruyacak bir şekilde geliştirilmiştir. Risk
Yönetim Sistemi kurulurken aşağıdaki iki
unsura çok büyük önem verilmiştir:

1. Risk yönetiminin şirketin kültürüne
ve stratejisine nüfuz etmesi
2. Risk yönetimi uygulamalarının tüm
çalışanlar ve ilgili paydaşlar tarafın-
dan bilinen bir sistematik içerisinde
ve kurallar bütünü olarak uygulan-
ması.

Şirketin tüm prensip ve politikaları içeri-
sinde, stratejik ya da taktik anlamda ken-
dine yer bulamayan bir risk yönetimi an-
layışının başarılı olamayacağı gerçeğinden
hareketle Bilim İlaç'ta Risk Yönetimi şirket
kültürünün bir parçası olarak şekillendiril-
miştir. Tüm işlemler, tüm projeler ve tüm
sistemler yarattıkları ya da yaratacakları
risklerin değerlendirilmesi ve ölçülmesi
sonucunda uygulamaya geçirilmektedir.
Öngörülemeyen risklerin ortaya çıkması
durumunda ise ayrı bir sistematik olarak
uygulanan kriz yönetimi prosedür ve sü-
reçlerinin devreye girmesi sağlanmıştır.
Bu durum şirkete kriz dönemlerinde, olu-
şan riskleri bertaraf etmek amacıyla hızla
hareket etme kabiliyeti kazandırmış ve bu
gibi durumlarda artan yetkilerle kriz yön-
etiminin gerçekleştirilmesi sistematik bir
biçimde kurgulanmış ve gerekli durumlarda
uygulanmıştır.

Şirket sadece ekonomik ve ana
faaliyet konusu ile ilgili riskleri değil
tüm riskleri olabildiğince geniş bir
perspektifle değerlendirmeye
alır ve oluşturduğu sistematik ile
bunları yönetir.

Bilim İlaç'ta uygulanan risk yönetimi sis-
teminin diğer bir önemli özelliği de çalı-
şanlar ve paydaşlar tarafından bilinen,
uygulanan ve iyileştirilen bir süreç olarak
hayata geçirilmiş olmasıdır. Bu sayede
tüm ilgililer, önleyici veya riskleri ortadan
kaldıran tüm uygulamaları hayata geçirir-
ken bilinçli bir şekilde ve belli bir sistema-
tik içerisinde hareket etmekte, stratejik ve
operasyonel faaliyetlerinde risk unsurunu
hesaba katmaktadır.

Risk yönetiminin şirketin politikaları üye-
rinde önemli ölçüde etkili olmasının ana
sebebi sadece olası risk durumlarında
önceden ön görülen planların uygulanma-
sı ile zararın minimize edilmesi değil, risk-
lerin fırsata çevrilerek sürdürülebilirliğin
sağlanması açısından son derece büyük
bir öneme sahip olmasıdır. Bu sebeple
şirket sadece ekonomik ve ana faaliyet
konusu ile ilgili riskleri değil tüm riskleri
olabildiğince geniş bir perspektifle de-
ğerlendirmeye alır ve oluşturduğu sistematik
ile bunları yönetir.

Risk değerlendirmelerinin, özellikle Türki-
ye gibi gelişmekte olan ülkelerde şirketler
için sık sık gözden geçirilmesi yaşanan
değişikliklere ve konjonktüre göre risk
derecelerinin güncelleştirilmesi büyük
önem taşımaktadır. Yıllık olarak, plan dö-
neminde yapılan risk değerlendirmeleri,
prosedür ve uygulamanın sadece bir kıs-
mını oluştururken, risklerin gözden geçi-
me, değerlendirme ve güncelleştirme sü-
reci süreklilik göstermektedir.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİMİZ

Bilim İlaç için sürdürülebilirlikte öncelikli konular; insan mutluluğu, toplumsal kalkınma ve çevredir.

Sürdürülebilirlik çalışmalarımızın temelinde şeffaflık ve hesap verebilirlik yatıyor. İyileştirmeye açık alanları belirleyip, iyileştirme planları yapmadan, kaynağında yatan nedeni bulup onu sorguluyoruz. İyileştirme planlarının kalıcı olması ve değişime katkı sağlaması için uygulanabilir olması bizim için çok önemli.

Günümüz iş dünyasının kuralları değişiyor, artık şirketlerin “sürdürülebilir” olabilmeleri ve başarılı olarak nitelendirilebilmeleri için yalnız karlılığa odaklanmaları yetmiyor. Şirketlerin paydaşlarına karşı ekonomik, sosyal ve çevresel sorumluluklarının bilincinde olması, bu sorumlulukları yerine getirme çabasında olmaları gerekiyor.

Bir sorumlu vatandaş olan Bilim İlaç için sürdürülebilirlikte öncelikli konular; insan mutluluğu, toplumsal kalkınma ve çevre korumadır. Bu konularda kendimizi geliştirmeye çalışıyor, öncü ve başkalarına örnek olabilecek yenilikçi uygulamalar hayata geçiriyoruz. Bu uygulamaları destekleyen yapılar kuruyor, bu yapılar üzerinden gelişmeleri takip ediyor, iyi-

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK POLİTİKAMIZ

Şirket faaliyetlerimizi toplum ve diğer paydaşlar nezdinde; din, dil, ırk, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin yönetmek temel ilkemizdir. Kanunlara, yönetmeliklere ve resmi yönlendirmelere tam uyum sağlamakla birlikte, bunların ötesinde tüm şirketlere örnek olabilecek politikaları kültürümüzün bir parçası olarak görürüz. Hesabını veremeyeceğimiz hiçbir işin altına imza atmaz, uygulamaya almaz. Etik, şeffaf ve hesap verebilir tutum ve davranışlar örnek bir şirket olmamızı sağlayacak temel günlük yaşam pratiğimizdir.

Bu temel ilkelerden hareketle, faaliyetlerimizde;

- Etik değerlerden ödün vermeden ticari faaliyetlerde bulunuruz.
- Yurtiçi ve yurtdışında bulunan tüm paydaşlarımızla uyum içinde çalışır katılımlarını teşvik ederiz.
- Öncelikli paydaşlarımız olan çalışanlarımız, müşterilerimiz ve topluma değer katmak ve örnek olmaya çalışırız.
- Çalışanlarımızın ve müşterilerimizin sağlığı ve güvenliğini korumak ve olumlu yönde artırmak görevimizdir.
- Çevresel etkilerimizin farkında olup, en aza indirme gayreti taşır, bu yönde yenilikçi uygulamalar başlatırız.
- Toplumun gelişimine yönelik sorumluluğumuzu toplumun bilgilendirilmesi ile gençlerin ve çocukların gelişimi, sağlık, çevre ve kültür alanlarındaki yatırımlarımızla yerine getiririz.
- Toplumun bir parçası olarak dinamik, değişime öncülük eden, toplumsal dayanıklılıkları dile getiren, sorumluluk bilinci yüksek çalışanlarımızın aktif katılımını sağlarız.
- Daha iyi bir toplum ve daha iyi bir çevre için gönüllülüğü esas alırız.
- Toplumun geleneklerini ve kültürünü koruyucu bir yaklaşım sergileriz.
- Diğer sivil toplum kuruluşları ile temas halinde olarak örgütlenir ve sürekliliği sağlarız.

Günümüz iş dünyasının kuralları değişiyor, artık şirketlerin “sürdürülebilir” olabilmeleri ve başarılı olarak nitelendirilebilmeleri için yalnız karlılığa odaklanmaları yetmiyor.

İyileştirmeye açık alanlarımızı tespit ediyor, iyileştirme planları geliştiriyor, koyduğumuz hedeflere ulaşma çabasıyla kalmıyor, hedefleri geçmek için uğraşılıyor.

İtibar yönetim modelimiz kapsamında; gelecek nesillere saygı ve etik ilkeli yönetim değerlerimizle şirketin sürdürülebilirliğini sağlamak için kurumsal sorumluluklarımızı yerine getirmek için gayret gösteriyoruz. Çalışan hakları, iş sağlığı ve güvenliği, çalışan gelişimi, fırsat eşitliği, toplumsal yatırım, ürün sorumluluğu, adil rekabet, etik, satın alma, çevre koruma, enerji verimliliği, süreç ve ürün inovasyonu ve yasalara uyum gibi konular gündemimizden hiç düşmüyor.



Pinar Öncel
Sürdürülebilir Yaşam
Kolektifi

Bilim İlaç ile ilişkimiz sürdürülebilirlik konusunda sunum yapmak üzere davet edilmemizle başladı. Gebze ve Çerkezköy tesislerinde yaptığımız sunumlara çalışanların ilgisi, konuyla ilgili farkındalıkları ve özellikle Çerkezköy çalışanlarının anlamlı soruları bizim için memnuniyet vericiydi. Ardından Aralık 2011'de organize ettiğimiz Sürdürülebilir Yaşam Film Festivali'nin destekçisi olduk. Festivale destekçi ararken sürdürülebilirlikle ilgili konularda yaptığı çalışmalarda samimi olduğuna inandığımız az sayıda firma ile iletişime geçtik ve Bilim İlaç bunlardan biriydi.

Bilim İlaç'ın çalışanlarının çevreyle ilgili farkındalığını ve bilgisini artıran faaliyetler organize ederken konuya gösterdiği özeni gözlemledik.

Bilim İlaç'ın firma çatısı altında gönüllü etkinliklere imkan tanıyan yaklaşımı çok başarılı görünüyor. Çalışanlarının dilerlerse haftanın 2 saatini gönüllü projelere ayırabiliyor olmalarını, geliştirdikleri topluma yararlı projelerin çalışmaları firma tarafından destekleniyor olmasını oldukça anlamlı ve motive edici buluyoruz. Bilim İlaç çalışanları firmalarının yarattığı bu imkan ile hem kendileri hem de toplum için değer yaratabiliyorlar; bu durumun Bilim İlaç'ı haklı olarak iş dünyasında farklılaştırdığını ve örnek gösterilmesini sağladığını düşünüyoruz.

Bilim İlaç olarak sürdürülebilirliği bir fırsat olarak değerlendiriyoruz. Sürdürülebilirlik konusunda birçok kuruluşun örnek aldığı bir şirketiz fakat gidecek daha çok yolumuz olduğunu biliyoruz. Sürdürülebilirlikte bir varış yeri, son nokta yoktur. Bizler bu yola baş koyduk. Yol aldıkça farklı tecrübelerden geçiyor, yeni şeyler öğreniyor, süreçlerimizi iyileştiriyor ve mükemmelliğe daha çok yaklaştığımızı düşünüyoruz.

Sürdürülebilirlik çalışmalarımızın temelinde şeffaflık ve hesap verebilirlik yatıyor. İyileştirmeye açık alanları belirleyip, iyileştirme planları yapmadan, kaynağında yatan nedeni bulup onu sorguluyoruz. İyileştirme planlarının kalıcı olması ve değişime katkı sağlaması için uygulanabilir olması bizim için çok önemli.

Şirket içindeki tüm bölümleri temsilen karar yetkisi olan kişilerden oluşan ve genel müdür tarafından desteklenen bir Sürdürülebilirlik Kurulumuz var. Sürdürülebilirlik Kurulumuz, tüm iş stratejilerinin sürdürülebilirlik yaklaşımıyla uyumlu olmasına yönelik stratejik planlar yapıyor; hedefler belirliyor ve uygulamayı izleyip değerlendiriyor.



STRATEJİK SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK HEDEFLERİMİZ

- Şirket kültürüne sürdürülebilirlik yaklaşımının yerleştirilmesi
- Paydaş diyalogunu artırarak sürdürülebilirlik bilinci aşılama
- İyileştirme çalışmaları yürütme
- Sürdürülebilirlikte lider konuma gelme
- Gelişim için sürekli izleme - değerlendirme

Bu ana stratejik sürdürülebilirlik hedeflerimiz kapsamında alt hedeflerimiz ve onlara ulaşma yolunda yüzlerce aksiyonumuz var. Sürdürülebilirlik Kurulumuz bu aksiyonların hayata geçmesini takip ve teşvik ediyor.

Sürdürülebilirlik yolculuğu, çalışanlarımızla birlikte çıktığımız bir yolculuk.



Savaş Can
Uzman Tıbbi
Tanıtım
Sorumlusu

Bilim İlaç'ta 1 Mart 2007'de çalışmaya başladığımda sürdürülebilirlik ve kurumsal sosyal sorumluluk bilinci her çalışana adeta aşılanmaya çalışılıyordu. Bilim Ailem'e dahil olunca, sosyal sorumluluğu Bilim İlaç Toplum Gönüllüleri'ne üye olarak üstlenmek benim için oldukça keyifli ve bir o kadar da mutluluk verici oldu.

Fizik ve İşletme lisans programlarından ayrı zamanlarda mezun oldum. İki pozitif bilim dalıydı ve bu, kurumsal bir firmanın çalışanı olarak öğrenen bir organizasyon içerisinde olma çabasıydı benim için. Bilinçli çalışanlar ve değer katma adına yapılan bütün çalışmalar sürdürülebilirliğin bir parçasıydı. Öte yandan, 2011 yılında Çanakkale 18 Mart Üniversitesi İşletme Yüksek Lisansı Programı'na kayıt ol-

dum. Burada almış olduğumuz derslerde Toplam Kalite Yönetimi'nden ve İşletmelerin Stratejik Yönetimi'nden sıkça bahsediliyordu. Bir gün Avrupa Kalite Büyük Ödülü'nü uzunca bir uğraştan sonra aldığımızı heyecanla okulda paylaştım. Değerli hocalarım da EFQM sürecini merak etmekte ve kalite yolculuğu ile ilgili bilgiler edinmek istemekteydi. Bilim İlaç en iyi örnekti elbet... Hazırlamış olduğum sektör analizine en son 2010 yılında yayınladığımız Kurumsal Sorumluluk Raporu'ndan yararlanarak birçok bilgi ekledim ve bunu üniversitede büyük bir keyifle sunma şansını buldum.

Elbette Bilim İlaç'ta çalışmaktan gurur duyuyor, her fırsatta ve her platformda ekolojik sistemin birer parçası olan her bireye sosyal sorumluluğumuzu ve sürdürülebilirlik adına yapmış olduğumuz çalışmaları aktarmamız gerektiğine inanıyorum.

Çanakkale'de Uzman Tıbbi Tanıtım Sorumlusu olarak görevimi sürdürmekteyim. Var olan değere değer katma bilinciyle, hep beraber yılmadan hareket eden tüm Bilim İlaç Ailesi üyelerine bu yolculukta başarılar diliyorum.

1.950 çalışanımıza sürdürülebilirlik eğitimi verdik.

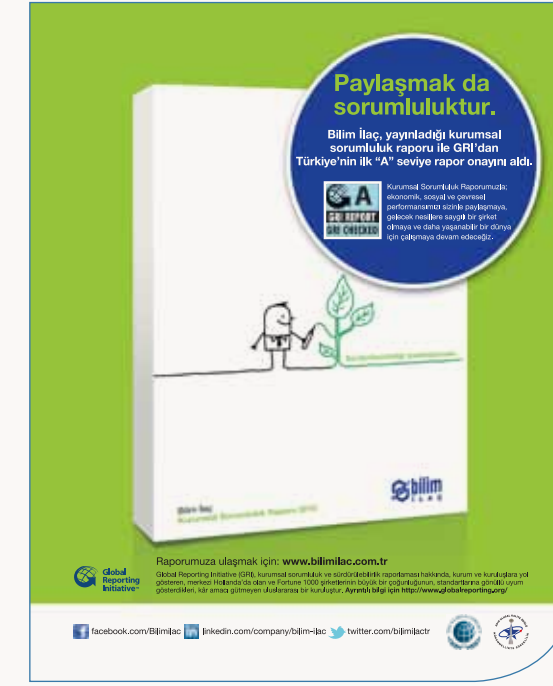
Stratejik sürdürülebilirlik hedeflerimizin hayata geçmesine örnek, 2011'de gerçekleşen aksiyonlardan bazıları:

Sürdürülebilirlik bilincinin şirket kültürüne yerleşmesi ve paydaşlara aşılması stratejik hedeflerimiz kapsamında;

- Bilim İlaç olarak sürdürülebilirliği içselleştirme evresindeyiz. Hedefimiz her bir çalışanımızın sürdürülebilirlik konusunda bilinç seviyesini artırmak ve birer sürdürülebilirlik savunucusu olmalarını desteklemek. Sürdürülebilirlik yolculuğu, çalışanlarımızla birlikte çıktığımız bir yolculuk. Aktif olarak yer almalarını teşvik etmek için onlara eğitimler veriyor, anketlerle isteklerini ölçüyor ve yeni yapılanmalar oluşturarak sürdürülebilirlikte aktif rol almalarını teşvik ediyoruz.
- Kendilerinin sürdürülebilirlik konusundaki bilgi seviyelerini arttırırken aynı zamanda Bilim İlaç olarak bu konuda neler yaptığımızı çalışanlarımıza anlatıyor, fikirlerini alıyoruz. Eğitimlerde gelen önerileri her yıl geliştirdiğimiz stratejimize entegre ediyoruz. Bu eğitimler esnasında gönüllülük çağrısı da yapıyoruz.



- Ocak 2011'de tüm saha çalışanlarımızın (yaklaşık 1300 kişi) katıldığı Pazarlama Dönem Sonu Toplantısı'nda sürdürülebilirlik sunumu gerçekleştirdik. Sürdürülebilirlik standı açarak çalışanların konuya dikkatini çektik. Mervyn King'in Dünyanın Geçici Bekçileri kitabını hediye ettik. Çalışanlara sürdürülebilirlik anketi uyguladık.
- Genel Müdürlük ve üretim tesislerindeki çalışma arkadaşlarımıza (700 kişi) sürdürülebilirlik sunumu gerçekleştirdik. Mervyn King'in Dünyanın Geçici Bekçileri kitabını hediye ettik. Çalışanlara sürdürülebilirlik anketi uyguladık.



- Oryantasyon eğitimlerine sürdürülebilirlik modülü ekledik. Böylece her yeni çalışanın sürdürülebilirlik bilinci kazanması ve şirketteki mevcut projeler hakkında bilgilendirilmesini amaçladık.
- Ağustos 2011'de gerçekleştirilen Pazarlama Dönem Toplantısı'nda ve Genel Müdürlük - Üretim tesisi çalışanlarımıza yönelik düzenlediğimiz Genel Müdür Bilgilendirme Toplantıları'nda sürdürülebilirlik standı kurduk. Yayınladığımız Kurumsal Sorumluluk Raporu'nu çalışanlarımızla paylaştık.
- 2012'de Bilim Gebze Üretim Tesisi'nde solar aydınlatma direği uygulamasını yaptık. Bu şekilde yenilenebilir enerji üretimi sağlanırken çalışanlarımızın alternatif enerji kaynakları konusunda bilinçlenmesini sağladık.

- Paydaş memnuniyeti (ÇMA - TMA - MMA) anketlerine sürdürülebilirlik odaklı yeni sorular ekledik.
- Takip edilen göstergelere sürdürülebilirlik odaklı yeni göstergeler ekledik, böylece operasyona entegrasyon derinlik kazanmaya başladı.
- Bilim Ailem Dergisi'nde ve diğer yayınlarda sürdürülebilir yaşam odaklı içerikler geliştiriyor, çalışanlarımızın gündelik hayatlarında uygulayabilecekleri önerileri paylaşıyoruz.
- Bilim Kampüs (e-öğrenme platformu), Bilim Portal (intranet) ve Facebook-Twitter sayfalarımıza sürdürülebilirlik içeriklerinin girilmesini sağladık.
- Bilim İlaç çalışanlarının çocuklarına küresel iklim değişikliği ve çevreyle ilgili kitaplar hediye ettik.
- 2011 sonunda çalışanlarımız ve müşterilerimize yönelik Yeşil Yolculuk konseptli, her güne bir çevreci uygulama aksiyonu öneren 2012 ajandası yaptırıldı.
- 2-3-4 Aralık 2011'de gerçekleşen Sürdürülebilir Yaşam Film Festivali'ne sponsor olduk. Çalışanlarımızın katılımını teşvik ettik.
- Ayın Konuğu uygulamamızla sürdürülebilirlik alanında konusunun lideri kuruluşlarla çalışanlarımızın sohbet edip, bilgilerini derinleştirebilecekleri ortamlar yarattık. 2011 yılında sürdürülebilirlik temalı gerçekleşen Ayın Konukları'na; TEMA Vakfı Başkanı Hayrettin Karaca, WWF'ten Pınar İman, Sürdürülebilir Yaşam Kolektifi'nden Pınar Öncel - Tuna Özçuhadar ve Prof. Dr. Miktad Kadıoğlu gibi isimleri katıldı.

Mayıs 2011’de İş Ortakları Zirvesi, “sürdürülebilirlik” temasıyla gerçekleşti.



- Mayıs 2011’de İş Ortakları Zirvesi, “sürdürülebilirlik” temasıyla gerçekleşti. İş ortaklarına sürdürülebilirlik sunumu yaparak konuyla ilgili 250 katılımcının bilgilerini artırdık.
- Sürdürülebilirlik temalı özel günlerde, şirketimizde duyuru ve yarışmalar düzenleyerek, çalışanlarımızın bilincini arttırmaya çalıştık. (örn. Dünya Çevre Günü, Su Günü, Irk Ayrımcılığı günü vb. Gibi)
- Her yıl olduğu gibi 2009 Yılından itibaren WWF ile olan işbirliğimizi yansıtmak amacı ile dünyadaki çevre sorunlarına dikkat çekmek için 130 ülkede uygulanan “Dünya Saati Kampanyası”na 2011 yılında da katılım sağladık. 31 Mart 2011 Cumartesi günü saat 20.30 - 21.30 arasında dünya saati uygulamasına, toplumun birçok kesimi, daha iyi bir gelecek için çözümün parçası olmaya devam ettik. Tüm çalışanlarımızı çevre sorunu hakkında bilgilendirdik ve

onların aracılığı ile yakınlarında olan kişilerin de bu konuya olan ilgisini ve dikkatini arttırdık. 10.000 adet özel broşür hazırlayarak doktor ve eczacılara, çalışanlarımız aracılığı ile konunun önemini anlattık. Destek istedik ve gezegenimizin karşı karşıya olduğu sorunlardan kaygı duyan ve duyarlılıklarını ortaya koymak isteyenlere önemli bir fırsat yarattık.

- 2011 yılı mayıs ayında WWF; ülkemizdeki biyolojik çeşitliliğin korunmasına yönelik projelerin geliştirilmesi, uygulanması, somut sonuçlara ulaşması ve kalıcı çözümler oluşturmasını amaçlayan ve ülke çapında 1001 kişi / kuruma yönelik, “Türkiye’nin Canı Kampanyası”na 7 adet katılım sağlayarak öncü kurumlardan biri olduk.

- Sürdürülebilir yaklaşımın, yaşamın içinde yer almasını sağlamak ve toplumun bilinçlendirilmesi ve yaygınlaştırılmasına bağlı olarak, Bilim Solunum Ekibi - WWF ortak bülten hazırlanmış, gönüllü 600 doktora yönelik WWF üyeliğinin devamlılığını sağladık. Her ay bu üyelere WWF bülteni göndererek, bireysel farkındalığı artırdık.



Mahmut Özer
Bilim
Solunum
BUM

2001 yılında Tanıtım Müdürü olarak başladığım Bilim İlaç’taki zevkli yolculuğuma Solunum Grubu Business Unit Manager’i olarak devam ediyorum.

Bilim İlaç’ta geçirdiğim 11 yılın her döneminde, “İnsan; en değerli varlığımızdır” ilkesini, yaşayan bir birey olarak, bu ailenin bir parçası olmaktan da büyük mutluluk duyuyorum.

İnsan mutluluğuna katkı sağlayacak birçok değeri, çevreye olan duyarlılığı, gelecek nesillere bırakılmayı hedeflenen mirası, ürünlerin güvenilirliği ve kalitesini artırmaya yönelik geliştirme çabalarını, çalışanların kariyer yol haritasındaki gelişimine katkısını, bireye ve kuruma verilmek istenen itibarı, müşteri odaklılık anlayışını, kalite yolculuğunda öncü olmanın Bilim İlaç’ta elzem olduğunu ve bütün bunların sürdürülebilirliğini yaşadım ve yaşayan birçok mutlu insan gördüm.

2011 yılı ekibimizin “Nefes Almayı Seviyorum” sloganı ile örtüşen güzel bir yıl oldu bizim için. Çevreye olan duyarlılığımızı, müşterilerimize ulaştığımız her alanda, geri dönüşümlü malzemelerden, doğada kendini yok eden kalemlere, taş tozundan yapılan defterlere kadar, hepsi gelecek nesillere bırakılmayı hedefleyen mirası artırmak içindi. WWF ile olan doğal hayatı koruma işbirliğimizi yıllar itibarıyla daha da geliştirdik ve müşterilerimiz için bir köprü olduk.

Çalışanlarımızın kariyer yol haritasındaki fırsat eşitliğini ilke edinen yaklaşımımız ile sıcak, samimi ve rekabetçi bir ortamda katılım sağlayan yeni liderlerimizin, geleceğimize farklı pencerelerden bakış açıları getirdiğini görmek ve uygulamak güzeldi.

2011 yılında Avrupa Kalite Büyük Ödülü’nü almamızdan duyduğum hazzı ise kelimelerle ifade etmek zor. Bu sonuca gelene kadar olan evrede, işin içinde olmak, görev almak, uygulamak ve bunun bir parçası olmak bu gün olduğu gibi gelecekte de, en çok gurur duyduğum ve her zaman anlatacağım anılarımın arasında yer alacak.



“KARBONSUZ” BİR GELECEK İÇİN ÇALIŞIYORUZ

Eczane poşetlerimizi biyobozunabilir ve tekrar kullanılabilir malzemeden üretiyoruz.

- Faaliyetlerimizin çevreye verdiği olumsuz etkileri ölçmek ve bunu azaltmaya yönelik girişimlerde bulunabilmek için karbon ayak izimizi 2010 yılından beri ölçüyoruz ve sonuçları paydaşlarımızla şeffaf bir şekilde paylaşıyoruz. Tüm süreçlerimizi gözden geçirerek enerji verimliliği vb uygulamalarla karbon salınımımızı azaltmaya yönelik çalışmalarda bulunuyoruz. Yanı sıra karbon offsetleme çalışmaları yapıyoruz.
- Karbon offsetleme konusunda uzman bir kuruluş olan myclimate ile işbirliği yaparak 2011 İş Ortakları Zirvesi’nden doğan karbon salınımımızı offsetledik. Offsetlemeyi gerçekleştirmek için İzmir’de kurulan Kores rüzgar enerjisi santraline se-



Gandhi der ki “Dünyada görmek istediğin değişimin parçası ol!” Biz kurumsal sorumluluk anlayışımızla değişimin parçası olduğumuza inanıyoruz. Etki alanımızdaki herkese bu konuda ilham vererek, değişimin birer parçası olmaya davet ediyoruz.

bep olduğumuz karbon sanımın miktarına eşdeğer yatırımda bulunduk.

- Bir başka örnek de, GRI A seviye olan 2010 Kurumsal Sorumluluk raporumuzun iletişimi ve medyada bilinç oluşturmaya yönelik gerçekleştirdiğimiz basın buluşmaları. Yaptığımız basın etkinliklerini off-setliyoruz.
- Daha az araç kullanmak için telekonferanslara ağırlık verdik. Bilgi teknolojisi alt yapımıza ciddi yatırım yaptık.
- Eczane poşetlerimizi biyobozunabilir ve tekrar kullanılabilir malzemeden üretmeye başladık.
- Sürdürülebilir Kalkınma Derneği’nin, REC Türkiye - İklim Platformu - İklim Değişikliği Liderler Grubu ve WWF Türkiye’nin üyesiyiz; küresel iklim değişikliğine yönelik bilinçlendirici eğitimler düzenliyoruz.
- “Tohumlar Fidana Fidanlar Ağaca” projesimiz ile çalışanlarımızın ve ailelerimizin çevre konusundaki bilinç seviyesini artırıyoruz.
- Tedarikçilerimizi ve iş ortaklarımızı değerlendirme kriterlerimiz içinde ISO 14001 belgesine sahip olması bulunuyor.
- Promosyon malzemelerimizin bir bölümünü geri dönüşümlü malzeme kullanarak üretiyoruz. Bu oranı her geçen gün artırıyoruz. Promosyon malzemesi üretimi konusunda bize destek olan şirketin de bu konudaki yetkinliğinin artmasına vesile olduğumuzu söylemek yanlış olmaz.
- 2011 yılında litre başına emisyon değeri daha düşük olan dizel yakıtlı araç portföyü artırılıp benzin yakıtlı olan araç portföyü azaltılmıştır. 2010’da 13.430.000 km yol kat edilmişken 2011’de 20.639.000 km yol yapılmış olup kilometredeki % 15’lik artışa karşılık kullanılan yakıt % 8,8 artmıştır.

Çevre dostu uygulamalara yatırımlarımızla ilgili daha detaylı bilgiye “Ekolojik Çevreye Duyarlılığımız” bölümünden ulaşılabilir.



Hande Sezer
MyClimate Turkey

Karbon yönetim hizmetleri ve iklim değişikliği ile mücadele konusunda öncü bir kurum olan myclimate olarak Türkiye'deki ortaklığımızı 2011 yılının başlarında hayata geçirdik.

Bilim İlaç ile ilk yaptığımız işbirliğimiz, İstanbul'da gerçekleştirilen tedarikçi zirvesinin karbon nötr olarak gerçekleştirilmesiydi. Bu işbirliğimiz sonrasında da Bilim İlaç'ın düzenlediği çeşitli etkinliklerin karbon ayak izini hesapladık ve denkleştirdik. Tüm bu süreçlerde, Bilim İlaç'ın çevreye olan duyarlılığına tanık olma şansına eriştik.

Türkiye'deki ilk müşterimiz olan Bilim İlaç, iklim değişikliği ile mücadele için gösterdiği kararlı yaklaşımıyla gerçekleştirdiğimiz çalışmalarına her zaman destek olmaktadır.

Türkiye'de çevre konusunda Bilim İlaç'ı bir öncü olarak görüyoruz. Ülkemizde daha birçok kurum karbon ayak izi kavramına çok uzakken, Bilim İlaç'ın kendi inisiyatifiyle attığı öncü adımlar dikkat çekmektedir. Çoğu kurum kendi faaliyetlerinin çevreye olan etkilerini bile henüz bilmezken, Bilim İlaç'ın

tüm faaliyetlerinin çevre etkilerini izliyor olması ve bu konuyu bir üst seviyeye taşıyarak, düzenlediği toplantı ve etkinliklerinin iklim değişikliğine olan etkisini ölçmesi ve bu etkiyi nötrlemek için karbon emisyon azaltım projelerini desteklemesi de bunun bir örneği olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bilim İlaç ülkemizde sürdürülebilirlik kavramını içselleştirmiş ender kurumlardan biridir. Sürdürülebilirlik kavramını sadece ekonomik sürdürülebilirlik olarak düşünmeyip, bu kavramın sosyal ve çevresel ayaklarına da aynı derecede önem veren ve verdiği önemi her fırsatta gözler önüne seren bir kurumdur. Bilim İlaç'ın bu çalışmalar kapsamında yürüttüğü ve toplumun her kesiminden insana dokunan BİTG projeleri, bir kurumun kendi imkanlarıyla içinde bulunduğu toplum için yaratabileceği güzellikleri örnek niteliktedir. Bu projelerin sürekliliği ve çokluğu Bilim İlaç'ın toplumun gelişimine verdiği önemi de gözler önüne sermektedir.

Bilim İlaç bir kurumsal vatandaş olarak, Türkiye'nin geleceğini şekillendirmek için bugünden harekete geçmiştir. Bilim İlaç, yaptığı çalışmalarla hem kendi sektöründeki hem de diğer sektörlerdeki kurumlara sürdürülebilirlik kavramının, bir kurum tarafından nasıl içselleştirilebileceğini uygulamalı olarak göstermektedir. Tüm çalışmalarında ortaya koyduğu "şeffaflık" yaklaşımı örnek alınmalıdır.

- Çalışan gönüllülüğünü çok önemsiyoruz. 2005 yılından itibaren Bilim İlaç Toplum Gönüllüleri ile çalışanlarımızın toplum yararına çalışmalarına olanak sağlıyoruz. Çalışanlarımız aktif olarak gönüllülük yapıyor, mesai saatlerini kullanarak projeleri kendi illerinde hayata geçiriyorlar. Çalışanlarımız yaratıcı proje fikirleriyle geliyorlar ve bu fikirleri ekiplerini kurarak uyguluyorlar. Başarılı projeler yaygınlaşarak Türkiye genelinde uygulanmaya devam ediyor.
- Sivil toplum örgütlerinin uzmanlıklarına değer veriyor, iyileştirmeye açık noktalarımızı onların katkılarıyla ele alıyoruz. Bu vesileyle onların da misyonlarına yaklaşmalarına yardımcı oluyoruz.

"SOSYAL KATILIMCILIK" YAŞAM TARZIMIZ OLDU

Çalışan gelişimi için "Gönüllülük"

Sivil toplum örgütlerinin uzmanlıklarına değer veriyor, iyileştirmeye açık noktalarımızı onların katkılarıyla ele alıyoruz.

- Özellikle sürdürülebilir kalkınma alanında faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları içinde etkin rol alıyoruz. (Bkz. Üyeliklerimiz)
- Sürdürülebilir Kalkınma Derneği Yönetim Kurulu Üyeliği
- Özel Sektör Gönüllüleri Derneği Yönetim Kurulu Üyeliği
- Türkiye Etik ve İtibar Derneği Yönetim Kurulu Üyeliği
- REC Türkiye - İklim Platformu - İklim Değişikliği Liderler Grubu Üyeliği
- Türkiye Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği Kurumsal Üyeliği
- PERYÖN Kurumsal Üyeliği
- WWF Türkiye Kurumsal Üyeliği
- Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği Kurumsal Üyeliği

Stratejik hedeflerimiz kapsamında 2012'de ele almayı planladığımız konular arasında:

- Uzun vadeli iklim değişikliği stratejimizi oluşturmak
- Çalışanlarımızın sürdürülebilirlik savunucusu olmaları için EKOBİLİMCİLER platformunu aktifleştirmek
- Kadın çalışan sayısını artırmaya yönelik yeni uygulama / programlar başlatmak
- Ayrımcılık hakkında çalışanlarımızı bilinçlendirmek için mobbing eğitimleri düzenlemek

yer alıyor.



Kerem Okumuş
Bölgesel Çevre Merkezi

"Günümüzde, iklim değişikliği, toplumsal refahı tehdit ederken, bireyleri ve şirketleri doğrudan etkiliyor. Sürdürülebilir büyümenin sağlanması, ekonominin genelinde ciddi bir dönüşüm ihtiyacını ortaya koyuyor. Dünya düşük karbon ekonomisine geçerken Türkiye'de şirketlerin bu değişimin bir parçası olması kaçınılmaz. Türkiye'de zorunlu herhangi bir düzenleme olmasına rağmen sürdürülebilirlik ilkelerini benimsemiş, iklimsel risklerini yöneten ve sürecin getirdiği fırsatları değerlendiren lider şirketlerin katılımı ile kurulan İklim Platformu - **Türkiye İklim Değişikliği Liderler Grubu'nun bir üyesi olan Bilim İlaç, bu süreçte Türkiye'nin düşük karbon ekonomisine geçişinde önemli bir rol oynuyor ve faaliyette bulunduğu sektörün değişimine öncülük ediyor.**

Diğer yandan, küresel iklim değişikliği ile mücadele uluslararası işbirliğini gerektiriyor. Her yıl iklimsel aşırılıklara bağlı artan afetlerden kaynaklanan zararların ve buna bağlı ekonomik kaybın önlenmesi devletlerin, şirketlerin ve sivil toplumun çözüm odaklı bir güç birliği oluşturmasını zorunlu kılıyor. Bu kapsamda, Bilim İlaç, İklim Platformu üyeliği ile, Koordinasyonunu Galler Prensipliği'nin yaptığı ve Cambridge Üniversitesi'nin sekreteryası çalışmalarını yürüttüğü Dünya İklim Değişikliği Kurumsal Liderler Ağı'nın bir parçası olarak, küresel çözüm arayışlarına önemli bir katkı sağlıyor. Bu kapsamda, özellikle, Durban müzakereleri öncesi dünya devletlerini acil çözüm için harekete geçmeye çağıran, kapsamlı ve hukuki bağlayıcılığı olan yeni bir iklim değişikliği antlaşmasının biran önce yürürlüğe sokulması hedefi doğrultusunda yayımlanan "**2 Derece Bildirisi'nin hazırlıklarına verdiği desteğin önemi çok büyük**".

PAYDAŞLARIMIZ

Faaliyetlerimizden doğrudan ya da dolaylı etkilenen ve faaliyetlerimizi etkileyen kişiler, gruplar ya da kuruluşlar paydaşlarımızdır. Çalışanlarımız, müşterilerimiz, iş ortaklarımız / tedarikçilerimiz, hissedarlarımız, kamu kurum ve kuruluşları, yerel kanaat önderleri, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler, toplum ve medya paydaşlarımızdır. En öncelikli paydaşlarımız ise çalışanlarımız, müşterilerimiz, iş ortaklarımız, toplum ve hissedarlarımızdır.

PAYDAŞ KATILIMINI TEŞVİK

Sürdürülebilir bir gelecek için paydaşlarımızın katılımını sağlamak ve onlarla etkin iletişim kurmayı önemsiyoruz.

Paydaşlarımızın beklentilerini anlamaya çalışır, onların beklentilerini iş stratejile-

rimize yansıtır, karşılıklı fayda sağlamak üzere faaliyetlerimizi şekillendiririz. Paydaşlarımızın beklentilerini anlamak adına, düzenli bağımsız kurumlara memnuniyet anketleri yaptırırız. Özellikle Çalışan Memnuniyeti, Müşteri Memnuniyeti ve Tedarikçi Memnuniyeti anketleri her sene yapılmaktadır. Toplum boyutunda ise 2 senede bir Algı Araştırması yaptırılmaktadır.

Tüm paydaşlarımızla “etik ilkeli yönetim” ve “gelecek nesillere saygı” değerlerimiz doğrultusunda açık, şeffaf ve güvenilir ilişkiler kurarız.

Aşağıdaki tabloda tüm paydaşlarımız, onlarla kurduğumuz etkin iletişim ortamları ve süreçlere katılım metotları paylaşılmıştır.

Paydaşlar	İletişim Kanalları	Hedef
Çalışanlar	Duyuru Panoları (sürekli), Bilim Portal (sürekli), Elektronik İletişim (sürekli), Kalite Günü (yılda iki), Genel Müdür Bilgilendirme Toplantıları (yılda iki), Pazarlama Dönem Sonu Toplantıları (yılda bir), Açık Kapı Toplantıları (aylık), Tanışma Kokteyli (gerektiğinde), “Aramıza Hoşgeldiniz” Yemeği (gerektiğinde), Özel Gündemli Toplantılar (gerektiğinde), Sosyal-Sportif Etkinlikler (iletişim planı dahilinde), Bilim Ailem Faaliyetleri(iletişim planı dahilinde), Bilim Ailem Dergisi (yılda iki), Saha Dönem Toplantıları (üç ayda bir), İK Bölge Ziyaretleri (gerektiğinde), Çalışan Memnuniyeti Anketi (yılda bir), İletişim Anketi (yılda bir), Konu Bazlı Anketler (yılda bir), Fokus Grup Görüşmeleri (yılda bir), Yetkinlik Değerlendirme Sistemi(gerektiğinde), Performans Görüşmeleri(yılda bir), Bireysel Öneri Sistemi(sürekli), Kurullar (üç ayda bir), Ayın Konuşu(iletişim planı dahilinde), Bölüm Toplantıları (gerektiğinde), Bilim Portal E-bülten (aylık), İtibar Yönetimi E-Bülteni (iki ayda bir), Motivasyon Uygulamaları (gerektiğinde), Pazarlama-İK Koordinasyon Toplantıları(gerektiğinde), Çalışan Kulüpleri(gerektiğinde), Kalite Çemberi ve Kalite İyileştirme Projeleri, Bilim İlaç Toplum Gönüllüleri Platformu (sürekli), İtibar Elçileri Platformu (sürekli), Oryantasyon Programı(aylık), Çıkış Mülakatı (gerektiğinde), Faz Eğitimleri(gerektiğinde), Liderlik E-Bülteni (yılda iki)	Çalışanlarımızın etkin ve çeşitli iletişim kanalları/araçları vasıtasıyla dil ve hedef birliği sağlamak, kurum gündemini ve takip ve yönlendirme fırsatı vermek, yetkinliklerini artırmak, gelişimlerine katkı sağlamak, iş süreçlerine katılımlarını sağlamak, motivasyon ve bağlılıklarını yüksek tutmak.
Müşterilerimiz	Tıbbi Tanıtım Sorumlusu Ziyaretleri (sürekli), Fabrika Ziyaretleri (sürekli), Müşteri Ziyaretleri (sürekli), Bilimsel Toplantılar, Kongreler / Paneller / Konferanslar (gerektiğinde), Müşteri Memnuniyeti Anketi (iki yılda bir), Kurum İtibarı ve Algı Araştırması (iki yılda bir), Müşteri Fokus Grup Araştırmaları (gerektiğinde), Eczane Danışma Kurulu (gerektiğinde), Doktor Danışma Kurulu (gerektiğinde), Dış Pazar Partner Toplantıları (sürekli), Telefon Görüşmeleri (sürekli), Şikayetler (sürekli)	Müşterilerimizle, ikiyönlü, sürdürülebilir, nitelikli iletişim kanalları oluşturarak, beklenti ve gereksinimlerini doğrulamak ve süreçlerimizi bu doğrultuda uygulamak.
Tedarikçilerimiz ve işbirliklerimiz	Tedarikçi Ziyaretleri (sürekli), Fabrika Ziyaretleri(sürekli), Tedarikçi Memnuniyet Anketi(yılda bir), Tedarikçi Değerlendirme Anketi(yeni tedarikçi seçiminde ve gerektiğinde), İş Ortakları Zirvesi (yılda bir), Tedarikçi Denetimleri (sürekli), Telefon görüşmeleri ve Ziyaretler (sürekli)	Tedarikçilerimiz ve işbirliklerimizle etik ticaret yapmak ve sürdürülebilirlik bilinci oluşturmak.
Hissedarlarımız	Yönetim Kurulu Toplantıları (ayda bir), Faaliyet Raporları (ayda bir), Yıllık Plan Bütçe Toplantıları (belirlenmiş takvime göre yılda üç dört kez), Stratejik Plan Toplantıları (belirlenmiş takvime göre yılda üç dört kez)	Memnuniyet seviyelerini ve yatırım motivasyonlarını güçlendirmek.
Kamu Kurum ve Kuruluşlar, Sektörel Dernekler	Proje Ortaklıkları (sürekli), Üyelik, Toplantı Katılımları (sürekli), Kıyaslama Çalışmaları(gerektiğinde/kıyaslama planı dahilinde)	Sektörel gelişime katkı için bilgilendirmek, yasa ve yönetmeliklere tam uyum sağlamak, yeni yasa yönetmelik tasarımları hakkında görüş bildirmek.
Sivil Toplum Kuruluşları		STK'ların gelişimine katkı sağlamak, uzmanlıklarından faydalanmak ve karşılıklı öğrenme ortamı yaratmak
Medya	Basın Toplantıları (gerektiğinde), Basın Bültenleri (gerektiğinde), Röportajlar (gerektiğinde), Fabrika Gezileri (gerektiğinde), Kurum İtibarı ve Algı Araştırması (iki yılda bir)	Kurumsal itibarımızı artırmak, şeffaflık ve toplumu bilgilendirmek
Toplum	Bilinçlendirme Çalışmaları (sürekli), Fabrika Gezileri (öğrenciler-talep geldiğinde), Kurum İtibarı ve Algı Araştırması (iki yılda bir), Bilim İlaç Toplum Gönüllüleri Platformu (sürekli)	Toplumun ihtiyaçlarına karşı duyarlı, saygılı olmak. Toplumsal problemlerin çözümünde proaktif olmak ve toplumsal ve kültürel gelişime katkı sağlamak

ÜYELİKLERİMİZ

- REC Türkiye - İklimPlatformu - İklim Değişikliği Liderler Grubu Üyeliği 2011
- Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global Compact), Nisan 2010
- PERYÖN, 2010
- WWF, 2010
- TEMA, 2010
- TEİD, Türkiye Etik ve İtibar Derneği, 2010
- TKSSD, Türkiye Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği, 2010
- İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği, 2008
- TKYD, Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği, 2008
- GOSB, Gebze Organize Sanayii Bölgesi, 2006
- ÖSGD, Özel Sektör Gönüllüleri Derneği, 2005
- ÇOSB, Çerkezköy Organize Sanayii Bölgesi, 1994
- IEIS, İlaç Endüstrisi İşverenler Sendikası, 1972



Turgut Tokgöz
IEIS Türkiye
Genel Sekreteri

Bilim İlaç hem üretimde hem iş süreçlerini yönetirken ekolojik çevreyi koruyan bir yaklaşımla hareket ederek; çevre konusundaki duyarlılığını açıkça yansıtmaktadır. Tüm iş süreçlerinde, uygun ve ileri teknolojileri kullanmakta, faaliyetlerinde doğal kaynakların kullanımını en aza indirmeyi ve çevreyi korumayı öncelikli hedef olarak görmektedir. Bunun yanında, Bilim İlaç toplumun çevre konusunda bilinçlenmesine yönelik geliştirdiği projeler ve eğitimlerle sürdürülebilir bir çevre için üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmektedir.

Artık yalnızca bireylerin değil şirketlerin de "iyi vatandaş" olmalarının beklendiği bir dünyada yaşıyoruz. Ticari gücün yeterli olmadığı, dünyaya sahip çıkan, gelecek nesillerin yaşam standardını artıracak çalışmalar yapan aktif, sorumlu, toplumsal gelişmeye destek veren şirketlerin fark yarattığını görüyoruz. Bilim İlaç, sosyal sorumluluğa ayırdığı kaynak, çalışanlarını ve tüm paydaşlarını ortak ettiği toplumsal sürdürülebilirlik vizyonu ile bu alanda örnek bir şirket.

Bilim İlaç'ın, toplumu sağlık konusunda bilinçlendirmek üzere yapılan önemli far-

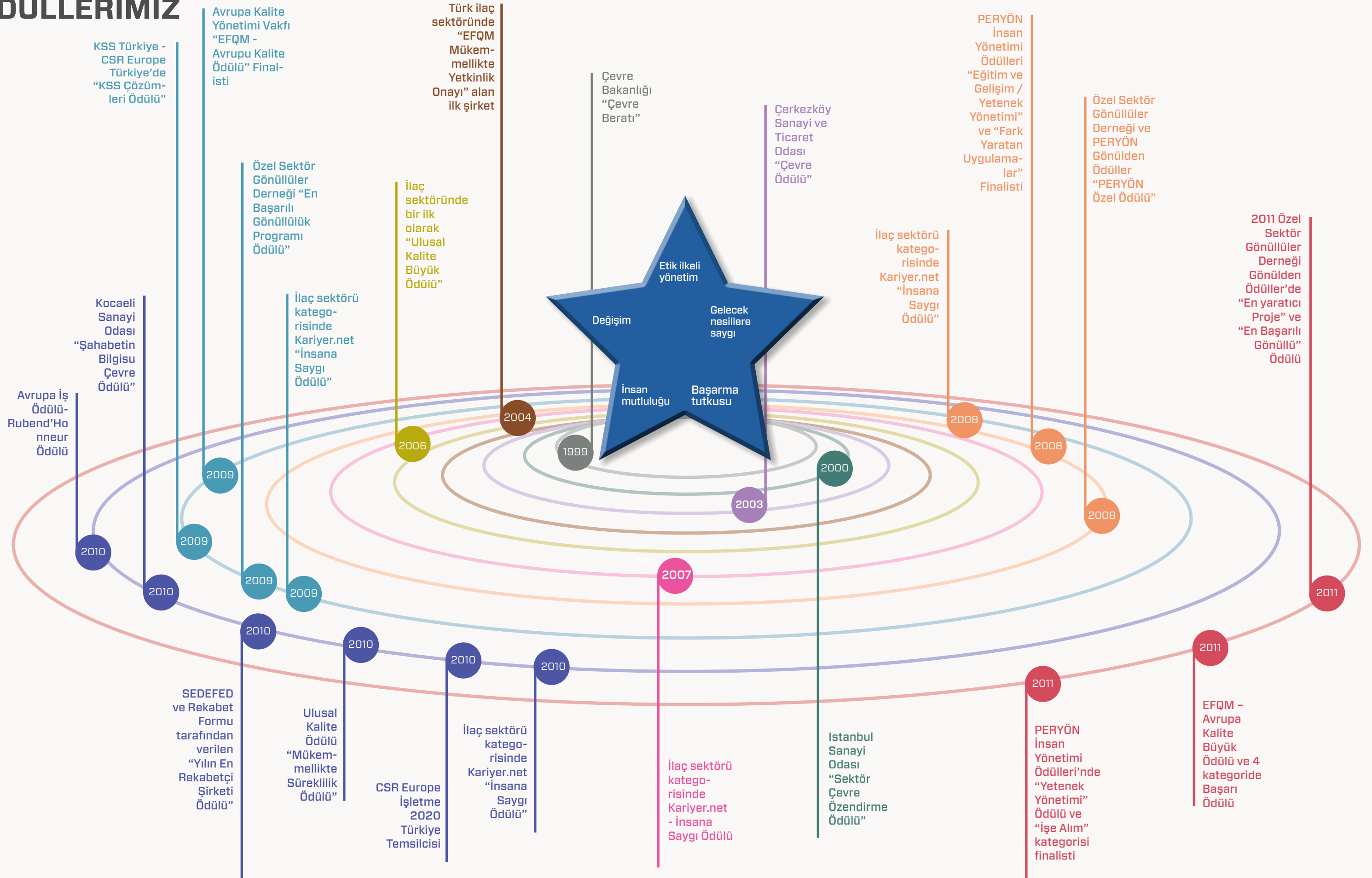
kındalık projelerinde imzası bulunuyor. Özellikle şizofreni ve Alzheimer hastalıkları konusunda yaptığı bilinçlendirme çalışmaları toplumun bu konularda bilinçlenmesinde büyük pay sahibi. Sağlık alanındaki farkındalık projelerinde bizzat Bilim İlaç çalışanlarının gönüllü olarak yer alması ise kurumsal gönüllülüğün şirket içinde benimsendiğinin iyi bir göstergesi.

Bilim İlaç'ın çevre, eğitim, kurumsal gönüllülük konularında topluma yaptığı katkılara baktığımızda şunu söyleyebiliriz; **Bilim İlaç iyi bir "kurumsal vatandaşlık" bilincini kurumsal kimliğinin parçası haline getirmiş, güvenilir ve şeffaf bir kurumdur.**

Sürdürülebilirlik, endüstrilerin ve şirketlerin ekonomik büyümelerini, çevreyi ve toplumun yaşam kalitesini koruyarak ve hatta yükselterek sağlamaları demektir. Endüstrilerin itibarında artık sosyal ve çevresel sorumluluklarını ne kadar yerine getirdikleri de önemli rol oynuyor. Endüstrimiz bugün sürdürülebilirlik adına, çevreyi ve toplumsal katkıyı ön planda tutan pek çok çalışma, proje ve sosyal sorumluluk faaliyeti yürütmekte, bunun doğal sonucu olarak da toplum nezdinde itibarını artırmaktadır.

Sendikamız da sürdürülebilirlik konusuna büyük önem vermektedir. 2010 yılında, öncülüğümüzde, endüstrimiz, pek çok firmamızın katılımıyla 'Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzalamıştır. Sektörel anlamda bu tür bir katılımın tüm dünyaya örnek oluşturacak bir ilk niteliği taşıması bizler için mutluluk verici olmuştur.

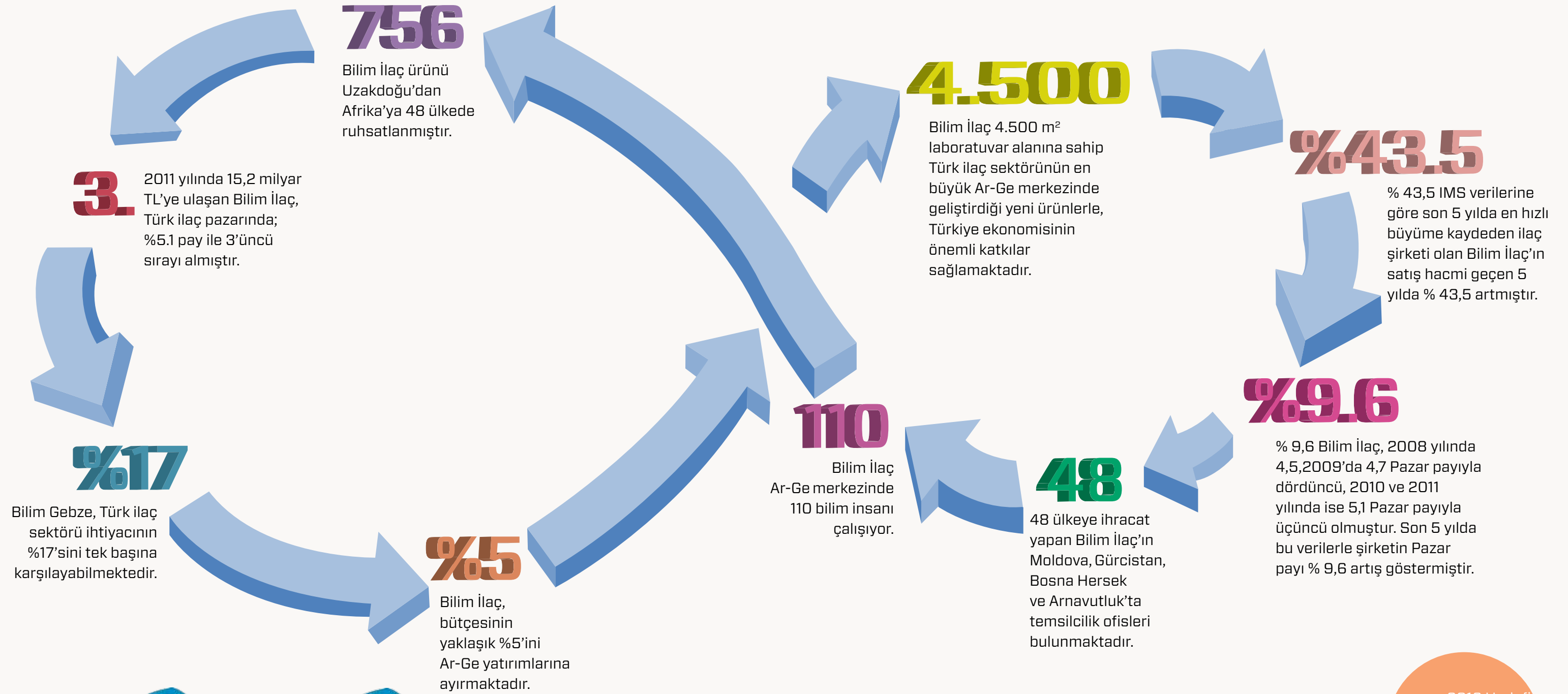
ÖDÜLLERİMİZ



EKONOMİK KATMA DEĞERİMİZ



Varlığımızla iş dünyasında ve toplumda katma değer yaratıyoruz. 1950 kişilik çalışanımızla, ödediğimiz vergilerle, Ar-Ge yatırımlarımızla, aldığımız devlet teşvikleriyle, yerel istihdama ve yerel tedarikçilere öncelikle vermemizle, topluma katkı için ayırdığımız kaynaklarımızla, toplumsal kalkınmaya hizmet ediyoruz.



Bilim İlaç, toplumun bilgilendirilmesine yönelik toplumsal yatırım projeleri geliştirmekte ve yürütmektedir. Bu projelere yapılan yatırımlar aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

2012 Hedefi
2.750.000 TL

Toplumsal Yatırım Projeleri Katkı Payı (TL)						
Yıl	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Hedef	215.000	300.000	350.000	1.750.000	1.900.000	2.300.000
Gerçekleşen	225.000	340.057	343.188	1.835.275	1.946.515	2.419.803

OPERASYONEL VE FİNANSAL BİLGİLER

IMS verilerine göre son beş yıl içinde en hızlı büyüme kaydeden ilaç şirketi Bilim İlaç oldu.

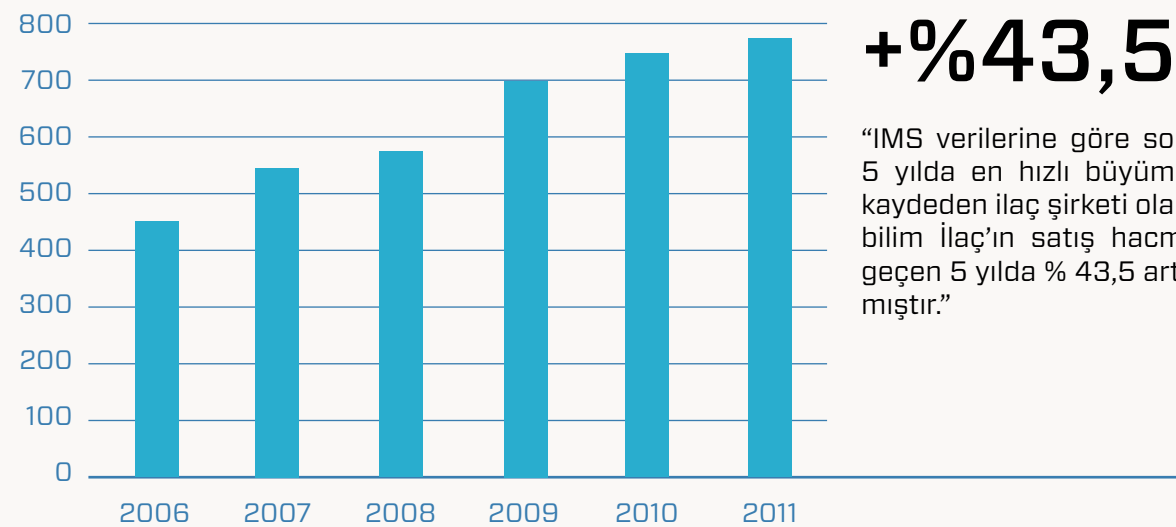
YURTIÇİ SATIŞLARIMIZ

2003'te 7'nci, 2004 ve 2005'te %4,3 pazar payı ile 6'ncı, 2006'da %4,5 pazar payı ile 5'nci, 2007'de %4,6 pazar payı ile 4'üncü, 2008'de % 4,5 pazar payı ile 4'üncü, 2009'da % 4,7 pazar payı ile 4'üncü ve 2010 ve 2011'de

%5,1
pazar payı ile 3'üncü

YURTIÇİ IMS SATIŞLARIMIZ

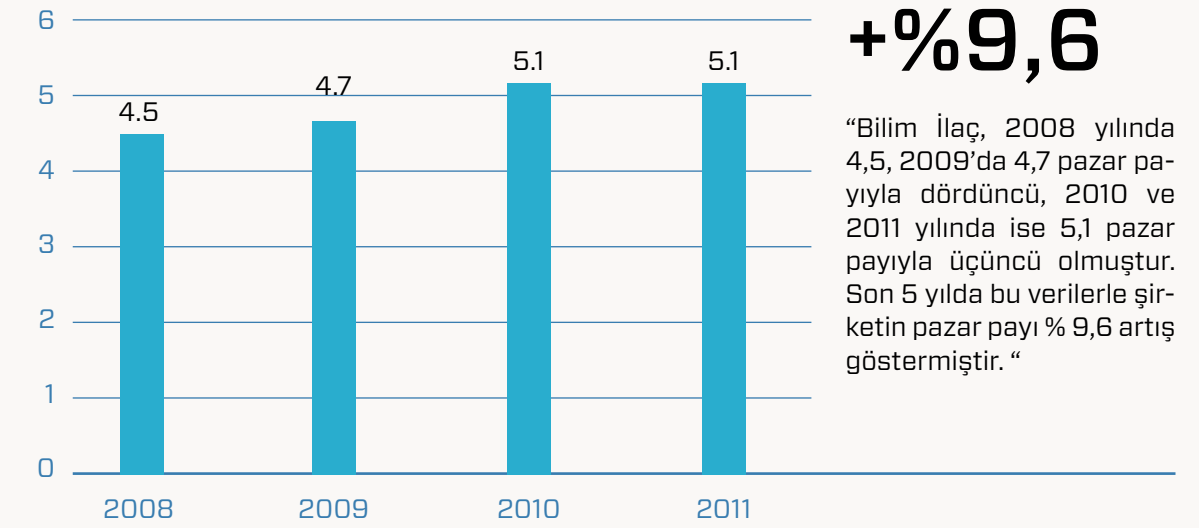
IMS Satışları (000.000 TL)



	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Gerçekleşen	448	536	574	700	752	770

PAZAR PAYIMIZ

Pazar Payı (%)



Bilim İlaç, 2011'de 300'den fazla firmanın yer aldığı Türkiye İlaç Sektörü'nde TL bazındaki satışlarda %5.1 pazar payı ve kutu bazında satışlarda %6.2 pazar payı ile üçüncü oldu. Hekimlerin reçeteleri bazında ise %7.1 pazar payı ile ikinci olan Bilim İlaç, IMS verilerine göre son beş yıl içinde en hızlı büyüme kaydeden ilaç şirketi.

Pazar Payı

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Türk İlaç Pazarı (\$)	6.954.458.432	8.908.577.303	9.835.347.644	9.560.142.253	9.825.332.223	9.097.319.418
Bilim İlaç (\$)	313.299.377	412.388.834	443.490.372	452.404.287	499.920.626	461.354.359
Pazardaki sırası	6	6	5	4	3	3
Pay (%)	4,5	4,6	4,5	4,7	5,1	5,1

DIŞ PAZARLAR

İhracatımız (Dolar -.000)						
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
İhracat	11.935	15.055	19.433	22.962	26.418	29.854
Ülke sayısı	32	37	42	45	48	48

1998 yılında başlatılan Dış Pazar faaliyetleri, ilk kez 2002-2004 stratejik planında yer almıştır. Bu plan doğrultusunda başlangıç için Türkiye'ye coğrafi olarak yakın ülkeler hedeflenmiş, bu ülkelere yönelik pazar analizleri gerçekleştirilmiştir. 2007 yılında ilkini Moldova'da açtığımız Temsilcilik ofisine sırası ile Arnavutluk,

Bosna Hersek, Gürcistan Temsilcilik ofisleri eklenmiştir. 2011 yılına geldiğimizde Bilim İlaç'ın ürünleri 48 ülkede stabil bir şekilde reçete edilmektedir. Ar-Ge ve ruhsatlandırmadaki yetkinliğimiz ile 2011 yılında 756 adet ürünümüz Uzakdoğu'dan Afrika'ya 48 ülkede ruhsatlanmıştır.



Öncelikli olarak iç piyasadaki pazarlama know-how'ı partnerler ile paylaşarak Bilim markasının tutundurulmasına önem vermiştir. Her ülke kendi dinamiklerine göre değerlendirilmiş ve stratejisi belirlenmiştir.

Dış Pazarlar olarak 1998 yılından 2011 yılına gelindiğinde düzenli ve istikrarlı bir büyüme başarısı göze çarpmaktadır.

İlaç ve kimyevi madde ihracatçıları'nın bağlı bulunduğu İMMİB verilerine göre 2011 yılında eczacılık ürünleri ihracatının % 13 oranında artış gösterdiği görülmektedir, sektör büyümesine paralel olarak aynı yıl Bilim İlaç ihracat büyümesi de % 13 olarak kayıtlara geçmiştir. Toplamda eczacılık ürünleri ihracatından alınan pay %5,6 olmuştur.

Toplamda eczacılık ürünleri ihracatından alınan pay

%5,6
olmuştur.

Partnerlerimize her sene sonu yaptığımız Müşteri Memnuniyeti Anketi sonuçları incelenmekte ve iyileştirmeler yapılmaktadır. Bazı örneklerimiz;

- Çin'li partnerimizin talebi doğrultusunda ambalaj boyutu değiştirilerek hem üretim verimliliği artırılmış hem de partner firmamızın nakliye masrafları yükü azaltılmıştır.

Bilim İlaç, Türkiye İhracatçılar Meclisi'nin (TİM) yayınladığı en büyük ihracatçılar sıralamasında 2011 sonunda 672. Sırada yer aldı.

- Yüksek miktarlarda alım yapan firmaların sipariş teslim sürelerini azaltabilmek için ambalaj malzemesi stoğu tutulmaya başlanmıştır.
- Müşteri şikayetlerini minimuma indirmek amacı ile koli ve paketleme süreçlerinde iyileştirme çalışmaları yapılmıştır.
- Partner firmalarımıza pazarlama desteğimizi arttırmak amacı ile merkez ofisimizde bir ürün müdürü daha istihdam edilmiştir.
- Partner firmalara sağlanan satış koşullarını iyileştirmek amacı ile Ex-imbank kredi limitlerinde iyileştirme çalışması yapılmıştır.

YATIRIMLARIMIZ

YARATTIĞIMIZ KATMA DEĞER

Yaratılan Katma Değer*					
	2007	2008	2009	2010	2011
Hedef	98.860	125.500	145.500	182.665	204.844
Gerçekleşen	100.541	129.519	149.875	204.101	186.810

* Yaratılan katma değer kuruluşların milli gelir anlamındaki kârına (vergi öncesi kârdan iştirak gelirleri, temettü faizleri, faiz gelirleri düşünülerek bulunur) ödenen bürüt ücret ödemeleri, ödenen faizler ve kiralara eklenir. Bulunan tutar ekonomide yaratılan katma değeri gösterir.

2012 hedefi
305.829 TL

ÖDENEN SSK (TL)

SSK (000 TL)					
	2007	2008	2009	2010	2011
Hedef	11.000	11.500	11.500	11.905	13.487
Gerçekleşen	11.532	11.796	11.401	11.971	12.938

ÖDENEN VERGİ (TL)

Vergi (000 TL)					
	2007	2008	2009	2010	2011
Hedef	20.500	18.400	23.000	33.000	40.500
Gerçekleşen	20.620	18.518	23.265	35.147	32.066

2012 hedefi
48.321 TL

2011 temettü tutarı
2.774.000 TL;
kâra oranı
0,06'dır.

ALTYAPI YATIRIMLARIMIZ

Raporun "Üretim Tesislerimiz" bölümünde Bilim Gebze Tesisimiz'den, ilaç depomuzdan ve Ar-GE laboratuvar yatırımlarımızdan bahsedilmiştir.

ÇEVRE YATIRIMLARIMIZ

Bilim İlaç, çevre korumaya yatırım yapmakta, çevresel etkilerini azaltmak için çevre dostu ve enerji verimliliği sağlayan uygulamalar yürütmektedir. Bu yatırımlar raporun "Ekolojik Çevreye Duyarlılığımız" başlığı altında ele alınmaktadır.

TOPLUMA SAĞLADIĞIMIZ KATKI (TL)

Bilim İlaç, toplumun bilgilendirilmesine yönelik toplumsal yatırım projeleri geliştirmekte ve yürütmektedir. Bu projelere yapılan yatırımlar aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

TOPLUMA SAĞLADIĞIMIZ KATKI (TL)

		2006	2007	2008	2009	2010	2011
Toplumsal Yatırım Projeleri Katkı Payı (TL)	H	215,000	300,000	350,000	1,750,000	1,900,000	2,300,000
	G	225,000	340,057	343,188	1,835,275	1,946,515	2,419,803

2012 hedefi
2.750.000 TL

2011 yılı işletme giderlerimiz
313.685.312 TL.

ARGE ÇALIŞMALARIMIZ

En büyük yerli eşdeğer ilaç üreticisi.

Batı Avrupa'da iki ilacımız ruhsatlandırılmış durumdadır.

BİLİM İLAÇ VE AR-GE

Bilim ilaç olarak stratejik planlama çalışmalarımız kapsamında planlı olarak araştırma-geliştirme çalışmalarımızı artırmaktayız. Bu belirlenen stratejilerden hareketle kurumumuzda; iyi organize olmuş, toplum ihtiyaçlarına cevap verebilecek, teknik yaklaşımları ortaya koyabilecek, istikrarlı bir yönetim anlayışı ve bilimsel mantığa sahip, çağdaş ve özendirici bir araştırma-geliştirme ortamı yaratılmıştır. Bu anlayışla sürekli gelişmekte olan Ar-Ge çalışmalarımız sayesinde, kendi Ar-Ge laboratuvarlarımızda geliştirdiğimiz ve ruhsatına sahip olduğumuz 150'den fazla ürün ile Türk ilaç pazarında lider konumdayız. Bu açıdan değerlendirildiğinde firmamız ulusal ilaç pazarında

özgün ilaç satışlarında en büyük yerli eşdeğer ilaç üreticisidir. Bu önemli konumu koruyabilmek üzere Ar-Ge çalışmalarına giderek yüksek bir seyirde odaklanarak devam etmekteyiz. Ar-Ge çalışmalarımız şu anda 48 ülkeye gerçekleştirdiğimiz ihracatımızın da odağı olup, ruhsatını almış olduğumuz yeni ürünlerle ihracatımız her geçen yıl ikiye katlanarak büyümektedir.

Bilim ilaç olarak satış hedefimizdeki artışların temel çıkış noktası; teknoloji tabanlı Ar-Ge çalışmalarına ağırlık verilmesi ve ayrılan bütçenin rakamsal olarak sürekli artırılmasıdır. Ar-Ge merkezimiz, ileri teknolojiye sahip 220 adet makine, cihaz ve ekipmanla donatılmıştır.

Ar-Ge laboratuvarlarımızda geliştirdiğimiz ve ruhsatına sahip olduğumuz 150'den fazla ürün ile Türk ilaç pazarında lider konumdayız.

Yaptığımız yatırımlar sadece bina, ekipman olarak algılanmamalıdır. Firma olarak yetkin insan kaynağına da büyük bir yatırım yapmaktayız. Ar-Ge bölümümüzde görev alan proje ekiplerinde; bilimsel yetkinlikte araştırmacılar (Farmasötik Kimya Uzmanları, Farmasötik Teknoloji Uzmanları, Patent Vekilleri, Farmakologlar, Analitik Kimyacılar) yer almaktadır. Ar-Ge ekibimiz bugün itibarıyla 110 kişiye ulaşmıştır.

Ar-Ge merkezimizde 110 kişi çalışıyor; 220 adet makine, cihaz ve ekipman bulunuyor.

Katı, yarı-katı ve likit dozaj formlarındaki 150'den fazla ürünümüz, kendi Ar-Ge laboratuvarlarımızda geliştirilmiştir. Ar-Ge merkezimizdeki bilginin paylaşılması ve yeni kuşaklara aktarılması anlayışı sayesinde geliştirilen her yeni ürün sürecinde edinilen bilgi birikimi bir sonraki projeye aktarılmaktadır. Bu doğrultuda yürütülen Ar-Ge faaliyetlerimiz neticesinde iki veya daha fazla molekül içeren kombinasyon ürünler ve hasta uyumunu artırıp ilaç yan etkilerini azaltmayı hedefleyen kontrollü salım ürünler Bilim ilaç ürün portföyüne eklenmektedir. Batı Avrupa'da iki ilacımız ruhsatlandırılmış durumdadır. Önümüzdeki günlerde İngiltere ve Almanya onaylı iki üretim tesisimizden de Avrupa ve ABD'ye de ilaç ihraç etmek stratejik planımız içinde yer almaktadır.

Uzun yıllardır katlanarak artırılan Ar-Ge bütçemiz, ilaç satış fiyatlarında ciddi indirimler yapılması sonucunda ekonomik tedbirlerin alındığı 2009, 2010 ve 2011 yıllarında dahi artırılmış, net satışların %5 mertebesinde tutulmuştur. Kriz dönemlerinde bile Ar-Ge yatırımlarının hız kesmediği Bilim İlaç'ta önümüzdeki dönemlerde yatırımların daha da artırılması hedeflenmekte ve gelecek yıllarda yapılacak sabit yatırımların yanında, her yıl net satışın %8'inin Ar-Ge çalışmalarına ayrılması hedeflenmektedir.

AR-GE MERKEZİMİZ

Ar-Ge merkezimiz; 4.500 m2 laboratuvar alanına sahip Türk ilaç sektörünün en büyük Ar-Ge merkezidir. 120 milyon Euro yatırım ile hayata geçirdiğimiz Türk ilaç sektörünün en büyük ilaç üretim tesisi olan Bilim Gebze tesisimiz içinde yer alan Ar-Ge merkezimize 15 milyon dolarlık yatırım yapılmıştır. Her yıl ortalama 5 milyon dolarlık ek yatırım yapmaya devam etmekteyiz. Bilim İlaç olarak sadece son dört yılda Ar-Ge bütçemizde %320'lik büyük bir artış sağlanmıştır.

17 Şubat 2009 tarihinde Ar-Ge Merkezi Belgesi almaya hak kazanan Ar-Ge merkezimiz; Analitik Geliştirme Laboratuvarları (Enstrümantal analiz laboratuvarları, yaş kimya laboratuvarları), Formülasyon Laboratuvarı, Pilot Üretim ve Stabilite alanlarından oluşmaktadır.

Bilim İlaç Ar-Ge Merkezimiz; patent, etkin madde, yeni ürün formülasyon ve analitik geliştirme, klinik araştırmalar, iyileştirme, yeni ürün stabilite ve teknoloji gruplarından oluşmaktadır. Ar-Ge merkezimizde patent tarama ve değerlendirme çalışmaları, etken madde değerlendirme, analiz ve onay çalışmaları, formülasyon ve analitik metod geliştirme, laboratuvar ve pilot ölçekte üretimler, proses ve analitik me-

tod validasyonları, klinik çalışmalar, ürün iyileştirme çalışmaları, yeni ürün stabilite çalışmaları, ruhsat dosyalarının CTD formatında hazırlanması çalışmaları QbD (Quality by Design) anlayışı ile yürütülmektedir.

Ar-Ge merkezimizin bir diğer önemli rolü ise günümüz dünyasında oldukça büyük bir yer edinmiş olan inovasyon kültürünün kurum içinde yaygınlaşmasını ve entegrasyonunu sağlamaktır. Yenilikçi çalışmalar sayesinde yeni ürün geliştirme süreçlerimiz iyileştirilmekte, verim artırıcı ve maliyet düşürücü çalışmalar hayata geçirilerek karlılığımız artırılmaktadır.

Sadece son dört yılda Ar-Ge bütçemizde %320'lik artış oldu.



Uzak Doğu'dan
Güney Amerika'ya
Afrika'dan Ortadoğu'ya
48 farklı ülkede
ürünlerimiz satılıyor.

ULUSLARARASI PAZARLARDA YER ALAN ÜRÜNLERİMİZ

Ruhsatına sahip olduğumuz ürünlerin %90'ı Ar-Ge çalışmalarımız neticesinde ortaya çıkmıştır. Müşteri ve pazar taleplerine yanıt oluşturmak amacı ile uluslararası regülasyonlara uygun ruhsat dosyaları, yüksek standartlardaki Ar-Ge tesisi ve üretim kalitesi ile ilaç portföyünü yurtdışı pazarlara da sunmaktayız. İngiltere Sağlık Bakanlığı'ndan onay alan kardiyovasküler bir ürünümüz ile Almanya Sağlık Bakanlığı'ndan onay olan antidiyabetik bir ürünümüz bulunmaktadır. Çok yakın bir gelecekte Avrupa'da da ürünlerimiz satılmaya başlanacaktır. Bunun yanı sıra 2011 yılı sonu itibarı ile Uzak Doğu'dan Güney Amerika'ya Afrika'dan Ortadoğu'ya 48 farklı ülkede ürünlerimiz satılmakta olup, 756 ruhsat dosyasına ulaşılarak Bilim İlaç'ın global pazardaki varlığını ve kalitesini ortaya koymaktadır.

AR-GE KONUSUNDA HEDEFLERİMİZ

2008 yılında faaliyete geçen 51 bin 500 m2'lik kapalı alana sahip Bilim Gebze tesisimiz İngiltere onaylı olup, 250 milyon kutu yıllık üretim kapasitesi ile Türk ilaç pazarının %17'sini tek başına üretebilecek konumdadır. Bu yatırım planımızda hedefimiz yerli ilaç pazarında liderliğe oynarken Ar-Ge gelişimine paralel Avrupa pazarı gibi küresel pazarlarda payımızı artırmak ve güçlendirmektir. Bu doğrultuda mevcut segmentlerin dışındaki alanlara yönelik eşdeğer ürünlerin geliştirilmesi ve kronik hastalıkların tedavisinde kullanılan ürün portföyünün genişletilmesi hedeflenmektedir.

30 projemiz TÜBİTAK tarafından destekleniyor.

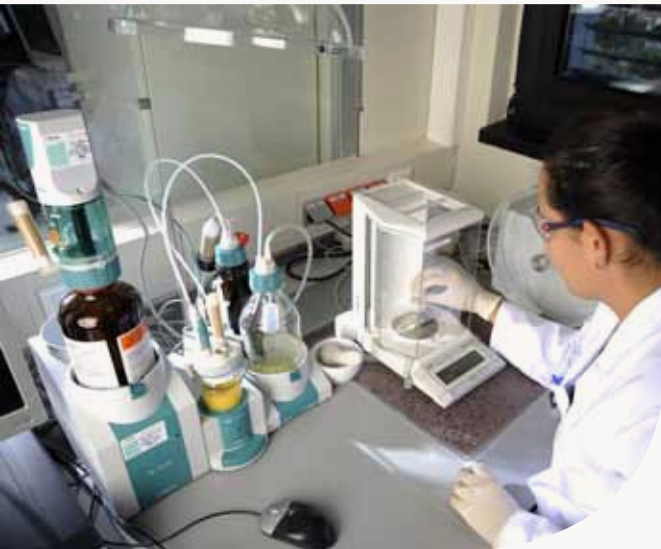
Hedeflerimiz;

- Tablet gibi en yaygın kullanılan klasik dozaj formunun yanı sıra hasta uyumunu artıran ve ilaç yan etki profilinin azalmasını sağlayan kontrollü salım tabletlerin geliştirme çalışmalarına ağırlık vermek.
- Kullanılan ilaç sayısının azaltılması sebebiyle hasta dostu olan iki veya daha fazla molekül içeren kombine ürün çalışmalarını artırmak.
- İçerisinde bulunmadığımız pazarlar için ürün geliştirmek.
- Avrupa ve Amerika pazarları olmak üzere ihracat için ürün geliştirmek.
- Uzun vadeli stratejilerimiz arasında ilaç endüstrisinde her geçen gün ağırlığı daha fazla hissedilen ve kullanıcı sayısı artan biyobenzer ve nanoteknoloji ürünlere yönelik fırsatları değerlendirmek de var. Biyobenzer ilaçların geliştirilmesi eczacılık, kimya, kimya mühendisliği, biyoloji gibi birçok farklı bilim dalının katkıda bulunması ile gerçekleştirilebilmektedir.

TÜBİTAK PROJELERİ

TÜBİTAK – Teknoloji ve Yenilik Destek Programları Başkanlığı (TEYDEB), teknolojinin toplumsal faydaya dönüşme sürecini hızlandırmak, ülkemiz sanayi kuruluşlarının araştırma - teknoloji geliştirme ve yenilik faaliyetlerini desteklemek amacıyla kurulmuştur. Böylece, ülkemiz kuruluşlarının araştırma - teknoloji geliştirme yeteneğinin, yenilikçilik kültürünün ve rekabet gücünün artırılması hedeflenmektedir. TEYDEB, bahsedilen hedefler doğrultusunda, destek programları tasarlamakta ve yürütmektedir.

2011 yıl sonu itibariyle, Bilim İlaç bünyesinde toplamda 30 proje TÜBİTAK tarafından desteklenmektedir. Amacımız düşük maliyetli projelerin sayısını arttırarak proje başına düşen maliyeti azaltmaktır. Nitekim 2011 yılında yeni proje adedi artırılarak proje başına düşen bütçe yaklaşık olarak 500.000 Amerikan dolarına indirilmiştir. Diğer bir deyişle, Bilim İlaç toplam 30 projeye yaklaşık 15 milyon dolarlık bir Ar-Ge bütçesi oluşturmuştur.



FİKRİ SINAİ MÜLKİYET HAKLARI

Türk Patent Enstitüsü ve üniversiteler ile işbirliği yaparak etik ilkeler doğrultusunda çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

Fikri ve Sınai Mülkiyet Hakları'nın en önemli unsurlarından biri olan patentler, firmalar veya bireyler tarafından geliştirilen buluşlara, yasal anlamda koruma sağlayan araçlardır. Buluş yapma faaliyetini özendirmek, buluşların sanayiye uygulanması ile teknik, ekonomik ve sosyal ilerlemenin gerçekleştirilmesini sağlamak için buluşlara patent veya faydalı model belgesi vererek korunması ülkemizde 551 sayılı Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile tescil edilerek koruma altına alınmıştır.

Bu kurallar çerçevesinde, Bilim İlaç olarak değerlerimize bağlı kalarak, kanunlarla koruma altına alınmış sınai mülkiyet haklarına saygılı bir şekilde hareket etmekteyiz.

İlaçların Türkiye'de ve yurtdışında pazara çıkabilmesi için patent değerlendirmeleri yaparak, patent ihlali olmayacak şekilde ürünlerin pazara verilmesini sağlamakta ve gerekli işlemlerin, yasal prosedürlerin takibini yapmaktayız.

Ar-Ge çalışmaları kapsamında yeni geliştirilen fikirler doğrultusunda yeni patent başvurularını yapıp durumlarını takip etmekteyiz.

Araştırmalarımızda Türk Patent Enstitüsü ve üniversiteler ile işbirliği yaparak etik ilkeler doğrultusunda çalışmalarımızı sürdürmekteyiz.

Yeni buluşların ortaya çıkması için bilgi ve teknolojinin sürekli yenilenmesi, geliştirilmesi ve paylaşılması gerekmektedir. Bunu sağlamanın en önemli adımlarından biri patenttir. Patent dokümanları araştırma - geliştirme çalışmalarının yazılı ürünleri olup patent koruması öngörülen endüstriyel ürün ya da yöntemlerin teknolojisini tanımlayan, ayrıntılı olarak açıklayan ve Ar-Ge çalışmalarının ölçütü olan dokümanlardır. Şirketimiz patentin önemini kavramış olup, bunun ilk adımı olarak da bünyesinde patent departmanı oluşturmuştur. Diğer fikri ve sınai haklarla ilgili olarak da dışarıdan destek almaktadır.

Ayrıca, iş ortağı olarak birlikte çalıştığımız kuruluşların da fikri ve sınai mülkiyet haklarını gözetiriz.

ALINAN DEVLET TEŞVİKLERİ

5746 sayılı Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkındaki Kanun kapsamında, tüm şartlar sağlanarak, 18.02.2009 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 2 yıl süre ile Ar-Ge Merkezi Belgesi alınmış; bu süre Şubat 2012 tarihine kadar uzatılmış, tekrar uzatma talebinde bulunulmuştur.

Bu belge ile yararlanılan destekler:

- Ar-Ge indirimi,

Ar-Ge Merkezinde gerçekleştirilen Ar-Ge ve yenilik faaliyetleri için, Kurumlar Vergisi hesabında, indirimler bölümünde %100 Ar-Ge indiriminden yararlanılmaktadır

- Gelir vergisi stopajı teşviki,
- Sigorta primi desteği,
- Damga vergisi istisnası,
- Proje bazlı nakit destek (TÜBİTAK).

2010/6 Sayılı Yurtdışı Birim, Marka ve Tanıtım Faaliyetlerinin desteklenmesi kapsamında ise, yurtdışında bulunan birimlerimiz arasında olan Arnavutluk ve Gürcistan için "birim kira giderlerinin desteklenmesinden" faydalanılmaktadır.

YATIRIM İNDİRİMİ UYGULAMASI

Gebze yatırımı için Hazine Müsteşarlığı'ndan aldığımız teşvik belgemizin süresi Nisan 2011 yılında bitmiştir.

Yeni makine ve tesisat alımlarımız ile ilgili Çerkezköy işletmemiz için Ağustos 2011 tarihinde, Gebze işletmemiz için Ekim 2011 tarihinde Hazine Müsteşarlığı'ndan yeni yatırım teşvik belgeleri alınmıştır.

Yeni belgelerimizin süresi 2014 yılında bitmektedir.

Gebze ve Çerkezköy yatırım teşvik belgeleri ile yapılan yatırım harcamalarında, müsteşarlığın belirlediği kalemlerde KDV istisnasından ve KKDF istisnalarından yararlanılmaktadır. Kurumlar vergisi hesaplamasında, Nisan 2011 yılında biten teşvik belgemizin yatırım indiriminden yararlanılmaya devam edilmektedir.

ULUSLARARASI KDV İADESİ

AB ülkelerinde, KDV iadeleri konusunda bazı iyileştirmeler yapılmış olsa bile, üye ülkelerin halen kendine ait bir takım düzenlemelere sahip olmalarından dolayı, birçok ülkeye yapılan yurtdışı iş seyahatleri ve fuar katılımları gibi harcamalara istinaden çeşitli oranlarda vergi ödenmektedir. Ülkelere göre değişmekle birlikte bazen %25'e varan vergi tutarlarını, ilgili ülkelerin vergi kurumlarından geri talep etmekteyiz.

YASALARA UYGUNLUK VE ADİL REKABET

Devletimiz tarafından belirlenmiş tüm yasal zorunluluklarımızı eksiksiz olarak yerine getirir ve bu konuda açık biçimde taahhütte bulunuruz.

Bilim İlaç olarak vergilerimizi tam ve zamanında ödeyerek ülke ekonomisine katkıda bulunuruz.

İlaçların Türkiye'de ve birçok ülkede pazara verilebilmesi için öncelikle ruhsatlandırılması ve sonrasında istenirse geri ödeme sistemine dahil edilmesi gerekmektedir.

Bu noktada Türkiye'de ilaçların ruhsatlandırılması konusunda resmi otorite Sağlık Bakanlığı'na bağlı İlaç ve Eczacılık Genel Müdürlüğü (İEGM)'dür.

İlaçların geri ödenmesi ile ilgili kurum Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı Sosyal Güvenlik Kurumu'dur.

Türkiye ve yurtdışında tüm ürünlerimizi ilgili yasa ve yönetmeliklere uygun olarak ruhsatlandırır, ruhsatlandırma sonrası gerekli takipleri yaparız.

Gerek üniversiteler, devlet hastaneleri, sağlık ocakları gibi tüm resmi sağlık kurumları, özel sağlık kurumları ve eczaneler ile olan ilişkilerimizi; gerekse bu kurumlarda ya da serbest olarak çalışan doktor, diş hekimi ve eczacı gibi sağlık mesleği mensupları ile ilişkilerimizi, hem Sağlık Bakanlığı'nın hem de üyesi olduğumuz İEİS'in beşeri tıbbi ürünlerin tanıtım faaliyetlerini düzenleyen yönetmelikleri çerçevesinde ve etik ilkelerimiz doğrultusunda yürütürüz.

Tüm kamu kurum ve kuruluşları ile kanun, kararname, yönetmelik, tebliğ vb. gibi mevzuatlara uyum çerçevesinde, tüm paydaşlarımızın beklentilerini de göz önüne alarak, yasal sorumluluklarımızı eksiksiz ve süresi içinde yerine getirmekte, karşılıklı diyalog ve iletişim ortamlarında, firma misyon, vizyon ve değerlerine uygun olarak yönetmekteyiz. Rekabete aykırı davranış, tekelleşme vb konularda herhangi bir cezamız bulunmamaktadır.

RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE

Kuruluşa ilişkin tüm faaliyetlerimizi yasa, yönetmelik ve diğer hukuk kuralları ile uluslararası geçerliliği olan hukuk kuralları çerçevesinde yürütürüz. Yasa ve hukuk kurallarını düzenleyen, uygulayan ve denetleyen kurum ve kuruluşlar ile ilişkilerimizi bu kurallara uygun, doğru ve tutarlı biçimde yürütürüz.

Bilim ilaç, mal ve hizmet alımında ve satımında avantaj sağlama ya da resmi makamlar yardımıyla şirkete usulsüz menfaat sağlama niyetiyle herhangi bir kişiye herhangi bir şey vermeyi veya herhangi bir ödeme yapmayı yasaklamaktadır.

Etkinliklerimiz sırasında rüşvet ve yolsuzluk konularına özel bir özen gösteririz. İçinde bulunduğumuz sektör nedeni ile sağlık çalışanlarının ve bilim adamlarının da bilgilerinden, hizmetlerinden faydalanmaktayız. Bu kişilerin birçoğunun kamu kuruluşlarında çalışmakta ve kamu yetkilisi durumunda olduğunu göz ardı etmeden hizmetlerimizi sürdürürüz.

Kamu görevlilerine onların kararlarını etkileme niyeti taşıyan veya bu yönde algılabilecek hiçbir ödeme yapılmaması, hediye veya hizmet verilmemesi esastır.

Bilim ilaç, tüm çalışanlarının, danışmanlarının, aracılarının ve diğer temsilcilerinin doğrudan ya da dolaylı olarak ticari rüşvete karışmasını yasaklamaktadır.

2011'de herhangi bir rüşvet veya yolsuzluk vakasına rastlanmamıştır, yürütülen bir dava bulunmamaktadır.

İNSANA VERDİĞİMİZ DEĞER

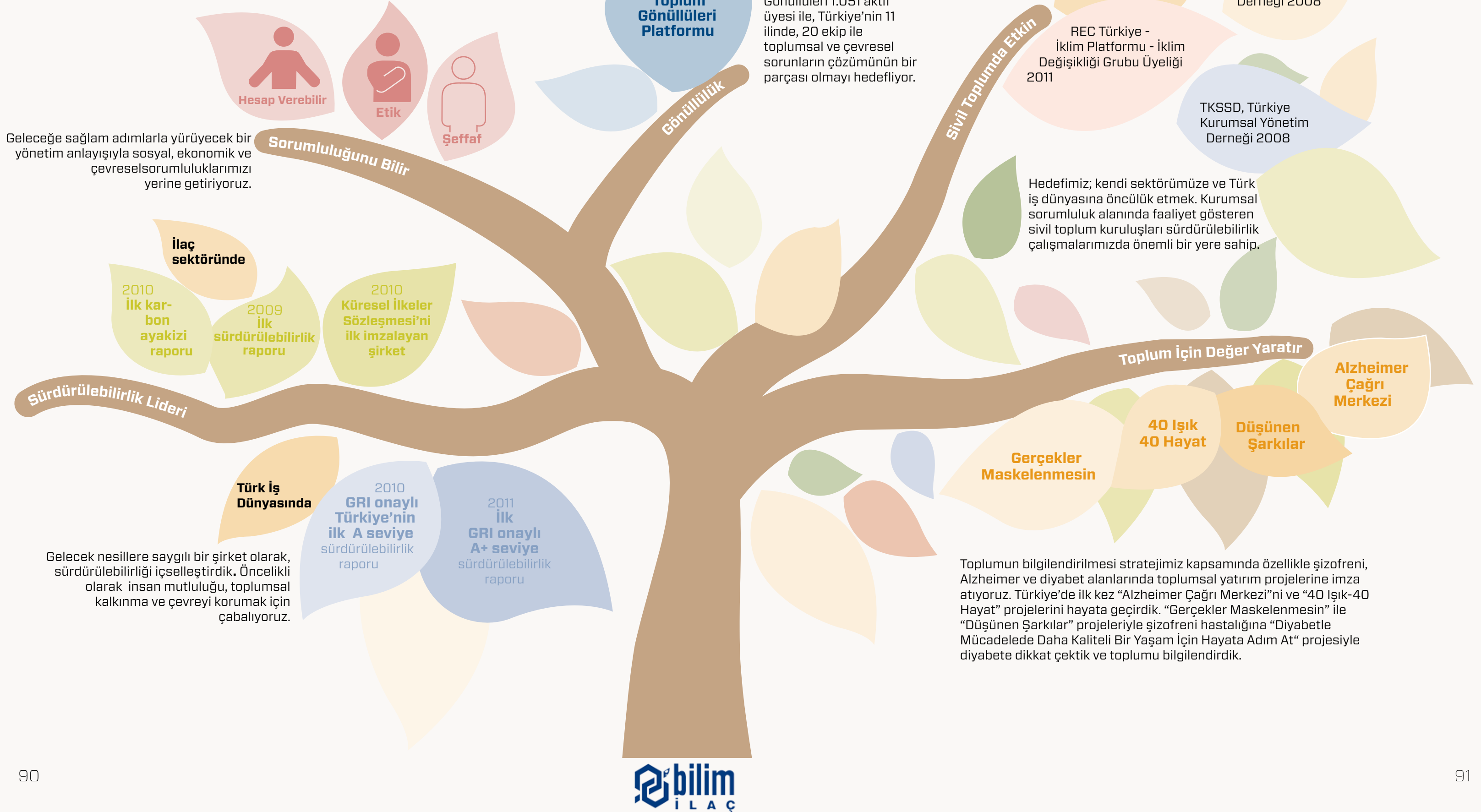


Çalışanlarımızla birlikte
yaratıyoruz.

Bilim İlaç'ta çalışanların gelişimi ve mutluluğu, bir aile olma kültürü ve birlikte yaratma nosyonu, şirketin sektörde ve Türk iş dünyasındaki başarısının altında yatan nedenlerdir. İnsan kaynakları uygulamalarında inovasyon ve katılımcılık yaklaşımı öne çıkmaktadır. 2011 senesi, var olan çalışmaların geliştirildiği ve yeni uygulamalarının başlatıldığı bir yıl oldu.



GÜCÜMÜZÜ KÖKLERİMİZDEN ALIYORUZ



İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKAMIZ

İnsan Kaynakları yönetimi, misyonumuzu gerçekleştirmemiz ve vizyonumuza ulaşmamız için en önemli süreçlerdendir. Bu kapsamda belirlenen İK politikamız tüm iş gücü uygulamalarına yol göstermektedir. Çalışanlarımızın bağlılığını ve mutluluğunu en üst seviyede gerçekleştirmeyi hedefleyen değerlerimize bağlı bir kurum kültürünü yaratmak ve yenilikçi insan kaynakları sistemlerini uygulayarak, kuruluşumuzun stratejik planına bağlı hedeflerine ulaşmasını sağlamak amacıyla;

GELECEĞİMİZİ ŞEKİLLENDİRECEK POTANSİYELDE ÇALIŞANLARI İŞE ALIRIZ.

Kuruluşumuzu geleceğe taşıyacak yetkinlik, bilgi birikimi ve gelişim potansiyeline sahip, başarı, takım ve değer odaklı adayları fırsat eşitliği ilkesiyle işe alırız.

ÖĞRENME VE GELİŞİM OLNAKLARI HAZIRLARIZ.

Sürekli öğrenme, yenilikçilik ve iyileştirme yaklaşımımızla, çalışanlarımızın yetkinliklerini geliştirecek gelişim olanakları hazırlayarak kuruluşumuzun mevcut ve gelecekteki yetkinlik gereksinimlerinin karşılanmasını sağlarız.

HER BİR ÇALIŞANIMIZI YETENEK OLARAK GÖRÜRÜZ.

Her bir çalışanımızı işinin lideri birer yetenek olarak görür, bireysel gelişim olanakları hazırlayarak potansiyellerini ortaya çıkaracakları ve geliştirecekleri katılımcı bir iş ortamı oluştururuz.

ÇALIŞANLARIMIZI EN İYİ PERFORMANSLARINI GÖSTERMELERİ İÇİN DESTEKLERİZ.

Kuruluş hedeflerimizle bireysel hedeflerin uyumlu olmasını sağlar, performansı adil ve objektif olarak değerlendirir, daha yüksek performans göstermeleri için çalışanlarımızı destekleriz.

KATILIMI VE İLETİŞİMİ DESTEKLER, ÇALIŞANLARIMIZIN KATKILARINI HEP BİRLİKTE KUTLARIZ.

Çalışanlarımızın bireysel ve ekip bazında iyileştirme çalışmalarına katılımlarını ve her türlü yenilikçi, yaratıcı girişimlerini destekleriz. Ayrıca çalışanlarımız ile kuruluşumuz arasında güçlü bir diyalog kurmak üzere kurum içi iletişim faaliyetlerini düzenler, katkılarını onurlandırarak hep birlikte kutlarız.

AİLELERİMİZDEN GÜÇ ALIRIZ.

Kuruluş hedeflerimizin gerçekleşmesinde başarının belirleyicisi olan çalışanlarımız kadar ailelerini de organizasyonun ayrılmaz bir parçası olarak görürüz.



Liliana Shalaru
Moldova Ülke
Müdürü
Bilim İlaç

2003 yılında Moldova'da faaliyetlerine başladığında Bilim İlaç'a Tıbbi Satış Sorumlusu olarak katıldım. İlaç sektöründe hiç iş deneyimim yoktu. Göğüs hastalıkları alanında yüksek lisans yapmıştım. Bir süre, tıbbi mümessil pozisyonunda çalıştım. 2007 yılında Bilim İlaç'ın Moldova'daki Temsilcilik Ofisi açıldığında şirketin ülke müdürü oldum.

Bilim İlaç, çalışanları için hem avantajlı hem de zorlu bir çalışma ortamı sunan bir şirket. Bilim İlaç, Moldova'da profesyonel bir anlayışla çalışmakta ve Moldova pazarında uzun sü-

reli yeni bir stratejinin ilk temellerini atmaktadır. Bilim İlaç, Moldova'da faaliyet göstermeye başladığı zamandan beri, çalışanlarının kişisel gelişimine hız katmış, distribütörler, eczaneler ve doktorlar ile iş ilişkileri kurup geliştirmiş, profesyonel bir çalışma ekibi kurmuş ve kurum kültürünü iyileştirmiştir.

Bilim İlaç, Moldova piyasasına giren ilk Türk ilaç şirkettir. Bilim İlaç'ın yüksek kalitede ilaçları sayesinde, Moldova'da Türk ilaçları çok iyi bir imaja sahiptir.

Bilim İlaç, proaktif olarak çalışanlarının kişisel gelişimine odaklanmış olup, ayrıca sosyal sorumluluk projelerine özel önem vermektedir. Moldova'da dört sosyal sorumluluk projesi gerçekleştirdik: ikisi (Çocuk Günü, Okulun İlk Günü) Tüberküloz Derneği içindi; bir tanesi bölge hastanesinin çocuk hastalıkları bölümü içindi, dördüncü proje ise zeka geriliği olan çocuklar için Rezina'da kurduğumuz yatılı okuldu.

ÇALIŞAN HAKLARI PRENSİPLERİMİZ

İtibarlı bir kuruluş olmamızın temelinde çalışanlarımıza adil ve saygılı davranma ilkimiz bulunur. Bu ilke, Çalışan Hakları Politikası ile güvence altına alınmaktadır. Politika kapsamında;

- Zorla işçi çalıştırmama,
- Çocuk işçi çalıştırmama,
- Ayrımcılık yapmama,
- İş sağlığını ve güvenliğini sağlama,
- Kanunlara uygun çalışma koşullarını sağlama,
- Uygun çalışma saatleri ve ücretleri sağlama,

öncelikli temel aldığımız prensiplerdir. Bu prensiplere %100 uyum sağlanmaktadır.

Ayrıca; politika ve ilkelerimizle, iş yerinde karşı karşıya kaldıkları yasa ve uygulamalar arasında tutarsızlık olduğunu düşünen çalışanlarımız soru ve şikâyetlerini, hiçbir baskı altında kalmadan, kendilerini güvence altında hissederek, üst yönetime, yöneticilerine, İnsan Kaynakları bölümüne ve Etik Kurul'a bildirebilmektedirler.

Zorla işçi çalıştırmama ve çocuk işçi çalıştırmama çalışan hakları prensiplerimiz içerisinde yer almaktadır ve bu prensiplere uyum oranımız %100'dür. Şirketimizde zorla çalıştırma ve çocuk işçi çalıştırma uygulamalarına yer verilmediği gibi, tedarikçi ve işbirliklerimizde de yer verilmemesi kurallarımızdan biridir.

Şirketimizde fazla mesai uygulaması bulunmakta olup, çalışanların fazla mesai yapmaları yönetici onayı ile gerçekleştirilmektedir. Tüm fazla mesai uygulamalarında yasalarla belirlenmiş olan fazla mesai ödemesi gerçekleştirilmektedir.

Fazla Mesailerin Toplam Çalışma Süresine Oranı (%)

	2007	2008	2009	2010	2011
Gerçekleşen	5,33	5,37	3,37	4,30	4,46
Hedef	5,00	5,00	3,50	4,00	3,50

Fazla mesailer çalışanlarımız tarafından planlanmakta ve yöneticilerimizin onayı ile gerçekleştirilmektedir. Fazla mesai çalışması yapan çalışanlarımızın çalıştıkları süreler kanunlar tarafından belirlenmiş olan oranlara göre ilgili ayda bordrolara yansıtılarak ödenmektedir.

Çalışan hakları çerçevesinde ayrıca, çalışanlarımızın sendikalaşma hakkını kısıtlamayız.

Çalışan Sayımız

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Gerçekleşen	1,502	1,726	1,683	1,696	1,844	1,950			
Hedef	1,605	1,898	1,744	1,822	1,773	1,999	2,136	2,530	2,897

ÇALIŞANLARIMIZIN DEMOGRAFİK BİLGİLERİ

Çalışanlarımızın Demografik Bilgileri

CİNSİYET	ORT. YAŞ	ORT. KIDEM	ÇALIŞAN SAYISI	% ORAN	ÜST YÖNETİM	% ORAN	MAVİ YAKALI	% ORAN	BEYAZ YAKALI	% ORAN
KADIN	30	4	376	%19.3	1	%11	16	%5	360	%22.0
ERKEK	32	4	1574	%80.7	8	%89	284	%95	1290	%78.0
TOPLAM PERSONEL			1950	%100	9	%100	300	%100	1650	%100

31.12.2011 Tarihi İtibari İle Personel Sayısı

	BEYAZ YAKA			MAVİ YAKA			TOPLAM		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
AYAZAĞA	100	92	192	1	3	4	101	95	196
ÇERKEZKÖY	21	38	59	2	62	64	23	100	123
GEBZE	105	89	194	13	219	232	118	308	426
SAHA	133	1072	1205	0	0	0	133	1072	1205
TOPLAM	359	1291	1650	16	284	300	375	1575	1950

İşletme	Kadın	Erkek	31.12.2011 TOPLAM
Ayazağa İşletmesi	162	485	647
Çerkezköy İşletmesi	23	100	123
Gebze İşletmesi	118	308	426
Adana İr. Bürosu	3	41	44
Ankara İr. Bürosu	4	43	47
Antalya İr. Bürosu	8	38	46
Bolu İr. Bürosu	7	34	41
Bursa İr. Bürosu	0	45	45
Denizli İr. Bürosu	5	39	44
Diyarbakır İr. Bürosu	2	42	44
Erzurum İr. Bürosu	2	42	44
Eskişehir İr. Bürosu	6	36	42
Gaziantep İr. Bürosu	5	41	46
İzmir İr. Bürosu	7	40	47
Kayseri İr. Bürosu	4	39	43
Kırıkkale İr. Bürosu	9	38	47
Konya İr. Bürosu	3	42	45
Samsun İr. Bürosu	2	44	46
Tekirdağ İr. Bürosu	4	32	36
Trabzon İr. Bürosu	1	46	47
TOPLAM	375	1.575	1.950

Çalışma Sözleşmesine Göre Toplam İşgücü																
	Ayazağa			Gebze			Çerkezköy			Saha			Toplam			
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	
Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi	101	94	195	118	308	426	23	100	123	133	1072	1205	375	1574	1949	
Belirli Süreli İş Sözleşmesi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Kısmi Süreli İş Sözleşmesi	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	
Toplam	101	95	196	118	308	426	23	100	123	133	1072	1205	375	1575	1950	

Bilim ilaç'ta toplu iş sözleşmesine giren çalışan bulunmamaktadır.

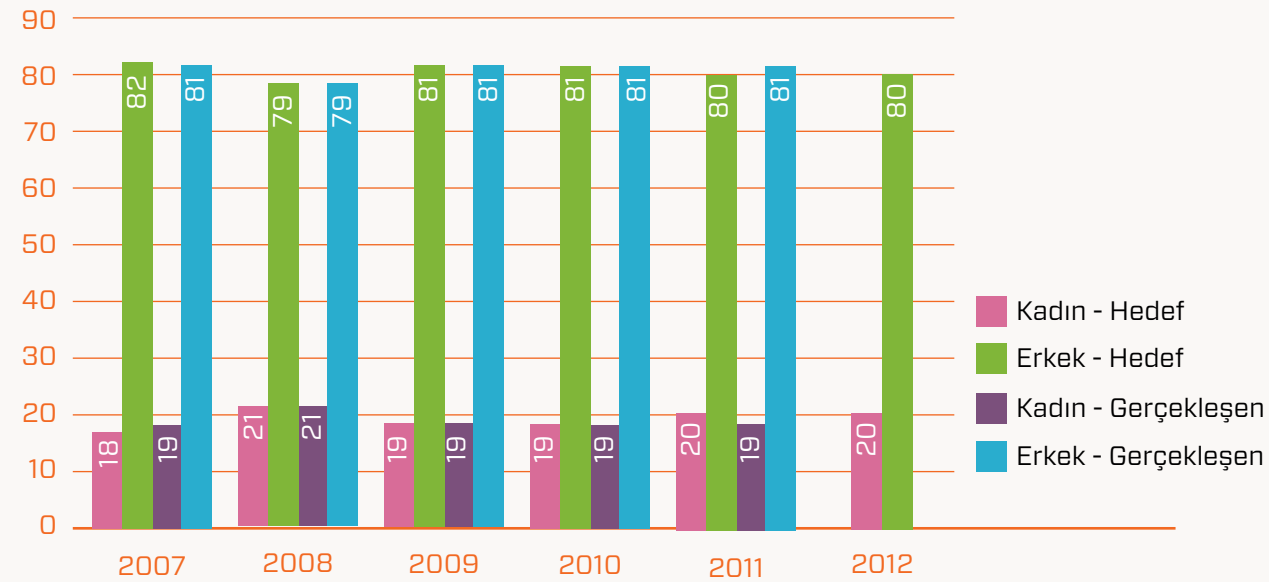
Engelli Çalışan Sayısı																		
	2006			2007			2008			2009			2010			2011		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Gerçekleşen	2	21	23	2	19	21	2	14	16	6	12	18	6	24	30	5	23	28
Hedef	25			34			22			29			30			37		

Yönetim seviyesinde kadın erkek dağılımı														
		Ayazağa			Çerkezköy			Gebze			Saha			Toplam
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	
2006	Genel Müdür	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Direktör	0	7	7	0	1	1	0	0	0	0	0	0	8
	Müdür	10	28	38	2	1	3	0	0	0	0	6	6	47
	Yönetici	25	49	74	1	9	10	0	0	0	1	68	69	153
	Toplam	35	85	120	3	11	14	0	0	0	1	74	75	209
2007	Genel Müdür	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Direktör	0	7	7	0	1	1	0	0	0	0	0	0	8
	Müdür	8	32	40	1	2	3	0	2	2	0	7	7	52
	Yönetici	30	63	93	1	8	9	0	2	2	1	78	79	183
	Toplam	38	103	141	2	11	13	0	4	4	1	85	86	244
2008	Genel Müdür	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Direktör	0	5	5	0	1	1	0	1	1	0	0	0	7
	Müdür	5	29	34	1	2	3	4	3	7	0	8	8	52
	Yönetici	16	48	64	1	8	9	16	14	30	3	80	83	186
	Toplam	21	83	104	2	11	13	20	18	38	3	88	91	246
2009	Genel Müdür	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Direktör	1	3	4	0	0	0	0	3	3	0	0	0	7
	Müdür	3	24	27	0	3	3	3	2	5	0	9	9	44
	Yönetici	19	40	59	2	5	7	14	17	31	4	74	78	175
	Toplam	23	68	91	2	8	10	17	22	39	4	83	87	227
2010	Genel Müdür	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Direktör	1	4	5	0	0	0	0	3	3	0	0	0	8
	Müdür	4	22	26	0	2	2	2	2	4	0	12	12	44
	Yönetici	11	18	29	2	5	7	14	12	26	4	103	107	169
	Toplam	16	45	61	2	7	9	16	17	33	4	115	119	222
2011	Genel Müdür	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Direktör	1	3	4	0	0	0	0	2	2	0	0	0	6
	Müdür	4	26	30	1	2	3	2	3	5	0	8	8	46
	Yönetici	20	27	47	2	7	9	14	13	27	5	115	120	203
	Toplam	25	57	82	3	9	12	16	18	34	5	123	128	256

Yönetim seviyesinde yaş dağılımı

YAŞ GRUBU	2006	2007	2008	2009	2010	2011
18-30	21	34	20	16	9	13
30-50	181	200	218	204	206	235
50 ÜZERİ	7	10	8	7	7	8

Çalışanların cinsiyet dağılımı yıllara göre (%)



Kadın istihdam oranlarımızı yıllar bazında artırmayı hedefliyoruz, 2011 hedefimiz %20'dir. İşe alım uygulamaları bölümünde kadın başvuru oranlarına yönelik bilgi ayrıca paylaşılmıştır. 2008 yılında Gebze tesisimiz için yüksek sayıda kadın çalışanın işe alımı gerçekleşmiş olduğundan (özellikle Kalite ve Ar-Ge bölümlerinde ağırlıklı çalışanlar kadın) ilgili yılda kadın istihdam oranında yükseliş görülmektedir.

Firmamızda işe alım süreçlerinde yaş konusu bir kriter olarak değerlendirilmekte, nitelik ve yetkinlik katoloğumuza uygun olarak istihdam yapılmaktadır. Tabloda görüldüğü üzere her yaş grubundan çalışan istihdam edilmektedir. Çalışanlarımız istihdam edilirken bölgesel ayrımcılık, din, dil, mezhep, ülke ayrımcılığı yapılmamaktadır.

Bulduğumuz yurtiçi ve yurtdışı toplumlarda yerel halk istihdamına ve adil ücretlendirmeye özellikle dikkat ederiz. İşe alımlarda, çalışanlarımızın doğdukları ve yaşadıkları bölgelerden aday olmalarına olanak sağlayarak yerel istihdamı destekleriz. Tüm işe alımlarda öncelikle yerel halktan gelen başvuruları değerlendirir, çalışan profilimizi bu özellikleri göz önünde bulundurarak oluştururuz.

Çalışanların yaş dağılımı

TÜM ŞİRKET

YAŞ GRUBU	SAYI
18-30	905
30-50	1,033
50 ÜZERİ	12

		2007	2008	2009	2010	2011	2012
HEDEF	Kadın	18	21	19	19	20	20
	Erkek	82	79	81	81	80	80
		2007	2008	2009	2010	2011	2012
GERÇEKLEŞEN	Kadın	19	21	19	19	19	
	Erkek	81	79	81	81	81	

FARKLILIK YÖNETİMİ

Çalışanlarımızın farklılıklarını iş problemlerine yeni ve yaratıcı yöntemlerle yaklaşma yeteneğinin altyapısı olarak kabul ederiz.

Farklılık yönetimi kavramı Bilim İlaç için farklılıkları anlama, açığa çıkarabilme, destekleme ve fırsata çevirebilmeyi ifade etmektedir.

Farklı yapıda çalışanların, farklı bakış açılarının ve farklı görüşlerinin kuruluşumuza katkı sağlayacağına inanırız.

Farklılıklara değer veririz çünkü, biliyoruz ki bizi hedeflerimize ulaştıracak fikirleri üretmek ancak içimizde yaşayan farklılıkları ortaya çıkartıp desteklemekle mümkün olabilir.

Bu nedenle;

- Farklılık yönetimi, Bilim İlaç'ın çalışanları, müşterileri, hissedarları ve toplumu da kapsayan tüm paydaşları için öncelikli olarak ele aldığı bir konudur.
- İşimize değer katacak farklı tecrübelere, kültürel geçmişlere, iş ve hayat stillerine saygı gösteririz.
- İşle ilgili konulara çözüm üretmek amacı ile çalışanların farklı ihtiyaçlarını ve beklentilerini anlamaya ve bunları karşılamaya çalışırız.

- Seçme ve işe alma sürecimiz kapsamında, vizyon ve misyona uygun, yetkin insanları işe alır, adayların seçiminde, okul, bölge, cinsiyet, din, dil, ırk, sosyo-ekonomik geçmiş, etnik köken vb. ayrımları gözetmeyiz.
- Tüm çalışanlarımızın yetkinliklerini ve işe olan katkılarını sürekli olarak artırabilecekleri gelişim fırsatları sunmaya özen gösteririz.
- Kariyer yönetim sistemimiz kapsamında yatay ve dikey farklı pozisyonlara geçiş ve terfi kriterlerini her pozisyon için tanımlar, değerlendirilmelerin fırsat eşitliği ve adalet çerçevesinde gerçekleştirilmesini sağlarız.

- Sosyal ve sportif aktiviteler, kurullar ve ekipler aracılığıyla çeşitliliklerin ve kültürel farklılıkların geliştirilmesini sağlayacak faaliyetler gerçekleştiririz.
- Farklılık yönetimini stratejik bir fırsat olarak görür, çalışanlarımızın farklılıklarını organizasyonumuzun perspektifini geliştirme ve iş problemlerine yeni ve yaratıcı yöntemlerle yaklaşma yeteneğinin altyapısı olarak kabul ederiz.
- Bilim İlaç'ta Farklılık Yönetimi sadece adil olmak değil aynı zamanda, fırsatların ortaya konulması ve değerlendirilmesi ile tüm paydaşların katma değer üretebilmesine olanak verebilmektir.

İŞE ALIM SÜRECİMİZ

Geleceğimizi şekillendirecek potansiyelde çalışanları işe alıyoruz.

Bilim İlaç olarak herkes için eşit fırsatlar yaratmak işe alım sürecimizdeki önceliklerimizden biridir. Bu önceliğimiz doğrultusunda, değişime hızla uyum sağlayan, yaratıcı, çok yönlü, katılımcı, global bakış açısına sahip, kendisini ve çevresini sürekli geliştiren bireylerin, İK politikamızda da vurgulandığı gibi fırsat eşitliği ilkesiyle, hiçbir ayırım gözetmeksizin işe alınma yapılması, seçme ve işe alma sürecimizin temel ilkesidir.

Kuruluşumuzun gereksinimleri; yani değerleri, misyonu, vizyonu, stratejileri ile ilişkili organizasyonel yapıyı sağlayacak çalışan profilinin tanımlanmasında her bir pozisyon için ayrı ayrı oluşturulan Nitelik ve Yetkinlik Katalogları'ndan yararlanmaktayız.

İşe alım süreci içerisinde nitelik kataloğuna uygun olan adaylar önce İK bölümümüz tarafından ön görüşmeye tabi tutulur, olumlu bulunan adaylar ilgili bölüm yöneticilerine yönlendirilir. Yeni yetenekler bulmak amacıyla yapılan değerlendirmelerde yetkinlik kataloğunda detaylandırıldığı şekilde, pozisyonlara özel yetkinlik bazlı mülakat, yetenek testleri, kişilik envanteri, bilgi testleri ve değerlendirme merkezi uygulamaları kullanılır. "Değerlendirme

Merkezi" uygulamasının amacı belirli yetkinlikler doğrultusunda stratejik görülen pozisyonlara aday olan kişilerin gelişim alanlarını ve ihtiyaç seviyelerini belirlemek, pozisyonla uygunluk durumuna karar verebilmektir.

İşe alım sürecimizde "Nitelik ve Yetkinlik Katalogları" temel araçlarımızdır. Bu araçlarla, adayların seçiminde fırsat eşitliği ilkemiz doğrultusunda, okul, bölge, cinsiyet, cinsel tercih, din, dil, ırk vb. ayrımlar gözetilmeden hareket edilmektedir.

Çalışan dağılımı tablosunda görülen kadın iş gücü oranı düşüklüğünün sebebi sektöre özgü saha çalışmaları (seyahat) yoğunluğu ve coğrafi dağılımın genişliğidir. Saha görevlendirmelerine yönelik iş ilanlarımıza kadın başvuru oranları erkek adaylara oranla düşük seyretmektedir.

Bilim İlaç olarak herkes için eşit fırsatlar yaratmak işe alım sürecimizdeki önceliklerimizden biridir.



Ayşen Dinçer
Kıdemli Ürün
Müdürü
Bilim İlaç

Mülakatın; kurum ve aday arasında geçen iki taraflı bir değerlendirme süreci olduğu bilinmesine rağmen bu süreç, adayda genellikle gerginlik yaratmaktadır. Bilim İlaç'taki işe alım sürecimin başından sonuna girdiğim görüşmelerle kurumun bu süreci yönetmekte denli büyük bir rol oynadığını görme fırsatım oldu. Firmamızda açık pozisyonlara aday aranırken iç referansların değerlendirilmesi kurum kültürünün bir parçasıdır. İç referans ile başlayan işe alım sürecim sırası ile insan kaynakları ile yetkinlik bazlı mülakat, direkt bağlı olduğum pozisyon müdürüm ile teknik mülakat, Direktör ve Genel Müdür seviyesinde görüşmelerle ilerledi ve İnsan Kaynakları ile yüz yüze teklif görüşmesi ile son buldu.

İşe alım sürecinin içerisinde iş başı yapan adayın uyum süreci de yer almaktadır ve bu süreç de firmalar tarafından genellikle göz ardı edilir. İşteki ilk günümde "kankam" Ceren Yanpar sayesinde çalışma arkadaşlarım ile samimi bir ortamda tanışma fırsatı buldum. Bunun yanı sıra İnsan Kaynakları Oryantasyon Programı ve Yönetici Oryantasyon Programları da işe ve firmaya adaptasyonumu hızlandırdı. Bilim İlaç'ta pozisyona ve bireye değer veren, işe girme konusunda adayı motive eden bir süreç geçirdiğim için kendimi şanslı hissediyorum.

KADIN-ERKEK BAŞVURU ORANI (2011)

Toplam Başvuru Oranı (2011) Kadın/Erkek		
Cinsiyet	Başvuru Sayısı	Başvuru Oranı
Erkek	21.475	%59
Kadın	14.893	41%
Toplam	36.368	%100

**SAHA POZİSYONLARI
KADIN-ERKEK BAŞVURU ORANI**

Saha Pozisyonları Kadın Erkek Başvuru Oranı (2011)		
Cinsiyet	Başvuru Sayısı	Başvuru Oranı
Erkek	4.588	%70
Kadın	1.923	%30
Toplam	6.511	%100

BAŞVURU YÖNTEMLERİ

Bilim İlaç tüm adaylarına eşit uzaklıktadır ve adaylarına birçok farklı kaynaktan başvuru imkânı tanımaktadır.

İşe alım kaynakları;

- Web tabanlı işe alım siteleri
- Direkt başvurular (Bilim İlaç Aday Veri Tabanı)
- Şirket içinden yönlendirilen adaylar (aday öner, değer kat & referanslı adaylar)
- İç ilan sistematığı
- Danışmanlık şirketleridir.

	2011
Yeni İşe Alımlar	501
İşten Ayrılanlar	395

YENİ İŞE ALIMLAR (2011)

Yaşa göre:

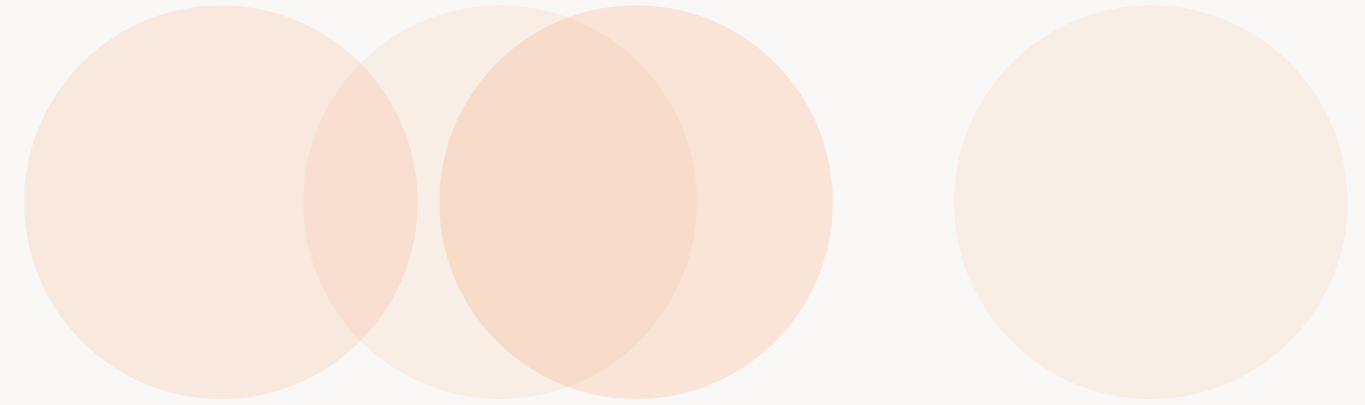
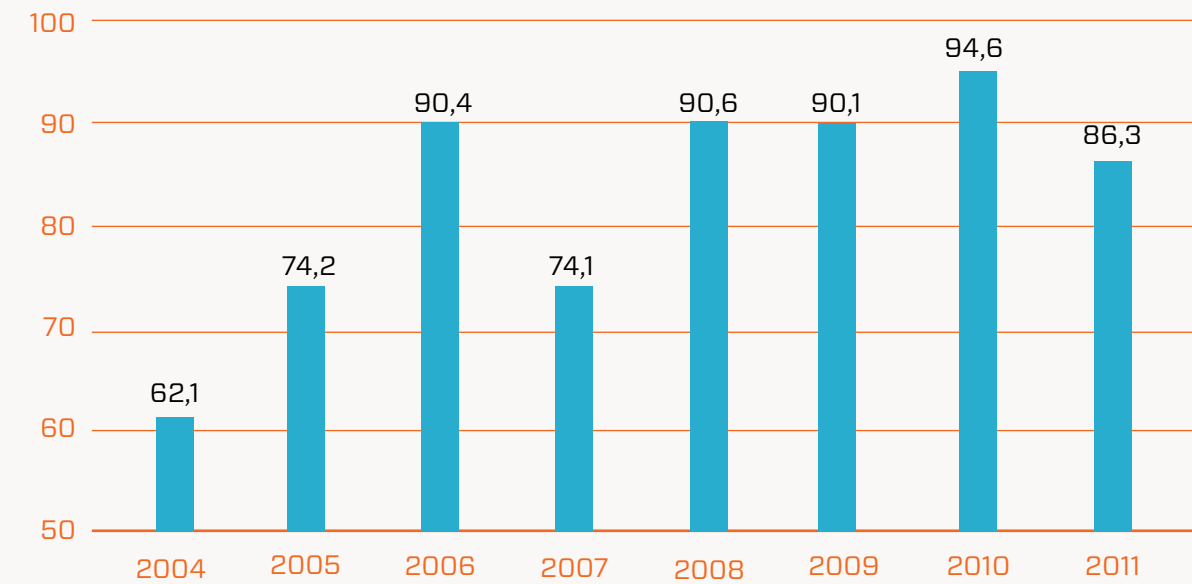
25 altı	77
25-30	292
30-35	110
35-40	15
40-45	7

Cinsiyete göre:

Erkek	395
Kadın	106
Toplam	501

Çalışma statüsüne ve bölgeye göre:

	Beyaz Yaka	Saha	Mavi Yaka	Toplam
Adana		7		7
Ankara		18		18
Antalya		8		8
Antep		12		12
Ayazağa	19	166	1	186
Bolu		16		16
Bursa		8		8
Çerkezköy	4		11	15
Denizli		11		11
Diyarbakır		13		13
Erzurum		15		15
Eskişehir		12		12
Gebze	45		61	106
İzmir		5		5
Kayseri		14		14
Kırıkkale		15		15
Konya		16		16
Samsun		11		11
Tekirdağ		2		2
Trabzon		11		11
Genel Toplam	68	360	73	501

**İçten terfi oranı**

*Toplam dışarıdan alınan uzman ve yönetici sayısının toplam içeriden atanan uzman ve yönetici sayısına oranıdır.

İçten terfi oranı (2011)

	Kadın	Erkek
Cinsiyete göre tüm kriterleri sağlayan adaylarda atama oranları	%96.00	%96.43

Doğum Sonrası İşe Dönüş Oranı

2011	100%
------	------

2011'de doğum istirahatine çıkan ve işe dönen 15 kadın çalışmamız; eşi doğum yapıp babalık izni kullanan ve işe dönen 133 erkek çalışmamız oldu. Her iki cinsiyette de işe dönme oranı %100'dür.

YETKİNLİKLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

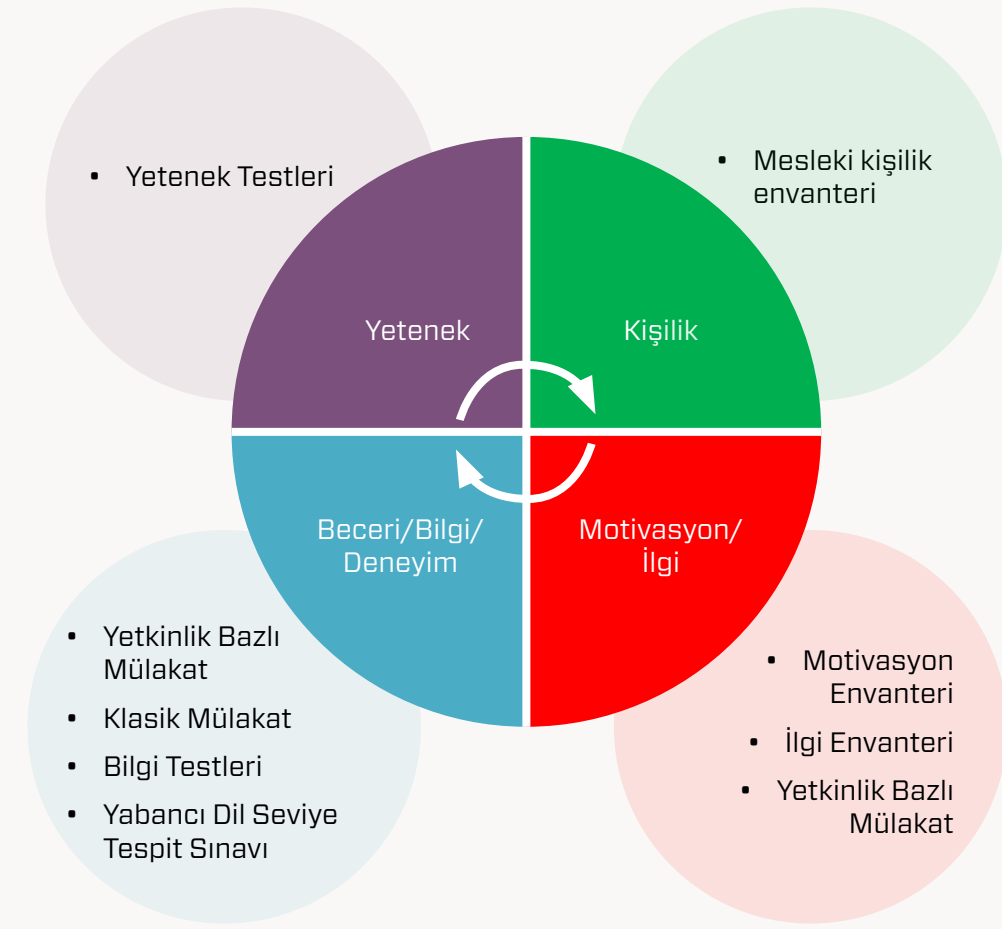
Kariyer.net, “İnsana Saygı Ödülü”nü son üç yıldır bize veriyor.

Bilim İlaç'ta tanımlanmış olan yetkinlikler işe alım sürecinde fırsat eşitliği yaratma konusunda önemli araçlardan biridir.

Bilim İlaç'ta tanımlanmış olan yetkinlikler işe alım sürecinde fırsat eşitliği yaratma konusunda önemli araçlardan biridir. Adayların yetkinliklerini en doğru ve tarafsız şekilde değerlendirebilmek için birçok farklı araç kullanılmaktadır. Yetkinlikleri oluşturan unsurlar ve bunların ölçüm araçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Bu uygulamalardan başarı ile geçen adayların iş teklifi öncesinde referans kontrolleri, aday bilgisi dâhilinde gerçekleştirilir. İşe alma sürecine dâhil edilmeyen ve olumlu yönde değerlendirilemeyen adaylar, kariyer portalı, elektronik posta ve telefon aracılığıyla bilgilendirilir. Bilim İlaç olarak, süreç kapsamında kullanılan ve şirket dışından işe alımların büyük çoğunluğunun gerçekleştirildiği insan kaynakları portalı Kariyer.net'in “İnsana Saygı Ödülü”nü son üç yıldır kazanmaktayız. Bu ödül, adaylara geri dönüş süresi ve oranı kriterleri doğrultusunda verilmektedir.

İşe yeni başlayan çalışanlarımız “Oryantasyon Programı”na katılır ve “Bilim Ailesi”nin bir parçası olmanın gerektirdiği değerlerimizle tanışmaktadır. Çalışanlar, İK Oryantasyon Eğitimi ve sonrasında 2 ila 6 hafta arasında süren Bölüm Oryantasyon Programına dâhil edilmektedirler. Yönetici Oryantasyon Programı kapsamında ise, yönetici ve üzeri pozisyonlarda göreve başlayan çalışanlara, diğer yöneti-



cilerle tanışma ve birebir görüşme olanağı yaratan ayrı bir oryantasyon programı uygulanmaktadır. Bu formal sürecin yanı sıra, yeni çalışanlarımıza kurum kültürümüzün yazılı olmayan ve informal boyutunu aktaracak ve şirket içinde daha hızlı sosyal ortam yaratılmasını sağlayacak “Kanka”larımız görev almaktadır. “Kanka”, işe yeni başlayan çalışanla aynı departmanda yer alan, departman içinde en son işe girmiş ve oryantasyon sürecini tamamlamış kişidir.

STAJ PROGRAMI

Bilim İlaç olarak sadece bugünün değil yarının da yeteneklerini bulmayı hedefliyoruz. Bu yaklaşımımız doğrultusunda üniversite - sanayi işbirliği çerçevesinde öğrencilerimizin nitelik ve yetkinliklerini geliştirerek, kurumsal sorumluluk bilincimizin ışığında geleceğin liderlerini yetiştirmeyi hedefliyoruz.

Staj süresinin etkin ve verimli geçmesini sağlayan eğitim programlarımızla birlikte inovatif fikirlerini paylaşabilecekleri bir platform yaratarak yaratıcı ve yenilikçi düşüncelerini teşvik ederek, destekliyoruz.

Nitelikli insan gücüne ulaşmak için yaptığımız çalışmaların ardından “Staj Sonrası İşe Alım Sistematiği” doğrultusunda adaylarımızı bünyemize kazandırmaktayız. Bu doğrultuda yıllar bazında istihdam ettiğimiz stajyer sayılarımız: 2011’de 159

Bu kapsamda yıllar bazında istihdam ettiğimiz stajyer sayılarımız

2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
87	33	52	62	90	125	138	159

ÜCRET VE EMEKLİLİK POLİTİKASI

Bilim İlaç'ta adil ve şeffaf bir ücretlendirme politikamız bulunmaktadır. Ücret politikamızı yaş, cinsiyet, fiziksel engel veya diğer ayrımcılığa yol açan kriterler etkilemez.

Çalışanlarımız için, rekabetçi ücret seviyelerinin korunmasına özen gösteririz. Ücret politikamızı belirlerken genel kabul görmüş HAY İş Değerleme ve Kademelenme Sistematiği, Towers Watson, Poyraz Danışmanlık ve Mercer Human Resource Consulting firmalarının yaptıkları ücret araştırmalarından faydalanırız.

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

Bilim İlaç'ta ücret yönetiminin yasal çerçevede ve kayıt altında izlenmesi sağlanmakta ve hiçbir şekilde kayıt dışı çalıştırma ve ödeme yapılmadığı kontrol altına alınmaktadır.

Ücret artışları, Performans Yönetim Sistemimiz (PYS), ekonomik göstergeler, yasal artışlar ve ücret araştırmaları dikkate alınarak gerçekleştirilmektedir.

Devletin çalışanların emekli olmaları için tanımladığı yasal uygulamalar kapsamında şirketimiz, çalışanları için yasal olarak belirlenen emeklilik primlerini yatırmaktadır.

YILLAR BAZINDA ÜCRET ARTIŞ ORANLARI

Yıllar bazında ücret artışları enflasyonun üzerinde gerçekleştirilmektedir

Mavi yakalı çalışanlarımızın ücretlerinde farklılık yaratabilmek amacıyla artış yüzdeleri beyaz yakalı çalışanlara oranla yüksek tutulmaktadır.

Ücret Yönetim Sistemimiz kapsamındaki gradelerimiz, hem ücrete esas teşkil etmekte hem de yan hakların uygulamasında kullanılmaktadır. Grade bazında pozisyonlara özel yan haklar tanımlanmıştır.

Şirketimizde işe alımı yapılan, çalışan, şirketimizden ayrılan hiçbir çalışanımızda cinsiyet nedeniyle ayrı bir ücret ve emeklilik politikası bulunmamaktadır.

	Ortalama Ücretin Asgari Ücrete Oranı
Analist	%188,01
Eleman	%211,25
Mühendis	%169,20
Çalışan	%128,55
Tekniker	%123,37
Teknisyen	%270,61
Tıbbi Tanıtım Sorumlusu	%166,50

Temsilcilik ofislerimizde de olan aşağıdaki ülkelerde asgari ücretin Bilim İlaç işe giriş maaş oranları aşağıdaki şekilde yansıtılmıştır:

Ülke	Asgari ücretin işe giriş maaşlarına oranı	Eleman Sayısı	Yerel Halk İstihdamı
Moldova	%700	31	Tüm ekip yerel halktandır
Arnavutluk	%300	12	Tüm ekip yerel halktandır
Bosna Hersek	%300	11	Tüm ekip yerel halktandır
Gürcistan	%275	17	Tüm ekip yerel halktandır

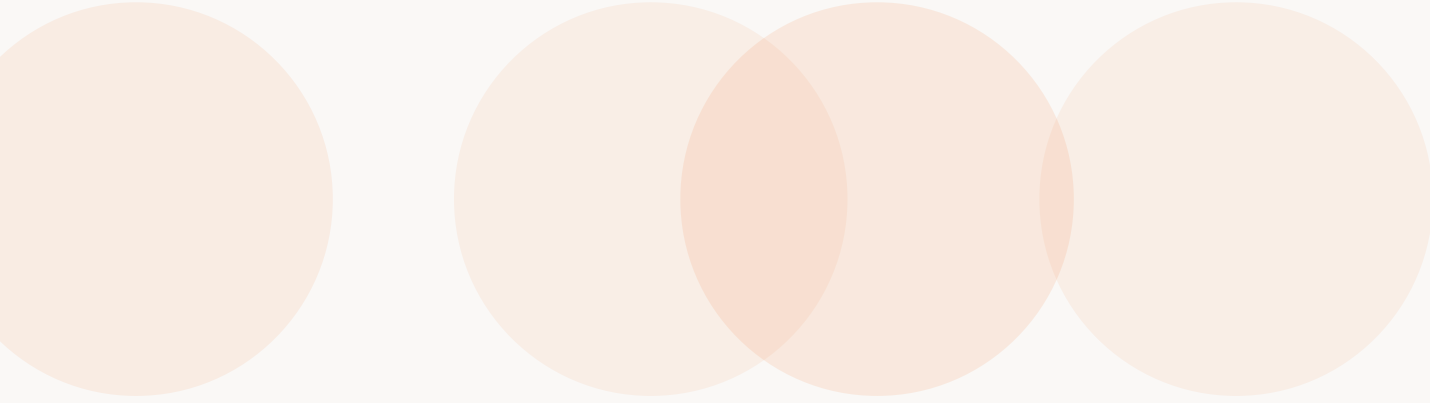
ÇALIŞANLARA SUNULAN HAKLAR VE DESTEK UYGULAMALARI

ÇALIŞANLARA SUNULAN HAKLAR VE DESTEK UYGULAMALARI		
Kuruluşumuzun Çalışanlara Sağladığı Destek Uygulamalar	Başlangıç Yılı	Kapsam
Tüm Çalışanlarımıza Fazla Mesai Ücretleri Ödemesi	Kuruluştan beri	Yasal Haklar
Tüm Çalışanlarımıza Yakacak, Doğum, Ölüm, Bayram, Yıllık İzin ve Evlenme Yardımları		
Fazla Mesai Durumunda Ulaşım İmkânı		
Şirket Üst Düzey Yöneticilerine ve Saha Çalışanlarına Araç Tahsisi		
Ayazağa, Çerkezköy ve Gebze'de Görev Yapan Çalışanlarımıza Servis Aracı		
Yılda 2 kez Saha Çalışanlarına Giyim Çeki		
Saha Çalışanlarına Prim Sistemi		
Tüm Çalışanlarımıza Yılda 4 kez İkramiye Uygulaması		
Fazla Mesaiye Kalan Çalışanlar İçin Akşam Yemeği		
Öğle Yemekleri		
Görev Gereği Buldukları İl Dışına Çıkan Çalışanlarımıza Günlük Harcırah Ödemesi		
Tüm Çalışanlarımıza Ferdi Kaza Sigortası	2001	Ücret dışı ek olanakları
Pazarlama Dep./Sahaya Cep Telefonu Hattı, Blackberry ve Laptop Verilmesi	2001/2005/2010	
Çalışanlarımıza İhtiyaç Halinde Avans Verilmesi	2003	
Saha Çalışanlarına Kredi Kartı Verilmesi	2005	
Sabah Kahvaltısı Dağıtımı	2005	
Tüm Beyaz Yakalı (BY) Kadrolara Özel Sağlık Sigortası	2004/2006	
Merkez ve Fabrikalardaki Çalışanlarımız İçin Anne Odası Uygulaması	2010	
Psikolojik Danışma Birimi	2005	
Sigorta Danışmanlık Birimi	2010	
Hukuk Danışma Birimi	2009	
Psikolojik Danışma Birimi'nin online olarak saha çalışanlarına yaygınlaştırılması	2011	

Ücret, yan haklar ve terfiler dengesi göz önünde bulundurulduğunda kadın-erkek çalışanlarımızın arasında herhangi bir ayrımcılık söz konusu değildir. Kısmi ve tam zamanlı çalışanlar arasında yan haklar konusunda bir fark bulunmamaktadır.

Kuruluşumuzdan bu yana yasal kurum ve kuruluşlar tarafından gerçekleştirilen çalışma mevzuatına ilişkin denetimlerde hiçbir cezai yaptırıma tabi tutulmamış olmamız yasal gereklilikleri yerine getirmede gösterdiğimiz hassasiyetin bir sonucudur.

ÇALIŞAN GELİŞİMİNE KATKIMIZ



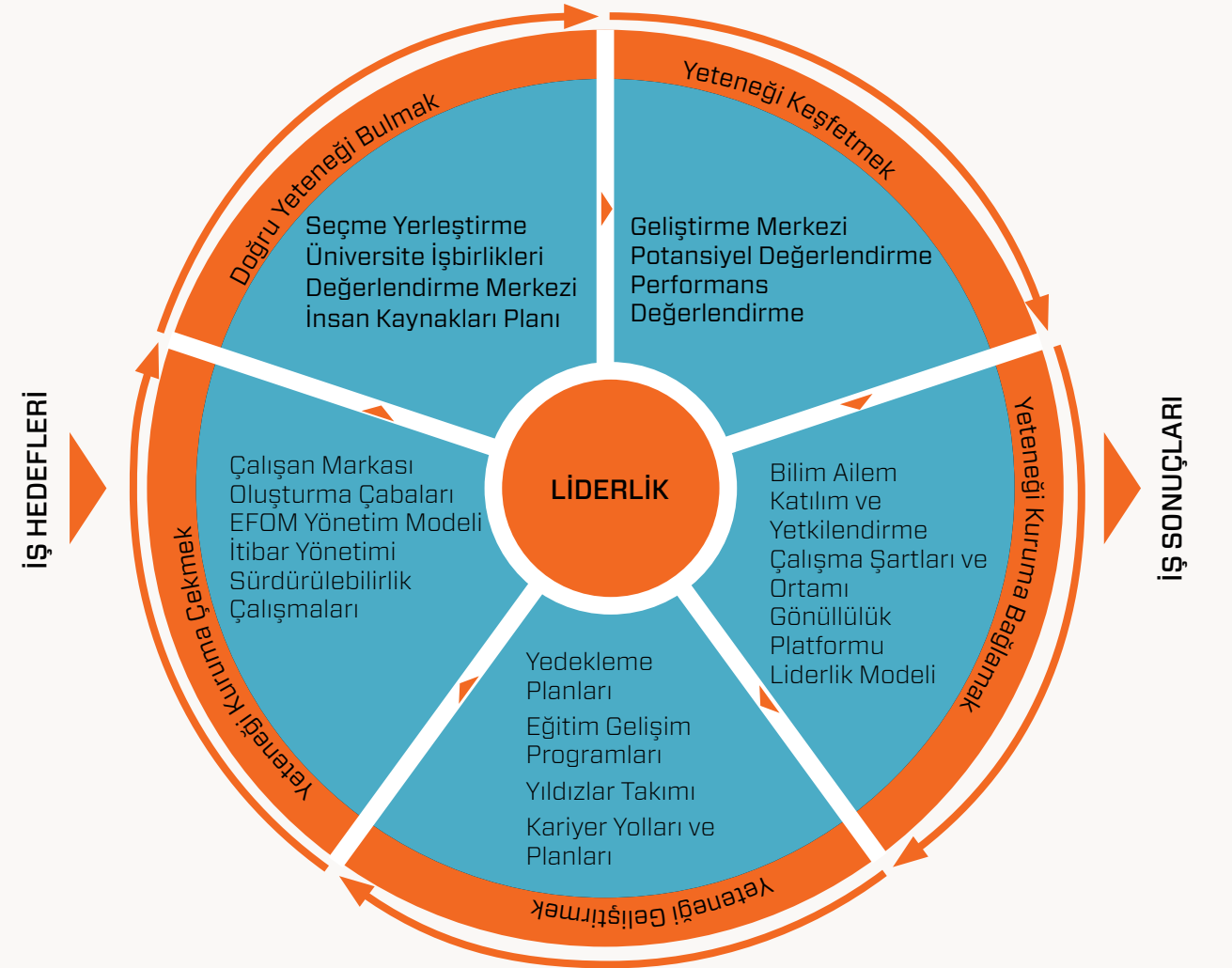
Her çalışmamız bir yetenek,
her yeteneğimiz bir potansiyel...

YETENEK YÖNETİMİ

İK olarak her bir çalışmamızı “yetenek” olarak görüyoruz. Bireysel gelişim olanakları hazırlayarak, potansiyellerini ortaya çıkaracakları ve geliştirecekleri katılımcı bir iş ortamı oluşturuyor, kariyer fırsatlarını değerlendirmelerini sağlıyoruz.

Bilim İlaç'ta, tüm İK süreçlerinde, yetenek yönetimi temel yaklaşım haline gelmiştir. Bu yaklaşımımız 2011 yılında PERYON İnsan Yönetimi Ödülleri'nde Yetenek Yönetimi Başarı Ödülü ile taçlandırılmıştır.

2000 yılında çalışanlarımızın; yeteneklerini ortaya çıkarabilecekleri, potansiyellerinin farkına varıp geliştirebilecekleri, kariyer hedefleri için danışmanlık alabilecekleri Yetenek Yönetimi Sistemi'ni hayata geçirdik. Bugün çalışanlarımızın potansiyellerini ve kariyerlerini geliştirmek için atmak isteyecekleri her adımda, sistemlerimiz bir kılavuz, bir danışman gibi çalışıyor.



Yiğit Duman
PERYON Başkanı

Bilim İlaç Yetenek Yönetim sisteminin bilimsel temeller üzerine kurgulanmış, ciddi ve sonuç odaklı performans göstergeleri ile ölçümlenen ve benchmark seviyesinde bir uygulama örneği olduğunu rahatlıkla söyleyebilirim. Liderlik yaklaşımı temelinde çalışanla ilgili tüm insan kaynağı yönetimi alanlarında yetenek yönetimi bir kültür şeklini almaya başlamış. Sistem temelde her bir çalışmanı “yetenek” olarak görüyor ve fırsat eşitliği sağlamak üzere dış kaynaklı değerlendirme merkezleri uygulayarak objektif değerlendirmeler ile hareket ediyor.

Kurumsal boyutta uygulanan EFQM, sürdürülebilirlik gibi çalışmalar yetenekli çalışanlar için çekim alanı oluştururken işe alım sistemi ise artık her şirketin hedefi haline gelmesi gereken potansiyeli yüksek yeteneklere ulaşmak konusuna odaklanıyor. Bu aşamadan sonra ise en önemli yetenek yönetimi zorluğu potansiyeli ortaya çıkarmak ve geliştirmek. Bu konuda da potansiyel değerlendirme sistemi, bireysel koçluk ve danışmanlık ile yeteneğin desteklenmesi, gönüllülük projelerinin kullanılması gibi inovatif ve farklı uygulamalar dikkat çekiyor. Yeteneğin kuruma bağlanması ise sadece çalışanları değil ailelerini de kapsayan uygulamalara dönüşüyor.

Bilim İlaç'ta yetenek yönetiminin diğer şirketlere ilham verdiğini düşünüyorum.

DOĞRU YETENEĞİ BULMAK

Bilim İlaç'ta işe alım sistemi, kuruluş stratejilerini destekleyen bir yapı içinde dizayn edilmiştir. Kuruluşun vizyonuna, misyonuna, ana iş hedeflerine ve politika / stratejilerine ulaşabilmek için, şirket kültürüne paralel, gerekli nitelik ve yetkinlik gereksinimlerini karşılayan yeteneklerin işe alınması sağlanır.

“Sadece bugünün değil, geleceğin yeteneklerini işe alıyoruz.”

İK planlarımızı oluştururken doğru yeteneğin bulunması, sadece bugünün değil, geleceğin yeteneklerinin istihdam edilmesi, bizim için kritik başarı faktörleri arasında yer almaktadır. İçinde bulunduğumuz sektörün özellikleri açısından, çalışanlarımızın bilgi birikimleri ve yetkinlikleri bizim için büyük önem taşımaktadır. İlaç sektörünün dinamikleri, yetkin ve potansiyeli yüksek çalışanların istihdam edilmesini ve çalışanların sürekli gelişmelerini sağlayacak sistemlerin etkin uygulanmasını gerektirmektedir. İşe alım sürecinde, tüm adaylarımıza (fırsat eşitliği çerçevesinde) gerçek potansiyellerini ve yetkinliklerini ortaya çıkaracak bir işe alım süreci dizayn eder ve adaylarımızın şirket stratejimiz doğrultusunda değer yaratacak farklı yetkinliklerini ve potansiyellerini ölçümleriz.

İşe alım sürecimiz, sadece İK bölümüne özel bir süreç değildir. Tüm yöneticilerimiz bu süreç içinde aktif rol almaktadır. Kurumumuzun vizyon, misyon, değer ve stratejilerini temel alan, yetkinlik ve nitelik kataloğumuz, (bu yetkinlikleri ölçümlemek için kullandığımız uluslararası geçerliliği ve güvenilirliği yüksek, Türk normlarına uyarlanmış) değerlendirme araçlarımıza temel oluşturmakta, değerlendirme ve geliştirme merkezi gibi yoğun kullandığımız özel uygulamalarımız, doğru yeteneği şirketimize kazandırmakta bize kılavuz olmaktadır.

Kuruluşumuza yeni yetenekler kazandırmak amacıyla kullandığımız önemli araçlarımızdan biri de “Değerlendirme Merkezi” uygulamasıdır. Uygulamanın amacı, aday olunan pozisyonun gerektirdiği yetkinlikler doğrultusunda, adayların gelişim alanlarını, belirli yetkinlikler doğrultusunda stratejik görülen pozisyonlara aday olan kişilerin gelişim alanlarını, gelecek potansiyellerini ve ihtiyaç seviyelerini belirlemek, pozisyonla uygunluk durumuna karar verilmektir.

Doğru yeteneği bulmak amacıyla kullandığımız bir diğer yöntemse üniversite işbirlikleridir. Bu işbirlikleri, staj imkânları sağlamak, kariyer günlerine katılım gibi standart uygulamalar olabildiği gibi, “Kariyerimin Kontrolü Bende Kongresi” gibi şirketimize özel uygulamalardan da oluşabilmektedir.

Özellikle sosyal medya kullanımının ve buna paralel olarak öneminin arttığı günümüz iş dünyasında, yetenekleri bulmanın diğer bir yolu da bizim için sosyal medya mecralarıdır. 2010'da temellerini attığımız ve 2011'de hayata geçirdiğimiz, Bilim İlaç Facebook ve Twitter hesaplarıyla hem olası hem de işe alım sürecimize dahil olmuş adaylarımıza ulaşabiliyor ve Bilim İlaç'ı geleceğe taşıyacak yetenekleri bulma yolunda, Bilim İlaç'ı ve işe alım sürecimizi kendileriyle paylaşıyoruz.

Her adaya, bir dizi standart durumda, becerilerini sergileyebilmesi için eşit fırsat tanıyacak biçimde tasarlanan bir ortamda değerlendirme yaparız.

Değerlendirme Merkezi

Değerlendirme Merkezi Uygulaması ile adaylarımız hakkında yalnızca bir mülakat yapılarak elde edilemeyecek, objektif ve çok yönlü verileri toplarız. Her adaya, bir dizi standart durumda, becerilerini sergileyebilmesi için eşit fırsat tanıyacak biçimde tasarlanan bir ortamda değerlendirme yaparız. Bu yolla, geleceğimizi şekillendirecek adaylarımızın sahip olduğu yetkinliklerin ve yetkinlik seviyelerinin, şirketimizin ihtiyaç duyduğu ve adayın değerlendirildiği pozisyonun gereği olan yetkinliklerle karşılaştırılmasını sağlarız.

Değerlendirme Merkezi Uygulaması'nda, Kurumsal Yetkinlik Kataloğumuz içinde yer alan ve her bir pozisyon için ayrı ayrı oluşturulmuş yetkinlik setlerinden yararlanılmaktadır. Aday olunan pozisyonun nitelik gereksinimlerini karşılayan adayların, yetkinlik değerlendirmeleri, Değerlendirme Merkezi Uygulaması'nda ele alınmaktadır. İlgili pozisyonun yetkinliklerinin değerlendirilmesi, uluslararası geçerlilik ve güvenilirliğe sahip farklı araçlardan yararlanılarak, davranış gözlemlene konusunda yetkin ve deneyimli profesyonel kadromuzla gerçekleştirilmektedir.

Hedef Kitle	Yöntem
Yeni Mezun / Eleman	Yetenek Testleri Bilgi Testleri Yabancı Dil Seviye Tespit Grup Uygulaması Yetkinlik Bazlı Mülakat
Uzman/İlk Kademe Yöneticisi	Grup Uygulaması Analiz Sunumu Yetkinlik Bazlı Mülakat Yabancı Dil Seviye Tespit Role-Play Kişilik Envanteri
Orta ve Üst Kademe Yöneticisi	Bireysel Uygulamalar Yetkinlik Bazlı Mülakat Kişilik Envanteri Liderlik Raporu

YETENEĞİ KEŞFETMEK

“Hedefimiz, çalışanlarımıza hayallerinin kariyerini sunmak.”

Günümüzde şirketler arasında yaşanan nitelikli ve yetkin insan rekabetinde, yüksek performans gösteren çalışanları bulmanın ve elde tutmanın en iyi yolunun, onları kendilerinden de iyi tanımak ve bu bilgiyi kullanarak onlara ‘hayallerinin kariyerini sunmak’ (Butler ve Waldroop, 1999) olduğuna inanıyoruz.

Çalışanlarımızın yeteneklerini keşfetmek amacıyla kullandığımız tüm araçların ortak hedefi, çalışanlarımızı iyi tanımak, beklentilerini bilmek ve bu beklentileri karşılayabilmektir. Bu amaçla kullandığımız ve tüm çalışanlarımızı kapsayan en yaygın aracımız, Performans Değerlendirme Sistemi’dir. Performans Değerlendirme ile amacımız, çalışanların iş performanslarını değerlendirmek ve güçlü olduğu alanları belirleyerek gelişim ortamlarını planlamaktır. Potansiyel Değerlendirme Sisteminde ise amacımız, çalışanlarımızın sürdürülebilir performansını, mevcut ve gelecekteki potansiyellerini değerlendirerek, gelişimlerini onların bireysel hedeflerini de göz önüne alarak planlamaktır. Geliştirme Merkezi’nde ise bu iki sistemde belirlediğimiz kriterler bazında, bir adım öne çıkmış yetenekler arasından yıldızlarımızı belirleriz.

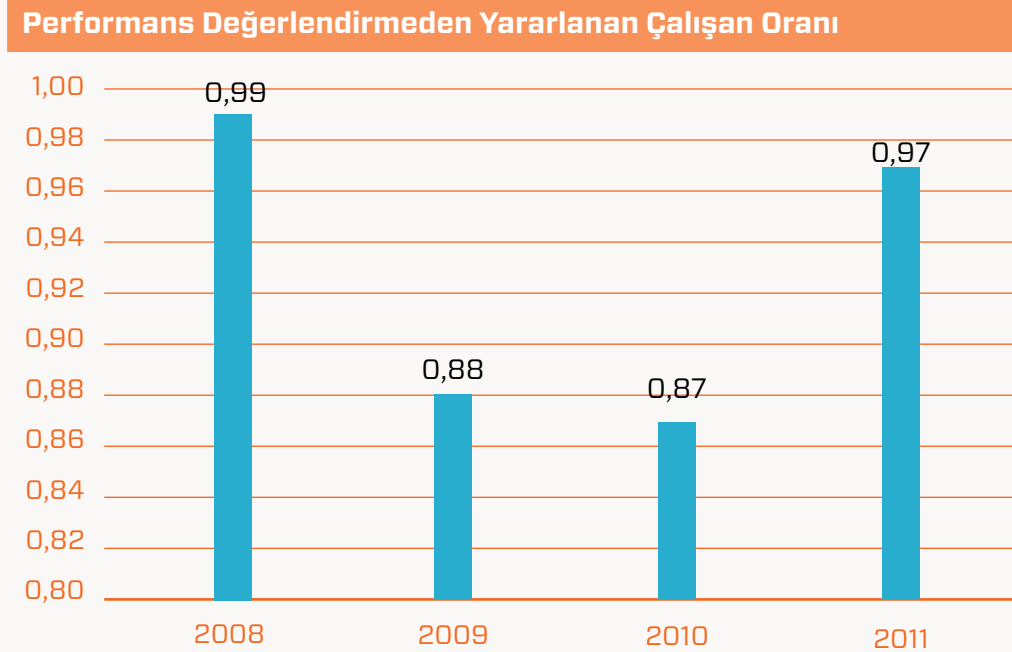
PERFORMANS YÖNETİMİ

“Performans Yönetimi’nde, çalışanlarımızın başarılarını tesciller, potansiyellerini ortaya çıkarır ve geliştiririz.”

Performans Değerlendirme sürecinde, çalışanlarımızın bireysel hedeflerini gerçekleştirmeleri yoluyla stratejik hedeflere ulaşılmasını, belirlenen ölçüm ve performans kriterlerine göre, çalışanlarımızın adil, eşit ve zamanında değerlendirilmesini, çalışanların performanslarının ve yetkinliklerinin dönem boyunca aldıkları geri bildirim ve diyaloglarla hedefler doğrultusunda geliştirilmesini, ücret ve kariyer kararları için objektif bilgi elde edilmesini, çalışanların başarılarının ve performanslarının tanınmasını ve ödüllendirilmesini sağlamaktayız.

Tüm çalışanlarımızı kapsayan sistemde amaç, sadece değerlendirmek değil, iş planlarına katılımı sağlamak, başarı için motive etmek ve potansiyeli geliştirmek için planlama yapmaktır. Performans süreci potansiyel değerlendirme, eğitim ve kariyer süreçleri ile entegre edilerek, yetenekli çalışanlar daha iyi bir performans için cesaretlendirilmekte ve desteklenmektedir.

Performans Değerlendirme Bölümleri ve Destekleyici/Geliştirici Uygulamalar				
	Kaynak	Ağırlık	Destekleyici Uygulamalar	Geliştirici Uygulamalar
Yetkinlikler	Kurumsal Yetkinlikler (Temel, Fonksiyonel, Yönetmel)	%20	Geliştirme Merkezi Potansiyel Değerlendirme 360° Yetkinlik Değerlendirme Sistemi Saha Coaching	Yetenek Gelişim Programları, Mentorluk Sistemi, Yetkinlik Gelişim Eğitimleri, Kişisel Gelişim Araçları
İş Hedefleri	Stratejik Plan Yıllık Plan Bütçe Görev Tanımları Süreçler	%80	Saha Coaching Performans İyileştirme Havuzu	Standart Mesleki Gelişim Planları, Yetenek Gelişim Programları, Mesleki Gelişim Araçları



“Katılım, yetkilendirme, iş hedeflerine inovatif katkı, geliştirme ve objektif değerlendirme, yetenek yönetimimizin önemli yaklaşımlarıdır.”

Ana iş hedefleri ve ana stratejilerin belirlenmesi aşamaları haricindeki diğer (stratejik planlama ve yıllık plan ve bütçenin oluşturulması) aşamalarda, tüm çalışanların katılımı sağlanarak performans hedefleri belirlenir. Yıllık plan ve bütçe, belirlenen iş hedefleri, her yıl ocak ayında, tüm beyaz ve mavi yakalı çalışanlarla yöneticileri arasındaki karşılıklı görüşmeler sonucunda uzlaşmaya varılarak, performans değerlendirme formları üzerine yazılmak suretiyle yıllık veya dönemsel performans değerlendirme hedefi olarak verilir.

Katılım, yetkilendirme, iş hedeflerine inovatif katkı, geliştirme ve objektif değerlendirme, yetenek yönetimimizin önemli yaklaşımlarıdır.

Çalışanlarımızın iş sonuçlarında yarattıkları değeri, Performans Değerlendirme Sistemimiz'in yanı sıra “anında onurlandırma” ve “onurlandırma / ödüllendirme” sistemlerimizle de takdir eder, başarılarını tescilleriz.

360° YETKİNLİK DEĞERLENDİRME SİSTEMİMİZ

Objektif bir değerlendirme

“360° Yetkinlik Değerlendirme Sistemi”, kişilerarası iletişim etkinliğini artırmakta ve örgütsel gelişime doğrudan katkı sağlamaktadır.

“360° Yetkinlik Değerlendirme Sistemi”, yönetici ve üzeri pozisyonlarda yer alan lider kadrolarımızın güçlü ve gelişmeye açık alanları hakkında geri bildirimler vererek kişisel gelişimlerine katkıda bulunabilmek amacıyla uygulanmaktadır.

Bu sistem, yöneticilerimizin temel ve yönetsel yetkinliklerinin, yöneticinin idari üst yöneticileri, kendisine doğrudan rapor eden astları, fonksiyonel üstleri, fonksiyonel astları ve kendisi olmak üzere birçok farklı değerlendirici tarafından değerlendirilmesi esasına dayalıdır. Bu çalışmada öncelikle lider kadrolarımızın güçlü ve gelişmeye açık alanları hakkında geri bildirimler vererek kişisel gelişimlerine katkıda bulunabilmek amaçlanmaktadır.

Bu amacın yanı sıra “360° Yetkinlik Değerlendirme Sistemi” birçok değerlendiricinin bulunması nedeniyle objektif bir değer-

lendirme sağlamak, kişilerarası iletişim etkinliğini artırmakta ve örgütsel gelişime doğrudan katkı sağlamaktadır.

Değerlendirme formunda “Temel ve Yönetsel Yetkinlikler” ile ilgili davranışsal olarak tanımlanmış ifadeler bulunmakta ve yöneticilerimizin bu davranış göstergelerini ne kadar karşıladığı ölçümlenmektedir.

Sistemden alınan toplu verilerle, Bilim İlaç'ta yönetici kadrosunda çalışan liderlerimizin yönetsel yetkinliklerini ölçümlenerek şirketimizin “Liderlik Fotoğrafı” ortaya çıkarılabilmektedir. Bu sonuçlarla birlikte “Bilim Liderlik Modeli”nin oluşması sağlanmakta, her bir liderin modelin hangi noktasında bulunduğu ile ilgili geri bildirimler kendilerine verilmektedir. Ayrıca ölçüm sonuçları KYS, PD ve Eğitim gibi diğer insan kaynakları süreç ve sistemlerine önemli girdiler oluşturmaktadır.

POTANSİYEL DEĞERLENDİRME

“Çalışanlarımıza kariyerlerini doğru yönetebilmeleri için rehberlik ediyoruz.”

Kurumumuzda, genç ve yüksek niteliklere sahip bir çalışan profili mevcuttur. Onların kariyer beklentilerini ve hedeflerini bilmek, yönetmek, kurumla paralel hedefler geliştirmelerini sağlamak ve hedeflerini doğru yönetebilmeleri için onlara rehberlik etmek, “Yetenek Yönetimi” açısından çok önemlidir.

Potansiyel Değerlendirme Toplantısının Amaçları:

- Çalışanlarımızın kariyer beklentilerini öğrenerek, bu beklentilerin doğru yönetilmesini sağlamak
- Fark yaratan çalışanları belirlemek
- Çalışanlarımızın potansiyelini belirlemek
- Her çalışanı potansiyeli ve sürdürülebilirlik performansına göre farklı gelişim programlarına yönlendirebilmek
- Geleceğin liderlerini (yıldız çalışanları) belirlemek
- Gelişim programlarını dizayn ederken gelişim potansiyelini göz önüne alarak farklı uygulama ve araçlar geliştirmek / uygulamak

Kariyer Gelişimi Değerlendirmesi alan çalışan sayısı				
	2008	2009	2010	2011
Gerçekleşme	%78,0	%82,0	%81,0	%75,1

*Saha Uzmanlık Atamalarında Değerlendirilen, Merkez Uzmanlık Atamalarında Değerlendirilen, Teknisyen/ Tekniker Uzmanlık Atamalarında Değerlendirilen, Yıldızlar Takımında Değerlendirilen ve Geliştirme Merkezine Davet Edilen çalışanların şirkette değerlendirme alabilecek çalışan sayısına oranı.



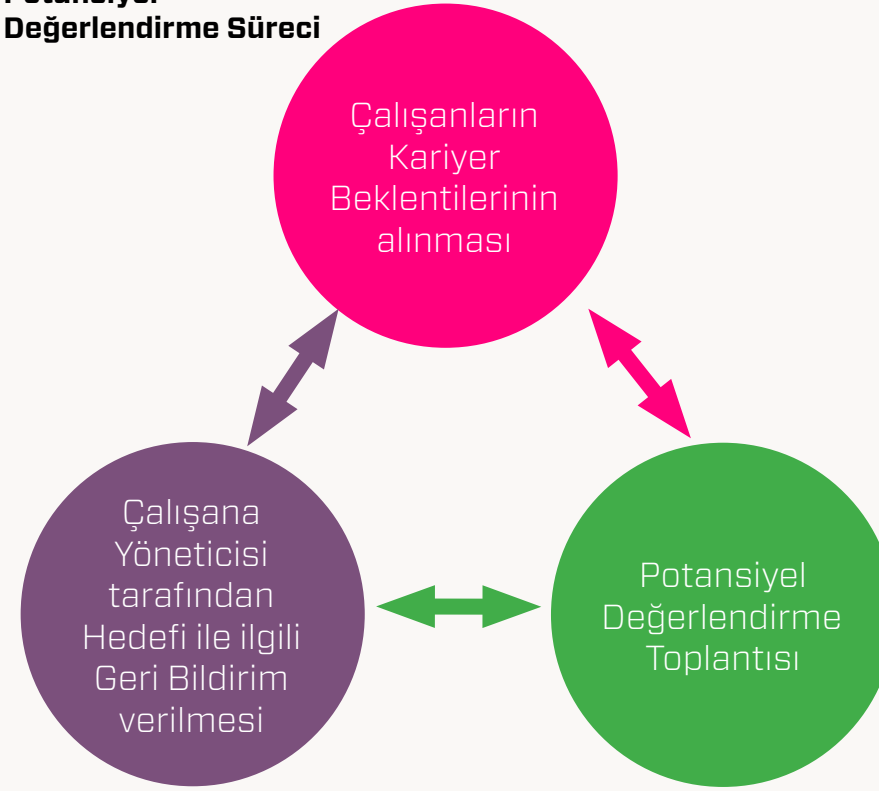
Bir performans sonucuna sahip çalışanlarımız, bu sürece çevrim içi ortamda “Kariyerimin Kontrolü Bende” formunu doldurarak katılmaktadır. Bu form, çalışanlarımızın gelişim alanları üzerinde düşünmelerini, gelişimlerini doğru planlamalarını, gelişim fırsatlarından daha çok yararlanmalarını ve kariyerlerinin sorumluluğunu üstlenmelerini amaçlamaktadır. Form, içerdiği “RUMBAS Yöntemi” ve yönlendirme içeren sorular sayesinde çalışanların kariyer sorumluluğunu üstlenmesini sağlamaktadır.

“Yetenekler, gelişimlerinin sorumluluğunu üstlenerek potansiyellerinin farkına varan, bu potansiyeli kullanarak bir adım öne çıkabilen çalışanlardır.”

“Kariyerimin Kontrolü Bende” formunu dolduran çalışan, kariyer gelişiminin sorumluluğunu üstlenmeye hazırdır. Bu form ve Potansiyel Değerlendirme Sistemi hakkında önceden eğitim almış olan çalışanlar, yöneticilerinden, İK'dan ve diğer çalışma arkadaşlarından neler belediklerini, özgür bir formatta dile getirme imkânı bulmaktadır.

Yeteneklerin en önemli rol modeli ve ilham kaynağı, lider yöneticilerdir. Liderlik Modelimizle, lider yöneticiler yetenekleri keşfeder ve geliştirir.”

Kariyer beklentileri ve hedefleri alınan çalışanlara rehberlik yapacak yöneticiler, İK tarafından yapılandırılmış bir toplantı olan Potansiyel Değerlendirme Toplantısı'na davet edilir. Ana hedef, yöneticinin çalışanın gelişimi üzerinde odaklanmasını, fırsatları araştırmasını, aksiyon planını hazırlamasını ve çalışana da bu sürece dâhil ederek, uygulamasını sağlamaktır. Bu toplantıda her bir çalışana özel seanslarda, çalışanın tüm tescillenmiş başarıları, nitelikleri, proje katılımları, tecrübeleri ve kariyer hedefleri / beklentileriyle ilgili, yöneticinin görüşleri alınır. Çalışanın tüm özelliklerine, geçmiş başarılarına ve gelecek beklentilerine odaklanan yöneticiye, toplantı sonrasında geri bildirim aşamasında kullanması için özel bir rapor hazırlanır. Süreç Şekil2'deki aşamalardan oluşmaktadır:

Potansiyel Değerlendirme Süreci

yaklaşım çerçevesinde hareket ederiz. Bu yaklaşımlardan birincisi, çalışanlarımızın yeteneklerini ortaya çıkaracak ve geliştirecek sistemler kurmak, ikincisiyse bunu kuruluşumuzun ihtiyaçları temelinde gerçekleştirmektir.

Bu toplantılar sonucunda her bir çalışan Yetenek Yönetim Matrisi'ne yerleştirilir. Bu matris, yöneticiye çalışanlarını değerlendirmek noktasında bir ölçek görevi görenin yanı sıra kurumumuzun yetenek envanterini oluşturmaktadır. Potansiyel Değerlendirme toplantılarının tamamlanmasıyla birlikte bu envantere göre hazırlanan analizler yönetime raporlanmaktadır.

Geliştirme Merkezi

Çalışanlarımızın yetenekleri doğrultusunda belirledikleri bireysel kariyer hedeflerini, kuruluşumuzun hedefleriyle paralel olarak geliştirmek amacıyla kullandığımız araçlarımızdan biri "Geliştirme Merkezi" uygulamasıdır. İK olarak her bir çalışanımızı yetenek olarak görür, bireysel gelişim olanakları hazırlayarak potansiyellerini ortaya çıkaracakları ve geliştirecekleri katılımcı bir iş ortamı oluşturmayı hedefleriz. İçimizdeki yetenekleri keşfetmek ve potansiyellerini ortaya çıkarmak için iki temel

Geliştirme Merkezi'nin kullanılmasının temel amacı, çalışanların güçlü ve gelişime açık yönlerinin tarafsız bir şekilde saptamaktır. Aynı zamanda Geliştirme Merkezi uygulamalarıyla belirli yetkinlikler doğrultusunda stratejik görülen pozisyonlara aday çalışanların, gelişim alanlarını ve ihtiyaç seviyelerini belirlemek, pozisyonla uygunluk durumuna karar verebilmektir.

Değerlendirmelerin objektivitesi ve sürecin profesyonelliği, çalışanlarımızın sisteme inancını, motivasyonlarını korumak, gelişime odaklanmalarını sağlamak yönünde kritik bir öneme sahiptir. Geliştirme Merkezine girişte, net kriterler olması, sürecin ve uygulamanın net bir şekilde tanımlanması, çalışanlara bu konuda bilgilendirme yapılması, herkes için standart bir değerlendirme ölçeğinin kullanılması, profesyonel ve birden fazla değerlendiricinin, geçerliliği ve güvenilirliği yüksek araçları profesyonelce uygulaması, sonuçların objektif olarak değerlendirilmesi ve sistem dışına çıkılmaması konuları, İK tarafından garanti altına alınmıştır.

Değerlendiriciler, stratejik bölümlerden ve stratejik pozisyonlar arasından uzun bir gözlem ve uygulama süreci sonunda belli kriterlere göre seçilir. İki modülden oluşan eğitim programı sonunda gerçekleştirilen uygulamalarda başarılı olan adaylar, uluslararası geçerliliği olan SHL Değerlendirici Sertifikası'nı aldıktan sonra değerlendirmelerde görevlendirilir.

“Uluslararası boyutta değerlendirici sertifikasına sahip değerlendirici kadromuz, çalışanlarımızın kariyer garantisidir.”

Geliştirme Merkezi'ne, şirket performansına başarılı performans sonuçlarıyla katkı sağlamış, potansiyel değerlendirme sonuçlarına göre değerlendirilen çalışanları dâhil eder, şirketimizin gelecek hedefleri için ek gelişim fırsatları sunacağı Yıldızlar Takımı'nı belirleriz.

Yıldızlar Takımı, çalışan sayımızın %10'nunu kapsayan ve standart geliştirme programlarına ek olarak zorlayıcı bir gelişim programına katılarak kariyer fırsatları için hazırlanan çalışanlarımızdan oluşturduğumuz yetenek havuzumuzdur. Buradaki gelişimlerini başarılı bir şekilde tamamlayan çalışanlarımız kariyer fırsatı oluştuğunda "Atama Değerlendirme Merkezi'ne" yönlendirilir.

Geliştirme Merkezi'nin kullanılmasının temel amacı, çalışanların güçlü ve gelişime açık yönlerinin tarafsız bir şekilde saptamaktır.

YETENEĞİ GELİŞTİRMEK

“Birey ve organizasyonun ihtiyaçlarını temel alan modern öğrenme, araç, yöntem ve sistemlerini en etkin şekilde planlıyor, uyguluyor ve sonuçlarını ölçüyoruz.”

Organizasyonlar için değişim ve gelişimin temelindeki itici güç kuşkusuz insan kaynağıdır. İnsanı, organizasyonlar için bu derece önemli kılan ise yine kuşkusuz öğrenme yeteneğidir. Öğrenme, insan davranışlarını oluşturmada ve geliştirmede en önemli süreçtir. Bu bilinçle eğitim ve

gelişim hedeflerimizi tanımlarken kuruluşumuzun gereksinimleri; yani değerleri, misyonu, vizyonu, stratejik planı ve ana iş hedefleri ile ilişkili organizasyonel yapıyı sağlayacak çalışan profilinin oluşturulmasını hedefliyoruz.

Kuruluşumuzun vizyonunu gerçekleştirmek amacıyla öğrenen bir organizasyon yaratmayı stratejik İK yönetiminin temel unsuru olarak görüyoruz. Bunun için de yeni öğrenme yöntemlerini ve farklı öğrenme araçlarını bilimk@mpüs platformumuzla tüm çalışanlarımıza sunuyoruz. Dünyadaki en son e-öğrenme standartlarıyla tam uyumlu olan bilimK@mpüs, e-eğitim ve yönetim platformu, sınıf eğitimlerinin ve farklı gelişim araçlarının takip edilebilmesine olanak sağlıyor. Kullandığı yöntem ve yeni teknolojiler sayesinde zaman ve mekân kısıtlarını ortadan kaldırıyor.

Bilimk@mpüs, bireyin gelişimini daimi kılan, farklı öğrenme ihtiyaçlarını karşılamaya uygun, hızlı öğrenme olanaklarının, ülkemizin dört bir yanında görev yapan tüm çalışanlarımıza ulaşmasını sağlayan öğrenme platformumuzdur.

“Kariyer Yolları”yla, mevcut nitelik ve yetkinlikleri kapsamında hangi pozisyonları hedefleyebileceğini öğrenen çalışanlarımız, kariyer kriterleriyle bu pozisyonlar için nasıl aday olabileceklerini de bilirler. Performans ve Potansiyel Değerlendirme süreçlerinde, kariyer hedeflerine ulaşmak için güçlü ve gelişmeye açık yönleri hakkında geri bildirim alan çalışanlarımız, gelişmek istedikleri alanlarda öğrenme platformumuzu kullanarak potansiyellerini geliştirirler.

“Her çalışanımız için özel, bireysel bir gelişim platformu oluşturduk.”

Her çalışanımızın bilimk@mpüs'te kendine özel bir gelişim platformu bulunmaktadır. Kariyer gelişimleri ve iş hedefleri için ihtiyaç duydukları standart gelişim programları ve bireysel gelişim araçlarına buradan ulaşmaktadırlar.

BİLİM@MPÜS

Bilgi
paylaştıkça
büyür...

www.bilimkampus.net adresinden ziyaretçi linki ile eğitim portalini inceleyebilirsiniz.

Organizasyonlar için değişim ve gelişimin temelindeki itici güç kuşkusuz insan kaynağıdır. İnsanı, organizasyonlar için bu derece önemli kılan işe yine kuşkusuz öğrenme yeteneğidir. Öğrenme, insan davranışlarını oluşturmada ve geliştirmede en önemli süreçtir. Bu bilinçle eğitim ve gelişim hedeflerimizi tanımlarken kuruluşumuzun gereksinimleri, yani değerleri, misyonu, vizyonu, stratejik planı ve ana iş hedefleri ile ilişkili organizasyonel yapıyı sağlayacak çalışan profilinin oluşturulmasını hedefliyoruz. Bu hedefimizde bizi başarıya götüren en önemli adımımız ise BilimK@mpüs projesini uygulamaya alarak her çalışmamız için özel bir bireysel gelişim platformu oluşturmak oldu.

Birey ve organizasyonun ihtiyaçlarını temel alan modern öğrenme, araç, yöntem ve sistemlerini en etkin şekilde planlıyor, uyguluyor ve sonuçlarını ölçüyoruz.



Sinan Akdoğan
Senior Satış
Eğitim Yöneticisi
Bilim İlaç

BilimK@mpüs özellikle bu dönemin önemli sloganlarından olan “değişimi yakalama”nın bence şirketimiz için en önemli adımlarından birisi olmuş durumda.

Bireylerin hem kariyer yönetimlerini hem de eğitimlerini kendilerini şekillendirme gerekliliğinin yüksek olduğu bir ortamda bulunmaktayız. BilimK@mpüs bu alanda şirketimiz çalışanları için en önemli kaynak olabilecek durumdadır. Olabilecek durumda dememin en önemli nedeni;

“Bireyin gelişiminden öncelikle birey kendisi sorumludur” ve bu gelişimi isteyen arkadaşlarımızın bu eğitim alanını kullanıp bir adım öne çıkacaklarına inancım yüksektir.

BilimK@mpüs’ün benim ve yaptığım iş açısından en önemli faydaları;

- İstedğim alandan eğitim ihtiyaçlarımı tamamlayabileceğim
- Zamanımı etkili ve verimli kullanabileceğim
- Gelişimimin kontrolü bende diyebileceğim bir alan.
- Eğitimci kimliğim ile hedef kitleme en etkili ulaşma imkanına sahip olabiliyorum
- En hızlı biçimde ulaşabiliyorum
- Genel olarak ölçümlenebilir ve bunlardan sonuç elde edebilmekteyim.

Bu alan içerisinde tüm TTS arkadaşlarımıza yönelik hazırlanan Satış Akademisi içerisinde TTS’lerimizin işe başladıkları süreçten itibaren eğitimlerinin

tamamını görebilecekleri, eğitimde nerede oldukları ve hangi gelişim alanına sahip olduklarını kendilerinin görebilecekleri bir alan olarak tanımladık. Aynı zamanda aldıkları eğitime ihtiyaç duydukları her durumda tekrar dönebilecekleri bir alan olarak tanımladık.

Bu süreç içerisinde TTS yetkinliklerine yönelik hazırlanan 20 modülden oluşan bir kampüsü 57 aylık bir takvim içerisinde sunma hedefini taşıyoruz.

Bu eğitim dönemi içerisinde hem teorik eğitim alırken bu eğitimlerin çalışma alanları içerisinde gözlemlenerek değerlendirilmesi hedeflenmektedir.

Modüller içerisinde temel olan Bireysel İmaj, Beden Dili ve Davranış Eğitimleri yer almaktadır.

Satış ve pazarlama yetkinliğini artırmaya yönelik olarak Satış Becerisi Eğitimleri, Sunum Becerileri Eğitimleri, Müzakere Becerileri Eğitimleri yer almaktadır. Aynı zamanda ekip çalışmasını artırma adına Ekip Üyesi Olma, Çatışma Yönetimi, Ekip Başarısı Eğitimleri yer almaktadır.

Çalışanlarımızın hem geleceklerini planlama hem de kişisel vizyonları için Strateji ve Planlama, Kişisel Yönetim (Bireysel Liderlik) eğitim modülleri yer almaktadır.

Bilim Satış Akademisi şu anki yapısı ile hiçbir satışa dönük firmada olmayan gelişmişlik ve çeşitliliğe sahip bir alandır. Bu alanın ileriki dönemlerde Akademik olarak da tanımlı bir alan haline geleceğine inanıyorum.

Tıbbi Tanıtım Sorumlusu arkadaşlarımızın toplam 20 modüllük eğitim dönemi içerisinde 60 farklı eğitimi almaları ve bu eğitimleri değerlendirilmesi Bilim@Kampüs üzerinden gerçekleştirilebilecek durumda olacaktır.

Benim BİLİM@KAMPÜS için en önemli mesajım **“öğrenmek isteyen bir tık ileri gelsin!”**



Ahmet Hançer
E-NOCTA –
Genel Müdür

Bilim İlaç, eğitim ve gelişimi stratejik bir araç ve entegre insan kaynakları yönetimi içinde doğru konumlandırılan, Türkiye’deki öncü firmalardan birisidir. Eğitim ve gelişim faaliyetleri, kurum stratejileri, sosyal sorumluluk projeleri ve iletişim çalışmaları ile tam bir uyum içerisinde. Aksi takdirde büyük değişimi bu kadar kısa sürede hayata geçirmek, bu kadar kısa sürede önemli ödüllerini arka arkaya almak mümkün olmazdı. Sadece 2011 yılında alınan Avrupa Kalite Büyük Ödülü, PERYÖN Yeternek Yönetimi ve İşe Alım Ödülü ve Özel Sektör Gönüllüler Derneği ödülleri bu gerçeğin kanıtı.

Bilim İlaç, eğitim ve gelişimin sürekliliğine ve genele yayılmasına inanan bir kurum. Bu nedenle eğitim ve gelişim, sadece çalışanlar için değil, iş ortakları, tedarikçiler ve tüm toplum için de pek çok faaliyet yapıyor, pek çok aracı kullanıyor. Ve tüm eğitim ve gelişim çalışmalarını entegre, birbirini tamamlar şekilde konumlandırıyor.

İş hayatında değişen pek çok şey gibi eğitim ve gelişim de değişiyor. Tüm dünyada giderek daha çok kurumda, eğitim ve gelişim, çalışan odaklı ve çalışan tarafından yürütülen bir öğrenme modeli olarak kendini gösteriyor. Kurumlar ve liderler, bu süreci desteklemeye çalışıyor. Bilim İlaç da tam olarak bunu yapıyor. Eğitim ve gelişim entegre bir modelde sunuluyor. Sınıf eğitimi, eğitim ve gelişim materyalleri, araçları ve e-öğrenme teknolojileri bir uyum ve bütünlük içinde planlanıyor ve yürütülüyor. Bu bakış açısı, öğrenmede verimi ve iş sonuçlarına direkt katkısı sağlıyor.

BilimK@mpüs, bu açıdan bakıldığında sadece teknolojinin tüm imkanlarını sunan bir öğrenme modeli sağlamıyor ama aynı zamanda bütünsellik içinde, Bilim İlaç çalışanları, iş ortakları, müşterileri ve hatta tüm toplum için sosyal çalışmalara bir zemin sağlıyor. BilimK@mpüs, tüm bu stratejiyi hayata geçirirken, tüm eğitim ve gelişim faaliyetlerini sunan ve yöneten Enocta Eğitim Platformu (EEP) adlı yazılımımızı kullanıyor. Enocta Eğitim Platformu tamamen Türkiye’de üretilmiş, TÜBİTAK Ar-Ge desteği almış ve pek çok Avrupa Birliği Projesi’nde, yurtdışı projelerimizde kullanılmış bir yazılımdır. Bu yazılım, e-öğrenme ve iletişim teknolojilerindeki tüm yenilikleri sunmaktadır. Eğitim ve gelişim ile ilgili tüm içeriklerin, bilgisayar, mobil cihazlar, tabletler ve her türlü internet cihazından alınmasını, sınavların yapılmasını, video paylaşılmasını, içerik üretilmesini ve paylaşılmasını sağlayan bu altyapı aynı zamanda sosyal öğrenmeyi ve bilgi paylaşımını destekleyen özelliklere de sahiptir.

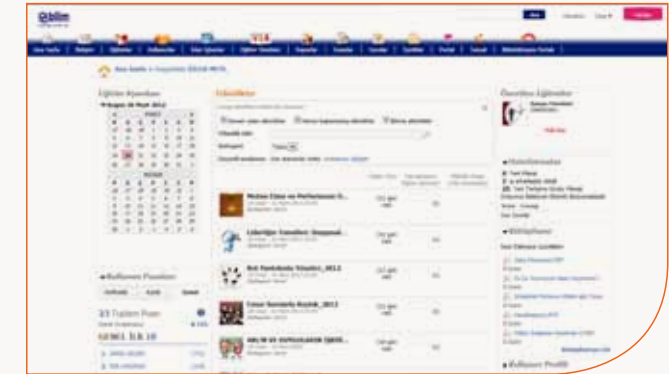
BilimK@mpüs, Türkiye’de ilaç şirketleri içerisinde ilk sosyal öğrenme ve sosyal bilgi paylaşım modelini hayata geçirmiştir. Bu, Bilim İlaç’ın hem yenilikçilik özelliğinin, hem de bilginin şeffaf olarak üretilmesi ve paylaşılmasına verdiği önemin bir göstergesidir.

BilimK@mpüs, eğitimler, makaleler, kitap özetleri, e-MBA programları, güncel haber duyuru, linkler ve çok daha fazlasını barındıran yapısı ile içerik anlamında çok zengin ve dinamik ve her geçen gün daha da ileriye giden bir yapıya sahiptir.



Kuruluşumuzun vizyonunu gerçekleştirmek amacıyla öğrenen bir organizasyon yaratmayı stratejik İK Yönetimi'nin temel unsuru olarak görüyoruz. Bunun için de yeni öğrenme yöntemlerini ve farklı öğrenme araçlarını Bilimk@mpüs platformumuzla tüm çalışanlarımıza sunuyoruz. Dünyadaki en son e-öğrenme standartlarıyla tam uyumlu olan Bilimk@mpüs, e-eğitim ve yönetim platformu, sınıf eğitimlerinin ve farklı gelişim araçlarının takip edilebilmesine olanak sağlıyor. Kullandığı yöntem ve yeni teknolojiler sayesinde zaman ve mekân kısıtlarını ortadan kaldırıyor.

Her çalışanımızın Bilimk@mpüs'te kendine özel bir gelişim platformu bulunmaktadır. Kariyer gelişimleri ve iş hedefleri için ihtiyaç duydukları standart gelişim programları ve bireysel gelişim araçlarına buradan ulaşmaktadırlar.



Yasemin Öztürk
KPD Bölüm Sekreteri

Eğlenerek öğrenme, akılda kalıcı uygulamaya dayalı alıştırmalar yapılması, öğrenilen konu ile ilgili örnek sorular çözmek, çözümlerini incelemek, öğrenmeyi pekiştirir, kalıcılığını artırır. Bu da insanı memnun ettiği için, yeni yeni eğitimler almaya ve BilimK@mpüs'ü takip etmek gerektiği hissini yaratıyor.

BilimK@mpüs'ün kullanımı açık ve net bir şekilde tasarlanmış, öğrenmekte zorluk çekmedim. Hatta SAP'dan daha eğlenceli ve kolay. SAP'da hata yapıldığı zaman geri almak zor oluyor ama BilimK@mpüs'te böyle bir sorunla karşılaşmıyorsun. Daha kolay bir tasarım ve çok içerik bulunuyor.

Eğitim Rehberi olduğum için ayrıca şahsi merakımdan, araştırmayı ve öğrenmeyi çok seven biri olarak hemen bütün menüleri kullanıyorum. Eğitimler, Raporlar, İçerikler, Sorular, Sosyal, İletişim ve en çok kullandığım menüsü kütüphane bölümü, kişisel gelişim ile ilgili olan kitapları okuyorum ve bunun yararını hissediyorum.

Bu platformu çalışanlarımıza sağladığı için Bilim İlaç'a çok teşekkür ederim.

BilimK@mpüs'ün istediğiniz yerden, istediğiniz zaman kendinizi geliştirip hedeflerinize bir adım daha yaklaşabilmeniz, zengin içeriklerle hazırlanmış, çalışan insanlar için ideal bir sistem olduğunu düşünüyorum. Çalışanlarla arasındaki iletişimi geliştiren ve kuvvetlendiren bir platform.

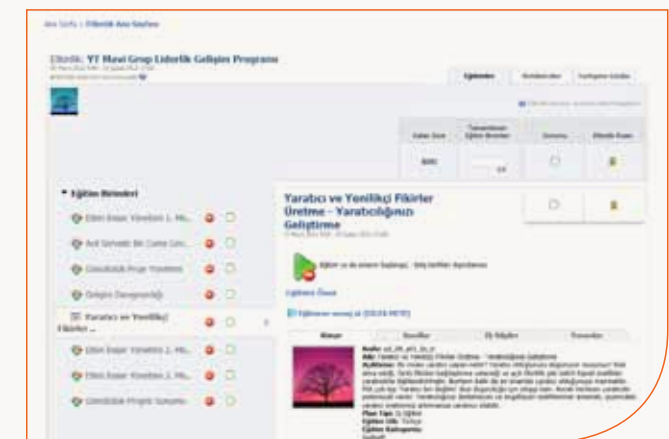
E- Eğitimlerin, kendi kendine öğrenme kavramı ile insanların hiçbir baskı ve zorlama olmadan, konuya ne kadar zaman ayırarak öğreneceğini, süresini ve öğrenim hızını kendi belirlediğini, kendi kendini test etmeyi öğrendiğini düşünüyorum. Eğer öğrendiğine inanıyorsa bir başka konuya geçebilme imkanını ve öğrendiği konular hakkında yorum yapabilme becerisine ulaştığının kanısındayım. En azından bende bunu yarattı



www.bilimkampus.net adresinden ziyaretçi linki ile eğitim portalını inceleyebilirsiniz.

Bilimk@mpüs, bireyin gelişimini daimi kılan, farklı öğrenme ihtiyaçlarını karşılamaya uygun, hızlı öğrenme olanaklarının, ülkemizin dört bir yanında görev yapan tüm çalışanlarımıza ulaşmasını sağlıyor.

*Her çalışanımız için,
özel, bireysel bir gelişim
platformu oluşturduk.*



Sosyal öğrenmeyi kullanarak öğrenen organizasyon kültürü oluşturuyoruz.

Son on yılda, beyin üzerinde yapılan araştırmalar sonucunda artık insanların kendi tercih ettikleri öğrenme metodları ile daha iyi öğrendikleri biliniyor. Bu da eğitim araçlarını öğrenme tercihlerine göre çeşitlendirme gerekliliği getiriyor. Bilimk@mpüs'te bir eğitim&gelişim programı sürecinde birden fazla araç ve yöntem aynı anda kullanılabilir.

Aynı şekilde "Nielsen's 1-9-90 Kuralı"na göre kurumlarda öğrenme %80-%90 oranda informal bilgi paylaşımı ile gerçekleşiyor. Eğitim bölümleri öğrenmenin sadece %20-%10 kadarını yönetebiliyor. Bu da sosyal öğrenme araçlarının önemini artırıyor. Sosyal öğrenme araçları ile kurumlar informal öğrenme süreçlerini formal öğrenme süreçlerine dönüştürebiliyor.

1-9-90 Kuralı

Soru-Cevap - Bilgiye anında ulaşım, diğerleri ne biliyor?

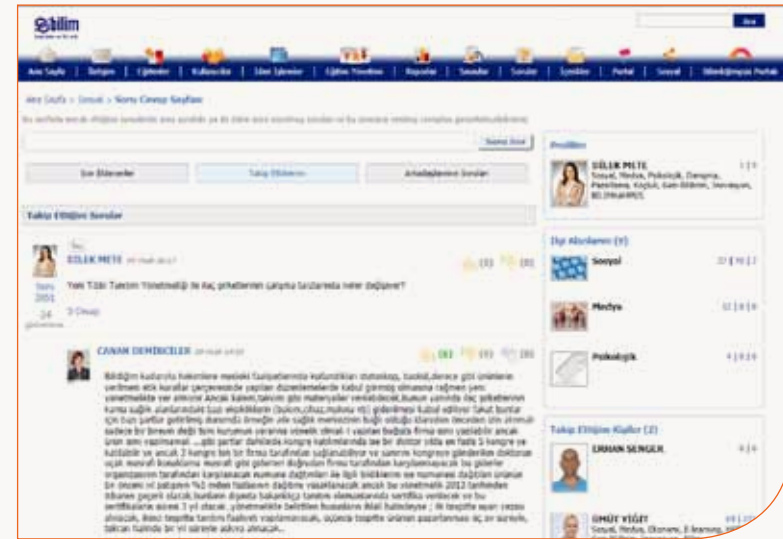
Blog - Entelektüel bilginin paylaşımı, yorumlar nasıl?

Tartışma Grupları - En doğru, en farklı, en etkili fikirler yarışıyor...

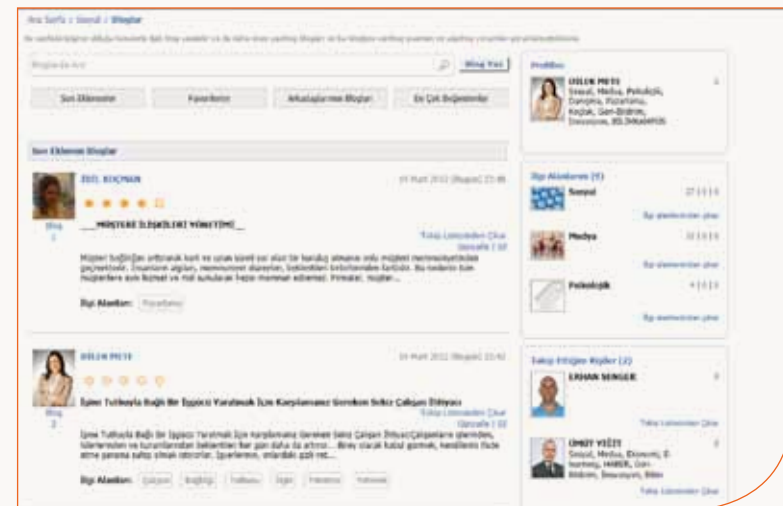
İş Arkadaşlığı - Kim ne yapıyor? Ne kadar paylaşıyor? Öğrenme trendleri ne, kurumda neler gündemde?

Bir kişi bilgi veriyor, dokuz kişi yorum yapıyor, etkileşimde bulunmayan 90 kişi ise sadece okuyarak öğreniyor...

Soru-cevap sistemi ile eğitimleri beklemeden bilgiye anında ulaşım sağlıyoruz.



Blog yazarlarımız ve takipçilerimiz ister çok beğendikleri bir araştırma veya makaleyi yayınlıyor, ister yorumlarını diğer çalışanlarla paylaşıyor.



Tartışma gruplarında fikirler birbiriyle yarışıyor.



İş arkadaşlığı ile diğerlerinin neyi okuduğunu, öğrendiğini veya paylaştığını takip ediyoruz.



Hedefimiz akademiler ve okullar ile uzmanlaşma sağlamak.

Sesli, görüntülü eğitim içerikleri, her türlü veri paylaşımını kolaylaştıran kütüphane, özel tasarlanmış sınıf içi gelişim programları ve ölçme değerlendirme sistemleri ile Bilimk@mpüs beş farklı akademi ile çalışanlarımıza ve paydaşlarına uzmanlık fırsatları sunmayı hedefliyor.

Hedefimiz öğrenmeyi alışkanlık haline getirmek

Tüm çalışanlarımıza açık olan sistemden çalışanlarımızın %78'i aktif yararlanmaktadır. 2012 yılında çalışan performans hedeflerine Bilimk@mpüs başarı yüzdesi ve tamamlama yüzdesi %80 alt sınır ile eklenmiştir. Böylece aktif kullanımın %100 olarak gerçekleşmesi hedeflenmektedir.

Çalışan başına %50 ile %80 arasında değişen oranlarda e-egitim uygulanmaktadır. Eğitimlerden memnuniyet oranımız 2011 yılı için ortalama %80-%90 aralığında seyretmektedir. Bu rakamlar yeni bir öğrenme modeli ve ilk yıl verileri için oldukça başarılıdır.

Bilimk@mpüs'te iletişim çok önemli!

Bilimk@mpüs, tüm aktivitelerde bir üst yöneticinin her aşamada bilgilenmesine ve ilerleme durumunu izlemesine olanak sağlamaktadır. Ayrıca, üst kademe yöneticiler otomatik raporlarla sistem tarafından genel raporlarla bilgilendirilir.

Eğitim ve gelişim programlarının tüm aşamaları boyunca, katılımcı ve yöneticisinin aktif olması ve sorumluluk alması önemlidir. Eğitimin talep edilmesinden, eğitimin alınmasına ve sınav sonuçlarına kadar tüm eğitim ve gelişim davranışları sistem üzerinden raporlanmaktadır.

Eğitim Adam Saat (2011)	
	Yıl ortalama
Hedef	56,00
Gerçekleşme	58,61
Direktörlük	Gerçekleşme
Pazarlama	63,04
İnsan Kaynakları	53,76
Çerkezköy İşletme	52,33
Gebze İşletme	33,32
Bilimsel Bölüm	53,05
Kaynak Planlama	50,60
Kalite	62,00
İş Geliştirme	24,99
Dış Pazarlar	35,70

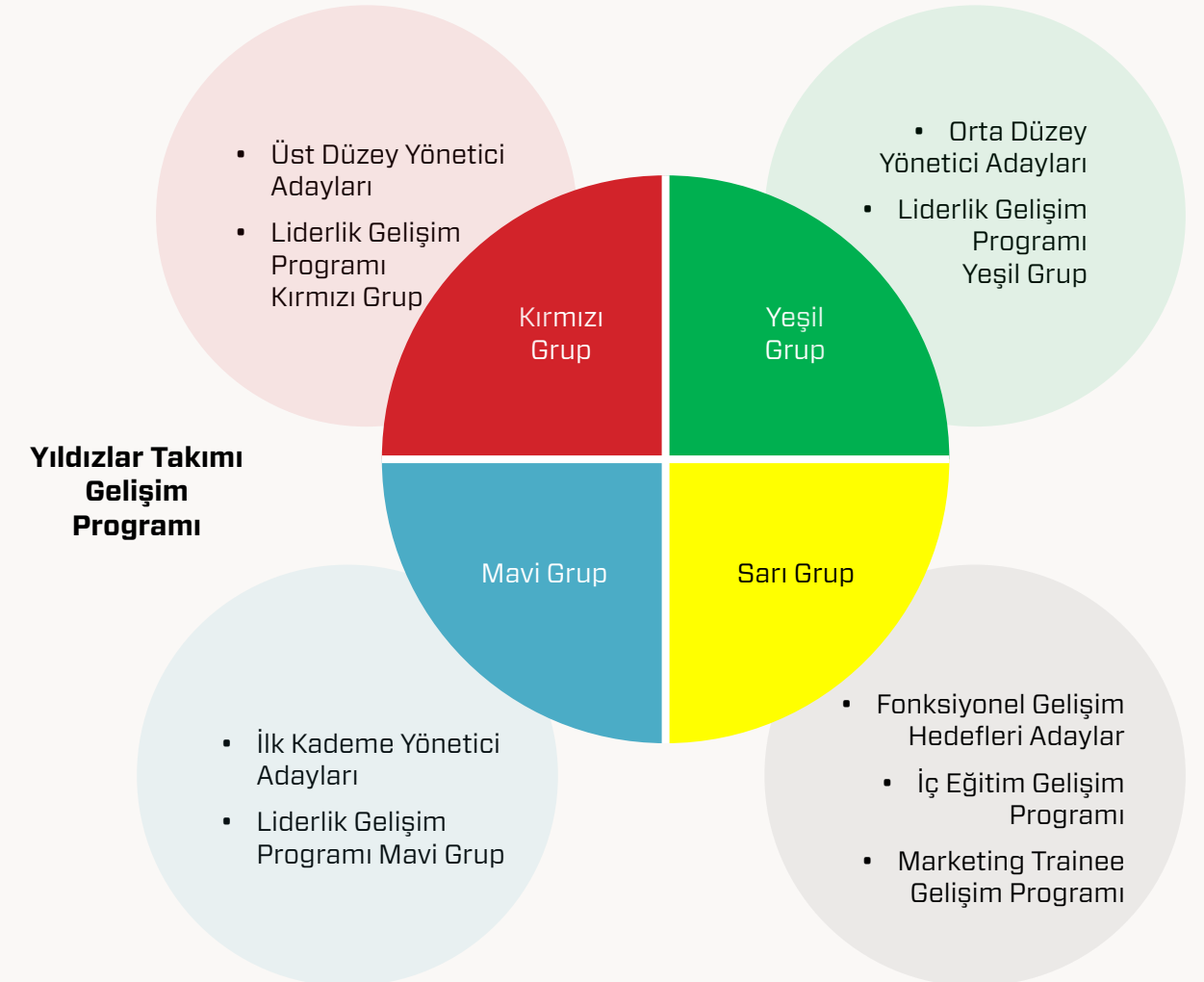
Çalışan potansiyeli, öğrenme hızı ve öğrendiklerini işine ve iş sonuçlarına yansıtabilme kabiliyetiyle ilişkilidir. Fırsat eşitliği kapsamında, çalışanlarımıza sağladığımız öğrenme ortamından yararlanan, başarıları ve potansiyeliyle öne çıkan çalışanlarımıza Yıldızlar Takımı kapsamında ek gelişim fırsatları sağlıyoruz.

Çalışanlarımızın hedeflerine ve seviyelerine göre farklılaştırdığımız ve kendi içinde de çalışan profiline göre seviyelendirdiğimiz gelişim programları, Geliştirme Merkezi sonuçlarına göre profesyonel eğitim şirketleri ve danışmanlarıyla birlikte oluşturulmaktadır.

ÇALIŞAN EĞİTİMLERİ

Çalışan Eğitimleri (Saat)		
	2010 Adam/Saat	2011 Adam/Saat
Mesleki Gelişim Eğitimleri Genel adam/saat	5,06	8,42
Erkek	13,5	10,7
Kadın	11	10
Kişisel Gelişim Eğitimleri Genel adam/saat	37,2	36,8
Erkek	27	38,4
Kadın	35,2	30
EYS adam/saat	8,36	9,47
Erkek	6,84	8,86
Kadın	10,07	12
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri Genel Adam Saat	2,03	3,92
Erkek	1,95	3,79
Kadın	2,37	4,4

Toplam Sayı: 1.950
Erkek: 1.574, Kadın: 376





Hanife Tanışan
Ken Blanchard
Eğitmen

Bilim İlaç ile 2010 yılı Ekim ayından bu yana Çok Boyutlu Liderlik II® (ÇBLII®) eğitim süreçleri konusunda çalışıyoruz. ÇBLII, insan yönetimi görevi bulunan herkesi kapsamaktadır.

Çok Boyutlu Liderlik II®; insanları, zamanı ve diğer kaynakları yönetmek ve geliştirmek için dünyadaki en kapsamlı ve güncel, aynı zamanda pratik metottur. Bugünün liderinin rolündeki temel değişimlere odaklanır. Çok Boyutlu Liderlik II; liderin bir patron, değerlendirici, hakim ve eleştirmen olmaktan çıkıp bir ortak, kolaylaştırıcı, şevklendirici, destekleyici ve koç haline gelmesine yardım eder.

Çok Boyutlu Liderlik II® katılımcıları, onları geliştiren ve onların elemanlarını da kendine yeterli başarılı birer bireye dönüştüren bir yolculuğa çıkarır. Bu süreç, çok iyi olmak isteyen, bağımsız çalışmaya istekli, kişisel amaçlarıyla organizasyonun amaçlarını örtüştürme arzusunda olan ve bu amaçları adanmışlık duygusuyla kovalayan bireylere gelişimlerinde yardımcı olur. Performans ve gelişim üzerine yapılan konuşmaların hem sıklığını hem de kalitesini artırır.

Yöneticilerin; esnek ve uyumlu olmalarını, çalışanlarının gelişimini üstlenmelerini, farklı liderlik stillerini rahatlıkla kullanabilmelerini sağlar. Direktif vermede, takdir etmede, cesaretlendirmede, hedef ve yön belirlemede, kendi kendine problem çözmede, delegasyon ve yetki devretmede,

performansı izleme ve değerlendirmede ve geribildirimde bulunmada daha yetkin olurlar. Ayrıca daha etkin, daha güvenilir, daha inandırıcı ve daha destekleyici olurlar. Bireysel hedefler açıklıkla belirlendiğinden ve kurumun hedeflerine bağlantı kurulduğundan dolayı bireyler daha verimli olurlar. Yetkinlik ve bağlılık artar, beklenen sonuçlara ulaşılır, dolayısıyla performans artar.

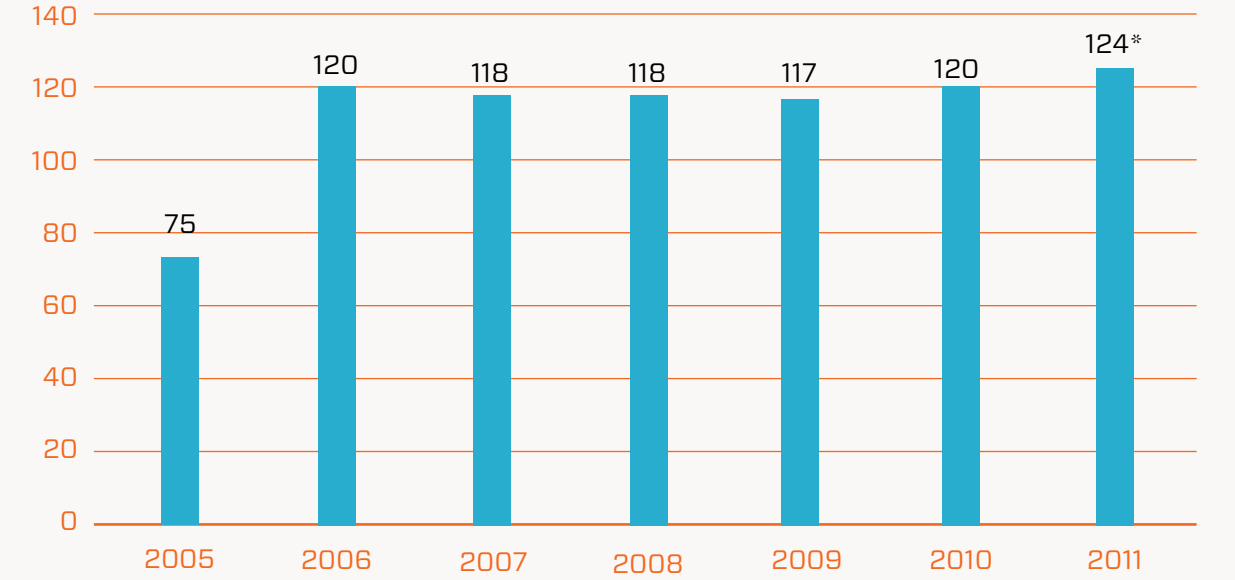
Yöneticilerle çalışanlar arasında, kullanılan ortak dil sayesinde daha açık ve olumlu iletişim kurulması hedeflenir.

Bilim İlaç ile Ekim 2010 da başlayan yolculuğumuz, 2011 yılında yönetim takımının büyük bölümünün süreçten geçmesi ile devam etmiştir. (Toplam 9 grup ÇBL II eğitimi yapıldı, 168 kişi eğitimden geçti)

Dinamik ve gelişime açık insan yapısı, liderlik anlayışı, etik duruşu, takım ruhu ve çalışanlardaki kurum bağlılığı, BiLİM İlaç'a hizmet verirken gözlemlediğimiz önemli özelliklerdir. Tüm bu özellikler bizi etkilemiş, BiLİM İlaç'a ve çalışanlarına hizmet vermek bizim için kıvanç kaynağı olmuştur. Bilim İlaç ile yolculuğumuz gönüllü çalışmalar ile de sürmektedir.

LİDERLİK GELİŞİM PROGRAMI

Liderlik gelişim programları kapsamında desteklenen çalışan sayıları



*Kadın: 19

Erkek: 105

YILDIZLAR TAKIMI

“Yıldızlar Takımı Yetenek Gelişim Programlarımızda, çalışanlarımıza kariyer gelişim süreçleri boyunca yararlanabilecekleri en büyük fırsatlardan birini sunuyoruz.”

Her yıl Yıldızlar Takımı'na katılacak kişi sayısını belirlerken yedekleme planları, mobilite planı, aday çalışanların belirlenen hedef profillerine uyum oranları gibi kriter ve planları göz önünde bulundururuz. Kokteyle başlayan ve genellikle 6 ay ile 2 yıl arasında sürebilen programlarda, katılımcılar bireysel gelişim danışmanlığı alır, eğitimlere ek olarak simülasyon, çalıştay, vaka çözümlenmeleri gibi gelişim araçlarından yoğun olarak yararlanır, yöneticileriyle gelişim-aksiyon planları hazırlar, bir sosyal sorumluluk projesi yönetir, yönettikleri projenin sonuçlarını program bitiminde kariyer kuruluna sunarlar.

“Bir Sosyal Sorumluluk Projesini yönetmek ve başarılı bir şekilde sonuçlandırmak, liderlik becerilerini en üst düzeyde kullanmayı gerektirir.”

Yöneticilerin mevcut statüleri gereği, bir organizasyon içinde belirlenmiş işleri yönetmek için, kendilerine bağlı çalışanlarına işleri delege etmeleri ve sonuçları yönetmeleri bir gönüllü projesini yönetmekten çok daha kolaydır. Belirlediğiniz farklı ve zor bir sosyal sorumluluk hedefi için kişileri ikna ve motive etmek, desteklerini almak, onları bu hedef doğrultusunda koşturmak, bunları işlerinin dışında ek bir zaman ayırarak ve sorumluluk alarak yapmalarını istemek liderlik becerisi gerektirir.

Bu düşünceden hareketle ilk kademe yöneticiliğe aday çalışanlarımız, eğitimlerde kazandıkları liderlik becerilerini gönüllü projeleri gerçekleştirerek, kendilerini geliştirme fırsatı bulmaktadır. Bu projelerde, (gönüllülük temelinde) bir sosyal sorumluluk projesi geliştirir, ekiplerini gönüllü çalışanlardan oluşturur, ekip üyelerini, belirledikleri hedefe ulaşabilmeleri için gönüllü olarak çalıştırırlar. Orta düzey yönetici adaylarıysa (gönüllük esasıyla yürütülen) bir kampta görev yaparak, engelli misafirlerin hayatlarının en güzel tatilini yapmalarını sağlarlar. Böylece kendi içlerindeki engelleri aşarlar.



Ahmet Ük
Pazarlama
Direktörü
Bilim İlaç

3 Mart 1997 yılında Tıbbi Tanıtım Sorumlusu pozisyonunda Bilim İlaç ailesine katıldım. 1998 yılında yılın müessesili seçildim ve ilk terfimi 1999 yılında alarak Kadıköy Bölge Şefi pozisyonuna atandım. 2003 yılında Yıldızlar Takımı Yeşil Grup kapsamında Yetenek Havuzu'na alındığım gün bana söylenen sözler çok önemliydi. “Sana kariyerini geliştirme fırsatı sunuyoruz, seni her tür gelişim ihtiyacın için desteklemeye hazırız. Ama en önemlisi senin bu sürecin sorumluluğunu üstlenmendir” dedi İnsan Kaynakları. Programı başarılı bir şekilde tamamlayarak 2004 yılında Kasırga Ekibi'ne Tanıtım Müdürü pozisyonuna atandığımda şunu fark ettim; ilk şart kişinin kariyerinin sorumluluğunu üstlenmesi, ikincisi ise şirketinin bunu sürekli desteklemesi...

2006-2011 yılları arasında Yıldızlar Takımı Kırmızı Grup Yetenek Gelişim Programı kapsamında Yetenek Havuzu'nda gelişimimi sürdürdüm. 2007 yılında PM pozisyonunda 6 ay süreli rotasyonun ardından Business Unit Manager olarak atandım.

1997 yılında TTS olarak başladığım Bilim İlaç'taki profesyonel çalışma hayatıma uyguladığımız yetenek yönetim sistemimiz kapsamında Ocak 2012 tarihi itibarı ile Bilim İlaç Pazarlama Direktörü olarak devam ediyorum. 2011 yılında PER-YÖN Yetenek Yönetimi Başarı Ödülü'nü almamıza hiç şaşırmadım. Yetenek Yönetimi sürecimizin hem Türkiye'de hem de Avrupa'da önemli bir benchmark olduğunu düşünüyorum.



Hakan Tetik
TMI Group
Eğitmen

Bilim İlaç Yıldızlar Takımı - Etkin İnsan Yönetimi Programı çerçevesinde 2011 yılı boyunca yaptığımız çalışmalarda yönetici adayı belirli bir gruba; yönetim yeteneklerini geliştirmek üzere yoğun bir içerik ile destek olduk. Eğitim boyunca enerjisi yüksek, kendine ve Bilim İlaç'a inanan 60'tan fazla öğrencimiz zorlu ve eğlenceli geçen eğitimlerde stratejik bakış açısı, kişisel kalite, takım oluşturma ve takım yönetimi, yaratıcılık ve proje hazırlama konularında gelişimlerini tamamladılar. Eğitimin sonunda yapılan uygulamalı proje çalışmaları ile eğitim boyunca elde edilen bilgilerin sentezi sağlandı ve bu çerçevede grup içerisinde yapılan değerlendirmelerle pekiştirilmesine yardımcı olundu. Gerek ekip gerek Bilim İlaç IK grubunun eğitim boyunca gösterdikleri olağandışı performans takdire değerdi.

Bilim İlaç olarak yöneticilerine farklı perspektifleri görebilmek, bazı gerçekleri içselleştirmek, güçlü liderler yetiştirmek ve rekabette fark yaratabilmek amacıyla düzenlenen bireysel çalışmalarda bireylerin güçlü, takım oyununun kuvvetli olması dikkat çekiciydi; ancak takımlar arası sinerjide gelişim alanları gözlemlendi. Bilim İlaç IK bu konuda derhal iletişim faaliyetlerini arttırarak gerekli hamleleri hızlı bir şekilde devreye aldı.

MENTORLUK SİSTEMİ

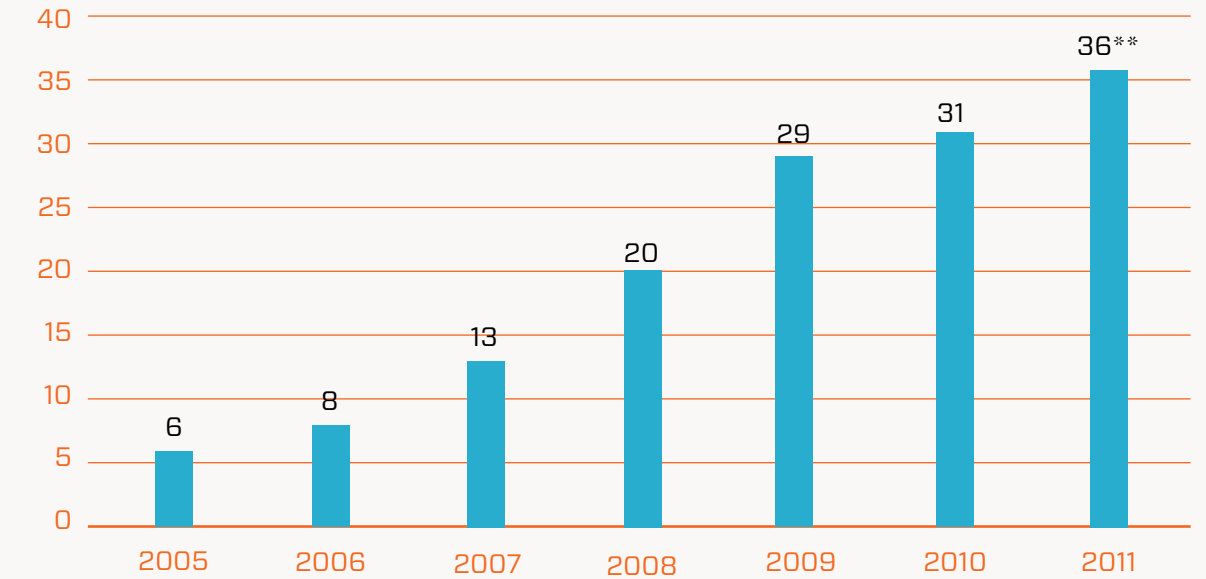
Aralık 2005 tarihinde 19 mentee, 13 mentor ile başlayan “Şirket içi Mentorluk Sistemi”, şimdi 31 mentee ve 31 mentor ile devam ediyor.

Dünyada pek çok başarılı organizasyonun uyguladığı “Şirket içi Mentorluk Sistemi”, şirket içindeki bilgi, tecrübe ve kültürün bir nesilden diğer bir nesle kurum içi kaynakların kullanımıyla aktararak, “öğrenen” bir organizasyon yapısı oluşturmak amacıyla uygulanan en güçlü araçlardan biridir. Bilim ilaç’ta “Şirket içi Mentorluk Sistemi” Aralık 2005 tarihinde başlatılmış başarılı uygulamalarımızdan biridir. İlk pilot uygulaması kapsamında 19 mentee, 13 mentor ile başlayan, “Şirket içi Mentorluk” sistemimiz; 26 mentorumuz ve kontenjanlar doğrultusunda belirlenen 26 mentee’imiz ile büyüyerek devam etmiş ve bugün sistemde 31 mentor ve 31 mentee yer almaktadır.

“Şirket içi Mentorluk Sistemi” ile amacımız, her yöneticinin “koçluk tarzı” yönetimi benimsemiş, her mentee’nin ise ileride mentor olmak isteyeceği bir “koçluk” kültürü oluşturmaktır.

Tüm İK uygulamalarımızda olduğu gibi, bu kültürün yerleştiği bir yönetim modeline ulaşmak için başlayan çalışmalarımızın, önümüzdeki yıllarda, yeni mentorlarımız yetiştikçe, fırsat eşitliği sağlayacak şekilde tüm çalışanlarımıza yaygınlaştırılması planlanmaktadır.

Yüksek lisansı desteklenen çalışan sayısı



*Bu tablodaki veriler kümülatiftir.

** Erkek: 20, Kadın: 16

YETENEĞİ BAĞLAMAK

Çalışanlarımızın kendilerini güvende hissetmeleri, kurumsal hedef ve değerlerimizi benimsemeleri, kurumun bir parçası olmak için çaba göstermeleri ve güçlü bir aile üyesi gibi hissetmeleri için onların beklentileriyle oluşturduğumuz özel uygulamalarımızı, her yıl daha da geliştiriyor ve farklılaştırıyoruz.

“Hedefimiz işine ve kurumuna tutkuyla bağlı çalışanlarla, geleceği şekillendirmek.”

Destek Merkezlerimizle YANINIZDAYIZ

SİGORTA Danışma Merkezi

HUKUK Danışma Merkezi

PSİKOLOJİK Danışma Merkezi

Siz değerli çalışanlarımızın ve ailelerinizin iş ve özel yaşam dengesini kurmalarına destek vermek amacıyla günlük yaşamınızda karşılaştığınız hukuki ve sigorta ile ilgili sorunlarınızın çözümünü üretmek; psikolojik ve davranışsal zorluklara karşı farkındalık kazandırmak ve iyilik halini geliştirici çalışmalarla ulaşabilmek ve en yetkin kişilere danışarak doğru çözümlere yönelebilmek için "Danışma Merkezlerimizden" yararlanabilirsiniz.

bilim İLAÇ

Sigorta Danışma Merkezi: Marmara Etiler Akademi & Çiğdem Sokak, Etiler / Beşiktaş / İstanbul
+ mail: sigortadanisman@bilimilac.com.tr
+ web: sigortadanisman.com.tr
tel: 0212 361 63 90

Hukuk Danışma Merkezi: Marmara Etiler Akademi & Çiğdem Sokak, Etiler / Beşiktaş / İstanbul
+ mail: hukukdanisman@bilimilac.com.tr
+ web: hukukdanisman.com.tr
tel: 0212 361 17 62

Psikolojik Danışma Merkezi: Marmara Etiler Akademi & Çiğdem Sokak, Etiler / Beşiktaş / İstanbul
+ mail: psikolojidanisman@bilimilac.com.tr
+ web: psikolojidanisman.com.tr
tel: 0212 361 16 21

Çalışanlarımızın kuruluşumuza duygusal bağlılık geliştirmesi için, bireysel, iş / rol - deneyim, çalışma ortamı ve kurum yapısı olmak üzere, dört farklı alanda sistemler kurup yönetiriz.

Eğitim düzeyi üniversite ve üzeri olan, ortalama 3,5 yıllık deneyime sahip, başarı güdüsü yüksek, sosyal sorumluluk bilincine sahip, etik vb. özelliklere sahip çalışanlarla çalışıyoruz. Onların bireysel özellikleri doğrultusunda, farklı beklentilerine cevap verecek sistemler kuruyoruz. İş / rol - deneyim alanında, çalışanlarımızın beklentilerini doğru tespit etmek ve iş tatmini sağlamak, iş geliştirme fikirlerini almak, yetkilendirmek ve gelişim fırsatı vermek, onurlandırma ve ödüllendirme sistemleriyle başarılarını takdir etmeyi hedefliyoruz. Çalışma ortamı alanında, beklediği liderlik tarzını modelleme ve iş - özel yaşam dengesini koruyabilme hedeflenirken, dördüncü alandaysa mükemmel yönetim, sürdürülebilirlik, kurumsal imaj ve itibar çalışmaları vb. ile bir çalışan markası yaratarak yeteneklerin kuruma çekilmesi amaçlanmıştır.

Çalışan Markası Yaratan Uygulama ve Yatırımlarımıza Örnekler

Bireysel	İş/Rol ve Deneyimleme	Çalışma Ortamı	Kurum Kültürü
Bilim Ailem Bilim Çocuk Dünyası Bilim İlaç Toplum Gönüllüleri Farklılıkların Yönetimi Psikolojik Danışma Merkezi Hukuk Danışma Merkezi Sigorta Danışma Merkezi Sosyal ve Sportif Aktivite Ekibi Çalışan Kulüpleri	Eğitim&gelişim fırsatları Performans Değerlendirme sistemi Yetenek yönetim sistemi Potansiyel Değerlendirme Sistemi Proje ve Ekip Çalışmaları Yaratıcı Fikir Platformu İnovasyon Turları - Beyin Fırtınası Seansları Anında Onurlandırma Sistematiği Tanınma, Takdir ve Ödüllendirme sistematiği Yüksek Lisans ve Doktora Başvuru Sistematiği	Bİ'L Liderlik Modeli Ücret ve Yan Haklar Sistematiği Esnek Çalışma Modeli Bölüm Motivasyon Uygulamaları Sistematiği Tüm tesislerde Sosyal Yaşam Alanları (Fitness Center, Kütüphane, Bilim Cafe, Cafe Mola, Cafe Beta İnternet Odası, kuru temizleme hizmeti)	İlkelerimiz AR-GE Teknolojik Alt Yapımız EFQM Mükemmellik Modeli Sürdürülebilirlik Çalışmaları İtibar Yönetim Modeli Etik İkelili Yönetim

BİLİM AİLEM VE BİLİM ÇOCUK DÜNYASI

Aile, herkesin çok küçük yaşta öğrendiği bir kavramdır. Ailemiz, hayatımız boyunca en yakınımızda durarak bize destek olmuştur. Her zaman ailemizden güç alır, her türlü duygumuzu onlarla paylaşır ve en ufak umutsuzlukta onlara sığınırız.

Çalışanlarımız ve aileleri ile birlikte büyük bir aileyiz.



Biz Bir Aileyiz

Biz Bir Aileyiz
Biz Bir Aileyiz



Çocuk veya yetişkin herkes için büyük öneme sahip olan aile kurumunun güçlüğü, birbirine bağlılığı ve sürekliliği ailenin her ferdi için pozitif bir etki yaratır.

2005'ten itibaren, çalışanlarımızın ve diğer çalışan ailelerinin birbirini tanıması ve çalışan ailelerinin kişisel ve sosyal gelişimine katkı sağlanması amaçlarıyla İK Politikamız'la da uyumlu, çalışanlar ve ailelerini de kapsayacak bir proje olarak Bilim Ailem Projesi'ni uyguluyoruz. Bilim Ailem ve Bilim Çocuk Dünyası Projeleri'ni başlangıçtan itibaren, 3 yıllık stratejik planlarımızla uyumlu bir şekilde, her yıl yapılan İK yıllık planı çerçevesinde planlar, yıllık bütçelerini oluşturur ve performansını kurumsal başarı faktörü olarak takip ederiz.



Ayça Öztunç
Klinik
Araştırmalar
Uzmanı
Bilim İlaç

2005 yılından beri Bilim İlaç' ta çalışmaktayım. Ar-Ge departmanında başladığım görevimi Klinik Araştırmalar Uzmanı olarak devam ettirmekteyim. Tüm şirket çalışanlarının ve aile bireylerinin şirket başarılarına katkısını küçümsemeyerek onları da bu süreçlere dahil etmenin son derece başarılı bir yaklaşım olduğunu düşünüyorum. Çalışanların hem evlilik-doğum ve benzeri mutlu günlerinde hem de sevdiklerini kaybettiği en acılı günlerinde Bilim İlaç'ın onları hatırlaması ve onların yanında olduğunu hissettirmesi çok güzel uygulamalar.

Bu uygulamalar sayesinde kurum, iş yapılan yer olmanın yanı sıra duygusal bağ da kurulan bir yer haline geliyor. Bu kapsamda BilimAilem Gebze tesis gezisini çok başarılı buluyorum. Aile bireylerini şirket başarılarına dahil eden bir iş yerini fiziki olarak da görmek benim ailem açısından son derece etkileyici oldu. Hem tesis gezisi hem de beraberindeki organizasyonlar son derece keyifliydi. Bunun yanı sıra Anneler Günü, Babalar Günü, Kadınlar Günü gibi özel günlerde çalışanların hatırlanması çok hoş.

BilimAilem'in bu başarılı uygulamalarını her geçen gün artırarak çalışanların ve ailelerinin daha çok gönlünü kazanacağı düşüncesindeyim.



Hacı Daş Formen
Likit Üretim
Departmanı
Bilim İlaç

Likit Üretim departmanında 24 yıldır formen olarak çalışmaktayım.

Daha yaşanabilir bir dünya için büyük sorumluluk alan ve her geçen gün kurumsallaşan bu yapının, 24 yıldır bir parçası olmanın gururunu Bilim ailemle beraber yaşıyorum.

Ailem ve Ben şirketimizin düzenlediği aktivitelere katılarak, hem çalışma arkadaşlarımla hem de onların aileleriyle tanışma fırsatı bulabiliyoruz. BilimAilem'in düzenlediği iş yeri gezisi, Dolphinarium Gösterisi, Yaz Dönemi Masa Tenisi Yaz Spor okulu vb. aktivitelerle çalışanların motivasyonunu maksimum seviyelere taşımaktadır. Şirket kültürümüzün bir parçası olan sürdürülebilirlik anlayışı ise bize daha iyisini yapmak ve bu konuda öncü olmak adına motive etmektedir.



Bilim Çocuk Dünyası Aktivite Örnekleri	BilimAilem Aktivite Örnekleri
2006 Resim Yarışması Çikolata Kursu Yaratıcı Drama Kursu	BilimAilem Dergisi Dalın Bebek Sepeti & Bebek Bakım kitabı dağıtımı Konser&Tiyatro Organizasyonları Anneler Günü - Babalar Günü Kutlamaları
2007 Kırtasiye Kampanyası Oyuncak Müzesi Gezisi Uzay Kampı Çekül Doğum Günü Kartı Uygulaması	BilimAilem Dergisi Yaza Merhaba Pikniği Çekül Doğum Günü Kartı Uygulaması Genel Müdür Terfi Kutlamaları Anneler Günü - Babalar Günü Kutlamaları Dalın Bebek Sepeti & Bebek Bakım kitabı dağıtımı
2008 23 Nisan Şenliği Evlere Kitap, DVD gönderimi National Geographic Kids Aboneliği Resim Yarışması Çekül Doğum Günü Kartı Uygulaması	BilimAilem Dergisi Dalın Bebek Sepeti & Bebek Bakım kitabı dağıtımı Fotoğrafçılık Kursu Doğum Fotoğrafçısı "Bilim'in Lezzeteri" Yemek Kitabı Anneler Günü - Babalar Günü Kutlamaları Genel Müdür Terfi Kutlamaları
2009 Masa Tenisi Yaz Okulu Çekül Doğum Günü Kartı Uygulaması Theo Dede ile Tahta Oyuncak Boyama Atölyesi	BilimAilem Dergisi Fotoğraf Sergisi Aile İçi İletişim Eğitimi Boyner İndirim Kartı Uygulaması Anneler Günü - Babalar Günü Kutlamaları Dalın Bebek Sepeti & Bebek Bakım kitabı dağıtımı Genel Müdür Terfi Kutlamaları
2010 Santral İstanbul Atölyeleri Bugs Bunny Basket Show Bilim Çocuk Dünyası SömeStr Aktiviteleri Bülteni Çekül Doğum Günü Kartı Uygulaması	BilimAilem Dergisi Konser & Tiyatro Organizasyonları Aile İçi İletişim Eğitimi Anneler Günü - Babalar Günü Kutlamaları Dalın Bebek Sepeti & Bebek Bakım kitabı dağıtımı Genel Müdür Terfi Kutlamaları
2011 Dolphinarium gezisi Kırtasiye seti dağıtımı SömeStr aktiviteleri bülteni National Geographic Kids ve Winnie the Pooh dergi gönderimi Kitap gönderimi DVD gönderimi Çekül Doğum Günü Kartı Uygulaması	8 Mart Dünya Kadınlar Günü Ağaçlar konuşuyor fotoğraf sergisi Anneler Günü - Babalar Günü Kutlamaları Aile içi iletişim eğitimleri BilimAilem Gebze gezileri Tuluyhan Uğurlu konseri indirim kampanyası Sapphire - Tuluyhan Uğurlu konseri bilet çekilişi Piyano resitali bilet çekilişi BilimAilem Dergisi Dalın Bebek Sepeti & Bebek Bakım kitabı dağıtımı Genel Müdür Terfi Kutlamaları

Bilim Ailem Dergisi'nde çalışanlarımızdan haberleri yayınlamanın yanı sıra, onların ve ailelerinin bilgilerini artırmaya yönelik bilgiler paylaşıyoruz. Son sayımızda "sür-

dürülebilir yaşam"a odaklandık; daha sürdürülebilir bir yaşam için çalışanlarımızla gündelik hayatta yapabilecekleri pratik uygulamaları paylaştık.



SOSAK

SOSAK tarafından organize edilen kültür, sanat ve sportif aktivitelerden tüm şirketi haberdar etmek ve faaliyetlere katılım sağlamak amacıyla SOSAK bülteni yayınlanmaktadır.

Kuruluşumuzun farklı bölüm ve kademe-lerindeki çalışanlarımızın gönüllü katılımları ile oluşan bir platform olan SOSAK, her yıl başında hazırladıkları planlar doğrultusunda aktiviteler düzenlemektedir. 2003 yılından itibaren çalışanlarımızla iletişimi artırmak ve çalışanlar arası sosyal iletişim ortamı sağlamak üzere, SOSAK'ın aktivite programları içerisinde yer alan sosyal ve sportif etkinlikler sistematik olarak düzenlenmeye başlanmıştır. Bu aktiviteler ile çalışanlarımızın iş ve özel hayat dengesini desteklemekle birlikte, çalışanlarımızı biraraya getiren sosyal zamanlar da yaratılmaktadır. SOSAK ekipleri yıl içinde planlanacak aktivitelere karar verirler. GM

tarafından onaylanan genel bir bütçe içerisinde kendi tasarrufları doğrultusunda aktiviteleri ve ödülleri belirlerler. Kuruluşumuz içerisinde ya da kuruluş dışında SOSAK tarafından organize edilen kültür, sanat ve sportif aktivitelerden tüm şirketi haberdar etmek ve faaliyetlere katılım sağlamak amacıyla SOSAK bülteni yayınlanmaktadır. SOSAK bünyesinde her yıl geleneksel olarak "şirket olimpiyatları"na katılım, bowling, futbol, masa tenisi, bilardo, tavla vb. turnuvaları düzenlenmektedir. Ayrıca, her yıl yılbaşı kokteyli de yine SOSAK ekipleri tarafından organize edilmektedir.

SOSYAL KATILIMCI KİMLİĞİMİZ: BİLİM İLAÇ TOPLUM GÖNÜLLÜLERİ PLATFORMUMUZ



Bilim İlaç Toplum Gönüllüleri (BİTG), 2011 yılı itibarıyla 1051 aktif gönüllüsü ile Türkiye'nin 11 ilinde, 20 ekip ile faaliyet gösteriyor.

1.051



37.911

Bu güne kadar çalışanlarımız gönüllülük alanında aldıkları ödüllerle kurumsal sorumluluk çalışmalarımızda bize ilham vermiş ve **37.911 kişinin hayatına dokunarak fark yaratmıştır.**

BİTG projeleri:

9

1. Engelleri Kaldırın "Alternatif Kamp" Projesi
2. Engelleri Kaldırın "Sesli Kitap" Projesi
3. Bilimin Kardeşleri "Okulda" Projesi
4. Bilim Kardeşleri "Tohumun Peşinde" Projesi
5. Bilim Kardeşleri "Meraklı Kitaplar, Yaratıcı Okuma" Projesi
6. Bilimin Kardeşleri "Tiyatroda" Projesi
7. "Kariyerimin Kontrolü Bende" Kişisel Gelişim Kongresi Projesi
8. "Hayat Kurtar" Projesi
9. Ekobilimciler

55%

Bugün çalışanlarımızın %55'i aktif gönüllülük faaliyetlerini gerçekleştirirken "profesyonel iş gücünün gönüllülüğü ile neler yapılabileceğini" tüm dünyaya kanıtlıyor.



26.614

Biz Gönüllülük platformumuzda en değerli varlığımız olan insan kaynağımızı haftada "2 Turuncu Saat" vererek, toplumla paylaşıyoruz. Çalışanlarımız ise bu 2 Turuncu Saate onlarcasını ekleyerek toplumsal sorumluluklarını gerçekleştiriyor. Bu güne kadar **çalışanlarımız 26.614 turuncu saat gönüllülük yaparak** topluma katkı sağlamıştır.



210

Gönüllülerimizin bugüne kadar gerçekleştirdiği aktivite sayısı.



ÖDÜLLER

2011 Özel Sektör Gönüllüler Derneği Gönülden Ödüller'de "**En Yaratıcı Proje**" ve "**En Başarılı Gönüllü**" Ödülü



2008
PERYÖN
Özel Ödülü

2009
ÖSGD
En Başarılı
Gönüllü
Programı

2009
KSSD
Türkiye
Birinciliği

2010
CSR
Europe Türkiye
Temsilcisi

2011
ÖSGD
En Başarılı
Gönüllü
Kadir Gökbakan

2011
ÖSGD
En Yaratıcı
Proje
Kariyerimin
Kontrolü Bende

BİLİM İLAÇ TOPLUM GÖNÜLLÜLERİ

*Gönüllülük denildiğinde,
akla ilk biz geliyoruz*

Kuruluşumuzun maddi ve lojistik desteği, 1051 aktif gönüllümüz ve paydaşlarımızın desteği sayesinde, ülkemizde gönüllülük denildiğinde akla ilk biz geliyoruz. Yetenekli çalışanlarımızın yönetimiyle ülkemizde bu alanda bir marka olmayı başardık.

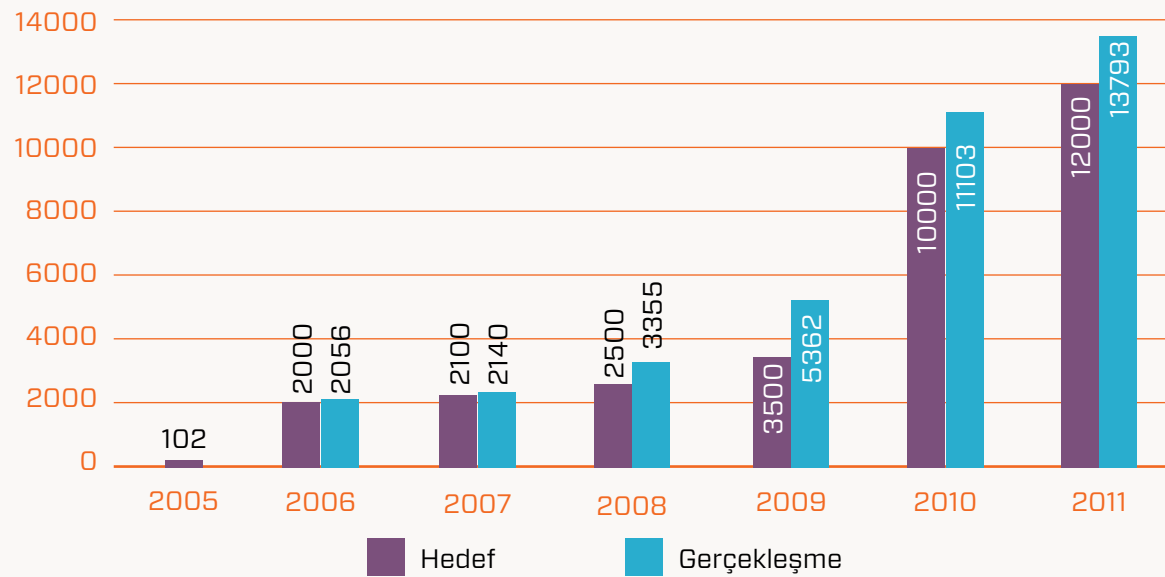


“GÖNÜLLÜLÜK”
Bilim İlaç için bir
fırsat...
Kurumsal sorum-
luluğa çalışanların
katkısını almak için
fırsat...

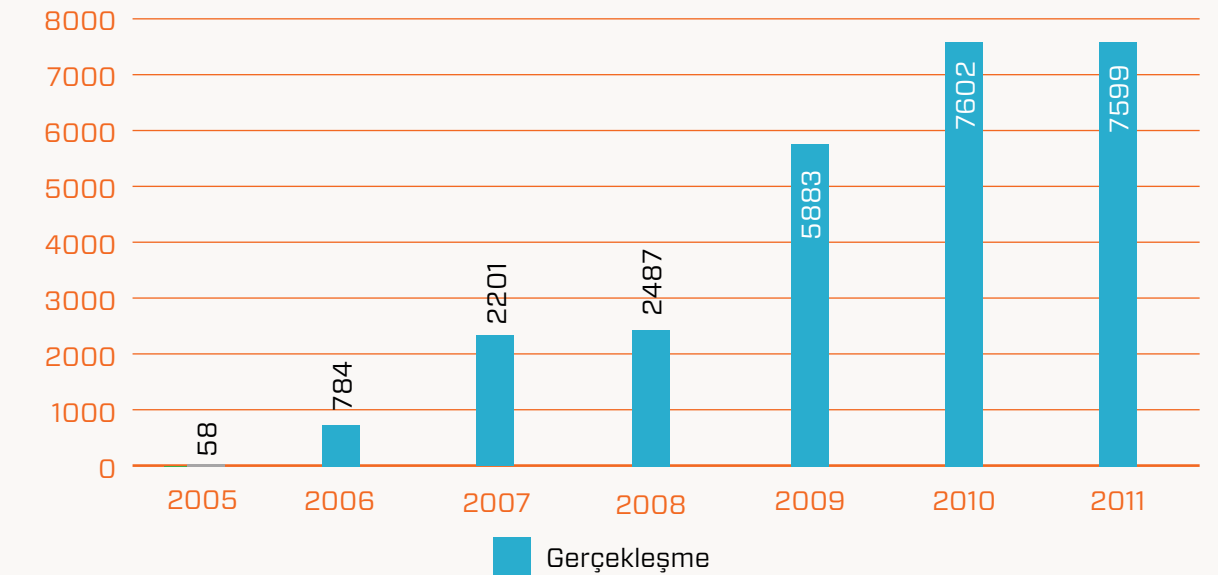


Bilim İlaç
Toplum Gönüllüleri,
bugüne kadar
37.911 kişinin hayatına
dokundu.

Ulaşılan Kişi Sayısı



Mesai Saati İçinde Ayrılan Zaman

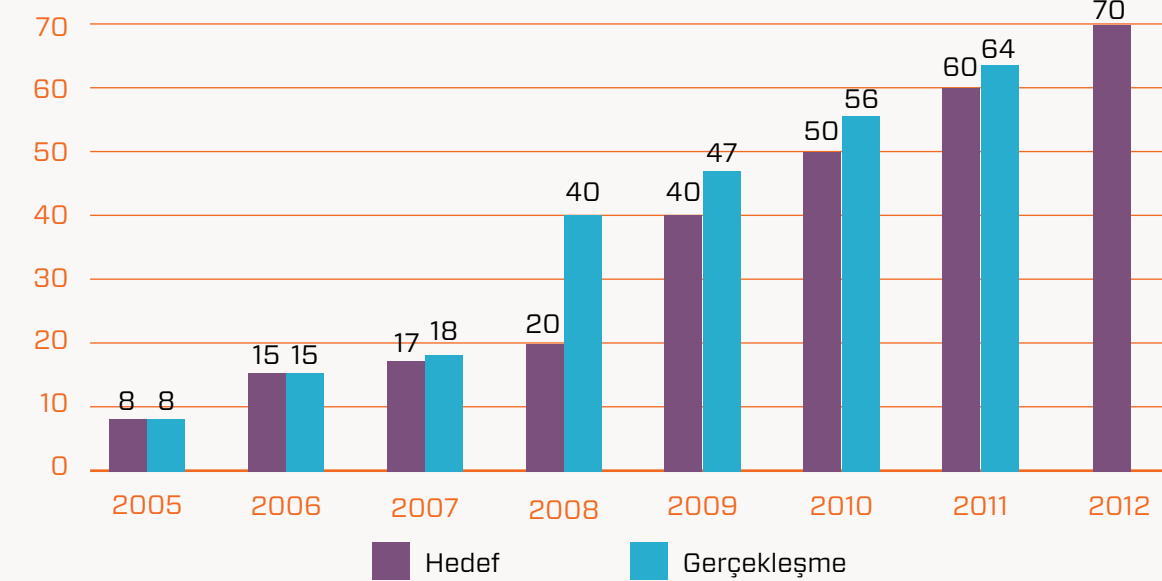


Bilim İlaç Toplum Gönüllüleri'ni 2005 yılında sosyal sorumluluk yaklaşımını kurum kültürünün bir parçası haline getirmek üzere oluşturduk. Çünkü biz biliyoruz ki sosyal sorumluluk ancak kurum kültürünün bir parçası haline gelirse kurumsal, yaşayan bir değere dönüşür. Bu dönüşüm ise ancak çalışanlarımız gönüllülük platformunda sosyal duyarlılıklarını geliştirirler ve gönüllülüğü tüm paydaşlarımıza ve topluma yaygınlaştırırlarsa gerçekleşir. Bu güne kadar çalışanlarımız gönüllülük alanında aldıkları ödüllerle kurumsal sorumluluk çalışmalarımızda bize ilham vermiş ve 37.911 kişinin hayatına dokunarak fark yaratmıştır.

**Çalışanlarımız
şimdiye kadar
haftada "2
Turuncu Saat" ile
26.614 turuncu
saat gönüllülük
yaptı.**

Topluma
yüksek katma
değer yaratmak
için bir fırsat...

Aktivite Sayısı



aktif gönüllülük faaliyetlerini gerçekleştirirken "profesyonel iş gücünün gönüllülüğü ile neler yapılabileceğini" tüm dünyaya kanıtlıyor. Biz gönüllülük platformumuzda en değerli varlığımız olan insan kaynağımızı haftada "2 Turuncu Saat" vererek, toplumla paylaşıyoruz. Çalışanlarımız ise bu "2 Turuncu Saat"e onlarcasını ekleyerek toplumsal sorumluluklarını gerçekleştiriyor. Bu güne kadar **çalışanlarımız 26.614 turuncu saat gönüllülük yaparak** topluma katkı sağlamıştır.

**Çalışan
bağlılığına,
başarısına ve
gelişimine katkı
sağlamak için bir
fırsat...**

Toplumla çalışanlarımızın sahip olduğu entelektüel birikimi, profesyonel tecrübeyi, üst düzey bilgi / beceri birikimini ve zamanı paylaşarak "gönüllülüğü" yeniden tanımladık. Bu gün çalışanlarımızın %55'i

“Bilim İlaç Toplum Gönüllüsü olmak demek, gönüllülük için kimsenin yaratamadığı zamanı yaratmak demektir.”

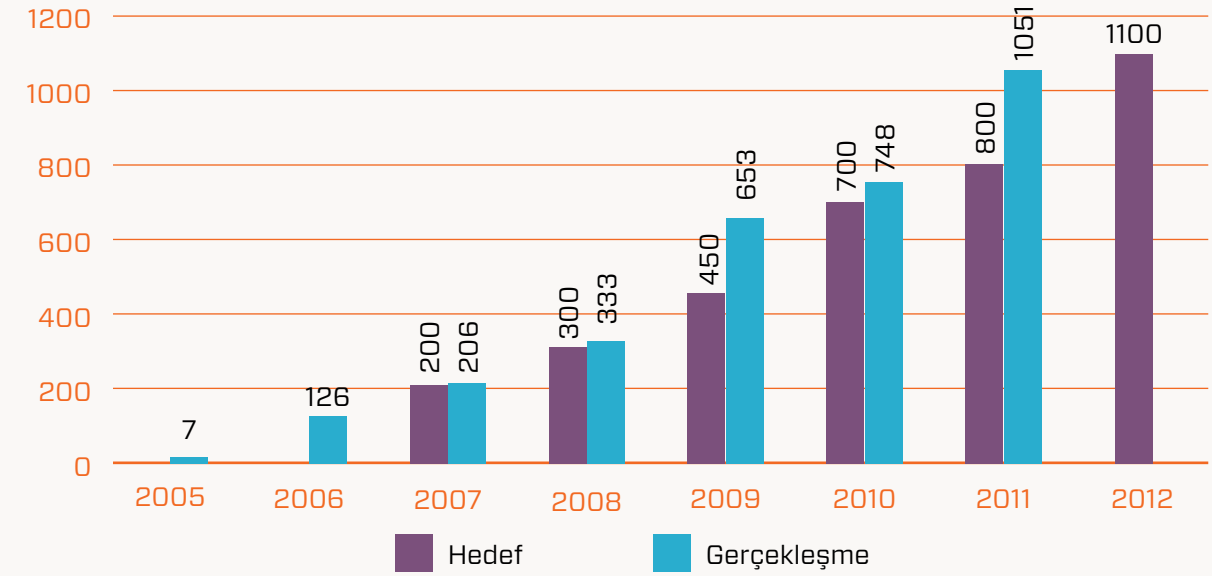
Entelektüel seviyesi, sosyal sorumluluk bilinci yüksek çalışanlarımız için, toplumsal sorunların çözümünün bir parçası olmak önemli bir motivasyon ve manevi doyum kaynağıdır. Bu kaynağı kullanarak hem kendi gelişimlerinde, hem de toplumsal gelişimde yapabilecekleri sınırsızdır. Ayrıca Bilim İlaç Toplum Gönüllüleri platformunda gönüllülük yapan çalışanlarımız gönüllülük projeleri ile kazandıkları becerileri iş başarısına ve yetkinlik gelişimine dönüştürür. Sosyal sorumluluk bilinci yüksek çalışanlar işe alım sisteminde, kariyer kriterlerinde ve eğitim uygulamalarında bir adım öne geçer.

Gelecek liderlerimiz ise liderlik becerilerini gönüllü projeleri gerçekleştirerek geliştirir. Çünkü yöneticilerin mevcut statüleri gereği, bir organizasyon içinde belirlenmiş işleri yönetmek için, kendilerine bağlı çalışanlarına işleri delege etmeleri ve sonuçları yönetmeleri bir gönüllü projesini yönetmekten çok daha kolaydır. Oysa gönüllü projelerinde önemli bir toplumsal problemi görmek, konfor alanınızın dışına çıkarak etki alanınızı genişletmek durumunda kalırsınız. Seçtiğiniz veya yarattığınız bir sosyal sorumluluk projesi için kişileri ikna ve motive etmek, desteklerini almak, onları bu hedef doğrultusunda koşturmak, gönüllü olarak devamlılıklarını sağlamak, bunları işlerinin dışında ek bir zaman ayırarak ve sorumluluk alarak yapmaları için motivasyonlarını ve enerjilerini yüksek tutmak liderlik becerisi gerektirir. Projeleri yöneten ve projelerde yer alan çalışanlarımız aynı zamanda ciddi bir kişisel gelişim ve farkındalık sürecinde yer alır.

11 ilde,
1051 aktif çalışan
gönüllümüz
bulunuyor.

2011 yılı itibarıyla 1051 aktif çalışan gönüllü ordumuzla 11 ilde, Türkiye'nin her noktasına ulaşabilen toplam 20 ekip ile faaliyet gösteren gönüllülerimiz Türkiye ve Avrupa'da en başarılı uygulamalar arasında gösterilmektedir.

Aktif Gönüllü Sayısı



Toplumsal ve çevresel konuları iş süreçlerimizle entegre etmek için bir fırsat...

Sosyal Sorumluluk, sadece sivil toplum kuruluşlarının, devletlerin ya da şirketlerin sorumluluğu değil, bu dünya üzerinde yaşayan her bir dünya vatandaşının sorumluluğudur. Kurumsal olarak verdiğimiz her kararda, uyguladığımız her süreçte, birlikte çalıştığımız her bir paydaşta, kullandığımız her bir kaynaktan gelecek nesillere ve dünyamıza karşı sorumluyuz. Toplumsal ve çevresel sorunların çözümünün bir parçası olmayı hedefleyen 5 farklı alan ve 9 farklı proje vasıtasıyla sosyal sorumluluğu içselleştiren çalışanlarımız, işlerine ekonomik, ekolojik ve sosyolojik yaklaşımlar katmaktadır.

Sosyal duyarlılıkları yüksek yeni nesiller için önemli bir kriter, büyük bir fırsat...

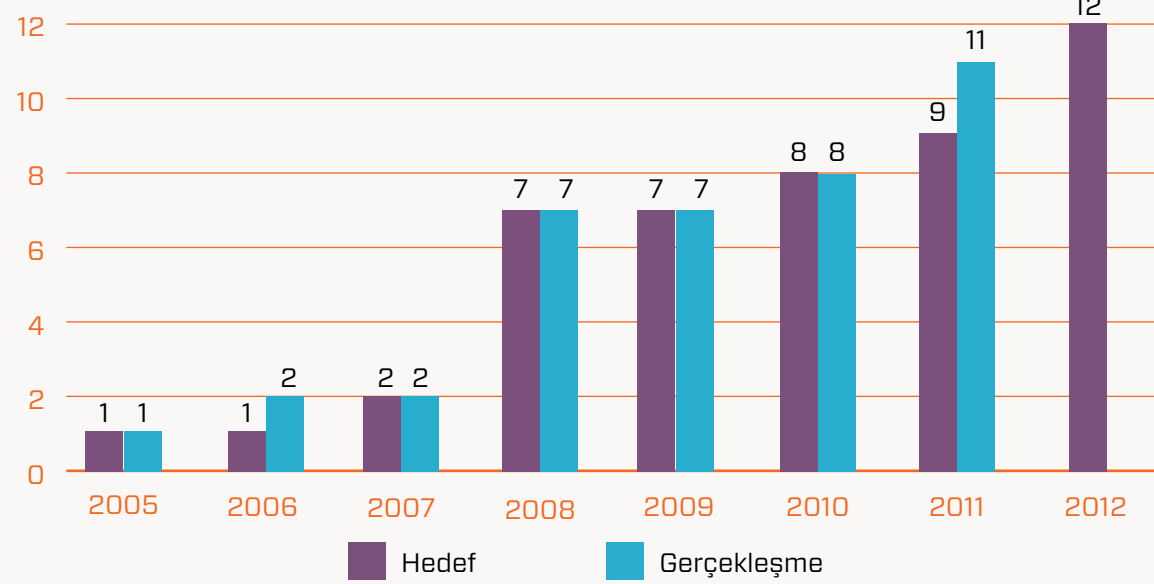
Tarihte ilk kez değerleri ve yaklaşımları ile birbirinden farklı çalışan profilleri aynı iş atmosferini paylaşmaktadır. Özellikle toplumsal duyarlılıkları yüksek yeni nesiller için gönüllülük çalışmalarının desteklenmesi, turuncu saatler verilmesi ve sosyal sorumlu liderler ile çalışmak önemli bir seçim sebebi, bağlılık ve motivasyon kaynağıdır.

Aktif
gönüllü sayısı
2012 hedefi
1.100

2011'de Bilim İlaç Toplum Gönüllüleri Organizasyon Yapımızı ve Yönetim Şeklimizi Yeniledik...

Bilim İlaç Toplum Gönüllülerini BİTG Kurulu'nda aldığımız kararlar ile yönetmekteyiz. İlk defa 2007 yılında proje bazlı yönetime geçişi kabul eden kurul bu tarihten itibaren yapılan çalışmalar ile her bir proje için yetkin proje liderleri yetiştirmişti. 2011 yılında BİTG Kurulunu yeniden yapılandırma çalışmalarını tamamlayarak 2005 yılından bu yana BİTG Türkiye Lideri tarafından yönetilen platform, 2011'den itibaren proje liderleri tarafından yönetilmeye başlanmıştır. Proje liderlerinin koordinasyonu ise BİTG Genel Sekreteri tarafından üstlenilmiştir.

Proje Sayısı



Proje
sayısı
2012 hedefi
12

BİTG kurulumuz, Bilim İlaç Toplum Gönüllüleri Genel Sekreteri, Proje Ülke Liderleri, Ekip Lideri, Proje Sorumluları, Kurumsal Delegeler (Genel Müdür, İK Direktörü, Kurumsal İletişim Yöneticisi) ve STK temsilcilerinden oluşmaktadır.

BİTG kurulumuzun en önemli görevi uygulanacak projelerin kapsamını belirlemek ve ilkelerimize uygunluklarını denetlemektir. Yeni yapı ile birlikte BİTG kuruluna Bilim İlaç Toplum Gönüllüleri Genel Sekreteri başkanlık etmektedir.



Birce Piriç
İş Sağlığı, Güvenliği ve
Çevre Uzmanı
Bilim İlaç

Bilim İlaç Toplum Gönüllüleri'ne 2009 yılında katıldım. BİTG çalışmalarından, işe başladıktan hemen sonra, BİTG'e üye olan iş arkadaşlarım vasıtasıyla haberdar oldum. Kendileri çok güzel projelerin içinde yer alıyor ve sosyal fayda sağlıyorlardı. Ben de bu topluluğun bir parçası olarak, topluma fayda sağlayabilecek projelerin içinde yer almak istiyordum.

2009 yılında "Tohumlar Fidana Fidanlar Ağaca" projesine katıldım. Çalışanlarımızın karbon ayak izi ölçümlerinin yapıldığı, karbon ayak izlerini azaltmak için neler yapmaları gerektiği ile ilgili bilgilendirildikleri çok güzel bir projeydi. Ayrıca tüm çalışanlardan tohumlar dağıtarak bu tohumlara hayat vermelerini istedik. Herkes büyük bir hevesle tohumlarını yetiştirdi. İnsanların bilinçlenmesi için çok güzel bir projeydi. Daha sonra önemli günlerde bazı etkinlikler düzenledik. Örneğin 5 Haziran Dünya Çevre Günü'nde şirket içinde çeşitli sergiler oluşturduk ve çalışanlarımızda farkındalık yarattık.

2010 yılında kitap okuma projesine dahil oldum. Bu proje de çok güzel bir deneyimdi. Çocuklarla aramızda çok güzel bir bağ oluştu. Projenin bittiği hafta bir öğrencimiz bana hediye oje almıştı ve çok duygulanmıştım. Karşılıklı çok güzel şeyler aktardık birbirimize.

2011 yılında ise liderliğini yürüttüğüm **Ekobilimciler** projesini hayata geçirdik. Ekobilimciler Eğitiyor, Ekobilimciler Bildiriyor, Ekobilimciler Uyguluyor başlıkları altında 3 aylık olarak kurgulanan projenin her üç ayağı için de aktiviteler planlıyoruz.

Bu projelerde çalışırken her şeyden önce sorumlu vatandaş olarak topluma fayda sağlayabildiğimizi görmek beni çok mutlu ediyor. Ayrıca takım çalışmasının ne denli önemli olduğunu gözlemleyebiliyor, takımın başarısını arttırabilmenin yöntemlerini de öğreniyorsunuz. Tanıdığınız yeni insanlar, kurduğunuz yeni dostluklar, arkadaşlıklar da gönüllülük çalışmalarının başka bir artısı. Çift yönlü bir gelişim içerisinde oluyorsunuz, sanırım en güzel yanı da bu.

Gönüllülük çalışmalarında hem katılımcı olarak hem de proje lideri olarak yer almaya kesinlikle devam edeceğim. Hem sorumlu vatandaş olarak topluma karşı görevlerinizi yerinize getirmenize olanak sağlıyor, hem de kişisel gelişiminize çok büyük katkıları oluyor. Ayrıca bir projenin başarıya ulaşmasının verdiği mutluluk ve özgüven duygusu size, ileride daha büyük projelere imza atmak için ilham vererek motivasyonunuzu artırıyor.



Selin İşcen
Ar-Ge Analitik
Uzmanı
Bilim İlaç

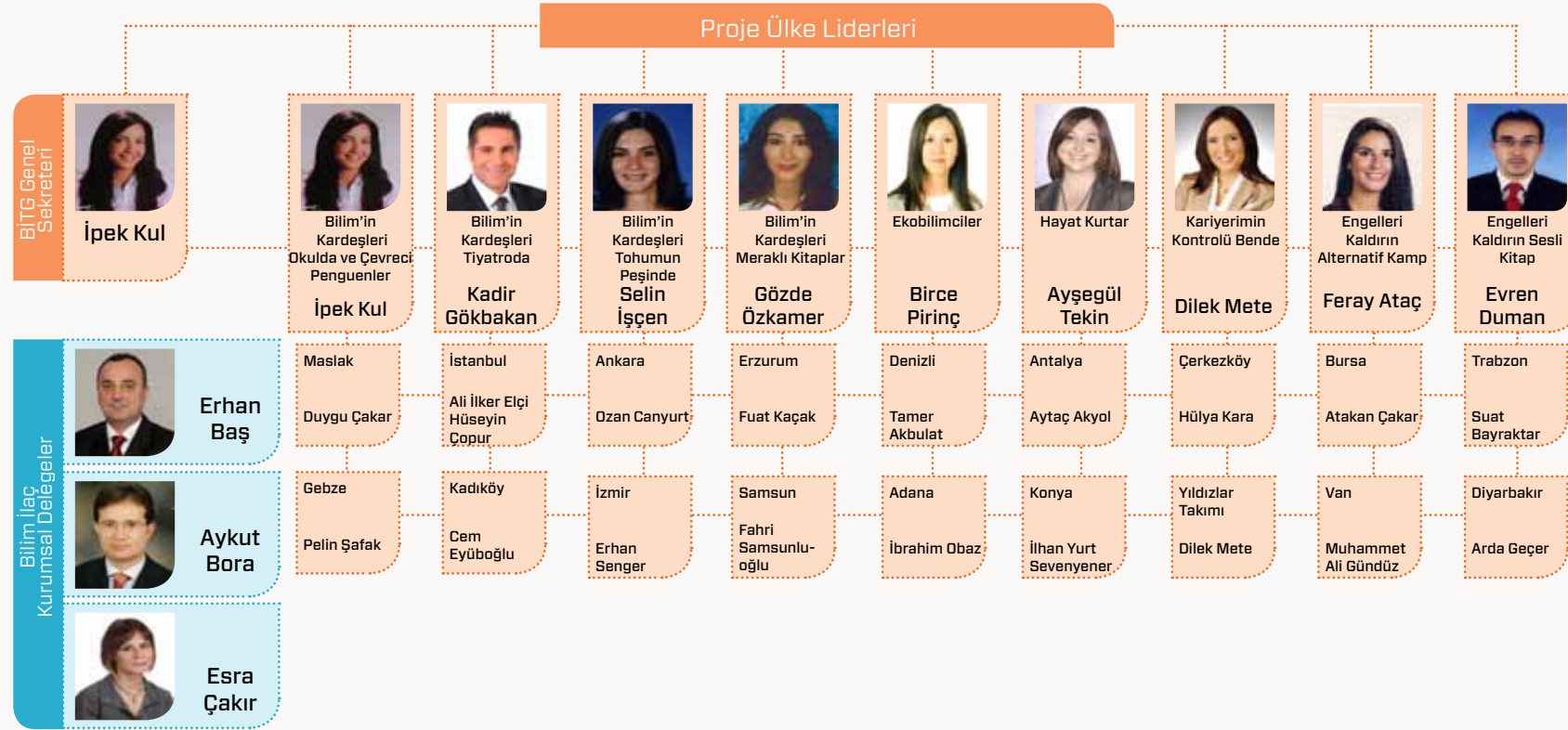
Bilim İlaç Toplum Gönüllüleri'ne, Bilim İlaç'ta çalışmaya başladığım yıl olan 2009 senesinde katıldım. BİTG çalışmalarından gönderilen e-mailler ve bilgilendirme toplantılarında yapılan sunumlar sayesinde haberim oldu. Pek çok farklı projenin aynı anda yürütüldüğünü gördüm ve çözümün bir parçası olmak için BİTG gönüllüsü oldum.

Bugüne kadar "Tohumlar Fidana Fidanlar Ağaca" ve "Meraklı Kitaplar" projelerinde yer aldım. Özellikle Meraklı Kitaplar projesinde, gittiğimiz ilköğretim okullarındaki çocuklarla birebir iletişim kurmak ve onlara kitap okuma sevgisi aşılama yönündeki amacımızın nasıl başarılı olduğunu anında ve yerinde görmek beni çok etkiledi.

BİTG gönüllüsü olmak bana, bireysel becerilerimi keşfetme ve uygulama yönünde çok önemli bir katkı sağladı. Aynı zamanda yaratıcılık, bir takımla birlikte hareket etmek ve özgüven gibi bireysel özelliklerimde de gelişme oldu. Bu projede edindiğim tecrübeyi kendi ilgi alanlarım ve hobilerimle de birleştirerek tamamen yeni ve özgün bir proje önerisinde bulundum. Üst yönetimimiz tarafından da onaylanan "Tohumun Peşinde" isimli projemi 2012 yılında hayata geçirmek için büyük bir ekiple çalışmalara başladık. Bundan sonrasında da BİTG platformunda elimden gelen katkıyı sağlamak, yeni veya devam eden projelerde yer almak istiyorum.

Gönüllülüğü şirket içinde veya dışında herkese tavsiye ederim. Çünkü bireylerin kendisinden başkalarını da düşünerek elinden gelen katkıyı sağlamasının çok önemli olduğunu düşünüyorum. Üzerinde yaşadığımız dünyaya ve birbirimize ilerisini hiç düşünmeden zarar veriyoruz. Fırsatımız varken bireysel adımlarla başlayıp çevremize pozitif katkıda bulunmalıyız.

Bilim İlaç Toplum Gönüllüleri Organizasyon Şeması



PROJE VE EKİP ÇALIŞMALARI

Proje ve ekip çalışmalarıyla çalışanlarımızın işlerini geliştirmeleri ve farklı alanlarda bilgi ve deneyim kazanmalarını sağlıyoruz. Proje ve ekip çalışmaları sistematikimize göre, yeteneklerimiz, projelerini aşağıdaki başlıklarını verdiğimiz ekip yapısında yönetiyor:

- Kurullar
- Proje Ekipleri (PE)
- Rutin İyileştirme Ekipleri (RİE)
- Kritik Süreç Ekipleri (KSE)
- Süreç İyileştirme Ekipleri (SİE)
- Kalite İyileştirme Ekipleri (KİP)
- Kalite Çemberleri (KÇ)

Bİ'L LİDERLİK MODELİ

Sürdürülebilir başarı ve daha güçlü bir kurum için, liderliğin hepimizin sorumluluğunda olduğunu düşünüyoruz.

“Liderlik, ruhumuzda var.”

Bugün güçlü bir liderlik stratejisi olmayan şirketler sürdürülebilir başarıyı yakalayamazlar. Biz de Bilim İlaç misyonunu gerçekleştirerek vizyonumuza ulaşabilmek için liderlik yetkinliğimizi en üst seviyede kullanmayı son derece önemsiyoruz. Tüm liderlerimizin ortak bir liderlik anlayışı ve yaklaşımıyla hareket edebilmesi, daha güçlü bir liderlik stratejisi için Bilim İlaç Li-

derlik Modeli “Bİ'L Modeli”ni uygulamaya geçirdik. Yeteneği keşfetmek, geliştirmek ve bağlamak yöneticilerimizin ilk hedefidir. Liderlerimizin Yetenek Yönetimi’ni içselleştirebilmesi için, uluslararası düzeydeki liderlik gelişim programlarını kurumumuzda uygular, liderlerin bu alandaki performanslarını takip ederiz.

Bİ'L Liderlik Modeli, her seviyeden çalışanlarımızın katıldığı çalıştaylarla oluşturulan “Liderlik Manifestosu”nu temel alır. Bu manifesto, tüm yöneticilerimiz tarafından imzalanarak taahhüt altına alınmıştır. Bİ'L modelinde tüm çalışanlarımız için farklı gelişim programları hazırlanır.

Liderlik Gelişim Programı kapsamında her düzeyde çalışanımızın liderlik becerilerini geliştirir, her yıl düzenlediğimiz Liderlik Zirveleri’yle yöneticilerimize liderlik konusunda ilham veririz.

YETENEĞİ ÇEKMEK

Bireysel değerlerimizle zenginleşen kurumsal değerlerimiz, Bilim İlaç’ı bugün Türk İlaç sektörünün en hızlı büyüyen ve tercih edilen şirketi yapmıştır. Sadece kendi sektörümüzde değil, tüm sektörlerin arasında “iyi bir şirket” olabilme inancımızı, değişime olan tutkumuzu, insan mutluluğunu hedef alan politika ve süreçlerimizle elde ettiğimiz başarılarımızı daima, “çalışanlarımız” taçlandırmıştır.

İyi bir şirket olabilmenin, para kazanmaktan daha önemli olduğuna inanıyoruz.

Her zaman, temel ilke ve değerlerimizin, insan odaklı kurumsal yönetim anlayışımızın, itibar modelimizin, politikalarımızın, kurumsal sorumluluk duygumuzun üzerinde yükseldiği bir yönetim anlayışının, rekabeti anlamlı hale getireceğine inandık. %100 Türk sermayeli bir kuruluş olarak, yüzümüzü Avrupa’ya dönüp,EFQM Mükemmellik Modeli’ni uygulamaya başladığımız 1998’den bu yana, her geçen yıl zenginleştirdiğimiz deneyimlerimizle kurumsal çerçevesini çizdiğimiz Bilim İlaç’ı yeni yeteneklerle geleceğe taşıyacağız.



ÇALIŞAN KATILIMI VE TEMSİLİYETİ

Çalışanların tanınması, katılımlarının cesaretlendirilmesi, özendirilmesi ve desteklenmesi amacıyla farklı iletişim ve katılım araç ve etkinlikleri kuruluş içerisinde yaygın olarak kullanılmaktadır.

“Çalışanların Katılımlarını Artırmak” stratejisi kapsamında ve çalışanlarımızın iş - özel yaşam dengelerini korumak ve iletişim gereksinimlerini karşılamak amacıyla her yıl iletişim ve katılım planları hazırlanır ve bu planlar dâhilinde tüm iç iletişim uygulamaları hayata geçirilir.

İletişim ve Katılım Araçları	Katılımcılar
Bilim Portal	Tüm çalışanlar
Duyuru Panoları	Tüm çalışanlar
E-bültenler	Tüm çalışanlar
BilimAilem Dergisi	Tüm çalışanlar& Aileleri
Motivasyon Uygulamaları Sistematiği	Tüm çalışanlar
Kurullar	Kurul üyeleri
Elektronik iletişim (e-mail)	Tüm ofis çalışanları
ÇMA	Tüm çalışanlar
İletişim Anketi	Tüm çalışanlar
Focus grup toplantıları	Tüm çalışanlar (saha hariç)
Konu bazlı anketler	Tüm çalışanlar
Konu bazlı yarışmalar	Tüm çalışanlar
BOS	MY çalışanlar
KIP/KÇ	Tüm çalışanlar
Pazarlama İK Koordinasyon Toplantısı	Pazarlama çalışanları
Office Communicator	Tüm ofis çalışanları

KURULLAR VE ÇALIŞMA TAKIMLARI

Kurullar, çalışanların yönetsel kararların bir parçası olması ve ekip çalışmasını desteklemek amacıyla kurulan ekiplerdir. Çalışanların orta ve uzun vadeli beklentileri ve yaratıcı ve yenilikçi fikirler, ilgili kurul başkanları tarafından alınarak 1/3 ay'da KYK toplantılarında değerlendirilir. 2011 yılında 330 çalışanımız kurullarda yer almıştır.

Kurullara Katılan Çalışan Sayısı									
2007		2008		2009		2010		2011	
Hedef	Gerçekleşme	Hedef	Gerçekleşme	Hedef	Gerçekleşme	Hedef	Gerçekleşme	Hedef	Gerçekleşme
50	55	80	92	95	100	120	141	125	330

Organizasyonel bazlı gruplar, faaliyetlerini gerçekleştirirken bütünsel bir ekip olarak çalışmakta ve iş sonuçları da dâhil olmak üzere performans değerlendirmeleri de ekip bazında gerçekleştiren gruplardır.

Mavi Yaka İletişim Kurulu	Kurum içi mavi yaka çalışanların iletişim konularının ele alındığı, 3 ayda bir gerçekleşen kuruldur.
Mavi Yaka İletişim Kurulu Amacı	<ul style="list-style-type: none"> Mavi yakalı çalışma arkadaşlarımızın bilgiye erişimini hızlandırmak Etkin iletişim ağının oluşturulmasını sağlamak Kurum içi iletişim araçlarından duyulan memnuniyeti saptanmak Kurum içi iletişim araçlarına dair beklentileri tespit etmek Çalışanların kurum içi iletişim aktivitelerine katılımını özendirmek ve desteklemek

Yaratıcı Fikirlerinizi Bekliyoruz



Yaratıcı Fikir Platformu, çalışanlarımızın yaratıcılıklarından yararlanarak sürekli ve sistematik yenileşime, artan değer ve performans düzeyleri yaratmak amacıyla oluşturulmuştur.

Yaratıcı fikirlerinizi "yaratıcıfikirler@bilimilac.com" adresine yaratıcı fikrinizin açıklaması ile birlikte gönderebilirsiniz.

Yaratıcı Fikir Platformu ile ilgili detaylı bilgi için Bilim Portal'de yer alan "Yaratıcı Fikirler" sayfasını ziyaret edebilirsiniz.

Bilim İLAÇ

YARATICI FİKİR PLATFORMU

Yaratıcı Fikir Platformu, yeni ya da iyileştirilmiş ürünler, hizmetler, süreçler ve toplumsal etkileşimler ortaya çıkarmak için fikirler üretmek ve çalışanlarımızın yaratıcılıklarından yararlanarak, sürekli ve sistematik yenileşime artan değer ve performans düzeyleri yaratmak amacıyla oluşturulmuş bir platformdur.

2011 yılında Bilim İlaç web sitesi revizyon çalışmaları içerisinde web sitesi üzerinde "Yaratıcı Fikir Platformu" oluşturulmuş ve tüm paydaşlarımızın yaratıcı fikirlerini paylaşabileceği bir online bir sistem haline getirilmiştir. Bu şekilde sadece çalışanlarımızın değil, tüm paydaşlarımızın yaratıcı fikirleri desteklenmekte ve değerlendirilmektedir.



AÇIK KAPI TOPLANTILARI

Üst yönetim ile çalışanlar arasında birebir iletişim sağlayabilmek ve çalışanların istedikleri konuları şeffaf bir ortamda üst yönetim ile paylaşabilmelerini sağlayan iletişim ortamıdır. Her ayın 2. haftasının Çarşamba günü öğleden sonra, çalışanlar yöneticilerden randevu almak koşuluyla bir araya gelirler. Üst yönetim belirlenmiş tarihi gelebilecek olası görüşme talebi için her zaman boş bırakılmaktadır.

İLETİŞİME AÇILAN KAPI



İletişim etkinliğimizi arttırmak, çalışanlarımızın kişisel gelişimine katkı sağlamak ve katılımcı yönetim anlayışımızı desteklemek amacı ile

AÇIK KAPI TOPLANTILARI DEVAM EDİYOR...

Her ayın 2. haftası Çarşamba günü 15.00 - 16.00 arasında tüm sorunlarımız için GENEL MÜDÜR, DİREKTÖRLER ve MÜDÜRLER sizere kapılarını açıyor. Görüşme talepleriniz için ilgili yöneticilerin sekretörlere randevu alınması gerekmektedir. Ayrıca İK DİREKTÖRÜ AYKUT BORA her ayın 4. haftası Perşembe günü Gebze'de 15.00 - 16.30 arasında sizlerle buluşuyor. Görüşme talepleriniz için Bursa Bünyesinde bulunan randevu alınması gerekmektedir.

Bilim İLAÇ

ÖNERİ SİSTEMLERİ

Bireysel Öneri Sistemi (BÖS)

Bireysel Öneri Sistemi (BÖS), Mavi Yakalı çalışanlarımızın iyileştirmeye yönelik görüşlerini ortaya koymalarını sağlayan, yenilikçi ve yaratıcı girişimlerini destekleyen, gelen önerileri değerlendiren ve uygun bulunan önerileri uygulamaya alan sistemdir. Öneri sisteminin amacı, mavi yakalı çalışanlarımızın desteğiyle, kuruluşumuzun temel amacı, hedefleri ve politikaları doğrultusunda ve özellikle:

- Verimliliğin artırılması
- Kalitenin iyileştirilmesi
- Maliyetlerin azaltılması
- Çalışma ortamının iyileştirilmesi
- Müşteri memnuniyetinin artırılması
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği
- Toplumun geliştirilmesi ve çevreye etki

konularına yönelik önerilerin toplanması, bu önerilerin nesnel ölçülere göre değerlendirilerek uygulanması ve böylece çalışanlarımızın daha fazla katılımının sağlanması ve kuruluşumuzun başarısının sürekli artırılmasıdır. Uygun bulunarak yaşama geçirilen önerilerin sahipleri, önerinin sağladığı fayda oranında ödüllendirilmekte ve tüm kuruluşa duyurusu yapılmaktadır.

Bireysel Öneri Sistemi, Mavi Yakalı çalışanlarımızın iyileştirmeye yönelik görüşlerini, yenilikçi ve yaratıcı girişimlerini destekleyen ve uygun bulunan önerileri uygulamaya alan sistemdir.

2006 yılından itibaren Bireysel Öneri Sistemi kapsamında verilen öneri sayıları aşağıdaki grafikte gösterilmektedir.

Bireysel Öneri Sistemi Öneri Sayıları	
2006	442
2007	217
2008	136
2009	483
2010	738
2011	549

“Çalışanlar arasında iletişimi artırmak” stratejimiz doğrultusunda kuruluşumuzda iletişim gereksinim ve beklentilerinin saptanması için kullandığımız en önemli geri bildirim kaynaklarımız; Çalışan Memnuniyeti Anketi (İletişim teması), İletişim Anketi ve fokus grup çalışmalarıdır.

İletişim anketi kapsamında mevcut iletişim araçlarının etkinliği, yeni iletişim araçları ile ilgili beklentileri sorgulanmaktadır. Farklı kademe ve fonksiyonlardaki çalışanlarımızın iletişim araç ve yöntemleri hakkındaki değerlendirmelerini derinlikli olarak incelemek üzere Kurumsal İletişim Yöneticiliği ve İK koordinasyonunda fokus grup çalışmaları gerçekleştirilmektedir.

Ayrıca, kıyaslama çalışmaları gerçekleştirilmektedir. Farklı kurumların gerçekleştirdiği iç iletişim çalışmalarını kıyaslayarak, öğrendiğimiz yeni uygulamalar, Kurumsal İletişim Kurulu tarafından ele alınmaktadır.

İletişim Anketi, fokusgrup çalışmaları, ÇMA / İletişim alt başlığından elde edilen performans ve kıyaslama çalışmasından öğrenilen tüm bilgiler Kurumsal İletişim Kurulu'nda değerlendirilmektedir.

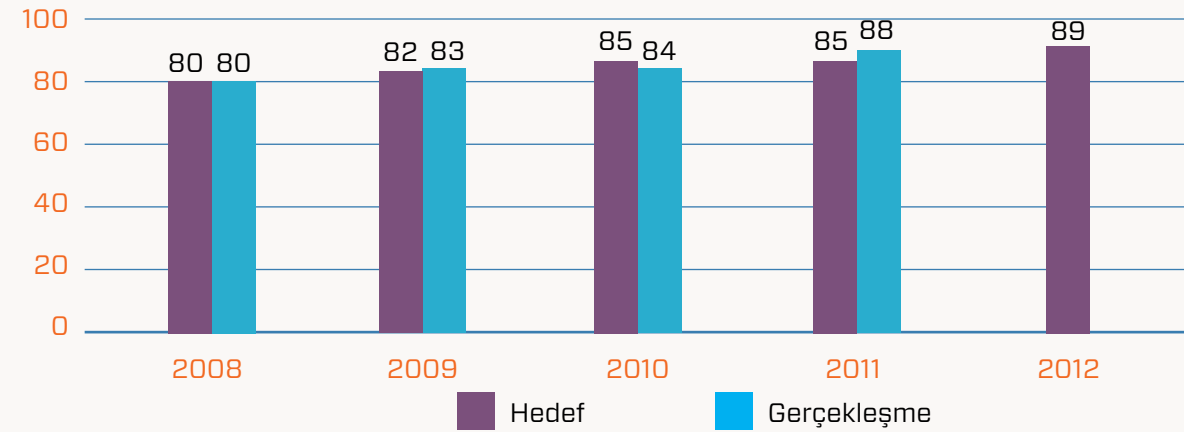
Çalışanlarımız önemli operasyonel değişiklikler hakkında bilgilendirilmektedir. Prosedürel bir değişiklik olması durumunda prosedür yayınlanmadan ilgili kişilerin eğitim alması sağlanmakta ve yeni prosedür tüm ilgililere dağıtılmaktadır. Organizasyonel veya görevsel değişikliklerde duyurular çıkılmakta, geçerlilik tarihi bildirilerek bilgilendirme gerçekleştirilmektedir.

Kurum
İç İletişim
Araçlarından
Duyulan Genel
Memnuniyet Oranı
2012 hedefi
%89

İÇ İLETİŞİM ÇALIŞMALARI

En önemli
geri bildirim
kaynaklarımız;
Çalışan
Memnuniyeti
Anketi, İletişim
Anketi ve fokus
grup çalışmaları.

Kurum İç İletişim Araçlarından Duyulan Genel Memnuniyet Oranı (%)



	2008	2009	2010	2011	2012
Gerçekleşme	80	82	85	88.16	
Hedef	80	83	84	85	89

Katılımcı Sayıları:

2008: 486 Beyaz Yaka + 153 Mavi Yaka = 639

2009: 552 Beyaz Yaka + 157 Mavi Yaka = 709

2010: 761 Beyaz Yaka + 53 Mavi Yaka = 814

2011: 552 Beyaz Yaka + 136 Mavi Yaka = 688 kişi

KURUMSAL İLETİŞİM KURULU

Kurum içi ve dışı iletişim konularının ele alındığı, üç ayda bir gerçekleşen; sponsorluğunu Genel Müdür'ün, başkanlığını Kurumsal İletişim Yöneticiliği'nin yaptığı bir kuruldur.

KURUMSAL İLETİŞİM POLİTİKASI

- Katılımcı yönetim anlayışımızın en önemli destek unsuru olarak iletişimi görürüz. Kurum içinde ve dışında temasta olduğumuz paydaşlarımızla; dürüst, şeffaf, etik, anlaşılabilir, sürdürülebilir ve hesap verilebilirlik ilkelerimizle, düzenli ve çift yönlü bilgi alışverişinde bulunuruz.
- Kurumumuzun vizyonunu, misyonunu, değerlerini, politikalarını ve stratejilerini öncelikle çalışanlarımızın sonra ilgili diğer paydaşların bilgisine sunarız. Vizyonumuzun içselleştirilmesine yönelik faaliyetleri destekleriz. Ayrıca, kurumumuzun misyonunun, kurum kültürünün ve değerlerinin; çalışanlarımızın günlük yaşamları içinde "iş yapma, karar alma, uygulama ve değerlendirme" süreçlerinde etkin olmasını hedefleriz.
- Tüm paydaşlarımıza yönelik olarak; bilginin açıklık ve güven prensibine dayalı, doğru olarak paylaşılmasını hedefleriz. Paydaşlarımızın temel beklentilerini karşılamaya yönelik, kurumsal sorumluluk raporlamamızla şeffaf bir biçimde performansımızı paylaşıyoruz.
- Çalışanlarımızın iletişim gereksinim ve beklentilerini temel alarak; iç iletişim stratejimizi ve politikalarımızı planlar, bu doğrultuda iletişim kanallarını geliştiririz. Kurumumuzun misyonunu, vizyonunu, değerlerini ve amaç-

larını anlamasını sağlamak üzere çalışanlarımızı bilgilendirerek, süreçlere katılımını sağlarız. Çalışanlarımızın kurumsal değerlerimizi benimseyerek, kurum kültürünü yaygınlaştırmalarına olanak sağlayacak iletişim ortamları oluştururuz. Çalışanlarımızın kişisel gelişimine katkı sağlayacak bilgi akışını ve üretilen bilginin koordinasyonunu sağlarız. Çalışanlarımızın bilgiye kolay ulaşabilmesi için güncel teknolojiyi sürekli izler ve iletişim etkinliğimizi geliştirecek her türlü önlemi alırız.

- İşbirliği yaptığımız kuruluşlarla karşılıklı güven, saygı ve açıklığa dayalı sürdürülebilir bir ilişki kurarız. Olası işbirliklerinin belirlenmesini kolaylaştıracak yaygın ilişki ağları oluştururuz.
- Müşterilerimizle kısa ve uzun vadeli iletişim gereksinimlerini belirler ve bu gereksinimleri karşılarız. Müşterilerimizin geri bildirimlerine hızlı ve etkili bir biçimde yanıt veririz. Müşterilerimize ürün ve hizmetlerimizi sorumluluk bilinci içinde kullanmaları yönünde tavsiyede bulunuruz.
- Medya ve kamu önünde doğruluk ve açıklık prensibine göre iletişim kurarız. Medya mensuplarının doğru bilgiyi, kaynağından ve zamanında temin etmelerine özen gösteririz.

Bilim İlaç Çalışanlarının Sesi "İletişim Anketi"

Sizleri, mevcut iletişim araçlarımızın etkinliğini sorgulamak ve beklentilerinizi saptamak amacıyla hazırlanan "İletişim Anketi"ni cevaplamaya davet ediyoruz...

Anketimiz aracılığıyla paylaşacağınız değerli görüşleriniz, iletişim faaliyetlerimize yön verecek. Biliyoruz ki ancak sizin görüşlerinizle daha mükemmelere ulaşabiliriz.

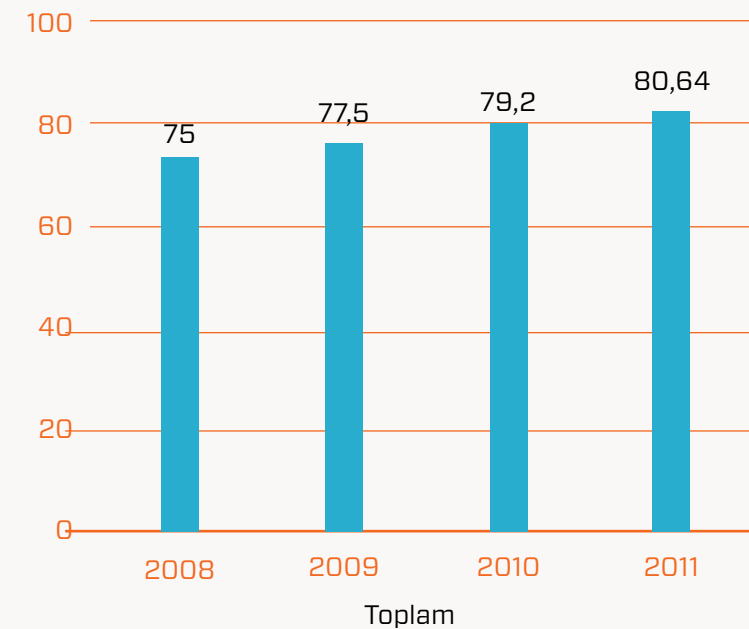
Mükemmellik iletişimle başlar...

**Son katılım
11 Nisan
Çarşamba**



Merkez ve İşletmelerin İletişim Anketi için lütfen tıklayınız.

Saha'nın İletişim Anketi için lütfen tıklayınız.

**Çalışan Memnuniyeti Anketi Sonuçları**



Aylin Korkmaz
İK Uzmanı
Bilim İlaç

1999 yılından bu yana çalışan memnuniyetinin artarak ilerlediğini düşünüyorum. Bunu çalışanların şirket uygulamalarının içerisinde yer almalarına, yer bulmalarına bağlıyorum.

- Danışma birimlerinin kurulması,
- Özel Sağlık Sigortası'nın yaygınlaştırılması,
- Özel Sağlık Sigortası'na aile bireylerinin dahil edilebilmesi,
- Aktivite ekipleri,
- Açık kapı toplantıları
- Sosyal sorumluluk projeleri

Bu uygulamalar başarılı bulduğum uygulamalar arasında yer alıyor. Fakat ailemin de içine dahil edildiği ve ailem tarafından da takdirle karşılanan **Bilim Ailem ve Bilim Çocuk Dünyası** uygulamalarını aidiyet duygusunu arttıran ve mutluluk veren en başarılı uygulama olarak görüyorum.

Fazla mesai, hakaret ve ayrımcılıkla ilgili açılan davalar

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Davalar	0	2	1	1	1	3
Fazla Mesai	0	2	1	1	1	3
Diğerleri	0	0	0	0	0	0

İşyerlerimizin olduğu bölgelerde İnsan Haklarına aykırılık teşkil edecek bir durum ile ilgili Etik Kurulumuza herhangi bir şikayet olmamıştır.



Ezgi Ersul
Ruhsatlandırma
Elemanı
Bilim İlaç

Şirketimizde çalışan memnuniyeti her geçen yıl istikrarlı bir şekilde artmaktadır. Bilim İlaç enerjisi yüksek, fark yaratan uygulamaların içine tüm çalışanlarını katmasıyla bunu mümkün kılıyor. Bilim Ailem uygulamasıyla eşimiz, çocuklarımız ile birlikte zaman geçirdiğimiz organizasyonlara katılıyoruz, özel günlerimizde hatırlanıyoruz. Bilim İlaç Sosyal Aktivite Grubu (SOSAK) sayesinde tiyatroları takip ediyor, yıl içinde düzenlenen bowling, tavla, bilardo, vs. gibi aktivitelere katılarak iş arkadaşlarımızla iş dışında vakit geçirebiliyoruz. Bilim Kampüs uygulamasıyla günün her anı online olarak bağlanarak eğitim alabiliyoruz. Önemli üniversitelerle yapılan Co-op anlaşmalarıyla yüksek lisans, doktora eğitimlerimize destek veriliyor. Bilim İlaç Toplum Gönüllüleri (BİTG) ise sosyal sorumluluk projelerinin içinde yer almamızı sağlıyor. Bu yıl aldığımız 2 ödül ve son olarak kazandığımız Avrupa Kalite Büyük Ödülünün de çalışanların memnuniyeti ile paralel olduğunu düşünüyorum. Bu kadar ödülü alma-

nın arkasında son derece motive ve inanan kocaman bir ekip var.

Son yıllarda hemen hemen her şirket sosyal sorumluluk projelerinin içinde yer alıyor. Eskiden yalnızca derneklerin yaptığı projeler geride kaldı. Şirketler çok büyük çapta projeleri hayata geçiriyor. Bilim İlaç Toplum Gönüllüleri ve Yıldızlar Takımı'nda gerçekleştirilen sosyal sorumluluk projelerinin çalışanlar tarafından yaratılıyor ve çalışanların kendi ekiplerini kuruyor olması hem sosyal sorumluluğumuzu gerçekleştirmemiz açısından tatmin edici, hem de bir proje içinde yer almanın veya lideri olmanın getirdikleri ile kendimizi geliştirmemiz açısından son derece yararlı. Bilim İlaç'ta yaratılan kendi projenin lideri olma fırsatıyla hayata geçen sosyal sorumluluk projeleri ve bu süreçte online olarak her an bağlanabildiğimiz Bilim Kampüs uygulamasıyla aldığımız eğitimlerin çalışan memnuniyetini sağlamada son derece önemli olduğu kanısındayım.

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

İSG YÖNETİMİ

Bilim İlaç'ta Kalite, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği standartlarını tek bir çerçevede düzenleyen EYS Entegre Yönetim Sistemi uygulanmaktadır. Sistemimiz, cGMP, ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi, ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi standartlarını temel almaktadır.

Çerkezköy Üretim Tesisimiz 2004 yılından itibaren EYS Sertifikaları'na sahiptir. Gebze Üretim Tesisimizin de 2010 yılında belgelendirilmesini takiben, sertifika kapsamı tüm kuruluşumuzu içerecek şekilde genişlemiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, Bilim İlaç ISG politikası ve risk analizi temelinde yapılandırılmıştır. Risk analizi çalışmaları, kurum genelinde yıllık olarak bölümlerdeki OHSAS 18001 Çalışma Takımları tarafından tekrarlanır. Risk analizinde faaliyetlerimizden kaynaklanan tehlikeler, bunların gerçekleşme olasılıkları ve şiddeti değerlendirilerek, riskler belirlenir. Risklerin dereceleri göz önünde bulundurulularak faaliyet planı oluşturulur. Derecesi yüksek risklerimiz ISG Kurulunda değerlendirilir. Faaliyet planı, yıllık ISG hedefleri ve ISG Yönetim Programları kapsamında uygulanır.

İş sürekliliğini kesintiye uğratabilecek doğal afetler ve operasyonel acil durumlar da risk analizinin bir parçası olarak ele alınır. İşletmelerimizde, acil durum ekipleri ve tüm çalışanların katılımı ile yılda iki kez acil durum tatbikatı yapılmaktadır. Yeni işe başlayan çalışanlarımıza oryantasyon programları kapsamında iş sağlığı güvenliği ve çevre eğitimleri verilmektedir.

Acil durum ekipleri ve tüm çalışanların katılımı ile yılda iki kez acil durum tatbikatı yapılmaktadır.

2011 yılında hastalık oranlarının düşürülmesi için ergonomi yönetim programı uygulaması başlatılmış olup ergonomi anketi yapılarak programın ilk adımı tamamlanmıştır. Alınan sonuçlara göre 2012 yılında da ergonomi yönetimi projesine iş analizleri, eğitimler ve iyileştirme alanları ile ilgili faaliyet planı hazırlanması adımları ile devam edilecektir.

Tüm çalışanlara "İşyeri sağlık gözetimleri prosedürü" kapsamında kontroller ve testler düzenli olarak yapılmaya devam etmektedir.



Ismail Yazan
GOSB İtfaiye
ve İdari Destek
Müdürü

Bilim İlaç GOSB içerisinde bulunan bir firma olduğu için kendilerine sık sık Yangınla Mücadele Eğitimi veriyoruz. Hedefleri tüm çalışanlarının yangınla mücadele konusunda eğitim almış olmasını sağlamak ve bu bilgileri güncel tutmak olduğu için, belli periyotlarda firma çalışanlarına eğitim düzenliyoruz. Ayrıca iş güvenliği ile ilgili risk değerlendirmesi çalışmalarında bizlerden destek istedikleri zaman risk değerlendirmesine katkı sağlayabilecek görüş ve önerilerimizi kendileriyle paylaşıyoruz.

Bilim İlaç özellikle acil durum yönetimi konusunda oldukça duyarlı. Her yıl düzenledikleri acil durum tatbikatlarında kendileri ile beraber çalışıyoruz. Çalışanların iş güvenliği konusunda katılımını sürekli olarak arttırmaya yönelik çalışmalar yapmaktalar. Eğitim konusunda hassas davranmaktadırlar. Öneride bulunduğumuz kişisel acil durum ekiplerinin kıyafet ve ekipmanlarının alınmış olması bizleri son derece mutlu etti. İşletmenin yaşamış olduğu en küçük bir olumsuzluğu bir daha yaşamaması için derin bir araştırma içinde girdiklerini gözlemlemekteyiz. Bu durum ISG çalışmalarına önem verdiklerinin en önemli göstergelerinden

biri olarak tarafımızdan değerlendirilmektedir.

Bilim İlaç çevreye ve topluma katkı sağlayabilen firmalardan biridir. GOSB içerisindeki tesisleri çevre etkilerini minimum düzeye indirecek şekilde dizayn edilmiş bir fabrikadır. GOSB içerisindeki çalışmalara da aktif olarak katılım gösteren bir firmadır aynı zamanda. **Kişilere önemli bir motivasyon sağlayan hatırlama ve hatırlatma yönü çok iyi işletmelerimizden biridir.** Özellikle milli günlerde kutlama mesajları göndererek kişi ve topluma psikolojik destek sağlamaktadır. Çevreye bilmeden verilen bir olumsuzluk bile işletmeye iletince hemen gidermektedir. Örnek olarak yazın sulama sistemindeki fiskiye yolu bir miktar ıslatmakta idi haber verdik hemen düzeltildi. Bu tür yapıcı davranışları bölgemizdeki birçok firmada göremiyoruz. Bu küçük örnek bile Bilim İlaç farkını dışarıdan bakan biri olarak olumlu düşünmemize ve görmemize neden diyebiliriz. Firma girişlerinde yerlere çöp atılmaması çevresinin temiz ve düzenli olması benim gözümde ayrıca başka bir artı olarak yer almaktadır.

İSG KURULUMUZ VE ÇALIŞMA TAKIMLARI

İSG Kurulumuz

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, iş güvenliği mevzuatında belirtilen yapıya ilave olarak, İSG Kurul Formatı'nda belirtilen yönetici ve uzman seviyesindeki departman temsilcilerinden oluşur. Kurul en az ayda bir kez toplanarak, aşağıdaki gündemle değerlendirme ve gözden geçirme yapar;

- Risk analizi sonuçları, İSG hedefleri ve İSG yönetim programı
- İç ve dış denetim bulguları, düzeltici ve önleyici faaliyetler ve iyileştirme planları
- Çalışan temsilcisi ve diğer kurul üyeleri tarafından getirilen bulgu ve öneriler
- İş kazası, kaza riski, kıl payı kaza ve meslek hastalıkları bildirimleri
- Eğitim faaliyetleri
- Doğal afetler ve acil durumlara hazırlık
- MDA - Mevcut Durum Analizi'nden gelen iyileştirme faaliyetlerindeki ilerlemenin değerlendirilmesi ve gözden geçirilmesi
- Resmi otorite mevzuat değişikliklerinin değerlendirilmesi ve gözden geçirilmesi (gerektiğinde)
- İSG ile ilgili PG Performans Göstergelerinin değerlendirilmesi (her ay)
- Yenilikçi ve yaratıcı fikirler ile kıyas ve öğrenme bilgilerideğerlendirilmesi ve gözden geçirilmesi (gerektiğinde)
- İş sağlığı ve güvenliği politikası değerlendirilmesi, gözden geçirilmesi (Yılın son çeyreğinde)

İSG Çalışma Takımlarımız

Departman müdürlükleri tarafından belirlenen yönetici ve uzmanlardan oluşur. Takımların temel amacı, yayılım ve uygulama etkinliğini sürekli olarak artırmaktır. EYS kapsamında risk analizleri yapmak, İSG SOP ve talimatlarını uygulamadan elde edilen tecrübeler doğrultusunda gözden geçirmek, temsilcisi oldukları bölümlerde emniyetli çalışma kurallarına uygunluğu sağlamak, İSG bildirimlerini değerlendirmek, iç denetim faaliyetlerine katılmak, iyileştirmeye açık alanlar için faaliyetler planlamak ve yürütmek gündemiyle ayda bir veya gerektiğinde daha sık olarak toplanır.

İSG POLİTİKAMIZ

Paydaşlarımızın, kuruluşumuzun faaliyetleri dolayısıyla maruz kalabilecekleri tehlikeleri en aza indirmek için uygun teknoloji kullanır, koruyucu ve önleyici tedbirleri alırız.

Kuruluşumuzda yürütülen faaliyetlerin, Sağlık Bakanlığı yasa ve yönetmelikleri ile güncel GMP (İyi Üretim Uygulamaları) standartları yanı sıra yürürlükteki iş hukuku mevzuatına ve yerel gerekliliklere uyumunu sağlarız.

Kuruluşumuzun faaliyetlerinden kaynaklanan iş sağlığı ve güvenliği tehlikeleri ile ilgili riskleri belirler ve bu riskleri kabul edilebilir seviyelere çekerek kontrol altında tutarız.

İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemimizin, kuruluşumuz ve alt işverenlerimizin çalışanları tarafından benimsenmesi ve uygulanması için gerekli eğitim faaliyetlerini düzenleriz.

OHSAS 18001 iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemimizin devamlılığını sağlar, periyodik belirlenen hedefler ve gözden geçirmelerle sürekli iyileştirir ve bu sayede, yaralanma ve iş hastalıklarını önlemeyi taahhüt ederiz.

2012 GEBZE İSG HEDEFLERİ

Bilim İlaç Gebze İşletmesi'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası doğrultusunda 2012 yılı için saptanan İş Sağlığı ve Güvenliği Hedefleri aşağıda belirtilmiştir.

- İş kazası ağırlık oranını 0,06'ya düşürmek
- Sağlık Taramalarının sayısını 5200 olarak gerçekleştirmek
- Devamsızlık oranını % 0,5 olarak gerçekleştirmek
- Hastalık oranını % 0,5 olarak gerçekleştirmek
- Çalışanların tümüne online "Güvenli Sürüş Teknikleri Eğitimi" vermek
- Ergonomi Yönetim Programı oluşturmak ve çalışanları bilgilendirmek
- Acil durumlarda çalışanlarımızın önleyici tedbirler alması ve yasal mevzuat kapsamında yılda en az 2 kez Acil Durum Tatbikatı yapmak.
- İlk yardımcı sertifikası olan çalışan sayımızı 70'e çıkarmak
- İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi'nin benimsetilmesi için kuruluşumuz ve alt işveren çalışanlarına en az 4 saat / kişi eğitim vermek
- İş Sağlığı ve Güvenliği konulu düzeltici faaliyetlerin zamanında tamamlanma oranının % 100 olmasını sağlamak

İSG EĞİTİMLERİ

Kuruluşumuzun iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının etkililiğini değerlendirdiği performans göstergelerinden biri de "İSG kapsamında verilen eğitimler"dir. Her yıl kişi başına en az 4 saat İSG eğitimi düzenlenmektedir. Bu eğitimler, güvenli sürüş teknikleri, ergonomi, davranış odaklı güvenlik yönetimi, kişisel koruyucular, acil durumla mücadele, patlamadan korunma gibi önemli eğitimleri içermektedir.

2011 İş Sağlığı ve Güvenliği Toplam Eğitim Saati

7.645,52

Erkek / Toplam Saat

5.975,32

(%)

78,15

Kadın / Toplam Saat

1.670,20

(%)

21,85

İSG EĞİTİM LİSTESİ (2011)

1	Ekranlı Ekipmanlarla Çalışma
2	Elle Taşıma İşlerinde Sağlık - Güvenlik
3	Meslek Hastalıkları ve Sebepleri
4	Ergonomi
5	Gürültünün Sağlığa Etkileri
6	Acil Hasta Sevk Sistematiği
7	İşyeri Sağlık Gözetimleri
8	Atık Yönetimi
9	Çevre Boyut Etki Değerlendirme
10	Risk Değerlendirme
11	Çevre Mevzuatı Eğitimi
12	Kimyasal Dökülme ve Saçıntıların Kontrolü Talimatı
13	Çalışma İzinleri Talimatı
14	Güvenli Forklift Kullanma Eğitimi
15	İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı
16	Temizlik ve Düzen
17	Yangınla Mücadele
18	Fiziksel - Kimyasal - Biyolojik Riskler
19	Kişisel Koruyucu Donanımlar
20	İş Güvenliği Uyarı İşaretleri
21	İş Stresi Yönetimi
22	Güvenli Sürüş Teknikleri
23	Göz Sağlığının Korunması
24	Kişisel Koruyucu Donanımlar

İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ ÇALIŞMALARIMIZ KAPSAMINDA 2011'DE GERÇEKLEŞTİRDİKLERİMİZ:

- İş güvenliği ile ilgili kişi başı eğitim süresi 4,94 saat / kişi olarak hedefin (4 saat / kişi) üzerinde gerçekleştirildi.
- Pazarlama dönem sonu toplantısında iş güvenliği eğitimi saha çalışanları için verildi.
- Bilim Kampüs üzerinden güvenli sürüş teknikleri, ilkyardım, ofis ergonomisi ve güvenli sürüş teknikleri eğitimi açılmış olup tüm çalışanların bu eğitimlerden faydalanması sağlandı.
- İşyeri psikoloğumuz tarafından "iş stresi" konulu eğitim İSGK İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'na verildi. Eğitim tüm çalışanlara verilmeye başlandı.
- Dünya Göz hastanesi ile işbirliği yapılarak çalışanlara göz sağlığı konusunda bilgilendirme seminerleri düzenlendi.
- Gebze tesisimiz ve Çerkezköy tesisimizde tüm çalışanlara kişisel koruyucu tedarikçimiz 3M firması ile işbirliği yapılarak kişisel koruyucu donanımların önemi ve kullanımını üzerine seminerler düzenlendi.
- Kış aylarındaki grip riskine karşı iş yeri hekimimiz tarafından tüm çalışanlarla "Grip hastalığı ve gripten korunma" ile ilgili; **grip nedir, nasıl bulaşır, korunma yöntemleri nelerdir** sorularının yanıtladığı bilgilendirme broşürü paylaşıldı.



- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 2001'de Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği günü ilan edilen 28 Nisan'da çalışanlarımız arasında 4. İş Güvenliği Slogan Yarışmamızı düzenledik. 2011'de ilk 3'e giren slogan önerileri aşağıda yer almaktadır.



İŞ KAZALARI VE İYİLEŞTİRME ÇALIŞMALARI

İş Kazası Oranı

Bilim İlaç'ta iş sağlığı güvenliği ile ilgili uygulamaları KAO "Kaza Ağırlık Oranı" temel performans göstergesi ile değerlendirilmektedir. İş kazası ağırlık hızı, 1 günden fazla kayıp günle sonuçlanan kazaları kapsamakta olup, bir takvim yılında çalışılan her 100 iş saatinde karşılık, kaç saatin kaybedildiğini gösterir.

Herhangi bir iş kazası meydana geldiğinde "İş Sağlığı, Güvenliği ve Çevre Bildirimleri Prosedürü"ne uygun olarak iş kazaları bildirimleri, raporlanması ve istatistikleri tutulur.

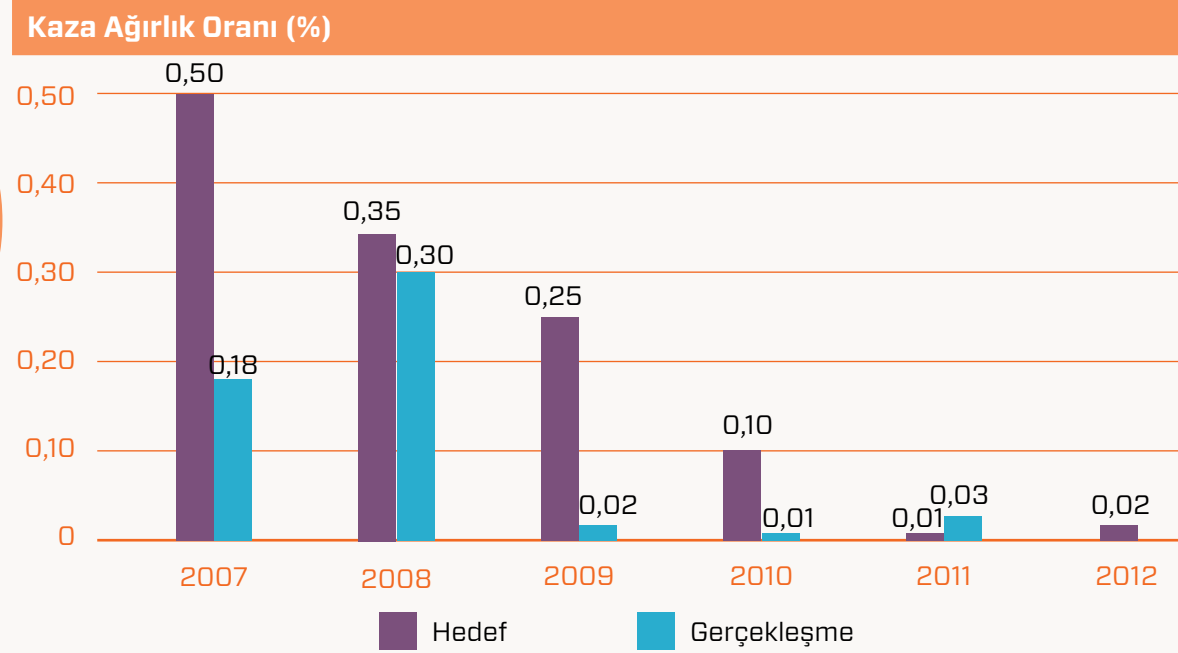
2011 yılında

kaza ağırlık oranı hızı

0,03

olarak gerçekleşmiştir.

Kaza Ağırlık Oranı
2012 hedefi
%0,02



Performans Göstergeleri	Sor.	2007		2008		2009		2010		2011		2012
		H	G	H	G	H	G	H	G	H	G	H
Kaza ağırlık oranı(%)		0,50	0,18	0,35	0,30	0,25	0,02	0,10	0,01	0,01	0,03	0,02
Gebze	PD-ID	-	-	0,35	0,03	0,25	0,05	0,10	0,05	0,01	0,09	0,06
Çerkezköy		0,50	0,03	0,35	0,00	0,25	0,09	0,10	0,00	0,01	0,04	0,04
Ayazağa ve Bölgeler		0,50	0,21	0,35	0,37	0,25	0,01	0,10	0,00	0,01	0,00	0,01

Kazası ağırlık oranı verilerine ilk yardım gerektiren kazalar da dâhildir. Hesaplamalarda haftasonlarını da kapsayan takvim günleri baz alınmaktadır.

Kaza ağırlık oranı hesabında taşeronların da kazaları dahil edilmektedir. Taşeronların iş güvenliğinden asıl işveren olarak Bilim ilaç sorumludur. Taşerona işe başlamadan önce iş güvenliği ile ilgili gerekli eğitimler düzenlenir. Ayrıca taşeron firmalar iş güvenliği kurallarına uygunluk bakımından belirli periyotlarda denetlenir. 2011 yılında taşerondarda ölümlü iş kazası yaşanmamıştır.

Risk analizinden çıkan risklerin kontrol altında tutulması amacıyla İSG prosedür, talimat ve eylem planları oluşturulmuştur. Yayılım ve uygulama etkinliği, son risk analizi sonuçları, kaza ve vakalar, mesleki hastalık riskleri, kişisel maruziyet seviye-

si ölçümleri, iç ve dış denetim bulguları ve çalışanların kaza riski, kıl payı kaza gibi geri bildirimler doğrultusunda değerlendirilip, gözden geçirilmekte, iyileştirmeye açık alanlar (İAA), “prosedür ve talimat revizyonları”, “uygulama yöntemi ve denetimi”, “çalışma ortamı ve donanımı” ve “eğitim” kırılımında ele alınmaktadır.

Çalışan sağlığını gözetmek için düzenli sağlık taramaları yapılmaktadır. Taramaların kapsamı yasal gerekliliklerin ötesinde beden - kitle endeksinin ölçülmesi, göz sağlığı, odyometrik ölçümler, solunum testleri gibi uygulamaları kapsamaktadır. Bu uygulamalara yalnızca risk grubu değil, talepte bulunan tüm çalışanlar katılmaktadır.

Sağlık taramaları, işyeri hekimimizin gözetimi ve yönlendirmesi ile gerçekleştirilen ve yasal zorunluluğu olan taramaların yanı sıra risk değerlendirme sonucu ortaya çıkan taramaları da kapsamaktadır. Uygulama ile çalışanlarımıza yasal çerçevenin ötesinde destek verilerek, devamsızlık ve hastalık oranlarımızın azaltılması hedeflenmektedir. Saha çalışanlarımızın periyodik sağlık kontrolleri ise işyeri sağlık birimimize uzaklıkları nedeniyle “özel sağlık sigortası” kapsamında yürütülmektedir.

Hastalık oranlarına doğum izinleri de dahildir. Bu sebeple kadın çalışanlarımızın hastalık oranları daha fazla çıkmaktadır.

Meslek hastalığımız bulunmamaktadır.

	YILLIK TOPLAM ÇALIŞMA SAATI	TOPLAM KAYIP İŞGÜCÜ SAATI	TOPLAM KAYIP İŞGÜCÜ ORANI
YIL ORTALAMASI	429.331	5.498	%1,28

Hastalık oranları (yıllara göre)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Hastalık	%0,41	%0,45	%0,57	%0,77	%0,78	%0,75
Erkek	%0,26	%0,20	%0,32	%0,37	%0,43	%0,49
Kadın	%1,61	%1,60	%1,61	%2,41	%2,33	%1,87

Hastalık oranları 2011 Hedef %0,50 Gerçekleşme %0,75

Devamsızlık oranları (yıllara göre)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Devamsızlık	%0,50	%0,55	%0,53	%0,63	%0,73	%0,59
Erkek	%0,42	%0,35	%0,30	%0,42	%0,37	%0,41
Kadın	%1,87	%2,78	%1,71	%1,43	%2,31	%1,34

Devamsızlık oranları 2011 Hedef %0,50 Gerçekleşme %0,59

YASAL UYGUNLUK

2008 yılında devreye alınan Gebze İşletmesi’nde 2009 yılı ikinci yarısında başlatılan EYS Entegre Yönetim Sistemi Sertifikasyon Projesi 2010 yılı ilk çeyreğinde tamamlanmıştır. Böylelikle daha önce sertifikalandırılmış olan Çerkezköy İşletmesi ve Merkez fonksiyonları ile birlikte tüm kuruluş ISO 9001 Kalite, ISO 14001 Çevre, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Standartları sertifikasyonuna hak kazanmıştır. İş ve iş gücü uy-

gulamaları konusunda, yasa ve yönetmeliklere uyulmadığı için alınan herhangi bir ceza bulunmamaktadır.

Firmamızın bağlı bulunduğu bir Sendika Üyeliği ve Faaliyeti bulunmadığı gibi tabii olduğumuz Yasalar, Yönetmelikler, Kanunlar çerçevesinde 2011 yılında herhangi bir Denetim Uygunluğu da yaşanmamıştır.

ÜRÜN SORUMLULUĞU

Sürdürülebilirlik politikamız kapsamında, hesabını veremeyeceğimiz hiçbir işin altına imza atmamız, uygulamaya almamız. Bu politikamızın önceliğinde hasta güvenliği yer alır.

ÜRÜNLERİMİZİN GÜVENLİĞİNİN, PERFORMANSININ VE KALİTESİNİN İZLENMESİ

İçinde bulunulan sektör itibarıyla kuruluşumuz, regülasyon gereği mevzuatlarda yer alan “cGMP (current Good Manufacturing Practice - Güncel İyi Üretim Uygulamaları)” kalite yönetim standartlarına uygun olarak faaliyet göstermektedir. GMP regülasyonları ve kalite sistemi sadece üretim süreçleriyle sınırlı kalmayıp, satın almadan sevkiyata kadar ürün ve üretim kalitesini etkileyen tüm süreçleri kapsamaktadır.

Ruhsatlandırma sürecini takiben tüketicinin kullanımına sunduğumuz ürünlerimizin ne ölçüde etkili ve güvenli olduğunu, kolay uygulanabilir olup olmadığını değerlendirir, aldığımız geri bildirimlere özen gösterir ve gerektiğinde iyileştirmeler yaparız. Ürünlerimiz ile ilgili bilimsel ge-

lişmeleri içeren yayınları ve değerlendirmeleri yakından izler, hastalara veya uygulayıcılara, sağlık mesleği mensuplarına ve resmi otoritelere ürünlerimizin risk ve faydaları hakkında güncel ve kaliteli bilgiler sağlamaya çalışırız.

Ürünlerimizin güvenlik profilini sadece ruhsatlandırma süreci öncesi ile sınırlı tutmaz, piyasaya sunduktan sonra da izler ve gereken iyileştirme, geliştirme ve bilgilendirmeleri yaparız. Ürünlerimiz hakkında mümkün olduğunca geniş bilgi sahibi olmaya çalışırız. Bu amaçla, hastalar ve sağlık mesleği mensupları gibi paydaşlarımızın ilk planda ulaşabileceği başta “tıbbi satış temsilcilerimiz”, asistanlarımız, güvenlik ve santral görevlilerimiz olmak üzere Bilim İlaç çalışanlarına ürünlerimizin güvenliği, kalitesi ya da performansı ile ilgili bir bildirim aldıklarında ne yapmaları gerektiği bilgisini, konusunda uzman olan

Hastalara veya uygulayıcılara, sağlık mesleği mensuplarına ve resmi otoritelere ürünlerimizin risk ve faydaları hakkında güncel ve kaliteli bilgiler sağlarız.

eğitimcilerimiz aracılığı ile aktarıyoruz. Hem politikalarımız hem de yasalar ve yönetmelikler gereği, ürünlerimizin kalitesi, güvenliği ve etkililiği ile ilişkili tüm bildirimleri izler ve gereklilik arz etmesi durumunda ilgili makamlara bildiririz.

Ürünün kalitesini ilgilendiren bildirimlerde ihtiyaç duyulan analizleri ve değerlendirmeleri yapar, geri bildirim sağlar, gerekli ise izin alarak iyileştirmeler yaparız.

Ürünlerimizin güvenliğini ve kalitesini artırmaya yönelik geliştirme çabalarımızı sürekli kılarız.

2011 yılından itibaren farmakovijilans kapsamında uyarılan tüm advers etkiler dahil, müşterilerden gelen geri bildirimler, web tabanlı olarak kabul edilmekte, hem Kalite Güvence hem de Farmakovijilans departmanları tarafından ortak olarak takip edilmektedir.

RUHSATLANDIRMA VE FARMAKOVİJİLAN

Sağlık Mesleği Mensupları'nın ürünlerimizi güven içinde tüketicilere tavsiye edilebilmeleri için ruhsatına sahip olduğumuz tüm ürünlerimizin güvenliğini ve etkililiğini sürekli kontrol eder, değerlendirir ve ilgili resmi makamlara raporlarız.

Gerektiğinde ve resmi onayları aldıktan sonra, Sağlık Mesleği Mensupları'na yönelik bilgilendirme mektupları gönderir, toplantılar düzenler ve pazarlama direktörlüğümüz bünyesindeki merkez ve saha kadromuz aracılığı ile gelişmeleri aktarız.

Beşeri tıbbi ürünlerimizin güvenliği Medikal Destek ve Ruhsatlandırma Müdürlüğümüz bünyesinde kurduğumuz Farmakovijilans Yöneticiliği kapsamındaki doktor ve eczacılardan oluşan "Ürün Güvenliği Sorumlularımız" tarafından aralıksız takip edilmektedir. Ürünlerimizin etkililiğini ve güvenliğini ilgilendiren her türlü bilgi gerek yurtiçi gerekse yurtdışı kaynaklardan sürekli olarak araştırılmaktadır.

Tüketici veya sağlık mesleği mensuplarından gelebilecek ve ürünlerimizin güvenliğini ilgilendiren konuların nasıl ele alınacağını, yönlendirileceğini ve takip edileceğini başta pazarlama merke ve saha kadromuz olmak üzere her seviyedeki personele hizmetiçi eğitimler ile aktarız.

Ürün güvenliği sorumlularımız kendilerine ulaşan bildirim takiben, gerekli ilk değerlendirmeleri yapar, gerektiğinde bildirim yapan kişiye / kişilere ulaşarak ek bilgiler alır ve konunun aciliyetine ve önemine göre en geç 15 gün içinde resmi makamlara durumu raporlar. Şirket içinde alınması gereken ek önlemler varsa ilgili bölüme / bölümlere bildirim yapar, takip ederiz.

İş yapış şeklimizde hep en ön planda tuttuğumuz ürün güvenliği ile ilgili eğitimlerimizi şirketimizde yeni başlayanların oryantasyon süreleri içinde tamamlar, belirli aralıklar ile tekrar ederiz. Müşteri grubumuz ile sürekli temasta olan pazarlama kadromuzun performansını ölçerken bir kriter olarak bu eğitimleri de değerlendiririz.

REGÜLASYONLAR

Türkiye'de ilaçların beşeri tıbbi ürünlerin pazara verilebilmesi için öncelikle T.C. Sağlık Bakanlığı'na bağlı İlaç Eczacılık Genel Müdürlüğü (İEGM) tarafından ruhsatlandırma işlemlerinin onaylanması gerekmektedir. Ruhsatlandırma aşamasının başlangıcı olan yeni ürün geliştirme sürecinde, Türkiye'de geçerli olan regülasyonlar ve kılavuzların yanı sıra AB uyum süreci ve ihracat amaçlı çalışmalarımız doğrultusunda European Agencyforthe Evaluation of Medicinal Products (EMA), Food and Drug Administration (FDA), ihracat yapılacak ülkelerin sağlık otoriteleri, International Conference on Harmonization (ICH), World Health Organization (WHO), Lokal ve Merkezi Etik Kurullar'ın gerekliliklerine uyum gösterilmektedir. Bu kurumların yayınladıkları mevzuatlar ve kılavuzlardaki değişiklikler doğrultusunda, yapılan çalışmaların güncellenmesi değişiklik kapsamı olarak belirtilen gereksinimleri de karşılayacak şekilde yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

Bu regülasyonlar ve kılavuzlar yeni ürün geliştirmede dikkat edilecek noktaları tanımlamakta ve çalışmaların buna uygun yürütülmesi konusunda yönlendirici olmaktadır.

İLAÇTA SAHTECİLİKLE MÜCADELE

İlaç sektöründe, ilaçta sahteciliğin önlenmesi için üretici ve dağıtıcı kuruluşlar Sağlık Bakanlığı ile birlikte ortaklaşa çalışma yürütmekte ve önleyici tedbirler alarak uygulamaya koymaktadır.

İlaç Takip Sistemi

İlacın üretiminden, hastaya ulaşıncaya kadar geçen tüm tedarik zincirinin her noktasında izlenebilirliğini sağlayarak, ilaçta sahteciği ortadan kaldırmayı amaçlayan bir sistemdir.

Bilim İlaç, Türkiye'de üretim hatlarından ürünün depolanmasına, müşteri siparişinden Sağlık Bakanlığı'na yapılan üretim / satış bildirimine kadar tüm süreçlerinde, sistemlerarası tam otomasyonu sağlayan ileri düzey teknolojiyi kullanmanın, İlaç Takip Sistemi ile SAP (ERP) sistemini tam entegre çalıştıran birkaç firmadan biri olmanın ayrıcalığını yaşamaktadır.

Bu teknoloji sayesinde, Bilim İlaç ülke regülasyon şartlarını yerine getirmenin yanı sıra, dünya standartlarında üretimi yakalamış ve gelecekte tüm dünya ülkelerinde yaygınlaşacak olan İTS'de uluslararası düzeyde iyi uygulama örneği olarak kabul görmektedir.

Piyasadan Geri Çekilen İlaç Sayısı

2011 yılında Antepsin Süspansiyon adlı ürünün süspansiyon özelliğini yitirmiş olması nedeniyle 3 seri Sağlık Bakanlığı'nın talebi üzerine, 18 seri gönüllü olarak piyasadan toplanmıştır. 2011 yılında geri çekilen Antepsin Süspansiyon "ikinci sınıf b seviyesinde" olan bir geri çekmedir.

Birinci sınıf geri çekme, ciddi ve hayati sağlık sorunlarının çıktığı ve çıkabileceğine dair kabul edilebilir nedenlerin bulunduğu durumlardır. İkinci sınıf geri çekme; geçici, tedavi edilebilir, sağlık sorunlarının çıktığı, bunun muhtemel olduğu durumlardır. Üçüncü sınıf geri çekme ise, ürünün kullanılmasının sağlığa zararlı olmadığı durumlardır.

A seviyesi, tüketici seviyesine kadar iner, birinci sınıf geri çekmeler bu seviyede yapılır. B seviyesi, perakendeci seviyesine kadar (eczane, hastane eczaneleri, kurumlar vs.) iner, ikinci sınıf geri çekmeler bu seviyede yapılır. C seviyesi ise, depocu seviyesine kadar iner, üçüncü sınıf geri çekmeler bu seviyede tanımlanır.

2011 yılında geri çekilen ilaçlardan ötürü toplamda 25.565.45 TL para cezası kesilmiştir.

MÜŞTERİLERİMİZ

Müşteri memnuniyeti

Mükemmelliğe gerçekten erişmiş kuruluşlar paydaşları için olağanüstü sonuçlar yaratma ve bunları sürdürme becerisine sahip olanlardır. Paydaşlardan ürün ve hizmet kalitesini en son noktada değerlendirecek olan müşteridir. Müşteri bağlılığı sağlamanın, müşteriyi elde tutmanın ve pazar payı elde etmenin en iyi yolu mevcut ve potansiyel müşterilerin gereksinimlerine net bir biçimde odaklanabilmektir.

EFQM Mükemmellik Modeli'nde "Müşterilerle İlgili Sonuçlar" kriterinde: "Kuruluş dış müşterileri ile ilgili olarak ne gibi sonuçlar elde etmektedir?" sorusu sorulmaktadır.

Müşteri bağlılığını sağlamanın, müşteriyi elde tutmanın ve pazar payı elde etmenin en iyi yolu mevcut ve potansiyel müşterilerin gereksinimlerine net bir biçimde odaklanabilmektir.

Modele göre, ürün ve hizmet kalitesini en son noktada değerlendirecek olan müşteridir. Model dış müşterilerin kuruluş hakkındaki algılamalarına ilişkin görüşlerini öğrenebilmek için araştırma tekniklerine ve ölçümlere başvurulması gerektiğini belirtmektedir.

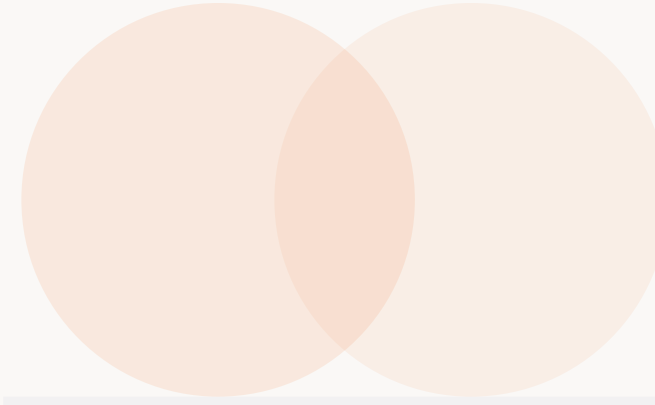
Müşterilerimizin beklenti ve algılamalarını öğrenmek amacıyla Müşteri Memnuniyeti Anketi (MMA) uygulamaktayız. Anket, 2001 yılında doktor müşteri grubuyla başlatılmış, 2004 yılında eczacılar ve ecza depoları da dâhil edilmiştir.

Bu araştırmalarda kullanılan soru formları danışman kuruluşun desteği ile Pazarlama Direktörlüğü çalışanlarıyla beraber, EFQM Mükemmellik Modeli'ne uygun olarak hazırlanmaktadır. Anket formundaki sorular, müşterilerimizin güncel istekleri ve beklentileri ışığında her anket döneminde gözden geçirilmekte ve gerekiyorsa güncellenmektedir.

Bilim İlaç Müşteri Memnuniyeti araştırmasının amacı yukarıda belirtilenlere uygun olarak:

- Kuruluşun müşterileri tatmin etme derecesinin ne olduğu sorusuna yanıt aramak,
- Kuvvetli taraflar ile iyileştirmeye açık alanları belirlemek,
- Yapılacak iyileştirme faaliyetlerine baz oluşturmaktır.

Anket formlarında 3 ayrı bölüm bulunmaktadır. Birinci bölüm beklentileri, ikinci bölüm algılamaları sorgulamakta, üçüncü bölüm ise anket sorularının dışında müşterilerin diğer öneri ve gereksinimlerinin açık uçlu sorular yardımıyla öğrenilmesini sağlamaktadır. Memnuniyet seviyesinin sonuçları ve ölçümünün analizinde "GAP Analizi" kullanılmaktadır.



Prof. Dr. Mete Çek
Trakya
Üniversitesi
Tıp Fakültesi
Üroloji
Anabilim dalı

Cerrahi branş uzmanı bir hekim olarak insan sağlığını koruma, hastaları tedavi etme amacıyla çeşitli cerrahi girişimler yaptığım gibi bazen cerrahi girişimlere destek olarak, bazen de buna gerek kalmadan tedaviyi gerçekleştirmek için ilaçlara gereksinim duyuyorum. Bu aşamada uluslararası standartlara uygun üretim yapan, ürünlerinin tanıtımında etik kurallara uyan, hekimlere bilimsel destek sağlayan yerli bir üretici olarak Bilim İlaç'ın önemli ve değerli bir yeri olduğunu düşünüyorum.

Bilim İlaç'ın çevreye ve topluma yaptığı katkıları, bu konularda bazı aktiviteleri olduğunu web sayfalarından ve bölümümüze çalışan temsilcilerinin anlatımlarından biliyorum. Yaratıcı fikirlere açık, gönüllülük temelinde yurdumuzun birçok yöresinde değişik projelerin hayata geçirilmesi bu açıdan çok etkileyici bir örnek. Ayrıca ekolojik dengeleri koruyabilmek amacıyla üretim tesislerinde özel düzenlemelere gidilmesi, gerek promosyon malzemeleri gerekse ambalajlamada geri dönüşümlü malzemelerin kullanımına ağırlık verilmesi bunlara örnek verilebilir. Her konuda üretim yapan kuruluşların bu tip çabaları örnek olarak çevreyi koruma ve toplumu geliştirme amaçlarını belirginleştirmeleri yurdumuz için büyük bir kazanç olacaktır.



Erhan Sezer
Sezer Eczanesi,
Samsun

Eczacının sektör içinde problemlerini hassasiyetle inceleyebilen, empati kurabilen ve üretici firma-eczacı ilişkisini efektif ve centilmence sürdürebilen güçlü bir yerli firma tanımlaması en çok Bilim İlaç'a uygundur. Bilim İlaç ürünlerini -jenerik ürünler de dahil- bölgesinde marka haline getirebilme kapasitesine sahip bir ekiple çalışıyor. Sahip olduğu kalite ödülleri sektörde doktor ve eczacıya güven veriyor. Bizler bu güveni aynı şekilde hastalarımıza yansıtabilme rahatlığına sahip olabiliyoruz. Sektörün problemleri dönemlerinde dahi eczacının taleplerine kısa sürede tatminkâr cevaplar verebiliyor.

Sadece sektöründe değil, çalıştığı tüm bölgelerde üslendiği sosyal sorumluluk projeleri beni en çok etkileyen özelliklerindedir. Personelinin özverili çalışmalarıyla gerçekleştirilen tiyatro gösterilerini tüm Samsun halkının bir kitap karşılığında izleyebilmesi sağlanmış, bu proje sayesinde iki adet kütüphane daha Samsun'a kazandırılmıştır. Bu gösteride aktif olarak bulunmayı çok istesem de rol almak için çok geç kalmıştım. Proje içinde olmasam da keyifle izlemiştim.

Bilim İlaç gibi insana hizmeti ve kaliteyi ilke edinmiş kurumsal yerli ilaç üreticilerinin varlığı sadece biz eczacıların değil tüm Türkiye'nin kazanımıdır.



**Rabia
Çam
Satış
Müdürü
İstkoop**

Bilim İlaç ile İstkoop bünyesinde çalışmaya Eylül 2010 tarihinde başladım. İstkoop bünyesine katıldığım ilk günden bu yana Bilim İlaç, ilaç deposu-üretici firma iş birliğinin en iyi takip edildiği firmalardan. Satış politikasında, sürekliliğin ve planlamanın olduğu ve bu planlamalar ile ilaç sektöründe sağlam adımlarla yükselmekte olduğu gözlemlemekteyim.

Bilim İlaç, sektördeki tüm unsurlar için karlılıkların giderek düştüğü, işletme maliyetlerinin arttığı şu dönemlerde, İstkoop ve eczacılar için ilk kademe ürün portföyünün yüksek olması bakımından İstkoop ve eczacılar için ideal bir partnerdir.

Buna ek olarak kurumumuzun eczacılık mesleğinin ekonomik örgütü olması bakımından, bu karlılığın eczacıya da yansıtıldığı ve aynı zamanda sektörde yaşanan değişimlerde eczacı lehinde aldığı kararlarla öncü olan bir firmadır. Hem İstkoop hem de ortaklarımızla olan işbirliğinde pozitif yaklaşımıyla çözüm odağı yüksek bir firmadır. İlaç sanayi içerisinde etik, güvenilir hem İstkoop'a hem eczacıya verdiği sözün arkasında olan bir firmadır.

2011 yılında gerçekleştirilen ankete;

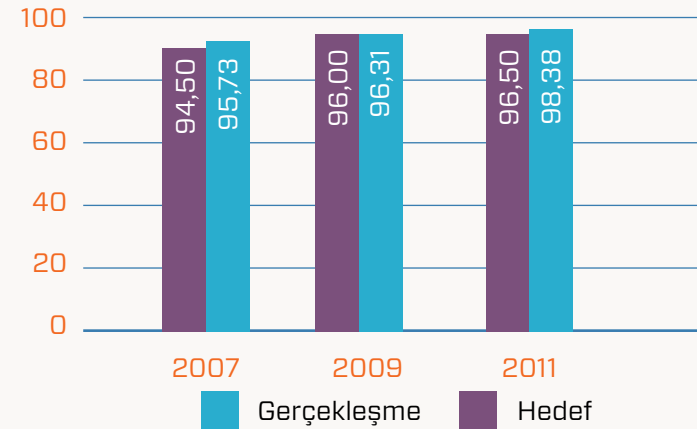
5,945 hekim

2,723 eczacı

213 ecza deposu

cevap vermiştir.

2011 Müşteri Memnuniyeti Oranı



	2007	2009	2011
Gerçekleşme	95,73	96,31	98,38
Hedef	94,50	96,00	96,50

MÜŞTERİ BİLGİLENDİRMESİ

Ürün bilgi ve deneyimlerinin paylaşılması

Bilim İlaç, ruhsatlı tüm ürünlerinin fayda ve risk profillerini dikkatli bir şekilde periyodik olarak izlemekte ve korunmasını sağlamaktadır.

Mevcut yasa ve yönetmeliklerin izin verdiği sınırlar içinde, ürün bilgilerinin kullanıcılara (ve / veya uygulayıcılara), sağlık çalışanlarına, resmi otoriteye zamanında ve eksiksiz iletilmesine azami özen gösterilmektedir.

Hem Türkiye hem de ihracat yapılan ülkelerde ilgili tüm kişiler, ürünlerimizin kullanımı, güvenliği, kullanılmaması gereken durumları, özel kullanım durumları (gebelik, süt verme dönemi gibi) ve yan etkileri gibi özellikler konusunda bilgilendirilmektedir.

İlgili yasa ve yönetmelikler çerçevesinde bu bilgiler müşteriye, aşağıdaki farklı yollardan sunulmaktadır

- Ambalaj içerikleri (prospektüs veya kullanma talimatları),
- Doktorlara, eczacılara ve diğer sağlık çalışanlarına yönelik olarak "Sayın Sağlık Mesleği Mensupları" mektupları,
- Eğitim ve / veya basılı tanıtım malzemeleri,
- Tıbbi tanıtım sorumlularımız gibi temsilcilerimizin sunumları,
- İlgili bilimsel yayınların paylaşımı (literatür, kongre bildirisi vb.);,
- Resmi otoriteye sunulan raporlamalar (farmakovijilans raporları, stabilite sonuçları vb.).

Paylaşılan bu bilgilerin bilimsel bilgilerle tutarlı olması ve yanıltıcı olmaması gerekir. Bu nedenle mevcut bilgilerde bir değişiklik olması (veya olma ihtimali durumunda) gerekli yasal süreçleri hızla tamamlayarak, bilgilerin sürekli güncel kalması ve paylaşılması sağlanmaktadır. Ürün ve hizmet bilgileri ve etiketleme ile ilgili olarak yönetmeliklere ve gönüllü kurallara tam uyum sağlanmaktadır. Aksini gösteren herhangi bir vaka bulunmamaktadır.

Tanıtım İlkeleri ve Etik

Etik eğitimlerini işe her yeni giren çalışan alıyor. Müşteri gruplarımıza yönelik yaptığımız tüm tanıtım aktivitelerini hem T.C. Sağlık Bakanlığı'nın, hem de üyesi olduğumuz İlaç Endüstrisi İşverenler Sendikası'nın (İEİS) konu ile ilgili yönetmelik, kural ve yönergelerine göre planlar ve uyguluyoruz.

Tanıtım ilkeleri eğitimini tanıtımdan sorumlu olan tüm personelimize oryantasyon döneminde verir, periyodik olarak hatırlatma eğitimleri yaparız.





Tanıtım ilkeleri eğitimini tanıtımdan sorumlu olan tüm personelimize oryantasyon döneminde verir, periyodik olarak hatırlatma eğitimleri yaparız. Ürünlerimizin tanıtımına yönelik her türlü malzeme ve aktiviteyi pazarlama ekibi içinde bir seri kontrol noktasından geçirerek onaylarız. İhtiyaç duyduğumuzda ve iç geri bildirimler alabilmek için pazarlama ekibimizden tamamen bağımsız ayrı bir yapımdan destek alırız. Tarafımızdan veya başka firmalar tarafından tanıtım ilkelerinin ihlal edildiği endişesi duyulduğunda, öncelikli olarak karşılıklı konuşarak problemi çözmeye ve böylece sektör içinde bir oto kontrol mekanizmasının yerleşmesine özen gösteririz.

Ruhsat sahibi olarak hasta güvenliğini ön planda tutar ve ürünlerimizle ilgili her türlü gelişmeyi yakından izleriz. Ürünlerimizin kullanımı ile ortaya çıkabilecek yan etkileri izleyebilmek ve gerektiğinde ek önlemler alabilmek için de ürün güvenliği sorumlularımızdan oluşan ayrı bir birim bulunduruluruz. Ürünlerin tanıtımından sorumlu olacak kadrolara konu ile ilgili eğitimleri (farmakovijilans eğitimleri) daha aday oldukları dönemde verir ve böylece toplumsal bilinç düzeyini de artırmayı hedefleriz.

Ürünlerin tanıtımından sorumlu olacak kadrolara konu ile ilgili eğitimleri daha aday oldukları dönemde verir ve böylece toplumsal bilinç düzeyini de artırmayı hedefleriz.

Etik İkelikli Yönetim anlayışımız doğrultusunda çalışan tüm kadrolarımıza detaylı eğitim verir ve bununla ilgili olarak etik taahhütname alırız. Kurduğumuz Etik Kurul vasıtası ile bildirilen her türlü etik ihlali şüphesini inceler ve bağımsız olarak Üst Yönetim'e raporlayarak gerekli önlemleri alırız.

Faaliyetlerimizi sürdürürken Sağlık Bakanlığı Tanıtım Yönetmeliği, İEİS Tanıtım Kılavuzu veya Bilim İlaç İş Etiği İlkeleri'nden hangisi daha kısıtlayıcı ise, ona uygun olarak davranmaya özen gösterir, bu konulardaki iç eğitimlerimizi periyodik olarak tekrar ederiz. Ürün ve hizmetlerimiz tanıtımı ve pazarlanmasına yönelik tüm ilgili yönetmeliklere ve gönüllü kurallara uyum gösteririz. Aksini gösteren herhangi bir vaka bulunmamaktadır.

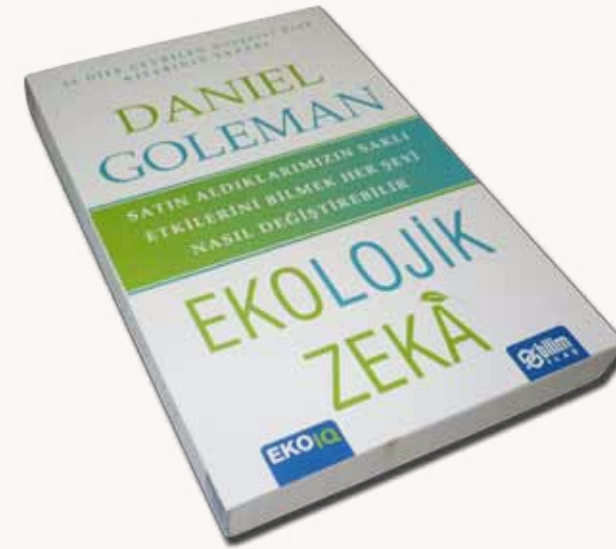
BEŞERİ TIBBİ ÜRÜNLERİN TANITIM FAALİYETLERİ HAKKINDA YÖNETMELİK HAKKINDA

Beşeri tıbbi ürünlerin akılcı kullanımını temin etmeye yönelik olarak yapılacak tanıtım faaliyetlerinde uyulması gerekli kuralları belirlemek amacıyla hazırlanmış olan "Beşeri Tıbbi Ürünlerin Tanıtım Faaliyetleri Hakkında Yönetmelik" 26 Ağustos 2011 tarihinde yayımlanmış ve büyük bir bölümü 31.12 2011 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

FİKİR LİDERLERİNE YÖNELİK ÇALIŞMALARIMIZ

Pazarlama bölümümüz, firmamız ürünlerinin hekim ve eczacıların nezdinde tanıtım çalışmalarını yürütmektedir. Bu faaliyet için 10 ayrı ekip ve yaklaşık 1200 kişi organize bir çalışma içindedir.

Saha ekibimizin bölge müdürleri ise; yaklaşık 120 kişi, yönetim, organizasyon fonksiyonu yanında bölge sınırları içindeki hekimlerin içinden fikir lideri pozisyonunda olanları kendi çalışma programları içine alırlar. Aylık ziyaretlerinde bu gruba Bölge Müdürü düzeyinde mesaj iletirler.



Sürdürülebilirlik çalışmalarına başladığımız süreç içinde bölge müdürlerimiz aracılığıyla "fikir liderlerine sürdürülebilirlik mesajlarının iletilmesi" stratejisi benimsemiş olup başarı ile uygulanmaktadır.

Sürdürülebilirlik Kurulu yönlendirmesi ile 2011'de gerçekleşen fikir liderleri uygulamaları;

- Kurumsal sorumluluk raporumuzun paylaşılması
- WWF Türkiye üyeliği
- EKO IQ dergisinin aylık sayılarının paylaşılması
- Opinion Leader etkinliklerinin gerçekleştirilmesi
- Al Gore'un Tercih Sizin kitabı, Ekolojik Zeka Kitabı, Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı'ndan sabun, vs. hediye edilmesi
- Müşterilerimize yönelik "Yeşil Yolculuk Ajandası" yaptırıldı. Ajandanın her gününde o gün yapılabilecek bir çevre koruma aksiyonu yer aldı. Ayrıca sürdürülebilirlikle ilgili özel günler ve sürdürülebilirlikle alakalı sivil toplum kuruluşlarının bilgileri paylaşıldı.

Proje	Uygulama Tarihi
"İstanbul Hakkında Her Şey" kitabı	2010
"Ekolojik Zeka" kitabı	2010
Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı (KEDV) Mardin Sabunları	2010
Çok Sesli Halk Türküleri CD'si	2010
EKO IQ dergisi aboneliği	2010-2011
Al Gore "Tercih Sizin" kitabı	2011
"Sahnedeki Bir Ömür" CD katalog seti	2011
"UNESCO Dünya Mirası Anadolu" kitabı	2011
Klasik müzik arşivi	2011
"Yok Olmadan Önce Görülmesi Gereken 100 Yer" kitabı	2011
Yeşil Yolculuk Ajanda	2012

Yukarıdaki tabloda yer alan materyaller Bölge Müdürlerimizin aracılığı ile fikir liderlerine ulaştırılmıştır.

MÜŞTERİ GİZLİLİĞİ

Müşteri veri tabanı bilgisi bir CRM yazılım firması tarafından tutulmaktadır, burada kişisel bilgiler tutulmamaktadır. Müşteri gizliliğinin ihlali vakasıyla karşılaşılma-mıştır.

Şikayetlerin değerlendirilmesinde hata kaynağı olarak 4 faktör değerlendirilmektedir.

Buna göre şikayetlerin % 41'i insan, % 10 makine, % 33 malzeme ve % 16 metot faktöründen kaynaklanmıştır.

Müşteri şikayetleri oranı

Performans Göstergesi	Şikayet Sayısı	Satılan Kutu Sayısı	Hedef 2011 (milyonda)	2011 yılı Gerçekleşme Oranı (milyonda)	Hedef 2012 (milyonda)
İç Pazar Müşteri Şikayet Oranı (milyonda) (Gebze)	52	94.739.153	0,75	0,55	0,7
İç Pazar Müşteri Şikayet Oranı (milyonda) (Çerkezköy)	4	24.674.780	0,27	0,16	0,25
Dış Pazar Müşteri Şikayet Oranı (milyonda) (Gebze)	4	12.144.313	0,75	0,33	0,65
Dış Pazar Müşteri Şikayet Oranı (milyonda) (Çerkezköy)	5	8.646.966	1,3	0,58	0,5

Müşteri şikayet oranı, bir yıl içindeki kabul edilen müşteri şikayetleri sayısının, satılan toplam ilaç kutu sayısına oranını göstermektedir. Bu oran milyonda bir cinsinden takip edilmektedir.

Çözülmüş müşteri şikayetleri* oranı (%)

Performans Göstergesi	Şikayet Sayısı	Hedef 2011 (%)	2011 yılı Gerçekleşme Oranı (%)	Hedef 2012 (%)
İç Pazar Çözümlenen Müşteri Şikayet Oranı (%) (Gebze)	52	97	100	98
İç Pazar Çözümlenen Müşteri Şikayet Oranı (%) (Çerkezköy)	4	97	100	98
Dış Pazar Çözümlenen Müşteri Şikayet Oranı (%) (Gebze)	4	100	100	100
Dış Pazar Çözümlenen Müşteri Şikayet Oranı (%) (Çerkezköy)	5	100	100	100

*Çözülmüş müşteri şikayetleri oranı, değerlendirme süreci sonrasında kabul edilen müşteri şikayetlerine ait araştırma sonuçlarını ve alınacak aksiyonları içeren cevabın belirlenmiş süre zarfında şikayet sahibine gönderilme oranını göstermektedir. Bu oran % olarak takip edilmektedir.

HASTA GİZLİLİĞİ

Bazı faaliyetlerimiz hastaların tıbbi kayıtlarının ya da kişisel tıbbi bilgilerinin gözden geçirilmesini ve değerlendirilmesini gerektirebilmektedir. Faaliyetlerimiz sırasında elde edilen veya bize ulaştırılan hasta bilgileri gizli tutulmaktadır. Yasa ve düzenlemeler nedeni ile gerekmediği sürece ya da hasta onayı olmaksızın bu bilgiler kullanılamaz ve başkaları ile paylaşılamaz.

Tüm çalışanlarımız, tedarikçilerimiz ve Bilim İlaç ile çalışan şirketler, bize emanet edilen bu bilgilerin gizliliğini korumaya ve güvenliğini sağlamaya özen göstermektedirler. Hasta gizliliğinin ihlali vakasıyla karşılaşılma-mıştır.

TEDARİKÇİLERİMİZ - İŞBİRLİKLERİMİZ**İşbirliklerimizi çalışma ilişkilerimize göre tanımlarız:**

Tedarikçi: Ana işimizi yapmak için gerekli olan malzeme, ürün veya hizmetleri satın aldığımız 3 yıldan az süreli iş ilişkisidir.

İşbirliği: Kuruluş ve işbirliği yaptığı unsurlar arasında her iki taraf için de değer üreten veya değer katan ve yılda 6 ve daha fazla sipariş verilen, 3 yıldan fazla süreli çalışma ilişkisidir.

Proje İşbirliği: Kuruluş ve işbirliği yaptığı unsurlar arasında her iki taraf için de değer üreten veya değer katan proje temelli çalışma ilişkisidir.

Stratejik - Kritik Tedarik ve İşbirlikleri: GMP kritik malzeme ve hizmet alınan tüm tedarikçi ve işbirlikleri ile stratejileri hayata geçirmek için önemi yüksek olan ve aynı zamanda ana iş hedeflerinde sıçramalı katkı sağlayabilecek nitelikteki tedarikçi ve işbirlikleridir.

İŞBİRLİKLERİ YÖNETİMİ**İŞBİRLİĞİ VE TEDARİK ZİNCİRİ POLİTİKAMIZ**

Müşterilere ve diğer paydaşlarımıza artan değer yaratmak amacıyla, karşılıklı başarıyı güvence altına alarak çeşitli kuruluşlarla süreklilik arz eden güven verici ilişkiler kurar ve geliştiririz.

İşbirliklerinin uzun süre birlikte çalışmaya ve sürdürülebilir değer artırımına bağlı olduğu bilinci ile hareket eder, stratejik ve operasyonel işbirliklerini belirlerken kurumsal ve stratejik gereksinimleri, birbirimizi tamamlayıcı kuvvetli yönleri ve yetenekleri temel alırız.

İşbirliği yaptığımız kuruluşlarla karşılıklı yarar elde etmek ve ortak amaçlara erişmek üzere; uzmanlık, kaynak ve bilgi birikimi açısından birbirimizi destekleyen yapıyı oluşturur ve geliştiririz.

İşbirliği yaptığımız kuruluşlarla karşılıklı güven, saygı ve açıklığa dayalı sürdürülebilir bir ilişki kurarız.

İşbirliği yaptığımız kuruluşların fikir üretme ve yenilenme faaliyetlerinde yer almaları için yaklaşımlar oluştururuz.

İşbirliği ilişkisinin performansını ölçmeye ve değerlendirmeye yönelik süreçleri geliştirir ve aynı zamanda işbirliği yaptığımız kuruluşların kısa ve uzun vadeli beklentilerini anlar, algılarını yönetiriz.

Müşteri - tedarikçi zincirinde katma değer yaratmak için gerekli bilgi akışını sağlar ve sinerji oluştururuz. Bu amaçla dağıtım kanallarındaki stoklarımızı ve çıkışları ürün bazında online olarak izler, yürüyen altı aylık talep planlaması doğrultusunda üretim ve tedarik planları yaparız. Bu çerçevede tedarikçilerimizin de tedarik planlarına destek oluruz.

Paydaş Beklenti ve İhtiyaçlarının Alınması								
PAYDAŞ BEKLENTİ-İHTİYAÇLARI VE GERİ BİLDİRİMLERİ		Dönem		Alma			Değerlendirme	
Paydaş	Kaynak	Kısa	Orta	Uzun	Per.	Sorumlu Departman/ Kişi	Ortam	Per.
Tedarik ve İşbirlikleri	Tedarikçi Memnuniyeti Anketi (TMA)	X	X	X	1/Yıl	Kaynak Planlama Direktörlüğü	Bölüm Toplantısı, TZİK Tedarikçi Memnuniyeti Anketi İyileştirme Planı Belirleme Toplantısı	1/Yıl
	İşbirlikleri ve tedarikçi toplantıları		X	X	Sürekli	İlgili Departman	TZİK Toplantısı	1/3 ay
	Tedarikçi denetimleri	X	X		Sürekli	Kalite Direktörlüğü, Kaynak Planlama Direktörlüğü	Bölüm Toplantıları	1/3 ay
	Telefon görüşmeleri ve ziyaretler	X			Sürekli	İlgili Departman	Bölüm Toplantısı, TZİK Toplantısı	1/3 ay
	Şikayetler	X			Sürekli	Related Department	İlgili Departman Bölüm Toplantısı, TZİK Toplantısı	1/3 ay
	İş Ortakları Zirvesi		X	X	1/Yıl	Kaynak Planlama Direktörlüğü	Bölüm Toplantısı, Tedarik Zinciri ve İşbirlikleri Kurulu	1/Yıl
	İşbirlikleri ve tedarikçiler fokus grup araştırmaları	x	x	x	1/Yıl	İlgili Departman	İlgili Departman Bölüm Toplantısı, TZİK Toplantısı	1/Yıl

Tedarikçi Memnuniyeti Anketi

Tedarikçi Memnuniyeti Araştırması* Sonuçları (%)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Gerçekleşme	90,30	93,01	94,87	96,27	96,54	
Hedef		92,50	94,50	96,00	96,50	96,70

* Araştırmaya katılan tedarikçi/işbirliği sayıları
 2007 yılında 129 tedarikçi / işbirliği
 2008 yılında 529 tedarikçi / işbirliği
 2009 yılında 558 tedarikçi / işbirliği
 2010 yılında 580 tedarikçi / işbirliği
 2011 yılında 192 stratejik - kritik tedarik ve işbirliği anketi cevaplamıştır.

Tedarikçilerimizin beklentileri ve beklentilerinin karşılanmasına yönelik algıları, yapılan periyodik tedarikçi toplantılarında ve Tedarikçi Memnuniyeti Anketi yoluyla öğrenilmektedir. Tedarikçi memnuniyeti araştırma anketi özel geliştirilmiş bir yazılım ile elektronik olarak web tabanlı ortamda gerçekleştirilmektedir. 2011 yılı TMA'sı 192 adet kritik-stratejik tedarikçi ve işbirliği kuruluşun katılımı ile gerçekleştirilmiştir. (İşbirlikleri kurulunda alınan karar doğrultusunda 2011 yılı TMA'da sadece kritik - stratejik işbirliklerine odaklanılmıştır.)

Söz konusu araçlarla belirlenen "İyileştirmeye Açık Alanlar"ın iyileştirilmesine yönelik faaliyet planları oluşturulmakta ve uygulanmaktadır. Örneğin; sipariş yöntemleri gözden geçirilerek daha etkin hale getirilmekte, tedarikçilerle doğrudan ilişkide bulunan çalışanlarımıza özel eğitim programları uygulanmakta, tedarikçilere özel teknik destek sağlamaya yönelik faaliyetler gerçekleştirilmekte, çeşitli konularda (GMP kuralları ve regülasyonlardaki değişiklikler vb.) eğitimler verilmekte, EFQM mükemmellik modeli hakkında bilinç düzeylerini artırıcı aktiviteler gerçekleştirilmektedir.

İŞBİRLİKLERİ SEÇİMİ

Yetkinlik kriterleri; ilgili süreç sahipleri tarafından paydaş beklentileri ve ilgili stratejiler doğrultusunda süreç beklentilerini karşılayacak şekilde hazırlanarak Tedarik Zinciri ve İşbirlikleri Kurulu (TZİK)'na sunulur ve kurul tarafından değerlendirilerek son şeklini alır. Bu kriterler her yıl gözden geçirilerek İŞBK'de güncellenir. Bu kriterler esas alınarak seçimler düzenlenen formlar, Tedarikçi İşbirliği Seçme Ön değerlendirme (TİSÖD) Formu yardımıyla gerçekleştirilir. TİSÖD'de belirtilmiş olan yetkinlik kriterlerinin en az % 60'ını sağlayan kuruluşlar seçilir. İlgili direktörün onayı ile çalışma başlatılarak, TZİK'ye bilgi aktarılır. Monopol, resmi / yarı resmi kuruluşlar için bu prosedür uygulanmaz.

Tüm tedarikçilerde aranan genel kriterler aşağıda belirtilmiş olup, konu bazında aranan yetkinlikler spesifik olarak listelenmiştir.

- Yasa ve regülasyonlara uygunluk
- ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 sertifikasyonlarına sahip olma
- Küresel İlkeler Sözleşmesi'nde belirtilen insan hakları ve çalışma koşullarına ilişkin maddelere uygun yaklaşım
- Rekabetçi fiyat
- Referans firma listesi
- Firmanın tatminkâr geçmişi
- Yeni ürün / inovasyon yeteneği

TEDARİKÇİ DENETİMİ

- Üretici veya aracı bir kuruluşun (depolama yapması halinde) Onaylı Tedarikçi Listemize alınması için talep gelmesi ile Kalite Güvence Departmanı tarafından “Değişiklik Kontrol Süreci” başlatılır. Bu süreç kapsamında yürütülen faaliyetlerden bir tanesi firmanın denetlenmesidir. Bu ön denetim olarak adlandırılır, firmanın onaylı tedarikçi listesine alınmasından sonra ise periyodik denetim yapılır.
- Hem ön denetim esnasında hem periyodik denetimlerde ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 ve Küresel İkeler Sözleşmesi kapsamında kalite sistemi, çevre, iş sağlığı ve güvenliği, çocuk işçi çalıştırma, çalışma ortamı koşulları gibi konular incelenir. Bulgular değerlendirildikten sonra onaylamak için kritiklik derecesine göre ya söz konusu eksiklerin tamamlanması beklenir ya da firma onaylanır ve bir sonraki denetime kadar firmadan eksikleri tamamlamaları istenir.
- Bu uygulama kapsamında firmaya eksiklerini tamamlamaları konusunda yol gösterilir, nasıl yapılacağı açıklanır, tavsiyede bulunulur, bilgi desteği verilir. Böylece firmanın ilgili konularda bilinç seviyesinin yükselmesi ve gelişmesine katkıda bulunulur.
- Ürün ve hizmetlerin tedariki konusundaki yasa ve yönetmeliklere tam uyum gösterilmektedir. Uyumsuzluk nedeniyle alınan herhangi bir ceza bulunmamaktadır.

Ziyaret Edilen / Denetlenen Tedarikçi Sayısı

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Gerçekleşme	51	59	65	72	75	
Hedef	49	58	64	70	75	77

Değerlendirilen Tedarikçi ve İşbirlikleri Oranı

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Gerçekleşme	85,7	90,3	92,4	96,0	97,1	
Hedef	86,0	90,0	92,0	95,0	97,0	97,5

İŞBİRLİKLERİNİN GELİŞİMİ

Tedarikçi ve işbirlikleri ile GMP, Kalite, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Standartları ve Yönetim Sistemleri ile ilgili ve teknik konularda bilgi ve deneyimler karşılıklı paylaşılarak sürekli iyileşmeye katkı sağlanır. “Formel Kıyas İşbirlikleri” oluşturulur.

Periyodik ve ihtiyaca göre yapılan toplantılar, “İş Ortakları Zirvesi”, fokus grup çalışmaları ile TMA’dan sağlanan geri bildirimlerde tedarikçi ve işbirliklerinden gelen yenilikçi yaratıcı fikirler MDA’da değerlendirilir. (Bkz. Yaratıcı Fikirler ve Yenileşim Tablosu)

Ayrıca ihtiyaç duyulduğunda karşılıklı fikir alışverişi, teknik destek, iyileştirme, planların paylaşılması ve sorun çözme amaçlı toplantılar da gerçekleştirilir, yasa ve mevzuat değişiklikleri, ilgili birimlerce yazılı olarak paylaşılır.

Kısa vadeli olarak Yıllık İş Planları tedarikçi ve işbirlikleri ile yapılan toplantılarda karşılıklı olarak paylaşılır.



BİLİM İŞ ORTAKLARI ZİRVELERİ

İşbirliklerin gelişimine yönelik, her sene gerçekleştirilen bir günlük buluşmalardır. Her senenin bir teması olur. 2010’da ilki yapılan İş Ortakları Zirvesi’nin teması “Liderlik”ti, 2011’de yapılan 2’nci İş Ortakları Zirvesi’nin teması “Sürdürülebilirlik”ti. 2012’de yapılan 3’üncü zirvenin konusunun “Gönüllülük” olması planlanıyor.

Katılım Oranları

	2009	2010	2011	2012
Gerçekleşme	106	178	217	
Hedef	110	140	200	220

2011’DE “KARBONSUZ” İŞ ORTAKLARI ZİRVESİ

İş ortakları ve tedarikçilerini sürdürülebilirlik konusunda bilinçlendirmek amacıyla “Sürdürülebilirlik için Kurumsal Sorumluluk” temalı İş Ortakları Zirvesi’ni gerçekleştiren Bilim İlaç, kendi çalışmalarından örnekler sunarak, gelecek nesillere daha yaşanabilir bir dünya bırakabilmek adına öneri ve tavsiyelerde bulundu. Bilim İlaç, kendi faaliyetlerinin küresel iklim değişikliğine olan etkisini görmek ve bu konuda gerekli önlemleri alabilmek amacıyla

2009 yılından beri faaliyetlerinden kaynaklanan karbon ayak izini hesaplamaktadır. Bu çalışmalar çerçevesinde gerçekleştirmiş olduğu geniş katılımlı “İş Ortakları Zirvesi”nin iklim değişikliğine olan etkisini, İsviçreli sivil toplum örgütü myclimate’in Türkiye ortaklığı olan myclimate Türkiye ile hesapladı. Yapılan hesaplamalar sonucunda, düzenlenen etkinliğin karbon ayak izi 5,81 ton olarak hesaplanmış ve Bilim İlaç’ın bu etkinliği sonucunda oluşan karbon ayak izini myclimate Türkiye’nin karbon denkleştirme (nötrleme) projeleri portföyünde bulunan ve gönüllü karbon standartları arasında en yüksek kriterlere sahip Gold Standard tarafından belgelenen İzmir yakınlarındaki Kores Rüzgar Santrali’nin karbon emisyon azaltım sertifikaları ile nötrlenmiştir.

Gerçekleştirdiği karbon denkleştirme uygulaması sonrasında Bilim İlaç, düzenlediği “İş Ortakları Zirvesi” için “karbon nötr” belgesi almaya hak kazanmıştır.

TOPLUMSAL YATIRIM

Toplumun Bilgilendirilmesi

Toplumda ilaç (sağlık) ve kârlılığın biraraya gelmesinin yarattığı olumsuz bir algı mevcuttur. Güven esasına dayanan bir iletişim ile bu algıyı değiştirmek mümkündür. İlaç firmaları da geliştirdikleri projeler ile bunu yapmaya gayret etmektedirler. Pek çok firma gibi Bilim İlaç da, toplumsal yatırım projeleriyle ile toplumu bilinçlendirmeye çalışmaktadır.

İlaç şirketlerinin yürüttüğü iletişim faaliyeti sayesinde pek çok insan; hastalıklar, doğru ilaç kullanımı, aile hekimliği vb. konularda bilinçlenmektedir. Bu noktada çoğu zaman kamunun yapması gereken “bilgilendirme, bilinçlendirme” görevini ilaç şirketlerinin açık ve şeffaf bir şekilde yaptığını söylemek mümkündür.

Bilim İlaç, insan sağlığı gibi hassas bir konuda bilgi veren ve bilgiyi ileten bir kurum olarak şeffaf ve iletişime açıktır.

Bilim İlaç, insan sağlığı gibi hassas bir konuda bilgi veren ve bilgiyi ileten bir kurum olarak şeffaf ve iletişime açıktır. Medyaya her zaman zamanında bilgi verir, her türlü şartta geri dönüş sağlar, ulaşılabilir bir işbirliği yaklaşımını benimser. Medya için güvenilir bilgi kaynağı olmayı öncelik olarak görür.



BİLİM DİYABET

Bilim İlaç, Likya Yolu Ultra Maratonu'nda sporcuları ve çevre halkını diyabet hakkında bilgilendirdi.

Bilim İlaç'ın da sponsor olduğu 'Likya Yolu Ultra Maratonu'nun 2'ncisi Fethiye'den verilen startla 26 Eylül 2011 tarihinde başladı. Maraton, toplam 509 km uzunluğundaki tarihi Likya yolunun 240 km'lik bölümünün her gün bir etabı koşularak 2 Ekim 2011 tarihinde Phaselis Antik Kenti'nde tamamlandı.

Bilim İlaç, “daha fazla bilgi, daha iyi tedavi” mottosuyla sporcuların dinlenmeleri için yürük çadırı konseptinde hazırlanan çadırlardan birini “BİLİM İLAÇ Diyabet Bilgilendirme Çadırı”na dönüştürdü. Maratonun hazırlık gününde “Diyabet Bilgilendirme Çadırı”nda sporcuları, basını ve çevre halkını diyabet konusunda bilgilendiren BİLİM İLAÇ, özellikle insülin direnciyle birlikte seyreden “Tip 2 diyabet prevelansı (yaygınlığı)”na dikkat çekti. Tip 2 diyabet hastalığının görülme sıklığının artışında sağlıksız beslenme, fazla kilolar ve hareketsiz yaşamın da etken olduğuna dikkat çekildi. BİLİM İLAÇ diyabet ekibinin görev aldığı çadırda, katılımcılara diyet listeleri, kalori cetveli, diyabete yönelik bilgilendirme kitapçıkları dağıtıldı.



Temel Yılmaz
Diyabet Vakfı
Başkanı

Bilim İlaç'ın özellikle kronik hastalıklar alanında yapmış olduğu geniş çaplı ve uzun süreli toplumu bilinçlendirme çalışmaları çok değerli. T.C. Cumhurbaşkanlığı himayelerinde yürütülen “Diyabeti Durduralım” projesi kapsamında 15 ilde aynı anda “Adım At Sağlıklı Kal”, “Her Sabah 5000 Adım At Diyabeti Yen” projesinde Bilim İlaç'ın, spor ve aktivite bilincinin artırılması konularında çok önemli desteği ve katkısı olmuştur. Bilim İlaç'a bu çalışmaları nedeniyle T.C. Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği tarafından teşekkür plaketi verildi.

Bilim İlaç'ın ulusal bir ilaç endüstrisi kuruluşu olarak, uluslararası alanda giderek güçlenen ve geniş ürün portföyüne sahip bir kuruluş olmasını çok önemsiyorum.

Özellikle üretim tesislerinin önemli sağlık otoriteleri tarafından onaylı olması da firmaya artı bir değer katmakta. Ayrıca son 3 yıldır Avrupa'da hiçbir şirketin alamadığı EFQM ödülünü tamamen yerli bir firma olan Bilim İlaç'ın almasını Türkiye sağlık sektörü için gurur verici bir başarı olarak alıyorum.

İlaç endüstrisi tarafından yürütülen ya da tamamlanmış toplumsal farkındalığın artırılması ve çevre koruma odaklı birçok çalışmayı bir sivil toplum kuruluşunun başkanı olarak dikkatle izliyorum. Bu çalışmalar içinde ürünle ilişkilendirilmemiş toplumsal ve çevre odaklı çalışmaları yürüten kuruluşların çalışmalarını çok önemsiyorum ve ciddiye alıyorum. Bu grup içinde Bilim İlaç tarafından yürütülen sosyal çalışmaları da bu nedenle çok önemsiyorum ve kendilerine teşekkür ediyorum.



TÜRKİYE'NİN İLK ULTRA MARATONU

Bu yıl 2'ncisi düzenlenen Likya Yolu Ultra Maratonu, Türkiye'nin ilk ultra maratonu olma özelliğine sahip. Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından desteklenen maratonda Türkiye, Rusya, Danimarka, Amerika ve İngiltere'den 27 sporcu yarışıyor. İçinde yiyecek, içecek gibi günlük ihtiyaçlarını karşılayan malzemelerinin bulunduğu sırt çantalarıyla koşan sporcular, zorlu ve heyecanlı maratona 6 günde tamamladı.

Bilim İlaç diyabeti durdurmak için kıtalara-rası adım attı

Bilim İlaç, Cumhurbaşkanlığı himayesinde Türkiye Diyabet Vakfı tarafından yürütülen "Diyabeti Durduralım" kampanyası kapsamında gerçekleştirdiği "Adım At" projesi çerçevesinde "Avrasya Kıtalararası Diyabet Yürüyüşü"ne katıldı. 16 Ekim 2011 Pazar günü Altunizade Köprüsü altından başlayan etkinliğe, İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanı Kadir Topbaş da katılarak destek verdi.

Bilim İlaç, Türkiye Diyabet Vakfı ile birlikte yürüttüğü "Diyabetle Mücadelede

Daha Kaliteli Bir Yaşam İçin Hayata Adım At" projesi ile diyabet hastalarının, hasta yakınlarının, yanlış beslenme alışkanlıkları ve az egzersiz nedeni ile diyabet riski taşıyan kişilerin bilgilendirilmesini ve bilinçlendirilmesini amaçlıyor.

Anadolu'dan Avrupa'ya adım...

"Daha fazla bilgi, daha iyi tedavi" motto-suyla Türkiye'de diyabetin tedavisi ve engellenmesi adına halkın bilgilendirilmesini görev edinen BİLİM İLAÇ, 33. Avrasya Maratonu'nda Diyabet Vakfı ile birlikte diyabet hastalarıyla el ele Anadolu'dan Avrupa'ya adım attı. Türkiye'de diyabet prevalansındaki hızlı artışta hatalı beslenme alışkanlıklarının ve egzersiz eksikliğinin büyük etkisinden hareketle maraton öncesinde diyabetliler için önem taşıyan sağlıklı beslenme ve diyet eğitim kitapçıkları dağıtıldı.

BİLİM İLAÇ MERKEZİ SİNİR SİSTEMİ EKİBİ

Şizofreni hastalarına uygulanan stigmaya karşı "Gerçekler Maskelenmesin" diyoruz!

Bilim İlaç, 2007 yılında girdiği Merkezi Sinir Sistemi tedavi alanında gerçekleştirdiği "Gerçekler Maskelenmesin" isimli projeye şizofreni hastalığına dikkat çekmektedir. Bu alanda yaptığı çalışmalarla hem hastalara hem de hasta yakınlarına destek veren kurum, bu çalışmaların gelecekselleşmesini ve tüm topluma örnek oluşturmasını amaçlamaktadır.

2008 yılından beri Şizofreni Dernekleri Federasyonu'nun desteğiyle yürüten projenin amacı; şizofreni hastalığını tanıtmak, şizofreni hastalarına toplum tarafından uygulanan stigmaya kaldırmaktır. "Gerçekler Maskelenmesin" projesinin içinde "Ateşin Düştüğü Yerden; Sesler, Yüzler, Öyküler" isimli bir öykü yarışması şizofreni hastaları arasında düzenlenmektedir. Öyküleri değerlendiren jüride sanatçı Tuncel Kurtiz'in yanı sıra, jüri başkanı yazar Mario Levi, Doğan Kitap Genel Koordinatörü Deniz Yüce Başarır, Tiyatro Kedi Genel Koordinatörü İpek Altınar, Şizofreni Dernekleri Federasyonu Başkanı Doç. Dr. Haldun Soygür ve Bilim İlaç Genel Müdürü Dr. Erhan Baş bulunuyor. Yarışma sonucunda ilk 3'e girenlere para ödülü ve Mario Levi yazı atölyesine katılma hakkı verilirken, ilk 10'a giren yarışmacıların öyküleri de Doğan Kitap tarafından her yıl bir ki-



tapta toplanmaktadır. Kitaplar D&R'larda kitapseverlerle buluşmaktadır.

Ayrıca, proje kapsamında, bir rehabilitasyon aracı olan yazı yazma aktivitesine görülen yoğun ilgi sebebiyle Türkiye'nin birçok ilindeki ruh ve sinir hastalıkları hastanelerinde Mario Levi liderliğinde yazı akademileri kurulmuştur.

Şizofreni hastalarının hayata katılmalarına fırsat verildiğinde neler yapabileceğinin en güzel örneklerini taşıyan projenin bir diğer ayağında ise dünyaca ünlü şizofreni hastası piyanist David Helfgott proje kapsamında Türkiye'ye gelmiş ve konserler vererek projenin toplumla bütünleşmesine katkı sağlamıştır.



“Ufak adımlarımızı küçümsemeyin, abartmayın da... Sadece güvenin!”

2011 yılında gerçekleşen yarışmanın birincisi ve halen felsefe doktorasını tamamlamakta olan Yasemin Şenyurt başarı hikâyesiyle ilgili olarak tüm arkadaşları adına, “Bu ufak görünen adımlarımızı küçümsemeyin, abartmayın da... Sadece güvenin” dedi. 3’üncü olan Hasan Emre Keskin ise, öyküsünde yer alan “Hepimiz birbirimizin sanrılarıyız” cümlesi ile başta Mario Levi olmak üzere tüm jüri üyelerini etkiledi.

Dünya Psikiyatri Birliği’nden (WPA) anlamlı destek!

“Gerçekler Maskelenmesin” projesine destek vermek üzere 2011 yılında düzenlenen basın toplantısına katılan Dünya Psikiyatri Birliği (WPA) Genel Sekreteri Doç. Dr. Levent Küey ve Prof. Dr. Michaela Amering, dünya üzerinde 500 milyonu aşkın insanın psikolojik rahatsızlık yaşadığını ve ancak 20 milyonunun bir yardım



aldığını belirtti. Yani her yıl 7 kişiden 1’i, yaşamı boyunca da her 4 kişiden 1’i en az 1 kez ruhsal rahatsızlıkla karşılaşılıyor.

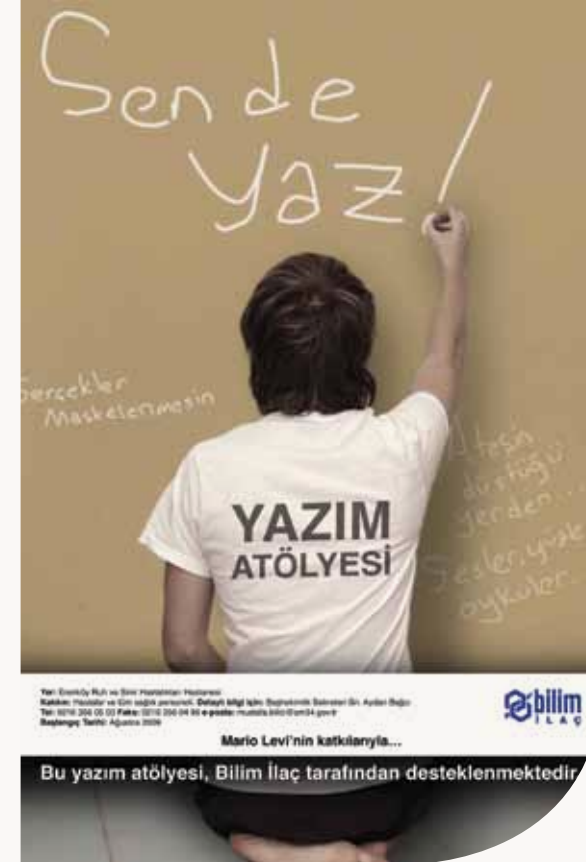
Özellikle yeti yitimine yol açan hastalıklardan birinin şizofreni olduğunu belirten Amering, bu hastalıkta günlük yaşam kalitesinin üst düzeyde sürdürülebilmesi için ilaç tedavisinin gerektiği şekilde yapılmasının yanı sıra, rehabilitasyon ve paylaşım içinde olmaları gerektiğini de söyledi. Bu paylaşımın da en başarılı yolunun sanatsal yaratıcılık olduğunu sözlerine ekledi.

Bu anlamda “Gerçekler Maskelenmesin” projesini çok başarılı bulduklarını ve desteklemek amacıyla Türkiye’de bulduklarını sözlerine ekleyen Michaela Amering, “Sanatın herhangi yoluyla kurulacak bir ilişkide, damgalamanın yok olacağına inanıyorum” dedi.

Aklımın İşlerini Saldım!

2011 yılında dereceye giren öyküler, Doğan Kitap tarafından “Aklımın İşlerini Saldım” adıyla kitaplaştırıldı. Şizofreni hastalarının gizli dünyalarına ışık tutan kitapta birbirinden çarpıcı 13 öykü bulunuyor.

Bu yıl ilk kez değerlendirilen sürdürülebilir başarı öyküleri bölümünde ise; geçtiğimiz



yılların birincilerinden Hüseyin Avni Cinozoğlu ve Süveyda Ölüdeniz’in öyküleri yer alıyor.

Daha önceki yıllarda katılan öyküler, “Hayat Bana Yüreğini Açıyor” ve “Hepimiz Deliyiz” adlarıyla yine Doğan Kitap tarafından kitaplaştırılmıştı.

DÜŞÜNEN ŞARKILAR

Bakırköy Prof. Dr. Mazhar Osman Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesi’nde tedavi gören hastaların yazdıkları şiirler; Teoman, Ahmet Özhan, Soner Arıca, Betül Demir, Mercan & Rashit ve Demet Sağıroğlu

gibi ünlü sanatçılar tarafından seslendirilerek “Düşünen Şarkılar” adlı bir albüme dönüştü.

Bakırköy Prof. Dr. Mazhar Osman Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesi (BRSHH) ve Bilim İlaç, ruhsal hastalığı ve özellikle şizofreni hastalığı olan bireylere karşı toplumda oluşan ön yargıları kırmak amacıyla önemli bir sosyal sorumluluk projesine imza attı.

Hastanede tedavi gören hastaların yazdıkları şiirler bestelenerek, Psikiyatri Uzmanı Dr. Vedat Bilgiç ve Müzik Eğitmeni Volkan Uruk tarafından “Düşünen Şarkılar” adıyla bir albüme dönüştürüldü.

1964 yılında Bedia Tuncer isimli bir edebiyat öğretmeni tarafından derlenip “İnilti” ismiyle kitaplaştırılan şiirler; Teoman, Ahmet Özhan, Soner Arıca, Betül Demir, Mercan & Rashit ve Demet Sağıroğlu gibi ünlü sanatçılar tarafından seslendirildi.

Bilim İlaç, “Gerçekler Maskelenmesin”, “Ateşin Düştüğü Yerden, Sesler, Yüzler, Öyküler” projesi kapsamında albüme destek verdi.





Bilim İlaç Genel Müdürü Dr. Erhan Baş: “Kurumsal sorumluluk anlayışımız doğrultusunda pek çok sosyal sorumluluk çalışmasını gerçekleştiriyoruz. Bakırköy Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Hastanesi’nden Düşünen Şarkılar projesi bizim için önemli bir kurumsal sorumluluk çalışmasıdır. Bu anlamlı projeyi desteklemekteki esas amacımız; ruhsal hastalıklara özellikle şizofreni hastalığına dikkat çekmek ve fırsat verildiğinde hastaların neler yapabileceğini, ne kadar üretken olacağını göstermek. Bu kapsamda üç yıldır sürdürdüğümüz sosyal sorumluluk çalışmamız “Ateşin Düştüğü Yerden Sesler, Yüzler, Öyküler” kapsamında bu projeye de destek olmaktan büyük mutluluk duyuyoruz.”

Albümdeki tüm şarkılar ve şiirler gerçek öykülere dayanırken, şarkılarda bahsi geçen her olay, her duygu ve her ifade gerçek hayat öykülerinin izlerini taşıyor.

Teoman, Betül Demir, Demet Sağıroğlu, Ahmet Özhan, Soner Arıca, Mercan & Rasit gibi ünlü sanatçıların sesinden hayat bulan projede, Doç. Dr. Erhan Kurt da “Tesselli İsterken” adlı şiiri seslendirdi.

Albüm satışından elde edilecek gelir, hastaların rehabilitasyonunda kullanılmak üzere Bakırköy Akıl Hastanesi Vakfı’na bağışlanacak.

ALZHEİMER YAKINLARI YALNIZ DEĞİL PROJESİ

Türkiye’nin İlk Alzheimer Destek Hattı:
0 800 261 78 40

Bugün dünya çapında 35 milyon, ülkemizde de 300-350 bin kişinin maruz kaldığı ve kesin tedavi olanakları henüz olmayan Alzheimer hastalığı, hastayla birlikte tüm bir ailenin de yaşamını değiştiren bir hastalıktır. Hasta yakınları için duygusal travma boyutlarına ulaşan bu zorlu süreçte onlara destek olmak gerekmektedir.



Türkiye’de bir ilk olarak Bilim İlaç liderliğinde, Alzheimer Derneği ve Alzheimer Vakfı ile birlikte “Alzheimer Çağrı Merkezi” hayata geçirilmiştir.

Hasta yakınlarının yaşam kalitelerinden ödün vermeden en kolay şekilde bu sürecin üstesinden gelmelerine destek olmak amacıyla, Türkiye’de bir ilk olarak Bilim İlaç liderliğinde, Alzheimer Derneği ve Alzheimer Vakfı ile birlikte “Alzheimer Çağrı Merkezi” hayata geçirilmiştir.

2009 yılında proje ilk önce pilot olarak 3 ilde (Ankara, İstanbul ve İzmir), 30 doktorun hastası ile yola çıkılarak uygulanmaya başlanmıştır. Hafta içi her gün 09:00-17:00 saatleri arasında uzman psikologların hizmet verdiği çağrı merkezi, 30 Eylül 2009 tarihinde Türkiye geneline yayılmıştır. Mesai saatlerinin dışında da aramalar kayıt altına alınmakta ve kayıt bırakanlar uzman psikolog tarafından aranmaktadır. Ayda bir hasta yakınlarına düzenli takip aramaları yapılmakta ve hastanın doktoruyla irtibata geçilerek süreçle ilgili bilgi paylaşılmaktadır.

Nüfusun giderek geç yaşlanması 2050’de Alzheimer’lı hasta sayısının 115 milyona çıkacağı tahminlerini ortaya koyarken Alzheimer Çağrı Merkezi’ne gelen çağrılar gün geçtikçe artması da hastalık hakkındaki farkındalığın gün geçtikçe arttığının en büyük göstergesidir.

40 IŞIK İLE AYDINLANAN 40 HAYAT!

Bilim İlaç ve Mersin Üniversitesi, Alzheimer hastalığı konusunda toplumsal bilinci artırmak, hastaların ve hasta yakınlarının yaşam kalitesini yükseltmek amacıyla hayata geçirdiği “40 Işık - 40 Hayat” projesiyle Alzheimerli hastası olan 40 aileye ve onların aracılığıyla Türkiye’deki yüz binlerce Alzheimerli hasta ve yakınına ışık oldu. Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Nöroloji Anabilim Dalı Demans Birimi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, İletişim Fakültesi ve Fen - Edebiyat Fakültesi işbirliği ile yürütülen projenin tanıtımı, Dünya Alzheimer Günü etkinlikleri çerçevesinde, 19 Eylül 2011 gerçekleştirilen bir basın toplantısıyla yapıldı.

Dr. Erhan Baş, “40 Işık - 40 Hayat” projesinin, Bilim İlaç’ın sürdürülebilir kurumsal sorumluluk projeleri arasında yer aldığına dikkat çekti. Baş, Mersin Üniversitesi’nin ardından Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Yaşlı Bakım Hizmetleri programı olan diğer üniversitelerle de projeyi uygulamaya devam etmek istediklerini belirtti. Bilim İlaç Genel Müdürü Dr. Erhan Baş, “Türkiye’nin nüfusu gittikçe yaşılanıyor. Yaşlanmayla beraber kronik hastalıklar da artıyor. Türkiye’de yaşamın uzamasıyla birlikte yaşlılığa bağlı olarak Alzheimer hastalığı giderek artıyor. Bununla olarak bilinen Alzheimer hastalığı konusunda toplumu bilinçlendirmek istiyoruz. Türkiye’de yaklaşık 450 bin, dünya genelinde ise 35 milyon kişiden fazlasını etkileyen Alzheimer hastalığının önümüzdeki yıllarda hızla artacağı gerçeğinden hareketle, hasta ve hasta yakınlarının yaşam kalitesini artırmaya yönelik projelere imza atıyoruz. Bu kapsamda, 2009 yılında Türkiye’de bir ilki gerçekleş-



tirerek Alzheimer Çağrı Merkezi’ni hayata geçirdik. Bugün basın lansmanını yaptığımız “40 Işık - 40 Hayat” projesi, Alzheimer hastalığına yönelik hayata geçirdiğimiz en son toplumsal yatırım programımız. Bu alanda sürdürülebilir projelere imza atmaya devam edeceğiz” dedi.

Projenin fikir sahibi olan Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Nöroloji Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Aynur Özge “40 Işık - 40 Hayat” projesini, profesyonel alanda yaşlı bakımı ile ilgili konularda çalışmak üzere eğitim alan 40 üniversite öğrencisini, bu alanda hizmet ihtiyacı olan 40 aile ile bir program çerçevesinde eşleştirip, oluşacak karşılıklı etkileşimi gözlemek üzere oluşturduk. Proje sayesinde Alzheimer hastalığı ile baş etme konusunda bilgi ve desteğe ihtiyaç duyan aileler konunun uzmanlarından yerinde destek aldılar. Kendileri ile benzer sorunu paylaşan diğer aileler ile tanıştılar ve tecrübelerini paylaştılar. “40 Işık - 40 Hayat” ekibinin amatör bir heyecan ve profesyonel bir çaba içinde gerçekleştirdiği bu anlamlı projeye; gerek hastalar ve hasta yakınları, gerekse öğrenci ve eğitimcilerden son derece olumlu geri bildirimler aldık. Türkiye’de ilk defa uygulanan bu projenin aynı zamanda üniversite - sanayi işbirliği kapsamında örnek bir çalışma olarak değerlendirileceğini düşünüyorum. Proje sürecini yansıtan belgesel ve canlı deneyimleri aktaran kitap sayesinde tecrübelerimizi herkesle paylaşma imkânı bulacağız” diyerek sözlerini tamamladı.

“40 Işık”ı temsilen öğrenci Şule Sevim, “Bu süreç bizlere ‘Alzheimer hastası’ gibi tabu bir kavrama nasıl yaklaşacağımızı, hasta ve ailesi ile iletişim kurmayı öğretti. Öğrendiklerimizi uygulayarak onların hayatlarını kolaylaştırmayı başardık. Edindiğimiz tecrübeler mesleğimize gerçekçi bir şekilde bakmamızı sağladı” dedi.



Prof. Dr. Aynur Özge
Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi
Nöroloji Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

“40 ışık 40” hayat projesinde, gençlerin bilgi ve enerjisini Alzheimer hastası olan ailelerle buluşturmayı, gençlerin mesleki bilgilerini artırırken, ailelere rehber olmalarını ve bu yolla bir nebze de olsa onların yüklerini hafifleterek toplumsal dayanışma oluşturmayı hedefledik.

Bilim İlaç bu noktada yalnızca endüstriyi temsilen proje sponsoru olarak değil, her aşamada elini taşın altına koyan, projeyi sahiplenen bir ortak olarak bizimle işbirliği yaptı. Proje çıktılarının hedeflenen noktalara ulaştırılmasında gösterdiği işbirliği de bu tavrın proje süresi ile sınırlı olmadığı konusunda bizi yüreklendirdi.

Bilim İlaç bu ülkeden kazandığını yine bu ülkeye verebilme anlamında çaba gösteren, satış dışında çalıştığı hasta gruplarına yönelik toplumsal farkındalığı artırma anlamında aktif çalışmalar yapan bir şirket. Projeler yalnızca sorumlu kişi tarafından değil, alt kadrolar tarafından da sahipleniliyor ve sahada etkin hizmet bu şekilde ulaştırılabilir. Tüm bunların toplumsal farkındalık ve sorumluluk kavramlarının içini dolduracak tutumlar olduğunu düşünüyorum.



PROJE BİZİ CESARETLENDİRDİ

“40 Hayat”ı temsilen annesi Alzheimer hastası olan Şenay Topal, “Öğrenciler, tam da projenin ismine uygun olarak her bir hasta yakınının evine ışık ve renk getirdi. Proje bittiğinde öğrencilerin her biri ziyaret ettiği evin kızı, oğlu olarak kabul ediliyordu. Çok yorulduğumuz, yıprandığımız bir hastalıkla uğraşıp dengemizi sağlamaya çalışırken, eğitilmiş gençler, hiçbir karşılık beklemezsiniz 12 hafta boyunca evimize misafir oldu. “40 Işık - 40 Hayat” projesi gençlerin enerjisinin bize yansımaları sağlayarak, yalnız olmadığımızı gösterdi ve paylaşımın yüklerin hafifleyeceğini bir kez daha kanıtlayıp bizi bundan sonra yaşayacaklarımız için cesaretlendirdi” diye duygularını ifade etti.

“Projede Sanat Terapisi” çalışmalarını organize eden heykeltraş Özge Kar, “Proje sayesinde uygulanan sanat terapisinin hastalara, yeni ve sözel olmayan bir iletişim kurma biçimi yaratarak, konsantrasyonu geliştirdiğini, rahatlama ve duygu durum iyileşmesi yarattığını ve uygulayıcı ile duygusal yakınlaşmayı artırdığını gözlemledik. Hastalarımızın kaybettiği yeteneklerine üzülme yerine yeni yeteneklerinin ortaya çıkması nedeniyle mutlu olduklarını, özgüvenlerinin artmasıyla hem aile içinde hem de dış ortamda sosyalleşmelerinde olumlu gelişmeler



olduğunu tespit ettik” diyerek terapinin hastalar üzerinde yarattığı etkinin önemine dikkat çekti.

“40 HAYAT” AYDINLANDI

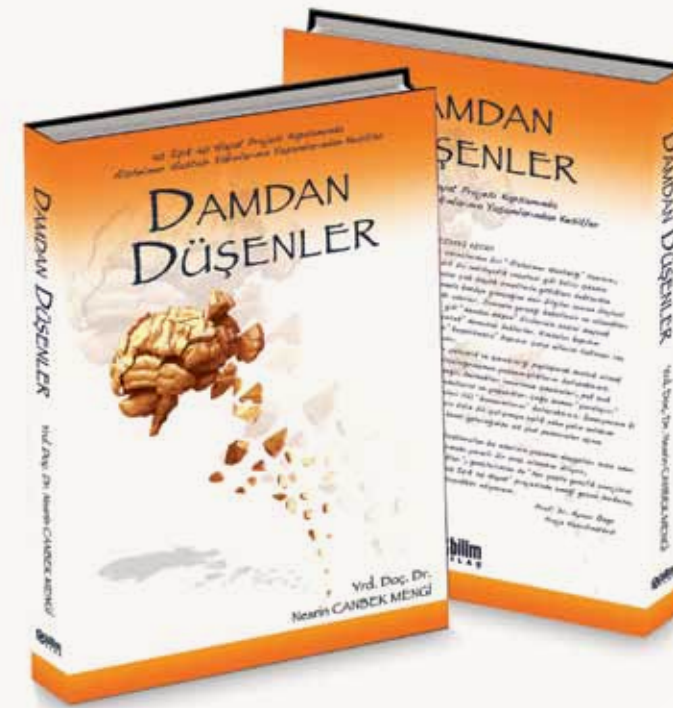
“40 Işık - 40 Hayat” projesi, Bilim İlaç’ın katkılarıyla Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Nöroloji Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Aynur Özge’nin yönetiminde; 11 Şubat - 28 Mayıs 2011 tarihleri arasında Mersin’de uygulandı. Proje çerçevesinde profesyonel yaşlı bakım hizmetleri, hemşirelik hizmetleri ve psikoloji gibi yaşlı bakımı alanlarında eğitim alan 40 üniversite öğrencisi, normal yaşlanma sürecinden başlayıp Alzheimer hastalığını, hastalığa eşlik eden sorunları, hasta yakını boyutunu, konuya ait kapsamlı teknik bilgileri içeren 16 saatlik kuramsal eğitim ve 3 saatlik uygulamalı sanat terapisi eğitimi ile desteklendiler. Proje kapsamındaki 40 öğrenci; 3 ay süreyle haftada 2 gün, 40 aileyi evinde ziyaret ederek, hasta ve hasta yakını ile aktif iletişim sağladı. Aileler, öğrencilerden profesyonel destek aldılar ve öğrenciler Alzheimer’li hastalarla ilgilenirken hasta yakınları da kendilerine vakit ayırma fırsatı buldular. “40 Işık - 40 Hayat” kapsamında proje koordinatör yardımcıları Uz. Psik. Kahraman Kırıl ve Uz. Hem. Aslıhan Yandım da öğrencilere ve ailelere destek olmak amacıyla ziyaretler gerçekleştirdi. İhtiyaç duyulan durumlarda proje ekibi, tıbbi destek hizmeti de sundu.

ALZHEIMER HASTALARININ SANAT TERAPİSİ ÜRÜNLERİ SERGİLENDİ

Öğrenciler; hasta ve hasta yakınlarının Alzheimer hastalığı hakkında farkındalıklarını artırmak, motivasyonlarını yükseltmek amacıyla bilgilendirme çalışmalarının yanı sıra, hastaların sosyal ve kültürel etkinliklere katılmalarını da sağladılar. Birlikte yemeğe çıktılar, yürüyüş yaptılar ve sinemaya gittiler. Bir ilk olarak “Sanat Terapisi” eğitimi alan 40 öğrencinin, ev ziyaretleri sırasında hocaları heykeltraş Özge Kar’ın desteği ile gerçekleştirdikleri hobi çalışmalarını basın lansmanı sırasında sergiledi.

“40 IŞIK - 40 HAYAT” PROJESİNİN BELGESELİ HAZIRLANDI

“40 Işık - 40 Hayat” projesi süresince yapılan etkinlikler, Mersin Üniversitesi İletişim Fakültesi Sinema -Televizyon bölümü tarafından Yrd. Doç. Hakan Erkiç’in önderliğinde deneyimli bir ekip tarafından kaydedildi. Yapılan randevulu röportajlar ile desteklenen çekimler kurgulanarak projenin belgeseli hazırlandı.



Bu süreç bizlere ‘Alzheimer hastası’ gibi tabu bir kavrama nasıl yaklaşacağımızı, hasta ve ailesi ile iletişim kurmayı öğretti.

40 IŞIK - 40 HAYAT PROJESİ KİTAPLAŞTIRILDI

Projenin tamamı Mersin Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Türk Dili ve Edebiyatı bölümü öğretim üyesi Yrd. Doç. Dr. Nesrin Canbek Mengi tarafından izlendi. Kabul eden hasta yakınları ile ses kayıtlı röportajlar yapıldı. Alınan öyküler kurgulanarak bir anlatı ve yorum kitabı oluşturuldu. Kitap hasta yakını ve hastalara ait şiir ve resimler ile desteklendi.





5. BİLİMİN KARDEŞLERİ "MERAKLI KİTAPLAR" PROJESİ

Türkiye, gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında en az kitap okuma oranlarına sahip ülkeler arasındadır. Oysa kişisel gelişim için kitap okumak çok önemlidir. Bu projede amacımız, çocuklara kitap okumayı sevdirecek, bir alışkanlık haline getirmelerini sağlamaktır.

Amacımız,
çocuklara kitap
okumayı
sevdirecek, bir
alışkanlık haline
getirmelerini
sağlamak.

Bu projede çocukların kitap okurken okuduklarını yaratıcı drama yolu ile oyunlarla yaşamalarını sağlamaktayız. Hep birlikte oyunlar oynayarak ve hayal edip, tartışarak kitap okuyan çocuklar, hem kitap okumayı sevmeye başlamakta hem de yaratıcılıklarını geliştirmektedirler.



6. BİLİMİN KARDEŞLERİ "TİYATRODA" PROJESİ

Bu sahnedeki tüm oyuncular; gönüllüler ve onların ailelerinden oluşmaktadır. Çocukların sosyal gelişimlerine katkı sağlamak için çocuk oyunları sergilenir ve maddi olanakları yetersiz çocukların ücretsiz izlemeleri sağlanır. Aylarca eğitim alan gönüllüler profesyonel oyunculara taş çıkartacak bir performansla oyunlarını kent kent gezerek sergilemektedirler. Oyunu izlemek isteyen yetişkinler ise giriş için bir çocuk kitabı vermek zorundadırlar. Böylece kütüphanesi olmayan okullara kütüphane yaptırılmaktadır.



7. "KARIYERİMİN KONTROLÜ BENDE" PROJESİ

Bilim İlaç Toplum Gönüllüleri Platformu tarafından 4 yıldır kesintisiz sürdürülen "Kariyerimin Kontrolü Bende" Kongresi'nde, Türkiye'nin alanında başarılı, araştırmacı ve profesyonel gönüllü öğretmenleri; gençlere rol model olabilmek ve onları kariyerlerinde bir adım öne geçirebilmek amacıyla 4 gün süresince tam günlük sertifikalı eğitimler veriyor.

Mezun olmaya hazırlanan bir üniversite öğrencisine verilebilecek en değerli hediye kariyer ve gelişim fırsatıdır. Bilim İlaç Toplum Gönüllüleri ülkemizin doğu bölgelerindeki üniversite öğrencileri için bu fırsatı yarattı. 15 farklı eğitim ve 32 oturum ile Türkiye'deki en büyük kişisel gelişim kongresi olmaya aday organizasyonun dördüncüsünü Diyarbakır Dicle Üniversitesi'nde uyguladı. %100 gönüllülük temelinde uygulanan projenin her ayrıntısında gönüllülük ile fark yaratmış çözümler var.

Bilim İlaç Toplum Gönüllüleri, "iş hayatına girdikten sonra profesyonel öğretmenlerden aldığımız, bizi bir adım öne taşıyan, özel sektördeki başarıımıza önemli katkısı olan temel beceri eğitimlerini üniversite yıllarında alsak, yola bir adım önde başladık!" düşüncesiyle yola çıktı.

Genç işsiz oranının %18'lerde olduğu ülkemizde, gençlerin istihdama yeteri kadar katılamama sorununa çözüm yaratmak hedefiyle hazırlanan kongrenin amacı; özellikle Anadolu'daki üniversitelerdeki öğrencilere kariyer planlamalarında destek olmak, rol model yaratabilmek, bilgi ve becerilerini geliştirmek, vizyon oluşturmalarına yardımcı olmak ve kariyerlerine bir adım önde başlamalarını sağlamak.



Proje çok farklı çünkü...

Hiçbir şirketin tanıtımı yapılmıyor. Amaç başvuru toplamak, stant açarak tanıtım yapmak, promosyonlar dağıtmak değil. Amaç her fakülteden, her bölümden kişisel gelişimine önem veren 3. ve 4. sınıf öğrencilerine %100 eğitim ve gelişim imkânı sağlamak.

Bilim İlaç Toplum Gönüllüleri'nden oluşan merkez koordinasyon ekibi; tüm profesyonel öğretmenler, görev alan öğretim görevlileri ve üniversite yetkilileri, asistan öğrenciler ve lojistik destek sağlayan tüm şirketler gönüllü olarak destek veriyor.

İlk kez bir şirketin gönüllülerinin gerçekleştirdiği bir sosyal sorumluluk projesine Türkiye'de alanında lider 23 şirket katkı sağlıyor. Bu farklı ve yaratıcı çözüm ile kongre sonunda öğrenciler bu şirketlerde özel bir staj fırsatı yakalıyor.

İlk kez bir şirketin gönüllülerinin gerçekleştirdiği bir sosyal sorumluluk projesine Türkiye’de alanında lider 23 şirket katkı sağlıyor.

50 kişilik staj imkânından kişisel gelişim eğitimleri ile bilgi ve becerileri artırılmış öğrenciler yararlanacak. Öğrenciler, Türkiye’nin lider şirketlerindeki 30 gün (1 ay) sürecek stajlarını ücret karşılığında yapacaklar. Konaklamaları ve illerinden ulaşımları bu şirketler tarafından karşılanacak. Staj süreçleri boyunca eğitim programları ve sürecin verimliliği 23 şirketin süreç sorumluları ve BİTG tarafından takip edilecek.

Gönüllü eğitimler destek veriyor

Projenin başarısı için en önemli kriterlerden birisi özel sektörde tanınmış profesyonel eğitimlerin tamamen gönüllü olarak bu projeye destek veriyor olması.

Dicle Üniversitesi’nde gönüllü olan eğitimler ve verdikleri eğitimler şu şekilde:

Rifat Bayraç	E&R Danışmanlık	Başarının Yeni Psikolojisi
Serra Titiz	Mikado Sürdürülebilir Kalkınma Danışmanlığı	Sürdürülebilir Kalkınma ve Sosyal Girişimcilik
Hanife Tanışan	KenBlanchard	Kendini Tanımak
Ayşe Köse	Remeda Danışmanlık	Kariyer Yolunda İletişim
Ferda Binatlı Gümüş	TMI	İş Hayatında Duygusal Zeka
Hakan Tetik	TMI	Stratejik Düşünme
Dilek Mete	Bilim İlaç	Kariyerimin Kontrolü Bende, Kariyer Hedefleri ve Kariyer Planlama
Sinan Akdoğan	Bilim İlaç	Kişisel Davranış Modelleri ile İlişkiler
Kürşat Acartürk	Bilim İlaç	Etkili Sunum Teknikleri Pozitif Düşünce ve Stres Yönetimi
Erol Tuncer	Bilim İlaç	Bedensel Dili ve Bireysel İmaj Taktikleri
Çağlar Çabuk	Mobing Eğitim ve Destek Merkezi	Gelecek Bugünden Başlar
Nurdan Akalın Terazi	TMI	Mülakatta Başarı
Başak Güçlü	Özel Sektör Gönüllüleri Derneği	Özel Sektörde Gönüllülük
Candan Erdemci	Innovara	Seni Dinliyorum, Seni Anlıyorum
Betül Bozkurt	Katharsis Eğitim ve Danışmanlık	Kişisel Liderlik
Güray Sabit	FutureLeaders	Kurumsal Hayatta Takım Çalışması

Kariyerimin Kontrolü Bende Kişisel Gelişim Kongresi bugüne kadar 4 üniversitede uygulandı

Proje ilk kez pilot proje olarak 2008 yılında Eskişehir Anadolu Üniversitesi’nde hayata geçti. 60 öğrenci iki günlük eğitimden yararlandı. En başarılı kariyer hedefini yazan öğrenci ise Bilim İlaç’ta ücretli staj imkânı kazandı. Daha sonra düzenli olarak her yıl düzenlenerek 2009’da Erzurum Atatürk Üniversitesi’nde, 2010 yılında Kayseri Erciyes Üniversitesi’nde öğrencilerle buluştu.

2011 yılında gönüllü eğitim sayısındaki artış ve projenin markalaşmış olmasının da verdiği güçle Diyarbakır Dicle Üniversitesi’nde 4 gün sürecek çok daha kapsamlı bir kongreye dönüştürülmesine karar verildi. Kariyer.net kongreye spon-

sor oldu ve öğrencilerin kongre katılım başvurularının alınmasından staj sürecine kadar olan tüm aşamalarda teknik destek verdi. Dicle Üniversitesi’nin tüm fakültelerinde Bilim İlaç Toplum Gönüllüleri ve üniversiteden gönüllü öğrenciler stand açarak kongrenin tanıtımını yaptılar. Gönüllü öğrenciler ayrıca eğitimlerden geçirildi ve etkin iletişim konusunda donanım sahibi oldu.



Diyarbakır Dicle Üniversitesi'nde yapılan dördüncü kongre, 1600'den fazla öğrencinin kariyerlerine bir adım önde başlamaları için ışık oldu.



bu süreç boyunca ücret de alıyor. Konaklamaları, Diyarbakır'dan geliş-gidiş yol ücretleri yine şirketler tarafından karşılanıyor. Ayrıca buldukları illerde mentorları ile birlikte özel bir gelişim programları kapsamında sosyal aktivitelere de katılma imkânı buluyor olacaklar.

Stajyerlerimizle ilgili destek veren firmalar ve kontenjan sayıları aşağıdaki gibidir:

Akbank	2
Avivasa Emeklilik Anonim Şirketi	1
ATOS	1
Bilim İlaç	6
Borusan Holding A.Ş.	1
BMGS	3
Borusan Oto	1
Borusan Lojistik	2
Borusan EnBW	1
Kerim Çelik Tuzla	1
Kerim Çelik Bursa	1

Tüm bu çabaların sonucunda Diyarbakır Dicle Üniversitesi'nde yapılan dördüncü kongre, 1600'den fazla öğrencinin kariyerlerine bir adım önde başlamaları için ışık oldu. Ayrıca Özel Sektör Gönüllüler Derneği üyesi 21 şirket de projeye stajyer kontenjanı sağlayarak destek oluyor.

Farklı ve özel bir staj deneyimi sağlanıyor

Bu özel staj imkânını kazanan öğrenciler mentorluk programı esaslarına göre bir gelişim programına katılma fırsatı yakalıyor. Mentö eğitimini Çağlar Çabuk'tan alıyor. Aynı zamanda staj imkânı sağlayan, Türkiye'nin önde gelen şirketlerinin bulunduğu ÖSGD üyeleri, profesyonel çalışanları arasından gönüllü mentorlar belirliyor. 30 günlük özel bir gelişim programını takip eden stajyer öğrenciler

Kongrede Görev Alan Öğrenciler de Gönüllü
Kongrede gönüllü çalışan üniversite öğrencileri sayesinde katılımlar imza listeleri ile takip edildi. Kongrenin tamamına katılan öğrenciler kariyer.net üzerinden açılan staj başvuru ilanı ile CV oluşturdu ve bu öğrencilere memnuniyet anketleri uygulandı. Anket sonuçlarına göre öğrencilerin %93,4'ü kongrenin kişisel gelişimlerine katkıda bulunduğunu ve gelecek iş hayatında bu bilgilerden yararlanacağını düşündüğünü belirtti.

Kongrenin tamamından
2310, en az bir günlük
eğitiminden

4.260

öğrenci yararlandı.

Borçelik	1
Borçelik	1
Boyner Holding A.Ş.	1
Altın Yıldız	1
Beymen	2
Ay Marka	1
Brisa Briggestone	1
Citibank	2
Çimsa	1
Enerjisa Group	2
Garanti Emeklilik	2
GlaxoSmithKline	2
Kadıköy Şifa Hastanesi	10
Levis	2
Zarakol Ajans	1
Olmuxsa	2
Roche	1

Diyarbakır Dicle Üniversitesi'nde kongrenin tamamından yararlanan öğrenci sayısı 2310, en az 1 tam günlük eğitime katılan öğrenci sayısı ise 4260 olarak gerçekleşti. Tüm öğrenciler katıldıkları her eğitim için sertifika aldılar.

Proje Ekipleri Gönüllülüğü Yeniden Yorumluyor

Merkez Proje ekibi çalışmalarına 6 ay önce başlıyor. Rektör ile görüşmelerin yapılmasından, öğretim görevlileri için tanıtım kokteyli gerçekleştirilmesinden, tüm afiş ve broşür çalışmalarından, her eğitmen ile ilgili organizasyonun ayrı ayrı koordine edilmesine kadar tüm süreçte merkez koordinasyon ekibi üniversite ile birlikte yoğun çalışıyor. Projenin liderliğini Bilim İlaç İK Yöneticisi Dilek Mete yapıyor. Projeye bu yıl eklenen stajyer sürecini ise İK Uzmanı Damla Yüksel tüm diğer çalışanlarımız gibi gönüllü olarak yürütüyor.

Gönülden Ödüller 2011'de “En Yaratıcı Gönüllülük Projesi” ödülünü aldık.

“EN YARATICI GÖNÜLLÜLÜK PROJESİ” ÖDÜLÜ

“Kariyerimin Kontrolü Bende” kongresi, düzenlendiği ilk yıldan bu yana, kazandığı ivme ve olumlu yönde etkilediği kitleler sayesinde, Özel Sektör Gönüllüler Derneği'nin bu yıl beşincisini düzenlediği ve Türkiye'nin gönüllülük alanında en aktif şirketlerinin projelerinin yarıştığı ‘Gönülden Ödüller 2011’de “En Yaratıcı Gönüllülük Projesi” kategorisinde ödülle layık görüldü.

GÖNÜLLÜ MENTORLAR ARANIYOR!

Bir üniversite öğrencisinin kariyerine ışık tutmak ister misiniz?

Önce gönüllü olduğunuzu bildirmeniz, sonra da 1 tam gün sürecek Mentorluk eğitimine katılmanız yeterlidir...

4 gün süren ve profesyonel 15 eğitmen ile uygulanan "Kariyerimin Kontrolü Bende" kişisel gelişim kongresine katılan öğrenciler özel bir staj programı kazandı. Bu özel staj programını sizin şirketiniz de destekliyor. Bu özel program içinde Gönüllü Mentor olarak 30 gün sürecek bir staj programında bölümünüzde sizinle birlikte çalışacak bu stajyerlerden birine mentorlük yapabilirsiniz. Tek yapmanız gereken aşağıdaki kriterleri taşıyorsanız gönüllü olduğunuzu belirten bir mesajı İK bölümünüze göndermek.

Gönüllü Mentor Özellikleri;
Öğrencilerimizin yola bir adım önde bağlamalarında, farklı bakış açıları kazandırarak kişisel gelişimlerine katkıda bulunmakta **BENDE VARIM** diyebilen,

- En az 4 yıl iş deneyimine sahip olan,
- Kurumunda uzman ya da yönetici olarak minimum 2 yılda görev alan,
- Performansı ortalamasının üzerinde olan,
- Çözümün bir parçası olmak için gönüllülük esasına dayanarak Mentor olmak isteyen profesyonellerimizi **MENTOR** eğitimine bekliyoruz.

"Kariyerimin Kontrolü Bende" Kişisel Gelişim Kongresiyle ilgili bilgi almak isterseniz okuduğunuz bültenimize ulaşabilirsiniz.

Not: Gönüllü mentorlukta beş gün sürecek olan eğitime her gün katılmak gerekmektedir.
14 Haziran Perşembe gününe kadar Deniz Yücel'e deniz@bilimci.com adresine bildirmeniz yeterlidir.

“Kariyerimin Kontrolü Bende” Kişisel Gelişim Kongresi'nin bundan sonraki hedefleri

Ülkemizde batıdan doğuya doğru gidildikçe eğitimde ve istihdamda fırsat eşitliğinin bozulduğunu verilerle görebiliyoruz. Bundan sonraki amacımız kişisel gelişimlerine katkıda bulunduğumuz gençlerimizin sayesinde genç işsizlerin istihdamını artırmak ve bu bölgelerdeki toplumsal bilinç düzeyini yükselterek yatırımların artmasına vesile olmak.

Hedefimiz;

- Bir yılda daha fazla üniversiteye gidebilmek için ÖSGD üyesi lider şirketlerle işbirliğimizi artırmak.
- Gönüllü profesyonel eğitmen sayısını artırmak.
- Projenin yönergesini hazırlayarak diğer şirketlerin kolayca kendi gelişim kongrelerini uygulayabilmelerini sağlamak.
- Öğrencilerin güçlü ve gelişmeye açık yönlerini görebilmeleri için envanter uygulaması yapabileceğimiz bir gönüllü şirket bulmak.
- Öğrencilerin sınıf eğitimlerinin yanı sıra profesyonel online eğitimlerden de yararlanmalarını sağlamak.

8. HAYAT KURTAR PROJESİ

Bilim İlaç Toplum Gönüllüleri olarak, trafik kazalarında kaybettiğimiz ve kaza sonrasında fiziksel engeli yüzünden çalışma hayatına ara vermek zorunda kalan çalışma arkadaşlarımız anısına “Hayat Kurtar” projesini başlattık. Avrupa Karayolları Güvenliği Sözleşmesi'ne uygun nitelik taşıyan proje, Avrupa Birliği projesi olarak da kabul edilmiştir. Hedef, başta tüm BilimAilem olmak üzere projenin Türkiye'ye hatta dünyaya yayılabilmesidir.

Avrupa Birliği, “25.000 lives to save” projesinin Türkiye ayağı olarak onaylanan projemiz “Hayat Kurtar” ile yılda 25.000 kişiyi hayata bağlamayı hedeflemekteyiz. Bu proje, kazaları önlemek, meydana gelen kaza veya afetler sonrasında ise hayat kurtaran önlemleri almak amaçlı bir bilinçlendirme hareketidir. Proje, ayda 3 milyon km. yol yapan çalışma arkadaşlarımıza önleyici tedbirler ve ilkyardım bilincini kazandırmaya başladı bile. Ailelerimiz, öğretmenlerimiz ve çocuklarımızın ise dalga dalga büyüyecek bilinçlendirme hareketinin önemli parçaları sağlanacaktır.

9. EKOBİLİMCİLER

Proje, 2011 boyunca sürdürülebilirlik eğitimi alınan çalışanların çevre ve sürdürülebilirlik konusunda gönüllülük yapmasına imkân yaratmak, sürdürülebilirlik stratejisi hedeflerinin çalışanlar tarafından da sahiplenip içselleştirilmesini hedeflemektedir. EkoBilimciler kapsamına, eğitici eğitimleriyle isteyen çalışanların sürdürülebilirlik konusunda yetkinliğini artırarak paydaşlarda bilinç yaratmaları planlanan çalışmalar arasında.

EKOLOJİK ÇEVREYE OLAN DUYARLILIĞIMIZ



Çevre yönetimi

Tüm süreçlerimizi, çevre boyutu ve çevresel etkileri ile birlikte ele alır ve doğal kaynakların korunmasını gözeterek yürütürüz.

Faaliyetlerimizi, çevrenin korunması amacıyla yeni ürün geliştirmesi ve ruhsat başvurusunun yapılması sürecinden başlayarak; tedarik, üretim, sevkiyat ve piyasaya verilen ürünlerin ambalaj atıklarının geri kazanılması süreçleri boyunca, çevre boyutu ve çevresel etkileri ile birlikte ele alır ve doğal kaynakların korunmasını gözeterek yürütürüz.

Çevre Yönetim Sistemi, Bilim İlaç Çevre Politikası ve ÇBED "Çevre - Boyut - Etki Değerlendirmesi" temelinde ve ISO 14001 standartlarını da içeren EYS Entegre Yönetim Sistemi doğrultusunda yapılandırılmıştır. Faaliyetlerimizin çevre boyutu ve çevresel etkilerini yasal ve yerel gereklilikler, her bir sürecin girdi ve çıktıları, rutin ve rutin dışı işletme şartları ve acil durumlar, iç - dış denetim bulguları ve paydaş geri bildirimlerini gözeterek, ISO 14001 çalışma takımları tarafından sayısal olarak değerlendiririz.

Daha az araç kullanmak için telekonferanslara ağırlık verdik. Bilgi teknolojisi altyapımıza ciddi yatırım yaptık.

2011 yılında 0.14889 kWh/kutu olarak gerçekleştirdiğimiz elektrik tüketimimizi 2012 yılı için 0.13745 kWh/kutu olarak hedefledik.

Bilim Gebze'nin muhtelif yerlerinde bulunan toplam 105 adet olan 250 W sodyum buharlı lambalar yerine 85 W kompakt floresan takarak yılda **100.000 kWh üzerinde elektrik enerjisi tasarrufu** sağladık.

2011'de kutu başına 0.99 litre olarak hedeflediğimiz su tüketimini kutu başı **0.87** litre olarak gerçekleştirdik. **2012 yılı su tüketimi hedefimiz kutu başına 0.82 litre** olarak belirlenmiştir.

Sürdürülebilirlik bilincinin artırılması için **Gebze tesisimizde "Güneş Enerjili Aydınlatma Direği"** uygulamasını hayata geçirdik. Çalışanlarımızda sürdürülebilirlik bilincini artırmak amacıyla sembolik olarak kurulan ve 2011 Kasım ayında devreye alınan aydınlatma direği sayesinde yılda **219 kW enerji tasarrufu** yapılabilecek. Böylelikle **200 Ton CO₂ emisyonu** engellenmiş olacak.

2011 yılında kilometre başına emisyon değeri daha düşük olan dizel yakıtlı araç portföyü artırılırken, benzinli araçlarımızın oranı azaltılmıştır. 2010 yılında 45 milyon km yol kat edilmişken, 2011 yılında 52 milyon km yol yapılmış olup, kat edilen mesafedeki % 15.5 oranındaki artışa karşın kullanılan yakıt miktarındaki artış % 8.8 ile sınırlı kalmıştır.

Promosyon malzemelerimizin bir bölümünü geri dönüşümlü malzeme kullanarak üretiyoruz. Bu oranı her geçen gün artırıyoruz. Geri kazanılabilir kâğıt, karton ve plastiklerin geri kazanımı uygulamasını 3 bölge ofisimizde uyguladık, 2011 yılında 5 bölge ofisimiz daha geri kazanım uygulamasına başladı.

Faaliyetlerimizin çevreye verdiği olumsuz etkileri ölçmek ve bunu azaltmaya yönelik girişimlerde bulunabilmek için karbon ayak izimizi 2010 yılından beri ölçüyor ve iyileştirme planları yapıyoruz. GRI A seviye olan 2010 Kurumsal Sorumluluk Raporumuzun basın buluşmaları ve 2011 İş Ortakları Zirvesi'nden doğan karbon salınımımızı offsetlemek için İzmir'de kurulan Kores Rüzgar Enerjisi Santrali'ne sebep olduğumuz karbon salınımı miktarına eşdeğer yatırımda bulunduk.

Tüm departmanlardan ıslak imzalı formlarla, Bilgi Teknolojilerinden talep edilen sistemsel değişiklikler, artık dijital ortamda yapılabilmekte ve kâğıt kullanılmamaktadır. Yapılan iyileştirme sonucunda alınan **fotokopi baskısını ve kâğıt kullanımını %30 azalttık.** Üretimin verimliliğini artırmaya yönelik çalışmalara girdi sağlayan MES (ManufacturingExecutionSystem) sistemi ile üretim süreci boyunca takip edilen kâğıt üzerindeki kayıtları elektronik ortama aktardık. Böylece **yılda 420.000 sayfalık kâğıt tüketimini engelledik.**

2010 yılı üçüncü çeyreğinde Gebze İşletmemizde doğalgaz besleme borusu üzerine takılan kovalent bağ saptırıcı manyetik bilezik sayesinde, 2011 yılında Gebze işletmemizde **doğalgaz kullanımında %5'lik verimlilik artışı** gerçekleştirdik. **2011 yılında 0,01319 m³/kutu** olarak gerçekleştirdiğimizi doğalgaz tüketimimizi **2012 yılı için 0,01222 m³/kutu** olarak hedefledik.

Eczane poşetlerimizi bio-bozunabilir ve tekrar kullanılabilir malzemeden ürettirmeye başladık.

ÇEVRE POLİTİKASI

Kuruluşumuzun faaliyetlerinden kaynaklanan çevre boyutlarının, çevre ve insan sağlığı üzerindeki olası önemli etkilerini kontrol altında tutar ve en aza indirmek için uygun teknolojileri kullanırız.

İlaç üretim sektörünün gerektirdiği Sağlık Bakanlığı yasa ve yönetmelikleri ile güncel GMP (İyi Üretim Uygulamaları) kurallarının yanı sıra, Çevre Mevzuatı ve yerel gerekliliklere uyumu sağlarız.

Sürdürülebilir bir çevre için hammadde fire oranlarının azaltılmasını, enerjinin etkin kullanılmasını, atıkların en düşük seviyeye indirilmesini ve geri dönüşümün desteklenmesini esas alırız.

Kuruluşumuz ve alt işverenlerimizin çalışanlarını çevrenin korunması konusunda bilinçlendirmek amacıyla eğitim faaliyetleri düzenleriz.

Tedarikçilerimizi ve fason üretim yaptığımız kuruluşları çevre etkisi açısından değerlendirir ve kontrol ederiz.

ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi'nin devamlılığını sağlar, periyodik belirlenen hedefler ve gözden geçirmelerle sürekli iyileştirir ve bu sayede, çevre kirliliğini önlemeyi taahhüt ederiz.

Belirlenen çevresel etkilerin en aza indirilmesi veya kontrol altında tutulabilmesi için Yıllık Çevre Yönetim Programı oluşturur ve uygularız.

ÇBED'den çıkan önemli çevresel etkilerin azaltılması veya kontrol altında tutulması faaliyetlerinde yayımladığımız prosedür ve talimatları referans alırız. Uygulanmakta olan tüm prosedür ve talimatlar, ISO 14001 standardının gereklilikleri ile ilişkilendirilerek Çevre El Kitabı'nda tanımlanmıştır. Yasal izin, onay ve ruhsat belgelerinin alınmasını da içeren çevre mevzuatına uygunluk değerlendirmesini "İş Sağlığı Güvenliği, Çevre Mevzuatları ve Diğer Gerekliliklere Uyumun İzlenmesi Prosedürü" doğrultusunda, "Uyum Değerlendirme Tablosu" temelinde yürütürüz. Atık Yönetimi ve Enerji Yönetimi gibi prosedürlerimiz ekolojik çevrenin sürdürülebilirliği kapsamında yürütülen faaliyetleri düzenler. Son kullanma tarihinin dolması veya kalite spesifikasyonlarının karşılanmaması gibi nedenlerle imha kararı alınmış ürünlerin, malzemelerin ve yarı mamullerin atık olarak imhasını, "Ret ve İmha Prosedürü" kapsamında gerçekleştiririz.

Çevre kanununca alınması gereken izin ve lisanslar hakkındaki yönetmelik doğrultusunda Gebze ve Çerkezköy işletmelerimizde Çevre Yönetim Birimleri oluşturulmuştur.

ÇEVRE YÖNETİM MODELİMİZ

Sürdürülebilir bir ekolojik çevre, bütün diğer süreçlerle ilişki içerisinde etkili bir yönetim gerektirmektedir. Sürdürülebilirlik yönetimi üst sürecimiz kapsamında "çevrenin korunması ve doğal kaynak tüketiminin azaltılması" stratejimiz doğrultusunda, faaliyetlerimizden kaynaklanan çevresel etkilerimizin değerlendirilmesi, belirlenen etkileri minimize etmek için gerekli faaliyetlerin planlanması ve gerçekleştirilmesi ve doğal kaynak tüketiminin azaltılması süreçlerinde Çevre Yönetimi Kurulu, Enerji Yönetimi Kurulu ve ISO 14001 Çevre Çalışma Takımları aktif rol almaktadır. Çevrenin Yönetimi süreci, ilgili diğer süreçlerle işbirliği içinde, tüm çalışanlarımızın katılımı ile yürütülmektedir.

Yönetim, planlama, uygulamanın değerlendirilmesi ve gözden geçirilmesi için Sürdürülebilirlik Kurulu şemsiyesi altında, Çevre Yönetimi Kurulu ve Enerji Yönetimi Kurulu; uygulamaya dönük faaliyetlerin yürütülmesi ve yaygınlık sağlanması amacıyla da Çevre Çalışma Takımları oluşturulmuştur.

Yönetim, planlama, uygulamanın değerlendirilmesi ve gözden geçirilmesi için Sürdürülebilirlik Kurulu şemsiyesi altında, Çevre Yönetimi Kurulu ve Enerji Yönetimi Kurulu; uygulamaya dönük faaliyetlerin yürütülmesi ve yaygınlık sağlanması amacıyla da Çevre Çalışma Takımları oluşturulmuştur.



Mustafa Asbaş
Çerkezköy Ticaret
Odası Meclis
Üyesi

İlaç sektörünün öncülerinden olan Bilim İlaç'ın, ÇOSB içinde standartları ve kanuni gerekleri karşılamanın ötesinde, iş güvenliği ve insan sağlığına ayrı bir önem verdiğini özellikle izliyoruz. Bugüne kadar Bilim İlaç'ta iş kazası ve sağlık açısından herhangi bir olumsuzluk olduğunu görmedim ve duymadım. Özellikle faaliyette bulunduğu sektör açısından bakıldığında çevreye çok uyumlu. Bunun da ötesinde örnek bir kuruluş. Yanlış hatırlamıyorsam Çerkezköy Ticaret ve Sanayi Odası (ÇTSO) ve ÇOSB'den çevre ile ilgili aldığı birçok ödülleri var ki bunlar da bu işin en önemli göstergeleridir. Yukarıda anlatılan uygulama ve sonuçlar, Bilim İlaç'ın ÇOSB ve bölgemizde İSG ve çevre açısından her zaman örnek alınacak bir kurum statüsünde olduğunu açıkça gösteriyor.

Bilim İlaç Türkiye ve Avrupa'da kalite ve mükemmellik konularında aldığı ödüleriyle her zaman farklı ve öncü konumda. Özellikle Avrupa Kalite Büyük Ödülü ülkemiz adına gurur verici ve tüm diğer firmalarımıza örnek olacak bir başarı.

Bilim İlaç'ın kurumsal sorumluluk bilinci içerisinde İSG ve çevre sorumluluklarını her zaman mükemmel olarak yerine getirirken, ayrıca toplumun birçok sorunu ile de yakından ilgilenip katkı ve çözümler sağladığını takdirle görüyor ve kutluyoruz.

ÇEVRE YÖNETİMİ KURULU (ÇYK)

ÇYK kurul formatında yer alan bölüm temsilcilerinden oluşur. İşletmelerde Teknik Hizmetler Müdürü başkanlığında 3 ayda bir toplanarak standart gündemi ve üyeler tarafından getirilen diğer maddeleri değerlendirir ve gözden geçirir. Standart gündem aşağıdaki gibidir:

- Mevcut Durum Analizi'nden gelen iyileştirme faaliyetleri
- Yıllık Plan Bütçedeki Çevrenin Yönetilmesi başlığı altındaki faaliyetler
- Çevre ile ilgili düzeltici ve önleyici faaliyetler
- Resmi otorite mevzuat değişikliklerinin değerlendirilmesi, gözden geçirilmesi
- Paydaş Geri Bildirimleri

Kurul 4'üncü çeyrekte yaptığı toplantıda çevre politikasını, MDA (Mevcut Durum Analizi) yaparak, paydaş geri bildirimlerini, yasa ve regülasyonlara uygunluk durumunu, işbirliklerini, teknolojiyi, kıyaslama ve öğrenme bilgilerini, iç ve dış denetim bulgularını değerlendirerek, bir sonraki yıl için iyileştirme ihtiyaçlarını belirler. Yıl içerisinde Mükemmellik Modeli ile ilgili dışarıdan bir değerlendirme alınmışsa Geri Bildirim Raporu da takip eden ilk toplantıda değerlendirilir. ÇYK gerektiğinde özel gündemle de toplanabilir.



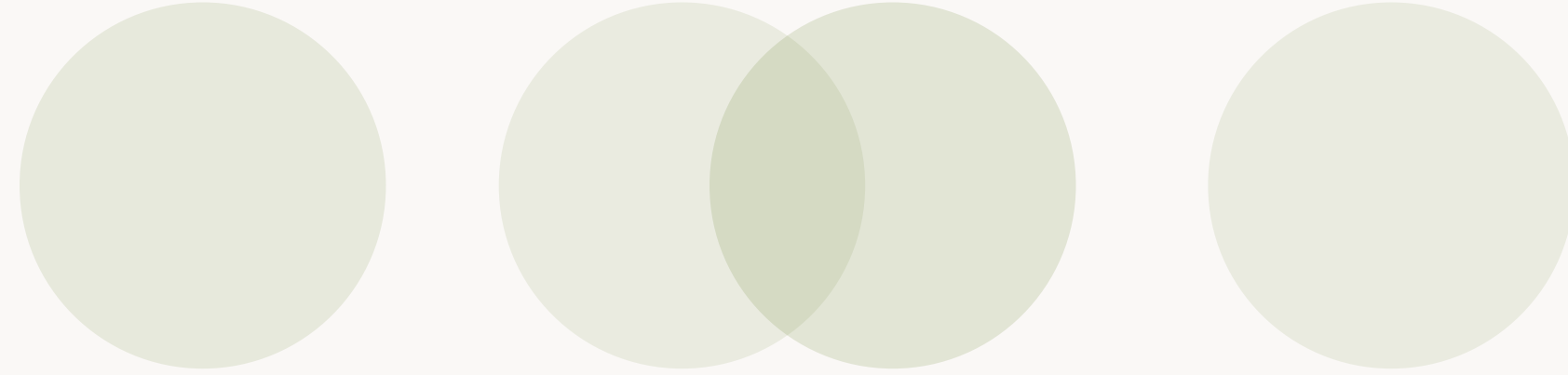
ENERJİ YÖNETİMİ KURULU (EYK)

Enerjinin temini ve kuruluş içerisindeki dağıtımından kullanımına kadar olan süreçte aktif olarak rol alan bölüm temsilcilerinden oluşur. Teknik Hizmetler Müdürü başkanlığında 3 ayda bir toplanarak, "çevreyi korumak ve doğal kaynakların kullanımını azaltmak" ve "üretim maliyetlerini azaltmak" stratejileri doğrultusunda, kurul formatında belirtilen standart gündemle bir araya gelir. Toplantılarda dönem içinde planlanan kısa, orta ve uzun vadeli iyileştirme planı enerji tüketimi, enerji verimliliği ve tasarrufu ile ilgili çalışan önerileri ve ilgili performans göstergeleri değerlendirilir ve gözden geçirilir. Kurul, dönem sonu toplantısında diğer paydaş geri bildirimlerini, yasa ve regülasyonlara uygunluk durumunu, işbirliklerini, teknolojiyi, kıyaslama ve öğrenme bilgilerini, iç ve dış denetim bulgularını değerlendirerek, bir sonraki yıl için iyileştirme ihtiyaçlarını belirler ve MDA (*)'ya girdi sağlar. EYK gerektiğinde özel gündemle de toplanabilir.

ÇEVRE ÇALIŞMA TAKIMLARI

Çevre Çalışma Takımları, süreç sahiplerimiz tarafından belirlenen yöneticiler ve uzmanlardan oluşur. Çevre boyutlarının ve etkilerinin; her yıl gözden geçirilmesi, prosedür ve talimatlarının uygulaması ile elde edilen tecrübe ve güncel mevzuat doğrultusunda gözden geçirilmesi, yaygınlaştırılması ve uygulama etkinliğinin artırılması, görevli oldukları alanlarda atık yönetiminin sağlanması, çevre bildirimlerinin değerlendirilmesi ve iyileştirmeye açık alanlar için faaliyet planları yapılması ve yürütülmesi konularında daha sık olarak toplanır.





ÇEVRE DOSTU UYGULAMALARIMIZ

Kuruluşumuzda Faaliyet – Çevre – Boyut - Etki Analizi (ÇBED) her yıl düzenli olarak yapılmakta, çevresel etkiler sürekli olarak azaltılmakta veya yasal limitlerin çok altında kontrol altında tutulmaktadır.

2012 YILI ÇEVRE HEDEFLERİMİZ

Gebze için;

- Elektrik tüketimini 0,160 kWh / kutu olarak gerçekleştirmek.
- Doğalgaz tüketim miktarını 0,014 m³ / kutu olarak gerçekleştirmek.
- Su tüketim miktarını 1,03 l / kutu olarak gerçekleştirmek.
- Proses kaynaklı tehlikeli atık miktarını 1,617 g / kutu olarak gerçekleştirmek.
- Üretim ortalama fire oranını % 1,16 olarak gerçekleştirmek.
- Çalışanlarımıza ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi hakkında en az 4 saat/yıl eğitim vermek.

Çerkezköy için;

- Elektrik tüketimini 0,183 kWh / kutu olarak gerçekleştirmek.
- Doğalgaz tüketim miktarını 0,0088 m³ / kutu olarak gerçekleştirmek.
- Su tüketim miktarını 0,78 l/kutu olarak gerçekleştirmek.
- Proses kaynaklı tehlikeli atık miktarını 0,3815 g/kutu olarak gerçekleştirmek.
- Üretim ortalama fire oranını % 1,21 olarak gerçekleştirmek.
- Çalışanlarımıza ve taşeronlarımıza ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi hakkında en az 4 saat/yıl eğitim vermek.

Küresel ve ulusal iklim değişikliği politikalarını, sürdürülebilirlik stratejilerimizden biri olan “çevreyi korumak ve doğal kaynak tüketimini azaltmak” stratejimizle birlikte değerlendirerek, enerji verimliliği yüksek teknolojik uygulamalarla enerji tüketimini azaltmak ve kullandığımız doğal kaynakları yenilenebilir enerji kaynakları ile çeşitlendirmek, böylelikle 2020 yılına kadar kutu başına düşen CO₂ (karbon dioksit) salınımını % 20 oranında azaltmayı hedefliyoruz.

2012 yılında İklim Değişikliği Strateji Belgesi yayımlayarak, 2020 yılı hedefine gerçekleştirmek için yol haritası ortaya konulacaktır. Enerji kullanımını azaltıcı ve yenilenebilir enerji kaynaklarını kullanımla ilgili yatırımlar strateji belgesinde detaylandırılacaktır.

ÇEVRE YATIRIMLARI VE SAĞLANAN TASARRUFLAR

2011 yılında Temiz Dünya ile yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımı konusunda bir etüt çalışması yapılmış olup güneş ve rüzgâr enerjisinden küçük ölçekte faydalanma imkânları araştırılmıştır.

Belirlenen güneş enerjili aydınlatma direği, güneş ağacı ve Gebze işletmesi rüzgâr enerjisi potansiyelini ortaya koyacak olan 5 kW'lık rüzgâr gülü projelerinden aydınlatma direği yatırımı gerçekleşmiş olup Kasım 2011'den itibaren enerji elde edilmeye başlanmıştır.

Çalışanlarda sürdürülebilirlik bilincini artırmak amacıyla sembolik olarak kurulan ve 2011 Kasım ayında devreye alınan aydınlatma direği sayesinde yılda 219 kW enerji tasarrufu yapılabilecektir. Böylelikle 200 Ton CO₂ emisyonu engellenmiş olacaktır.

Kuruluşumuzda Faaliyet – Çevre – Boyut - Etki Analizi (ÇBED) her yıl düzenli olarak yapılmakta, çevresel etkiler sürekli olarak azaltılmakta veya yasal limitlerin çok altında kontrol altında tutulmaktadır.

- 2010 yılı üçüncü çeyreğinde doğal gaz besleme borusu üzerine takılan kovalent bağ saptırıcı manyetik bilezikler sayesinde 2011 yılında doğal gaz tüketimimizde net %5 azalma sağlanmıştır.
- “Üretimin verimliliğini arttırmaya yönelik çalışmalara girdi sağlayan MES (Manufacturing Execution System) sistemi ile üretim süreci boyunca takip edilen kağıt üzerindeki kayıtlar elektronik ortama aktarılmıştır. Bu uygulama ile her bir üretim serisi için, üretim metodunun kopyasının çoğaltılmasına gerek kalmamış, kâğıt tüketiminde önemli boyutta tasarruf sağlanmıştır. Yaklaşık olarak yılda 6000 adet seri ile 150 milyon kutu ilaç üretilmekte olup, her bir seri için tutulan kayıt ortalama-

sı 70 sayfa civarındadır (420.000 sayfa). Hem prosesten kaynaklanan kağıt miktarı azaltılarak doğal kaynakların korunması hem de kartuş tüketimini azaltarak çevreye olumlu katkı sağlanmıştır.”

- SAP Doküman Yönetim Sistemi ile tüm şirketin entellektüel sermayesi elektronik ortama aktarılmış, veri güvenliğinin yanı sıra kâğıtsız ofis ortamı yaratılmıştır. SAP - DMS modülü ile Kalite Sistemi kapsamında üretilen tüm dokümanların elektronik ortamda yaratılması, onay mekanizmasının yürütülmesi, saklanması ve arşivlenmesi sağlanmıştır. Bu uygulama ile kurallar gereği dokümanın bilgi amaçlı ve kullanım amaçlı yaygınlaştırılması için dokümanların basılmasına gerek kalmamış, bu sayede doğal kaynakların korunmasına katkı sağlanmıştır.

2011 yılında bütün Bilim İlaç çalışanlarına verilen sürdürülebilirlik eğitimleri ile çalışanlarda çevresel etki ve enerji tasarrufu bilinci artırılmıştır.

- Fabrikanın muhtelif yerlerinde bulunan toplam 105 adet olan 250 W civa buharlı lambalarını yerine 85 W kompakt floresan takılarak yılda 40.000 kWh üzerinde elektrik enerjisi tasarrufu sağlanmıştır.
- Sürdürülebilirlik bilincinin artırılması için Gebze tesisimizde “Güneş Enerjili Aydınlatma Direği” temin edilmiştir.
- Soğutma Kuleleri temizliklerinin daha çabuk ve verimli şekilde yapılmasını sağlamak için kule iç orta tarafından tahliye yapılacak şekilde sistem revizyonu yapılarak su tasarrufu sağlanmıştır.
- Geri kazanılabilir kâğıt, karton ve plastiklerin geri kazanımı uygulanmaktaydı, 2011 yılında 5 bölge



ofisi daha geri kazanım uygulamasına başladı.

- Tüm şirkette kâğıt kullanımını en aza indirmek için “kâğıt tasarrufu proje grubu” oluşturuldu.
- Fire oranı azaltılması için kalite ekipleri oluşturulmuştur, böylece tehlikeli atık miktarı azaltılması sağlanmıştır.



- Promosyon malzemelerinde geri dönüşümlü / biyo-bozunabilir malzemeleri tercih ediyoruz.
- 2012 yılı sonuna kadar şirketimizde kullanılan CRT monitörlü tüm masa üstü bilgisayarlar değiştirilerek, LCD ekranlı PC'lere geçilmesi kararı alınmıştır. Bu sayede hem insan sağlığını etkileyen tüplü teknolojiler terk edilmiş, hem de LCD'lerle enerji tüketiminin azaltılması hedeflenmektedir.
- Tüm departmanlardan ıslak imzalı formlarla, Bilgi Teknolojileri'nden talep edilen sistemsel değişiklikler, SAP sisteminde bulunan Solution Manager modülünün uygulamaya alınması sayesinde dijital ortamda yapılabilmekte ve artık kâğıt kullanılmamaktadır. Yapılan iyileştirme sonucunda alınan fotokopi baskısı ve kâğıt kullanımında %30 azalma sağlanmıştır.

- 2009 yılından itibaren sanal sunucu uygulamasına hızla devam edilmektedir. Devreye alınan uygulamalar için yeni sunucu alımına gitmek yerine mevcut sunucuların sanallaştırılmıştır. Fiziksel sunucuların sayısının azalması sayesinde karbon üretimimiz azalmış, enerji, iklimlendirme, maliyet ve bakım giderlerinde önemli bir tasarrufu sağlanmaktadır. Sunucularımızın, sanallaştırma ile en az %50 oranında azaltılması sayesinde, enerji tüketimini ve sera gazı salınımını azaltmayı, sunucuların ömürlerini uzatmayı hedeflemekteyiz. Enerji verimliliği düşük olan eski sunucuları ve veri depolama ünitelerimizi yenileyerek, yeni teknolojilerle üretilen performansları yüksek, dolayısıyla enerji verimliliği yüksek yeni sistemlere geçmekteyiz.
- SAP / ERP sisteminde, aynı müşteriye ait haftalık ya da aylık siparişler için yasal mevzuat gereği alınan irsaliye ve faturaları birleştirilerek, daha az sayıda çıktı alınması sağlanmıştır. Yapılan bu geliştirme sayesinde, 1 yılda basılan fatura ve irsaliye sayısı %60 oranında azalmıştır.
- E-Öğrenme yazılımı uygulamaya alınarak, tüm çalışanlara uzaktan erişebilecekleri BilimKampüs adı altında bir eğitim platformu kuruldu. Bu uygulama sayesinde, dışarıdan eğitim hizmetleri alınarak gerçekleştirilen yüz yüze eğitimler azaltılarak, dış danışmanlıklar ve özellikle bölge çalışanlarının yol, konaklama ve diğer giderlerinden tasarruf sağlanmıştır.

- 2010 yılından itibaren tüm çalışanlarımızın bilgisayarlarında OCS video konferans uygulaması bulunmaktadır. Bu uygulama ile Ayazağa, Gebze, Çerkezköy ve Bölge Ofislerinde çalışanlar arasında data hatları üzerinden ses ve görüntü iletişimi sağlanmaktadır. Bu sayede kullanılan kâğıt miktarı azalmakta, iletişim ve seyahat giderlerinden tasarruf sağlanmaktadır.
- Tüm Bilim lokasyonlarında kullanılan elektronik cihazlar merkezde toplanarak, belli periyotlarda Çevre ve Orman Bakanlığı'ndan onaylı yeterliliğe ve ISO 14001 sertifikasına sahip olan anlaşmalı bir firmaya gönderilmektedir. Elektrikli ve elektronik cihazlar, akü, pil, kartuş, kablo gibi teknolojik atıklar, geri dönüşüm tesislerine sahip firmaya teslim edilmektedir. Bu firmanın sahip olduğu "Uydu takip sistemi" ile elektrikli ve elektronik atıkların şirketimizden alınarak, firmanın geri dönüşüm tesislerine getirilmesine kadar olan süreci takip edilebilmektedir.
- Departmanlar arasında, onay mekanizmasına göre ıslak imza ile geçerli olan yazışmalar, yönetmelikler, prosedürler, üretim metodları, iş akış formları gibi dokümanların tamamı 2011 sonundan itibaren elektronik ortama geçirilmiştir. Dış paydaşlarımızla karşılıklı yapılan resmi yazışmalar, mutabakatlar elektronik ortam üzerinde gerçekleştirilmekte ve SAP sistemi ile entegre çalıştırıldığından yasal defter kayıtları otomatik olarak oluşmaktadır. SAP sisteminden kâğıt çıktı alınarak, tedarikçilerimize, müşterilerimize veya çalıştığımız bankalara gönderilen yazışmalar, mutabakat mektupları vs. IT tarafından yapılan geliştirmelerle, otomatik olarak elektronik mail yolu ile gönderilmektedir. Bu uygulama ile kâğıt kullanımını ve posta giderlerinin önüne geçilmiştir.

KENDİ ENERJİMİZİ ÜRETİYORUZ

Bu güneş paneli senede ortalama 110 KW enerji üretir. Bu hesapla güneş aydınlatma direğimiz her sene 77 ton CO2 emisyonunu engeller ve her sene 1 çam ağacı dikilmiş olur.

Kullanılan güneş paneli yüksek verimli Lorentz paneldir. Panelde kullanılan hücreler, NASA ile işbirliği yapan Sun Power Ltd.' in ürettiği fotovoltaik hücrelerdir. Bu hücreler gölgede minimum verim kaybıyla akım üretmektedirler.

Güneş panelinden gelen akım, şarj kontrol ünitesinden geçerek oturma ünitesinin içindeki uzun ömürlü 80 Ah gücündeki jel aküye aktarılır. Kontrol ünitesi, panelden gelen akımın çok düşmesi durumunda (yani hava karanlık olduğu zaman) aküyü otomatik olarak devreye sokar.

Kullanılan jel aküler depozitodur, yani doğaya atık bırakmaz.

Akü 12 Volt direkt akım üretir ve 15 Watt' lık LED aydınlatma ünitesini devreye sokar. Ünite 10 saat boyunca aydınlatır. 15 Wattlık LED aydınlatma ünitesi 75 Watt' lık geleneksel bir aydınlatmaya eşittir.

Yani LED kullanılarak günde 600 Watt, yılda 219 KW tasarruf edilmiş olur.
Bunun karşılığı yaklaşık 200 ton CO2 emisyonunun engellenmesidir.

bilim İLAÇ

- Henüz yasalaşmamış, ancak önümüzdeki yıllarda uygulamaya alınacağı belirtilen yasal zorunluluklar kapsamında, şirket içinde yaratılan ve resmi otoritelere sunulan tüm dokümanlarda e-imza kullanımına geçilmesi ve şirketler arası faturalaşmanın (e-Fatura), Bakanlıklar'ın IT sistemleri ile Bilim IT sistemleri arasında yönetilmesini sağlayacak alt yapı ve sistemler hazır edilmiştir. e-İmza ve e-Faturalaşmanın önümüzdeki yıllarda yasal zorunluluk haline getirilmesi, doğal kaynakların kullanımını azaltarak tüm ülke ekonomisine katkı sağlayacaktır."

2011 yılında bütün Bilim İlaç çalışanlarına verilen sürdürülebilirlik eğitimleri ile çalışmada çevresel etki ve enerji tasarrufu bilinci artırılmıştır. Bu bağlamda Gebze ve Çerkezköy Üretim Tesisimizde yapılan enerji tasarrufu örnekleri;

- Çerkezköy Üretim Tesisimizde BÖS (*) kapsamında çevre aydınlatmada tasarruflu ampul ve bazı noktalarda LED aydınlatma armatürü kullanılarak elektrik tasarrufu yapıldı.
- Çerkezköy Üretim Tesisimizde BÖS kapsamında yapılan, mamul depo iklimlendirmesinin %100 taze hava yerine, %10 taze hava, %90 sirkülasyon şeklinde uygulanmasıyla ısıtma/soğutma tasarrufu sağlanmıştır.

- BÖS kapsamında buhar sistemi vanalarına ceket takılarak tasarruf sağlanmıştır.
- Çerkezköy Üretim Tesisimizde BÖS kapsamında yumuşak soğuk su sistemine hidrofor tankı ve pompası takılarak, sürekli pompa çalışması engellenmiş ve tasarruf sağlanmıştır.
- Donma riski olan çok soğuk havalarda taze hava emişleri teknik alana açılarak ısıtma enerjisinde tasarruf sağlanmıştır.

Gebze Üretim Tesislerimizde BÖS kapsamında yüksek tavanlı hacimlerde yer alan 250 Watt halojen aydınlatma armatürlerinde, iç aksamlar değiştirilerek 85 Watt kompakt flörsan ampuller kullanılmaya başlanmıştır. Bu sayede aydınlatma ışık şiddeti aynı tutulacak şekilde elektrik tasarrufu sağlanmıştır.

KULLANILAN GİRDİ MALZEMELERİ

2011 yılı üretimde kullanılan miktarlar (Ton cinsinden)

Malzeme Cinsi	Adet	Kg	Genel Toplam
Cam	28.165.230.00		28.165.230.00
Etiket	41.307.275.70		41.307.275.70
Hammadde	338.071.539.45	2.962.529.78	341.034.069.23
Koli	2.396.565.50		2.396.565.50
Kutu	104.901.669.74		104.901.669.74
Plastik	54.737.183.60	10.680.57	54.747.864.17
Prospektüs	105.241.547.95		105.241.547.95
Pvc-Folyo	10.794.041.00	493.489.00	11.287.530.00
Teneke	45.00		45.00
Genel Toplam	685.801.095.94	3.466.699.66	689.267.795.60

Bulunmuş olduğumuz sektör gereği hammadde, primer ve sekonder paketleme malzemelerinde geri kazanılmış ürün kullanamadığımız için üretim sürecinde-

ki tüm malzeme girdileri ilk kez kullanılan malzemelerdir. Dolayısıyla geri dönüştürülmüş malzeme kullanamamaktayız.

ENERJİ TÜKETİMİMİZ

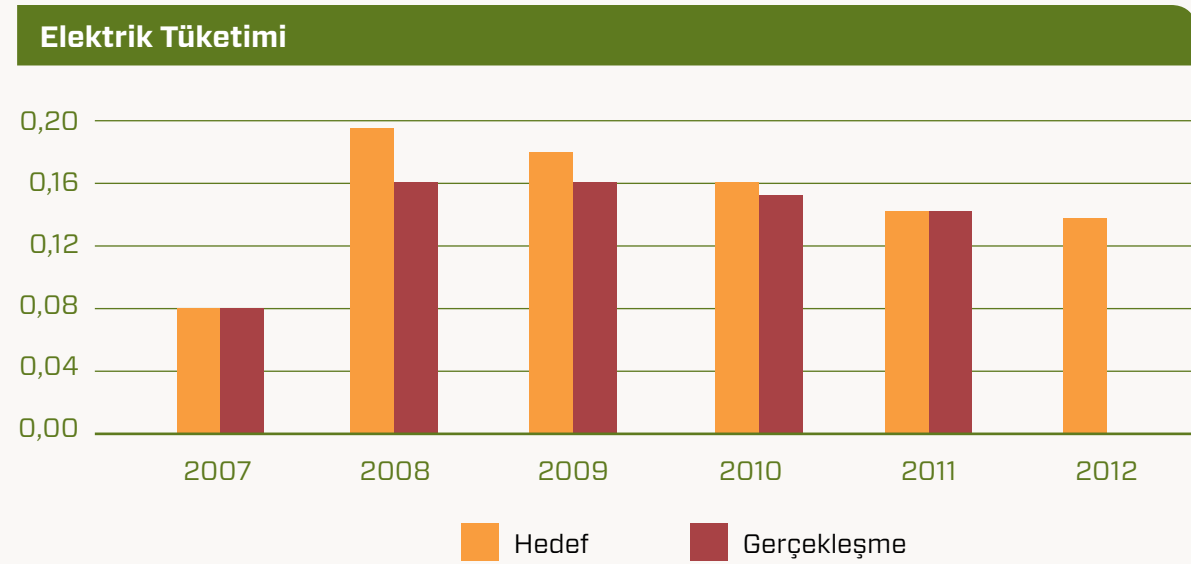
2011 yılında üretim miktarı 2010 yılına göre % 14 artmıştır. Üretim miktarına paralel olarak artan enerji tüketimini sınırlamak amacıyla;

- Kule kondenser devresi otomasyonu faal hale getirilerek, dış hava yaş termometre sıcaklığının uygun olduğu günlerde freecooling imkânın otomatik olarak devreye girmesi sağlanmıştır.
- GMP iyi imalat Uygulamaları doğrultusunda, üretim hacimlerindeki minimum hava değişim sayıları sağlanmak şartıyla, bu alanlardaki sıcaklık değerlerini 22.5 ±1.5 °C aralığında tutacak şekilde hava değişim sayılarının azaltılması çalışması yapılmış, çalışma kapsamında öncelikle GMP kritik olmayan hacimlerden başlayarak bazı alanlarda hava değişim sayıları azaltılmıştır. Bu çalışma sayesinde klima santralleri fan devir hızlarının azaltılması suretiyle, kullanılan elektrik enerjisinde tasarruf sağlanması hedeflenmiştir. Bu çalışma 2011 yılında da daha geniş kapsamlı olarak, kontrolü bir şekilde devam edecektir.
- Saf su sistemi dağıtım devrelerinde, mikrobiyolojik kirliliğe karşı yapılan sıcak su sanitizasyon sıklığı haftada birden öncelikle 15 güne çıkartılmış, yılın son döneminde ise ayda bir yapılmaya başlanmıştır. Validasyon sonucunun uygun çıkması halinde 2012 yılında sanitizasyon sıklığı ayda bir olarak uygulanacaktır. Bu çalışma sayesinde sanitizasyon ısıtma çevriminde kullanılan buhar ve sanitizasyon soğutma çevriminde kullanılan ve elektrik tüketen soğutma enerjisinde azalma hedeflenmiştir.
- Buhar borulamaları üzerindeki vana izolasyonları sökülebilir izolasyon ceketleri ile değiştirilerek, buhar üretiminde kullanılan doğalgaz tüketimini azaltılması hedeflenmiştir.
- 2010 yılı üçüncü çeyreğinde doğalgaz besleme borusu üzerine takılan kovalent bağ saptırıcı manyetik bilezikler sayesinde 2011 yılında doğalgaz tüketimimizde net %5 azalma sağlanmıştır.

Bütün bu çalışmalar sonucunda üretim miktarındaki % 14 artışa karşın kutu başına elektrik tüketiminde % 2 azalma ve doğalgaz tüketiminde ise % 1 artış olmuştur.

Herhangi bir enerji üretim portföyümüz olmadığı için, birincil enerji kaynağına göre doğrudan yenilenebilir veya yenilenemez enerji tüketimimiz bulunmamaktadır.

ELEKTRİK TÜKETİMİ



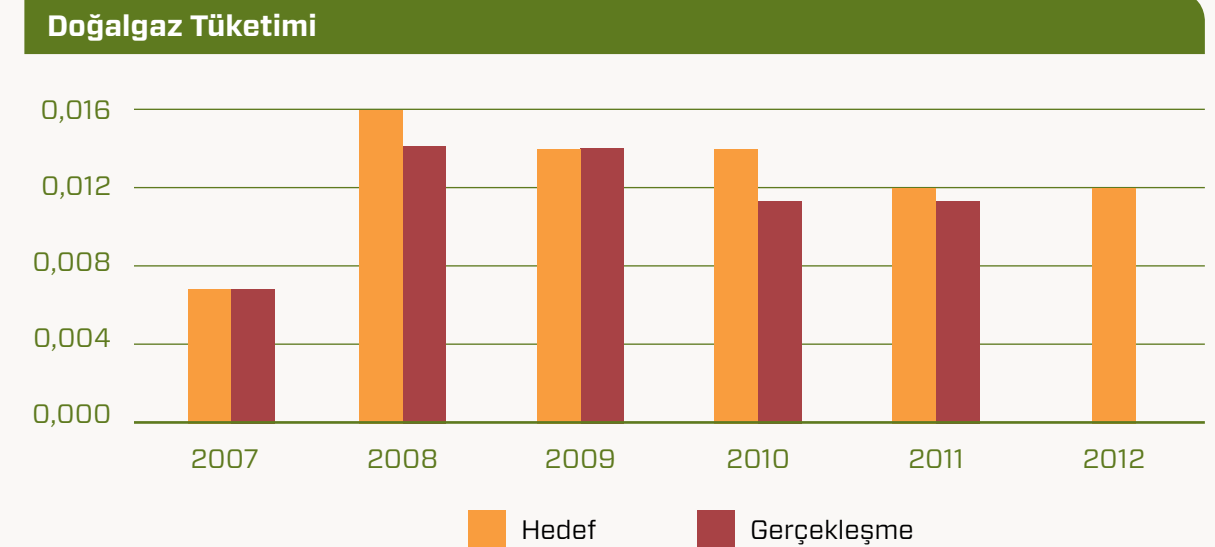
Performans Göstergeleri	Sor.	2007		2008		2009		2010		2011		2012
		H	G	H	G	H	G	H	G	H	G	H
Kutu başına elektrik tüketimi (kWh/kutu)	İD	0,08194	0,08831	0,19874	0,16834	0,18352	0,16635	0,15897	0,15235	0,14467	0,14889	0,13745
Gebze		-	-	0,22741	0,19197	0,23919	0,20683	0,19731	0,18984	0,17491	0,17633	0,16052
Çerkezköy		0,21136	0,21006	0,20554	0,18832	0,18795	0,18646	0,18139	0,17072	0,16698	0,19219	0,18316
Ayazağa		0,05420	0,06356	0,03869	0,03515	0,03377	0,03448	0,03356	0,03321	0,03273	0,02876	0,02686

Elektrik (2011)	MJ
Gebze	58.006.368
Ayazağa	3.129.955
Çerkezköy	17.539.873
Toplam	78.676.194

Gebze ve Çerkezköy işletmelerimiz, Gebze ve Çerkezköy Organize Sanayi Bölgelerinde (GOSB, ÇOSB) yer almakta olup bu OSB'ler enerjilerini EnerjiSa'dan temin etmektedirler. EnerjiSa üretmiş olduğu elektriğin %79'unu doğalgaz çevrimli kojene-

rasyon, %19,2'sini hidroelektrik, %1,8'ini rüzgar enerjisi tesislerinden elde etmektedir. Bir başka deyişle toplam enerjinin %21,2'si yenilenebilir enerji kaynaklarından elde edilmektedir.

DOĞALGAZ TÜKETİMİ



Performans Göstergeleri	Sor.	2007		2008		2009		2010		2011		2012
		H	G	H	G	H	G	H	G	H	G	H
Kutu başına doğalgaz tüketimi (m³/kutu)	İD	0,00793	0,00767	0,01620	0,01456	0,01446	0,01437	0,01400	0,01311	0,01274	0,01319	0,01222
Gebze		-	-	0,01804	0,01606	0,01773	0,01721	0,01695	0,01607	0,01577	0,01588	0,01479
Çerkezköy		0,01866	0,01854	0,01819	0,01781	0,01765	0,01762	0,01686	0,01476	0,01268	0,01086	0,0088
Ayazağa		0,00564	0,00546	0,00399	0,00360	0,00361	0,00358	0,00351	0,00354	0,00340	0,00692	0,00639

Doğalgaz (2011)	MJ
Gebze	52.235.701
Ayazağa	7.532.521
Çerkezköy	9.906.948
Toplam	69.677.170

Motorin (2011)	MJ
Gebze	161.370
Ayazağa	12.551
Çerkezköy	71.720
Toplam	245.641

SU TÜKETİMİMİZ

Gebze tesisimizde su, bir yüzeyel su göleti olan Yuvacık barajından **belediye şebekesi vasıtasıyla** temin edilmektedir. Bu su kaynağı yalnız GOSB tarafından değil bölgedeki yerleşim tarafından da kullanılmaktadır. B planı kapsamında GOSB'un rezervde tutmakta olduğu yine yüzeyel su kaynağı olan Denizli Göleti'nden 2011 yılında 1 hafta su çekişi yapılmıştır. Bu gölette yalnız GOSB'a değil çevredeki yerleşimlere ve tarım alanlarına su sağlamaktadır.

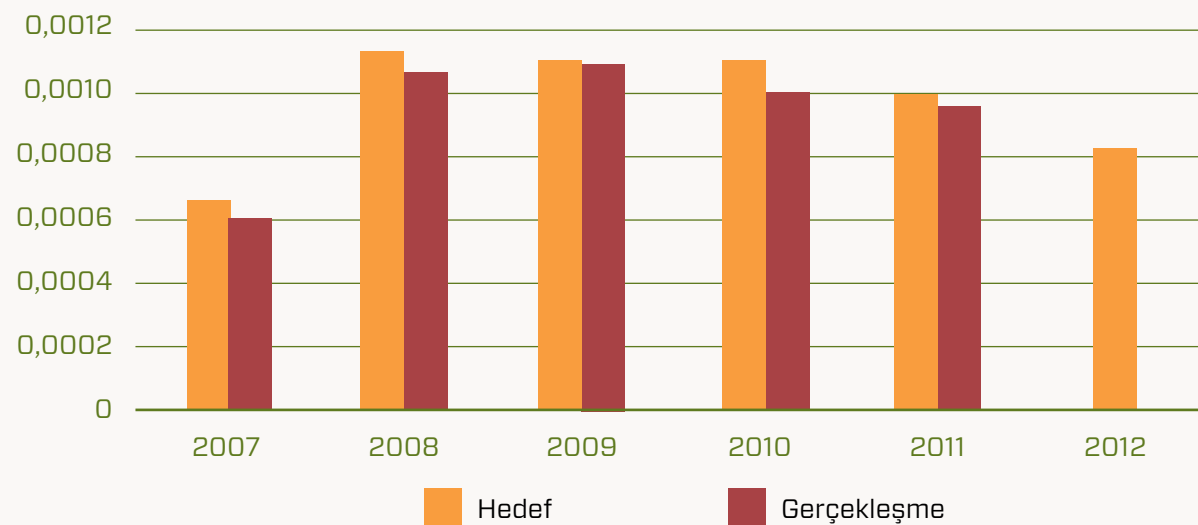
GOSB, mevcut merkezi arıtma tesisi çıkışına ileri arıtma yaparak sanayiye bahçe sulama suyu temini konusunda ön proje aşamasındadır.

Önümüzdeki yıllarda bu proje hayata geçirildiğinde bahçe sulama suyumuzu GOSB merkezi arıtma çıkışından temin edebilme şansını yakalayacağız.

Çerkezköy tesisimizde su, organize sanayi bölge müdürlüğü sınırları içindeki 17 adet derin su kuyusundan temin edilmektedir. Ayrıca Yoncalı barajı kullanımı ÇOS'ye tahsis edilmiş olup 2012 yılında proje aşaması tamamlanacak ve 2013 yılında da yapım ihalesi gerçekleştirilecektir. Rainwater is not collected and reused.

Yağmur suyu toplanıp tekrar kullanılmaktadır.

Su Tüketimi



Performans Göstergeleri	Sol:	2007		2008		2009		2010		2011		2012
		H	G	H	G	H	G	H	G	H	H	
Su tüketimi (m³/kutu)		0,00067	0,00062	0,00134	0,00119	0,00115	0,00114	0,00111	0,00100	0,00099	0,00087	0,00082
Gebze	İD			0,00151	0,00133	0,00144	0,00140	0,00139	0,00126	0,00124	0,00110	0,00103
Çerkezköy		0,00151	0,00149	0,00146	0,00144	0,00140	0,00136	0,00127	0,00108	0,00100	0,00082	0,00078
Ayazağa		0,00049	0,00044	0,00029	0,00024	0,00023	0,00020	0,00020	0,00020	0,00020	0,00018	0,00018

ATIK YÖNETİMİ

Atıklarımız "Atık Yönetim Prosedürü" doğrultusunda tehlikeli atık, endüstriyel atık, geri dönüşüm ve geri kazanılabilir atık sınıflarında kaynağında ayrıştırılmakta, geri dönüşüm / kazanıma öncelik verilerek ve çevreye zarar vermeyecek şekilde T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından lisans sahibi firmalarla işbirliği içinde bertaraf edilmektedir. Oluşan atıkların miktarları, kaynağında ve sınıflandırılmış olarak kayıt edilerek takip edilmekte ve aylık trendleri izlenmektedir. Faaliyetlerimiz sonucu oluşan tüm tehlikeli atıklar "kutu başına düşen tehlikeli atık miktarı", performans göstergesi olarak takip edilmektedir.

Oluşan atık miktarları, kaynağında ve sınıflandırılmış olarak kayıt edilerek takip edilmekte ve aylık trendleri izlenmektedir.

2009 ve 2010 KSR'de yalnız kontrol edilebilen proses kaynaklı tehlikeli atık miktarı beyan edilmiştir. Bununla birlikte; kontrol edilemeyen ve mali değeri olan atıklarla, yine kontrol edilemeyen ve mali değeri olmayan raf numunelerinin de 2011 KSR kapsamına alınmasına karar verilmiştir.



Ayfer Nefesoğlu
Pazarlama Müdürü
Izaydaş

Ülkemizin ilk ve halen atık alım miktar ve çeşitliliği bakımından en büyük Atık Bertaraf Tesisi olan kurumum İZAYDAŞ nezdinde, her geçen gün biraz daha zorlaşan rekabet koşulları içerisinde üretim gerçekleştiren ilaç firmaları, insana verdikleri değer ve çevre konusundaki duyarlı çalışmalarını nedeniyle, çevre sorumluluğumuzu birlikte yerine getirdiğimiz tüm paydaşlarımız gibi özel bir konuma sahiptirler.

Bilim İlaç, atık yönetiminin ve atık bilincinin ülkemizde henüz konuşulmaya başlandığı yıllarda bile, konusunda uzman, mevzuatı çevre lehine yorumlayan, kolay iletişim kurabildiğimiz ve ilişkilerimizi karşılıklı güven içerisinde bugünlere kadar taşıdığımız, İlaç sektörünün en önemli firmalarından birisidir.

Bilim İlaç'ın, çalışanlarına, bilimsel çalışmalara, müşteri memnuniyetine verdiği önem ve açıklık, şeffaflık, sosyal sorumluluk konusundaki yaklaşımları ile örnek alınabilecek çalışmalar sergilediğini görebiliyoruz.

Ekonomik, sosyal ve çevresel sorumlulukla ilgili yaklaşımlarınız, uygulamalarınız ve şirketiniz bünyesinde yürütülen sürdürülebilirlik çalışmalarınızdan dolayı sizleri kutluyor, başarılı çalışmalarımızın devamını diliyorum.

Atık yönetim sistemimizin etkililiğini artırmak amacıyla çalışanlarımız, tedarikçilerimiz -iş ortaklarımız ve ziyaretçilerimiz bu konuda sürekli olarak bilgilendirilmektedir.

ATIK GERİ KAZANIM MİKTARLARI

Ambalaj Atıklarının Kontrolü Yönetmeliği kapsamında, piyasaya sürdüğümüz ambalaj atıklarının belirli bir kota üzerinden toplanması için geri kazanımı faaliyetlerinde yetkilendirilmiş kuruluş olan ÇEVKO ile 2005 yılından itibaren işbirliği yapmaktayız. 2011 yılında geri kazanılan ambalaj atıklarının oranı %36'dan %38'e yükselmiştir.

2011 yılında geri kazanılan atık miktarları (kg)			
Geri kazanılan ambalaj atıkları	2009	2010	2011
Plastik	39.186	61.465	39.533
Kâğıt-Karton	277.679	302.576	293.830
Cam	3.150	15.681	46.473
Sağlam palet geri dönüşüm	4.018	6.634	4.225
Hurda palet	59.050	73.800	58.430

2011 yılında satılmış ürünlerin ambalajlarının geri toplanma oranı

%38
olmuştur.

Geri toplanan atık (2011) (kg)			
Geri toplanan atık	2009	2010	2011
Plastik	189.840	23.300	8.895
Kâğıt-Karton	2.955.158	2.549.000	971.430

ATIK SULAR

Gebze Üretim Tesisimizdeki endüstriyel ve evsel atık su arıtma tesislerimiz 2011 yılı başında GOSB Merkezi Arıtma Tesisi faal hale geldikten sonra Nisan ayında kapatılmıştır. Faaliyetlerimizden çıkan evsel ve endüstriyel atık sular kullanım dışına alınan eski arıtma tesisimizin depolama rezervuarlarında toplanarak GOSB merkezi arıtma tesisine basılmaktadır.

GOSB merkezi atık su arıtma tesisi kimyasal ve biyolojik arıtma ünitelerinden oluşmaktadır. Atık sularımızın GOSB merkezi atık su arıtma tesisine kabul kriterlerine uygun olduğu GOSB tarafından ayda 2 kez atık sularımızda yapılan analizlerle takip edilmektedir. 2011 yılı atık sularımızın GOSB tarafından akredite çevre laboratuvarlarına yaptırmış olduğu analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Çerkezköy Üretim Tesisimizdeki endüstriyel ve evsel atık sular, kimyasal ön arıtma prosesinden sonra ÇOSB'ye ait merkezi kimyasal ve biyolojik arıtma tesisine gönderilmektedir. Atık sularımızın ÇOSB merkezi atık su arıtma tesisine kabul kriterlerine uygun olduğu ÇOSB tarafından yapılan analizlerle takip edilmektedir.

GOSB Merkezi Arıtma Tesisi çıkış suyu alıcı ortam deşarj kriterlerine uygun olarak öncelikle Yumrukaya deresine, daha sonra bu derenin birleştiği Dil Deresi'ne ve nihayetinde Kocaeli Körfezi'ne boşalmaktadır.

ÇOSB merkezi arıtma tesisi çıkış suyu alıcı ortam deşarj kriterlerine uygun olarak Çorlu deresine verilmektedir. Çorlu deresi sırasıyla Ergene nehri, Meriç nehri ve sonrasında da Saroz Körfezi'ne boşalmaktadır.

Gebze, Çerkezköy Üretim Tesislerimiz ve Ayazağa merkez binamızdan alıcı ortama yaptığımız atık su deşarj miktarları aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Su deşarjı (m ³)		
	2010	2011
Gebze	17.600	37.734
Çerkezköy	10.948	7.494
Maslak	5.395	5.392
Toplam	33.943	52.145

TEHLİKELİ ATIKLARIN YÖNETİMİ

Kalite Kontrol ve Kalite Güvence bölümleri tarafından reddedilen malzeme ve ürünler için imha kararı alınmış ise, imha tutanak formu düzenlenmektedir. İmha tutanak formuna istinaden ürün ve / veya malzemeler SAP sisteminde ret depoda kalmak şartıyla proje stoklarına transfer edilmektedir. Bu bilgi Maliyet Muhasebesi departmanına iletilmektedir. Bu aşamada Maliye Bakanlığı'na ve Sağlık Bakanlığı'na bilgilendirme yazıları iletilmekte ve vergi dairesinden ve sağlık bakanlığından gelen ilgili kişiler miktar ve imha nedenlerini kontrol etmektedirler. Uygunluk yazısı sonrasında, Noter ve Sağlık Bakanlığı huzurunda ürün ve malzemeler, yetkili kurum İyaydaş tarafından imha edilmektedir.

Bu süreçten farklı olarak eğer bir malzeme geri dönüşüm firmalarına verilebiliyor ise geri dönüşüm firmalarına hurda olarak satılmaktadır. Bu tip ürün ve malzemelerin bildirimini Sağlık Bakanlığı'na yapılmamaktadır. Faaliyetlerimiz sonucunda oluşmuş herhangi bir sızıntı bulunmamaktadır.

Bu yeni yaklaşımla, kutu başına tehlikeli atık miktarları ve 2012 hedefleri aşağıdaki tablolarda verilmektedir.

2011 Tehlikeli Atık Miktarı - Gerçekleşme

A. Proses kaynaklı tehlikeli atıklar			
	Atık Miktarı	Üretim Miktarı	Kutu Başına TA (gr/kutu)
İşletmeler	159.107.760	146.778.553	1,084
Gebze	149.352.000	91.933.959	1,625
Çerkezköy	9.672.100	25.351.099	0,3815
Maslak	80	29.493.495	0

B1. Mali değeri olan tehlikeli atıklar (resmi imhali ürün - hammadde - red ürün)

	Atık Miktarı	Üretim Miktarı	Kutu Başına TA (gr/kutu)
İşletmeler	100.080.000	146.778.553	0,681843484
Gebze	100.080.000	91.933.959	1,08860753
Çerkezköy	0*	25.351.099	0
Maslak	0*	29.493.495	0

* Ticari bina olan Maslak'tan mali değeri olan tehlikeli atık oluşmamaktadır. Çerkezköy Tesisinden çıkan mali değeri olan atıklar ise Gebze Tesisini üzerinden bertaraf edilmektedir.

B2. Mali değeri olmayan raf numune atıkları (ürün + hammadde)

	Atık Miktarı	Üretim Miktarı	Kutu Başına TA (gr/kutu)
İşletmeler	22.550.000	146.778.553	0,153632799
Gebze	16.750.000	91.933.959	0,182196004
Çerkezköy	5.800.000	25.351.099	0,228786926
Maslak	0	29.493.495	0

* Ticari bina olan Maslak'tan mali değeri olmayan raf numunesi atığı oluşmamaktadır.

2012 Tehlikeli Atık Miktarı - Hedefler**A. Proses kaynaklı tehlikeli atıklar**

	Atık Miktarı	Üretim Miktarı	Hedef (gr/kutu)
İşletmeler	177.334.209.9	162.260.138	1,092900648
Gebze	167.274.240	103.415.598	1,617495264
Çerkezköy	10.059.869.92	26.367.465	0,381525866
Maslak	100	32.477.075	3,0791E-06

B1. Mali değeri olan tehlikeli atıklar (resmi imhalık ürün - hammadde - red ürün)

	Atık Miktarı	Üretim Miktarı	Hedef (gr/kutu)
İşletmeler	70,000,000	162,260,138	0,431406018
Gebze	167,274,240	103,415,598	1,617495264
Çerkezköy	0*	26,367,465	0
Maslak	0*	32,477,075	0

* Ticari bina olan Maslak'tan mali değeri olan tehlikeli atık oluşmamaktadır. Çerkezköy Tesisinden çıkan mali değeri olan atıklar ise Gebze Tesisi üzerinden bertaraf edilmektedir.

B2. Mali değeri olmayan raf numune atıkları (ürün + hammadde)

2012'de çıkacak raf numuneleri ile ilgili veri mevcut değildir.

Kutu başına tehlikeli atık miktarı

Performans Göstergeleri	Sor.	2007		2008		2009		2010		2011		2012
		H	G	H	G	H	G	H	G	H	G	
Proses kaynaklı tehlikeli atık miktarı (g/kutu)		1,275	1,280	1,350	1,340	1,100	1,076	0,900	0,538	0,780	1,0840	1,0929
Gebze	iD			1,850	1,843	1,450	1,425	1,190	0,737	1,100	1,6250	1,6175
Çerkezköy		1,400	1,380	1,350	1,336	1,200	1,168	0,980	0,507	0,520	0,3820	0,3815
Ayazağa		1,700	1,692	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,0000	0,0000

Karbon Monoksit (mg/Nm³)

Gebze	iD			max,100	27,09	max,100	-	max,100	0	max,10	0	max,10
Çerkezköy		max,100	9,46	max,100	10,3	max,100	10,4	max,100	9,68	max,10	0	max,10

Kükürt Dioksit (mg/Nm³)

Gebze	iD			max,100	0	max,100	-	max,100	0	max,10	0	max,10
Çerkezköy		max,100	0	max,100	0	max,100	0	max,100	0	max,10	0	max,10

Toz (mg/m³%3Ref.O₂)

Gebze	iD			max,10	0,73	max,10	0,37	max,10	3,66	max,1	<5	<5
Çerkezköy		max,10	0	max,10	0	max,10	0,38	max,10	0	max,1	7,2	<5

SERA GAZI EMİSYONLARI VE KARBON AYAKİZİMİZ

2009 ve 2010 yılında bağımsız bir kuruluş tarafından danışmanlık alınarak hesaplanan sera gazı emisyonları, 2011 yılı için bu raporlarda verilen metrikler referans alınarak hesaplanmıştır. Kapsam; kuruluş genelinde doğrudan ve dolaylı enerji tüketimi, şirket araçları, uçuş milleri, personel servisleri, depolarımız ile dağıtım ambarları arasında 3. firmalara yaptırılan nakliyatları içermektedir. Scope 3 kapsamındaki tedarik zincirinde üretim ve dağıtım hizmetlerimizde kullanılan girdi malzemelerinin tedariği sürecinde ortaya çıkan sera gazı emisyonları kapsam dışıdır.

2011 yılında ilaç sektöründe referans fiyatlarında yapılan yeni düzenleme ile fiyatlar düşürülmüş, yapılan iskontolar artırılmış ve geri ödeme bandı aşağı çekilmiştir. Eş zamanlı yapılan bu düzenlemeler sera gazı emisyonunun azaltılması için öngördüğümüz yatırımları etkilemiştir. Bu fiyat düzenlemelerinden en az seviyede etkilenmek amacıyla 2011 yılı üretim miktarının artması hedeflenmiştir. 2011 yılı

üretim miktarı belirlenen hedefin % 10,97 üzerinde gerçekleştirilerek 2010 yılına göre % 23,28 oranında artmıştır. Bütün bu düzenlemeler ve önlemler sonucunda kutu başına düşen sera gazı emisyonu % 1,35 oranında azaltılabildiği görülmüştür. Dolayısıyla, 2011 hedefimiz olan % 2,5 azaltmayı gerçekleştirilemedi.

Fiyatlarla ilgili düzenlemelerin etkisinin 2012 yılında da devam edeceği ve üretim miktarının 2011 yılına göre % 13,17 artacağı öngörüsüyle toplam sera gazı emisyonlarının 2012'de 30 bin ton mertebesinde gerçekleştirilmesi hedeflenmiştir.

2011 yılında litre başına emisyon değeri daha düşük olan dizel yakıtlı araç portföyü artırılıp benzin yakıtlı olan araç portföyü azaltılmıştır. 2010'da 13.430.000 km yol kat edilmişken 2011'de 20.639.000 km yol yapılmış olup, kilometredeki % 15'lik artışa karşılık kullanılan yakıt % 8,8 artmıştır.

2011 yılı sera gazı emisyonları*			
	2009 CO ₂ (ton)	2010 CO ₂ (ton)	2011 CO ₂ (ton)
Scope 1	12.107	11.558	13.333,18
Scope 2	10.778	9.680	11.555,07
Scope 3	2.815	1.954	3.297,32
Toplam	25.700	23.192	28.185,57

* GHG protokol standartları çerçevesinde katsayı metriği uygulanarak hesaplanmıştır. 2009 ve 2010'da tüketim başına emisyonları ortaya koyan katsayılar da değişiklik olmadığı için aynı katsayılar kullanılarak 2011 verileri elde edilmiştir.

2011 yılı scope 3 sera gazı emisyonları	
	CO ₂ e (ton)
İş amaçlı yapılan uçuşlar 2011	2.576,46
Servis araçları (Diesel)	403,54
Ürünlerin fabrikadan ecza depolarına transferi (Diesel)	317,31
Toplam	3.297,32

Bilim ilaç çalışanlarının kullanmış oldukları araçların sebep olduğu emisyonların kutu başına miktarı temel performans göstergesi olarak takip edilmektedir. 2011 yılı için bu değer 0,0590 CO₂kg / kutu olarak hedefin altında gerçekleşmiştir.

Performans Göstergesi	Sor.	2007		2008		2009		2010		2011		2012	
		H	G	H	G	H	G	H	G	G	H	G	
Sera Gazı Emisyon Oranı (CO ₂ kg/kutu)	ID-İKD							0,18240	0,17784	0,17287	0,16876	0,16364	0,16293
İşletmeler						0,11789	0,11495	0,10793	0,10577	0,10466	0,10453		
Araçlar						0,06450	0,06289	0,06493	0,06299	0,05899	0,05840		

Ağırlığına göre ozon tüketen maddelerin emisyonları

Lokasyon	Soğutucu Gaz	2011 yılında eklenen soğutucu gaz miktarı (kg)	CO ₂ e (ton)
Ayazağa Merkez Ofis	Freon R 22	-	-
Hava soğutmalı soğutma grubu, 1x1.45 mWatt			
Gebze Fabrikası	134 A	-	-
Su soğutmalı soğutma grubu, 3x3 mWatt	R410 A	-	-
Çerkezköy Fabrikası	Freon R 22	480,00	868,80
Hava soğutmalı soğutma grubu, 1x1.45 mWatt			
Toplam			868,80

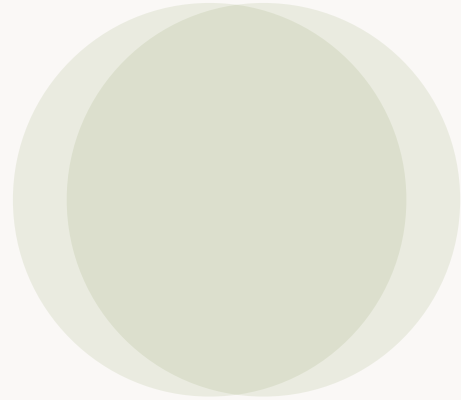
İşletmelerde kullanılan doğal gaz, motorin ve LPG kaynaklı NOx ve SOx emisyonları

SOx (ton)	0,1
NOx (ton)	6,8

BİYOÇEŞİTLİLİK

İşletmelerimiz Organize Sanayi bölgelerinde (OSB) kurulmuştur. OSB'lerin kurulum amaçlarından biri de atık yönetimi ve biyoçeşitliliğe olabilecek olası olumsuz etkilerin en aza indirilmesi ve kontrol altına alınmasıdır. Her iki işletmemiz de kuruluş aşamasında ÇED sürecinden geçmiş, faaliyetlerimizden kaynaklanabilecek olumsuz çevresel etkiler değerlendirilmiştir. Hazırlanan raporlarda flora faunaya olumsuz bir etki olmayacağı ortaya konulmuştur.

Emisyon ve deşarjlar T.C. Çevre ve Orman Bakanlığı lisanslı bağımsız kuruluşlarla işbirliği içinde sürekli izlenmekte ve yasal limitlerin çok altında gerçekleşmesi sağlanmaktadır.



YASAL UYGUNLUK

2008 yılında devreye alınan Gebze İşletmesi'nde 2009 yılı ikinci yarısında başlatılan EYS Entegre Yönetim Sistemi Sertifikasyon Projesi 2010 yılı ilk çeyreğinde tamamlanmıştır. Böylelikle daha önce sertifikalandırılmış olan Çerkezköy İşletmesi ve Merkez fonksiyonları ile birlikte tüm kuruluş ISO 9001 Kalite, ISO 14001 Çevre, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Standartları sertifikasyonuna hak kazanmıştır.

İşletmelerimizin aldığı herhangi bir cezai yaptırım bulunmamaktadır. Çevre kazası/kimyasal saçıntı veya sızıntı yaşanmamıştır.



Statement GRI Application Level Check

GRI hereby states that **BILIM PHARMACEUTICALS** has presented its report "Corporate Responsibility Report 2011" to GRI's Report Services which have concluded that the report fulfills the requirement of Application Level A+.

GRI Application Levels communicate the extent to which the content of the G3.1 Guidelines has been used in the submitted sustainability reporting. The Check confirms that the required set and number of disclosures for that Application Level have been addressed in the reporting and that the GRI Content Index demonstrates a valid representation of the required disclosures, as described in the GRI G3.1 Guidelines.

Application Levels do not provide an opinion on the sustainability performance of the reporter nor the quality of the information in the report.

Amsterdam, 23 August 2012


Nelmara Arbex
Deputy Chief Executive
Global Reporting Initiative



The "+" has been added to this Application Level because **BILIM PHARMACEUTICALS** has submitted this report for external assurance. GRI accepts the reporter's own criteria for choosing the relevant assurance provider.

The Global Reporting Initiative (GRI) is a network-based organization that has pioneered the development of the world's most widely used sustainability reporting framework and is committed to its continuous improvement and application worldwide. The GRI Guidelines set out the principles and indicators that organizations can use to measure and report their economic, environmental, and social performance. www.globalreporting.org

Disclaimer: Where the relevant sustainability reporting includes external links, including to audio visual material, this statement only concerns material submitted to GRI at the time of the Check on 8 August 2012. GRI explicitly excludes the statement being applied to any later changes to such material.

Bilim İlaç 2011 Kurumsal Sorumluluk Raporu, GRI G3.1 Sürdürülebilirlik Raporlaması İlkeleri ve Küresel ilkeler Sözleşmesi İlerleme Bildirimi Raporlamasına uygun şekilde hazırlanmıştır. Aşağıdaki tablo, iki standardın göstergelerini buluşturan entegre bir gösterge endeksi tablosudur. Tüm göstergelerle ilgili raporlama durumu belirtilmiştir.

GRI G3.1 Göstergeleri	İlgili KİS Göstergeleri*	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa Numarası	
Profil Bilgileri					
1.1	Kurumun en üst düzey karar vericisinin sürdürülebilirliğin kurumla ve onun stratejisi ile olan ilgisi hakkındaki beyanı.	KİS Desteğe Devam Beyanı	Tam	*Genel Müdür Mesajı *YK Başkan Mesajı	4-5, 6-7
1.2	Başlıca etkilerin, risklerin ve fırsatların tanımlanması.		Tam	*Genel Müdür Mesajı *Sürdürülebilirlik Yönetimimiz *Risk Yönetimimiz	6-7, 50-61, 48-49
2.1	Kurum adı.		Tam	*Kapak Sayfası	
2.2	Başlıca markalar, ürünler ve / veya hizmetler.		Tam	*Bilim İlaç Hakkında *Çalışma Alanımız *Üretim Tesislerimiz	15-23
2.3	Ana bölümler, faal şirketler (operating companies), yan kuruluşlar ve ortak girişimler de dâhil kurumun operasyonel yapısı.		Tam	*Bilim İlaç Hakkında *Yönetim Anlayışımız	15-23, 26-29
2.4	Kurumun genel merkezinin bulunduğu yer.		Tam	*Bilim İlaç Hakkında *Üretim Tesislerimiz	18
2.5	Kurumun faaliyet gösterdiği ülkelerin sayısı ve ister başlıca operasyonlarının bulunduğu, isterse de raporda yer alan sürdürülebilirlik konuları ile ilgisi bulunan ülkelerin adları.		Tam	*Bilim İlaç Hakkında *Dış Pazarlar	14-23, 74-75
2.6	Kurumun mülkiyet niteliği ve yasal şekli.		Tam	*Organizasyon Yapımız *Yönetim Kurulumuz	26-27
2.7	Hizmet veren pazarlar (coğrafi dağılım, hizmet verilen sektörler ve müşteri/faydalanıcı çeşitleri de dâhil)		Tam	*Bilim İlaç Hakkında *Dış Pazarlar	14-23, 74-75
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	*Bilim İlaç Hakkında *Üretim Tesislerimiz *Ortaklık Yapımız *Operasyonel ve Finansal Bilgiler *Çalışan Sayımız	14-23, 26, 72- 75, 95
2.9	Raporlama dönemi esnasında gerçekleşen büyüklük, yapı veya mülkiyet ile ilgili önemli değişiklikler.		Tam	*Yönetim Kurulumuz	27
2.10	Raporlama dönemi esnasında alınan ödüller.		Tam	*Kurumsal Profil/ Ödüllerimiz	66-67

GRI G3.1 Göstergeleri	İlgili KİS Göstergeleri*	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa Numarası	
3. Raporlama Parametreleri					
Raporlama Profili					
3.1	Sağlanan bilgilerin ait olduğu raporlama dönemi (Ör. Mali yıl / takvim yılı).		Tam	*Kapak sayfası *Rapor Hakkında	12-13
3.2	En son yayınlanan raporun tarihi (varsa).		Tam	Haziran 2011	
3.3	Raporlama döngüsü (yıllık, iki yıllık, vs.).		Tam	Yıllık	
3.4	Rapor ve içeriği hakkındaki sorular için iletişim adresi.		Tam	*Rapor Hakkında	12-13
Rapor Kapsamı ve Sınırı					
3.5	Aşağıdakileri de içerecek şekilde rapor içeriğini belirleme süreci: a. Önceliklerin belirlenmesi, b. Rapor dâhilindeki konuların önem sırasına göre düzenlenmesi, c. Kurumun raporu kullanmasını beklediği paydaşların belirlenmesi.		Tam	*Rapor Hakkında	12-13
3.6	Raporun sınırı (Ör. Ülkeler, bölümler, yan kuruluşlar, kiralanan tesisler, ortak girişimler, tedarikçiler).		Tam	*Rapor Hakkında	12-13
3.7	Raporun kapsamı veya sınırı hakkındaki özel kısıtlamaları belirtin.		Tam	*Rapor Hakkında	12-13
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 esasları.		Tam	*Rapor Hakkında	12-13
3.9	Raporda yer alan göstergelerin ve diğer bilgilerin toplanmasında uygulanan tahminlerin temelinde, yatan varsayımlar ve teknikler de dâhil, veri ölçüm teknikleri ve hesaplamaların esasları.		Tam	*Rapor Hakkında	12-13
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	12-13
3.11	Raporda uygulanan sınır, kapsam veya ölçüm yöntemlerinde daha önceki raporlama periyodlarına göre yaşanan önemli değişiklikler.		Tam	*Rapor Hakkında	12-13

GRI G3.1 Göstergeleri		İlgili KİS Göstergeleri*	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa Numarası
GRI İçerik Endeksi					
3.12	Raporda yer alan "Standart Açıklamalar"ın yerini gösteren tablo.		Tam	*GRI ve KİS Endeksi	242-256
Denetim					
3.13	Raporun dış denetimden geçmesi konusundaki politika ve geçerli uygulama. Sağlanan dış denetimin kapsamı ve esası, eğer sürdürülebilirlik raporunun içinde bulunan denetim raporuna halihazırda dâhil edilmemişse, bu konulara açıklık getirin. Ayrıca, rapor hazırlayan kurum ile denetim sağlayıcısının/sağlayıcılarının arasındaki ilişkiyi de açıklayın.		Tam	* Rapor Hakkında	12-13
Yönetişim, Taahhütler ve Katılım					
Yönetişim					
4.1	Stratejinin veya kurumsal idarenin belirlenmesi gibi özel görevlerden sorumlu olan en yüksek yönetim organına bağlı olan kurallar da dâhil, kurumun yönetim yapısı.		Tam	*Yönetim Anlayışımız *Yönetim Seviyesinde Yaş Dağılımı	24-29, 98
4.2	En yüksek yönetim organı başkanının aynı zamanda kurum içinde icra görevi olup olmadığını (ve eğer öyleyse, kurumun yönetimi dâhilindeki işlevlerini ve bu düzenlemenin nedenlerini) belirtin.		Tam	*Yönetim Anlayışımız	26-27
4.3	Üniter kurul yapısına sahip kurumlarla ilgili olarak, en yüksek yönetim organının bağımsız ve / veya icra görevi olmayan üyelerinin sayısını ve cinsiyetini belirtin.		Tam	*Yönetim Anlayışımız	26-27
4.4	Hissedarların ve çalışanların en yüksek yönetim organına tavsiye veya talimat verme mekanizmaları.		Tam	*Yönetim Anlayışımız/ Kurullarımız *Paydaşlarımız *Çalışan Katılımı ve Temsiliyeti	26-29, 62-63, 158-165
4.5	En yüksek yönetim organının üyelerine, üst düzey yöneticilere ve idarecilere ödenen ücret (ayrılma düzenlemeleri de dâhil) ile kurumun performansı (sosyal ve çevresel performans da dâhil) arasındaki bağlantı.		Tam	*Yönetim Kurulumuz *Ücret ve Emeklilik Politikası	26-27, 108-111
4.6	En yüksek yönetim organının çıkar çatışmalarından kaçınmasını sağlamak amacıyla uygulamaya konan süreçler.		Tam	*Yönetim Anlayışımız *Mükemmellik Yolculuğumuz *Etik İlkeli Yönetimimiz	26-27, 36-41, 46-47

GRI G3.1 Göstergeleri		İlgili KİS Göstergeleri*	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa Numarası
4.7	En yüksek yönetim organı ve komitelerinin üyelerinin cinsiyet ve diğer çeşitlilik göstergeleri de dahil kompozisyon, yetkinlik ve uzmanlıklarının saptanması süreci.		Tam	*Yönetim Anlayışımız *İşe Alım Sürecimiz *Yetkinliklerin Değerlendirilmesi *Çalışan Gelişimine Katkımız	26-27, 102-105, 106-107, 112-139
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 Anlayışımız *Yönetim Prensiplerimiz *Kalite Yönetimimiz *İtibar Yönetimimiz *Etik İlkeli Yönetimimiz *Sürdürülebilirlik Yönetimimiz *Ekonomik Katma Değerimiz *İnsana Verdiğimiz Değer *Ekolojik Çevreye Duyarlılığımız	26-29, 30-35, 42-45, 46-47, 50-61, 68-87, 88-213, 214-240
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 Anlayışımız *Risk Yönetimimiz *Sürdürülebilirlik Yönetimimiz *Etik İlkeli Yönetimimiz	26-29, 48-49, 50-61, 46-47
4.10	En yüksek yönetim organının, özellikle ekonomik, çevresel ve sosyal performansla alakalı olarak kendi performansını değerlendirme süreçleri.		Tam	*Yönetim Anlayışımız	26-29
Dış Girişimlere Yönelik Taahhütler					
4.11	İhtiyati yaklaşım veya prensibinin kurum tarafından ele alınıp alınmadığına veya nasıl ele alındığına dair açıklama.		Tam	*Risk Yönetimimiz *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği *Ürün Sorumluluğu *Çevre Yönetimi	48-49, 168-175, 176-191
4.12	Kurum dışında geliştirilmiş olan ekonomik, çevresel ve sosyal bildirgeler, prensipler veya kurumun taahhütte bulunduğu ya da onayladığı diğer girişimler.		Tam	*Üyeliklerimiz *Kalite Yönetimimiz *Mükemmellik Yolculuğumuz *Sürdürülebilirlik Yönetimimiz	64, 34-35, 36-41, 50-61
4.13	Kurumun birliklerdeki (sanayi birlikleri gibi) ve / veya ulusal / uluslararası savunucu örgütlerindeki üyelikleri.		Tam	*Üyeliklerimiz	64
Paydaş Katılımı					
4.14	Kurum tarafından katılımı sağlanan paydaş gruplarının listesi.		Tam	*Paydaşlarımız	62-63
4.15	Katılım yapılacak paydaşların kimler olacağına belirlenmesi ve seçimlerine dair esas.		Tam	*Paydaşlarımız	62-63

GRI G3.1 Göstergeleri		İlgili KİS Göstergeleri*	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa Numarası
4.16	Paydaş türü ve grubuna göre katılım sıklığı da dâhil, paydaş katılım yöntemleri.		Tam	*Paydaşlarımız *Bilim İlaç Toplum Gönüllüleri *Çalışan Katılımı ve Temsiliyeti *Müşterilerimiz/ Müşteri Memnuniyeti *Müşterilerimiz/Fikir Liderlerine Yönelik Çalışmalarımız *İşbirlikleri Yönetimi *Toplumsal Yatırım	62-63, 145-157, 158-165, 180-186, 187-191, 192-213
4.17	Paydaş katılımı ile ortaya konan başlıca konular ile kaygılar ve kurumun bunlara, yaptığı raporlama aracılığıyla verdiği yanıt da dâhil, nasıl yanıt verdiği.		Tam	*Paydaşlarımız *Kalite Yönetimimiz *Sürdürülebilirlik Yönetimimiz *Ekonomik Katma Değerimiz *İnsana Verdiğimiz Değer *Ekolojik Çevreye Duyarlılığımız	62-63, 33-34, 50-61, 68-87, 88-213, 214-240
Ekonomik					
Yönetim Yaklaşımı			Tam	*Yönetim Anlayışımız *Yönetim Prensiplerimiz *Kalite Yönetimimiz *Mükemmellik Yolculuğumuz *İtibar Yönetimimiz *Etik İlkeli Yönetimimiz *Risk Yönetimimiz *Sürdürülebilirlik Yönetimimiz	24-29, 30-33, 34-35, 36-41, 42-45, 46-47, 48-49, 50-61
EC1	Gelirler, işletme maliyetleri, çalışan ücretleri, bağışlar ve diğer toplumsal yatırımlar, birikmiş karlar ve sermaye sağlayıcıları ile devletlere yapılan ödemeler de dâhil, üretilen ve dağıtılan doğrudan ekonomik değer.		Kısmi	*Ekonomik Katma Değerimiz	68-87
EC2	İklim değişikliğinin kurumun mali sonuçlarına etkisi ve faaliyetlerinde yarattığı diğer riskler ve fırsatlar.	KİS 7	Tam	*Yönetim Anlayışımız *Risk Yönetimimiz *Ekolojik Çevreye Duyarlılığımız/ Çevre Yönetimi - Çevre Yönetim Modelimiz - Enerji Yönetimi Kurulu - Çevre Çalışma Takımları - 2011 Yılı Gerçekleşmeler - Çevre Dostu Uygulamalarımız	26-29, 48-49, 214-240
EC3	Kurumun maaş esaslı emeklilik planı yükümlülüklerinin kapsamı.		Tam	*Ekonomik Katma Değerimiz / Yatırımlarımız *İnsana Verdiğimiz Değer / Ücret ve Emeklilik Politikası	76-77, 108-111
EC4	Devletten alınan önemli mali destek.		Tam	*Alınan Devlet Teşvikleri	84-85

GRI G3.1 Göstergeleri		İlgili KİS Göstergeleri*	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa Numarası
EC5	Önemli operasyon yerlerinde yerel asgari ücrete kıyasla cinsiyet kırımlı standart işe giriş ücret düzeyi oranları aralığı.	KİS 1	Tam	*İnsana Verdiğimiz Değer / Ücret ve Emeklilik Politikası / Yıllar Bazında Ücret Artış Oranları	108-111
EC6	Önemli operasyon yerlerinde yerel tedarikçilere yapılan ödemelerle ilgili politika, uygulamalar ve ödeme oranları.		Tam	*Tedarikçilerimiz - İşbirliklerimiz	187-191
EC7	Önemli operasyon yerlerinde yerel halktan çalışan işe alma usulleri ve yerel halktan işe alınmış üst yöneticilerin oranı.	KİS 6	Tam	*Ekonomik Katma Değerimiz / Dış Pazarlar *Çalışanlarımızın Demografik Bilgileri	74-75, 108-109, 99
EC8	Ticari, aynı veya hayır amaçlı girişimlerle, öncelikli olarak kamu yararına yapılan altyapı yatırımlarının ve sağlanan hizmetlerin geliştirilmesi ve etkisi.		Kısmi	*Ekonomik Katma Değerimiz / Yatırımlarımız *ARGE Çalışmalarımız *Toplumsal Yatırım	76-77, 78-82, 192-213
EC9	Önemli dolaylı ekonomik etkilerin, kapsamı da dâhil, anlaşılması ve tanımlanması.		Tam	*Risk Yönetimimiz *Ekolojik Çevreye Duyarlılığımız/ Çevre Dostu Uygulamalarımız	48-49, 223-227
Çevresel					
Yönetim Yaklaşımı		KİS Çevre Taahhüdü	Tam	*Yönetim Anlayışımız *Yönetim Prensiplerimiz *Kalite Yönetimimiz *Mükemmellik Yolculuğumuz *İtibar Yönetimimiz *Etik İlkeli Yönetimimiz *Risk Yönetimimiz *Sürdürülebilirlik Yönetimimiz *Ekolojik Çevreye Duyarlılığımız	24-61, 214-240
EN1	Kullanılan malzemelerin ağırlık veya hacim cinsinden ifadesi.	KİS 8	Tam	*Ekolojik Çevreye Duyarlılığımız / Kullanılan Girdi Malzemeleri	228
EN2	Geri dönüştürülmüş girdi malzemesi olarak kullanılan malzemelerin yüzdesi.	KİS 8, KİS 9	Tam	*Ekolojik Çevreye Duyarlılığımız / Kullanılan Girdi Malzemeleri	228
EN3	Birincil enerji kaynağına göre doğrudan enerji tüketimi.	KİS 8	Tam	*Ekolojik Çevreye Duyarlılığımız / Enerji Tüketimimiz - Sera Gazı Emisyonları ve Karbon Ayakizimiz	229-231, 238-239
EN4	Birincil enerji kaynağına göre dolaylı enerji tüketimi.	KİS 8	Tam	*Ekolojik Çevreye Duyarlılığımız / Enerji Tüketimimiz - Sera Gazı Emisyonları ve Karbon Ayakizimiz	229-231, 238-239

GRI G3.1 Göstergeleri	İlgili KİS Göstergeleri*	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa Numarası	
EN5	Tasarruf ve verimlilik iyileştirmelerine bağlı olarak tasarruf edilen enerji.	KİS 8, KİS 9	Tam	*Ekolojik Çevreye Duyarlılığımız/ Çevre Dostu Uygulamalarımız - Enerji Tüketimimiz - Sera Gazı Emisyonları ve Karbon Ayakizimiz	223-227, 229-231, 238-239
EN6	Enerji verimliliği sağlayan veya yenilenebilir enerji kullanan ürün ve hizmet sağlama girişimleri ve bu girişimlerin sonucunda enerji gereksinimlerindeki azalmalar.	KİS 8, KİS 9	Tam	*Ekolojik Çevreye Duyarlılığımız/ Çevre Dostu Uygulamalarımız - Enerji Tüketimimiz - Sera Gazı Emisyonları ve Karbon Ayakizimiz	223-227, 229-231, 238-239
EN7	Dolaylı enerji tüketimini azaltma girişimleri ve elde edilen azalmalar.	KİS 8, KİS 9	Tam	*Ekolojik Çevreye Duyarlılığımız/ Çevre Dostu Uygulamalarımız - Sera Gazı Emisyonları ve Karbon Ayakizimiz	223-227, 229-231, 238-239
EN8	Kaynağına göre toplam su çekimi.	KİS 8	Tam	*Ekolojik Çevreye Duyarlılığımız/ Su Tüketimimiz	232
EN9	Su çekiminden önemli biçimde etkilenen su kaynakları.	KİS 8	Tam	*Ekolojik Çevreye Duyarlılığımız/ Su Tüketimimiz	232
EN10	Geri kazanılan ve yeniden kullanılan suyun yüzdesi ve toplam hacmi	KİS 8, KİS 9	Tam	*Ekolojik Çevreye Duyarlılığımız/ Su Tüketimimiz - Atık Sular	232, 234-235
EN11	Koruma alanlarında veya koruma alanlarının dışında olup yüksek biyoçeşitlilik değerine sahip alanlarda, sahip olunan, kiralanılan, yönetilen veya buralara bitişik olan arazinin yeri ve büyüklüğü.	KİS 8	Tam	*Ekolojik Çevreye Duyarlılığımız/ Biyoçeşitlilik	240
EN12	Koruma alanlarında veya koruma alanlarının dışında kalan yüksek biyoçeşitlilik değerine sahip alanlardaki faaliyet, ürün ve hizmetlerin biyoçeşitlilik üzerindeki önemli etkilerinin tanımlaması.	KİS 8	Tam	*Ekolojik Çevreye Duyarlılığımız/ Biyoçeşitlilik	240
EN13	Korunan veya geri kazanılan yaşam alanları.	KİS 8	Tam	*Ekolojik Çevreye Duyarlılığımız/ Biyoçeşitlilik	240
EN14	Biyoçeşitlilik üzerindeki etkilerin yönetilmesi ile ilgili stratejiler, devam eden faaliyetler ve geleceğe yönelik planlar.	KİS 8	Tam	*Ekolojik Çevreye Duyarlılığımız/ Biyoçeşitlilik	240
EN15	Soy tükenmesi riski düzeyine göre, operasyonlardan etkilenen bölgelerdeki yaşam alanlarında bulunan IUCN Kırmızı Listesindeki türlerinin ve ulusal koruma listesindeki türlerinin sayısı.	KİS 8	Tam	*Ekolojik Çevreye Duyarlılığımız/ Biyoçeşitlilik	240

GRI G3.1 Göstergeleri	İlgili KİS Göstergeleri*	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa Numarası	
EN16	Ağırlığına göre toplam doğrudan ve dolaylı sera gazı emisyonları.	KİS 8	Tam	* Ekolojik Çevreye Duyarlılığımız / Sera Gazı Emisyonları ve Karbon Ayakizimiz	238-239
EN17	Ağırlığına göre diğer ilgili dolaylı sera gazı emisyonları.	KİS 8	Tam	* Ekolojik Çevreye Duyarlılığımız / Sera Gazı Emisyonları ve Karbon Ayakizimiz	238-239
EN18	Sera gazı emisyonlarını azaltma girişimleri ve gerçekleştirilen azalmalar.	KİS 7, KİS 8, KİS 9	Tam	*Sürdürülebilirlik Yönetimimiz *Ekolojik Çevreye Duyarlılığımız/ Çevre Dostu Uygulamalarımız - Enerji Tüketimimiz - Sera Gazı Emisyonları ve Karbon Ayakizimiz	50-61, 223-227, 229-231, 238-239
EN19	Ağırlığına göre ozon tüketen maddelerin emisyonları.	KİS 8	Geçerli değil		
EN20	Türüne ve ağırlığına göre NOx, SOx ve havaya verilen diğer önemli emisyonlar.	KİS 8	Tam	* Ekolojik Çevreye Duyarlılığımız / Sera Gazı Emisyonları ve Karbon Ayakizimiz	238-239
EN21	Kalite ve varış noktasına göre toplam su deşarjı.	KİS 8	Tam	* Ekolojik Çevreye Duyarlılığımız / Atık Sular	232-235
EN22	Türüne ve bertaraf yöntemine göre toplam atık ağırlığı.	KİS 8	Tam	* Ekolojik Çevreye Duyarlılığımız / Atık Yönetimi - Tehlikeli Atıklar	232-237
EN23	Önemli sızıntıların toplam sayısı ve hacmi.	KİS 8	Tam	* Ekolojik Çevreye Duyarlılığımız / Tehlikeli Atıkların Yönetimi - Yasal Uygunluk	240
EN24	Basel Konvansiyonu, Ek I, II, III ve VIII koşulları kapsamında tehlikeli olarak addedilen taşınmış, ithal edilmiş, ihraç edilmiş veya işlenmiş atıkların ağırlığı ve uluslararası sevkiyatı yapılan taşınmış atıkların yüzdesi.	KİS 8	Geçerli değil		
EN25	Raporlama yapan kurumun su deşarjlarından ve kaçaklarından önemli biçimde etkilenen su kütlelerinin ve ilgili yaşam alanlarının adı, büyüklüğü, koruma durumu ve biyoçeşitlilik değeri.	KİS 8	Tam	*Ekolojik Çevreye Duyarlılığımız / Biyoçeşitlilik	240
EN26	Ürün ve hizmetlerin çevresel etkilerini azaltmaya yönelik girişimler ve bu etki azalımının boyutları.	KİS 7, KİS 8, KİS 9	Tam	*Sürdürülebilirlik Yönetimimiz *Ekolojik Çevreye Duyarlılığımız	50-61, 214-240

GRI G3.1 Göstergeleri		İlgili KİS Göstergeleri*	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa Numarası
EN27	Satılmış ürünlerin ve bunların ambalaj malzemelerinin kategorilere göre geri toplanma yüzdesi.	KİS 8, KİS 9	Tam	* Ekolojik Çevreye Duyarlılığımız / Atık Yönetimi - Atık Geri Kazanım	233-234
EN28	Çevresel yasa ve yönetmeliklere uyulmaması neticesinde uygulanan önemli para cezalarının maddi değeri ve parasal olmayan yaptırımların toplam sayısı.	KİS 8	Tam	* Ekolojik Çevreye Duyarlılığımız / Yasal Uygunluk	240
EN29	Ürünlerin ve kurumun operasyonlarında kullanılan diğer malların ve malzemelerin taşınmasından ve kurum çalışanlarının ulaşımından kaynaklanan önemli çevresel etkiler.	KİS 8	Tam	*Sürdürülebilirlik Yönetimimiz *Ekolojik Çevreye Duyarlılığımız/ Çevre Dostu Uygulamalarımız - Sera Gazı Emisyonları ve Karbon Ayakizimiz	50-61, 223-227, 238-239
EN30	Sınıfına göre toplam çevre koruma harcamaları ve yatırımları.	KİS 7, KİS 8, KİS 9	Tam	*Sürdürülebilirlik Yönetimimiz *Ekolojik Çevreye Duyarlılığımız	50-61, 214-240
İşgücü Uygulamaları ve İnsana Yakışır İş					
Yönetim Yaklaşımı			Tam	*Yönetim Anlayışımız *Yönetim Prensiplerimiz *İtibar Yönetimimiz *Etik İkelikli Yönetimimiz *Risk Yönetimimiz *Sürdürülebilirlik Yönetimimiz *Paydaşlarımız *İnsana Verdiğimiz Değer *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği	24-33, 42-63, 88-211
LA1	İstihdam türüne, çalışma sözleşmesine ve bölgesine göre cinsiyet kırılımlı toplam işgücü.		Tam	*İnsana Verdiğimiz Değer - Çalışanlarımızın Demografik Bilgileri	95-99
LA2	Yaş grubuna, cinsiyete ve bölgeye göre yeni işe alımlar, personel devir hızı ve kurumdan ayrılanların toplam sayısı.	KİS 6	Kısmi	*İşe Alım Sürecimiz	102-105
LA3	Geçici ve yarı zamanlı çalışanlara sağlanmayıp tam zamanlı çalışanlara sağlanan yan ödemelerin ana operasyonlara göre dağılımı.		Tam	*Çalışanlara Sunulan Haklar ve Destek Uygulamaları *Ücret ve Emeklilik Politikası	108-111
LA4	Toplu iş sözleşmeleri kapsamına giren çalışanların yüzdesi.	KİS 1, KİS 3	Tam	*Çalışanlarımızın Demografik Bilgileri - Çalışma Sözleşmesine Göre toplam işgücü	96

GRI G3.1 Göstergeleri		İlgili KİS Göstergeleri*	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa Numarası
LA5	Toplu sözleşmelerde belirtilsin belirtilmesin önemli operasyonel değişiklikler konusunda asgari bildirim süresi ya da süreleri.	KİS 3	Tam	* İç İletişim Çalışmaları	162
LA6	İşçi sağlığı ve iş güvenliği programlarının izlenmesine yardım eden ve bunlar hakkında tavsiye veren resmi, müşterek yönetim-çalışan sağlık ve güvenlik komitelerinde temsil edilen toplam işgücü yüzdesi.	KİS 1	Tam	*Çalışan Katılımı ve Temsiliyeti - Kurullar ve Çalışma Takımları *İSG Kurulumuz ve Çalışma Takımları	158-159, 170
LA7	Yaralanma, meslek hastalığı, kayıp günler ve işe gelmeme oranları ve iş nedeniyle ölümlerin bölgelere ve cinsiyete göre dağılımı.	KİS 1	Tam	*İş Kazaları ve İyileştirme Çalışmaları	173-175
LA8	Ciddi hastalıklarla ilgili olarak işgücü mensuplarına, ailelerine veya yerel halk mensuplarına yardım etmek üzere uygulanan eğitim, öğretim, danışmanlık, koruma ve risk kontrol programları.	KİS 1	Tam	*İSG Yönetimi *İSG Eğitimleri *İş Sağlığı Güvenliği Çalışmalarımız kapsamında 2011'de gerçekleştirdiklerimiz *İş kazaları ve İyileştirme Çalışmaları	168-175
LA9	Sendikalarla yapılan resmi anlaşmaların kapsamına giren sağlık ve güvenlik konuları.	KİS 1	Geçerli değil		
LA10	Çalışan kategorisine göre, cinsiyet kırılımlı yıllık olarak çalışan başına düşen ortalama eğitim saatleri.		Tam	*Çalışan Eğitimleri *İSG Eğitimleri	132-133, 171-172
LA11	Çalışanların sürekli istihdam edilebilirliğini destekleyen ve kendilerine kariyerlerinin bitiminde yardım edecek beceri geliştirme ve yaşam boyu eğitim programları.		Tam	*Çalışan Gelişimine Katkımız - Bilim Kampüs - Çalışan Eğitimleri - Liderlik Gelişim Programı - Yıldızlar Takımı *Mentorluk Sistemi - Yüksek lisansı desteklenen çalışan sayısı - Bilim İlaç Toplum Gönüllüleri	112-139
LA12	Düzenli şekilde performans ve kariyer gelişimi değerlendirmesi alan çalışanların cinsiyet kırılımlı yüzdesi.		Tam	*Çalışan Gelişimine Katkımız - Performans Yönetimi - Potansiyel Değerlendirme - Liderlik Gelişim Programı	118-123
LA13	Çalışanların cinsiyet, yaş grubu, azınlık grubu üyeliği ve benzeri çeşitlilik kategorilerine göre dökümü ve yönetim organlarında oransal olarak aldıkları yer.	KİS 1, KİS 6	Tam	*İnsana Verdiğimiz Değer - Çalışanlarımızın Demografik Bilgileri	95-99

GRI G3.1 Göstergeleri		İlgili KİS Göstergeleri*	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa Numarası
LA14	Çalışan kategorisine ve önemli faaliyet lokasyonlarına göre erkek çalışanların temel maaşlarının ve tazminat bedellerinin kadınlarınkine göre oranı.	KİS 1, KİS 6	Tam	*Ücret ve Emeklilik Politikası	108-111
LA15	Cinsiyet kırımlı doğum izni sonrası işe dönüş oranı.		Tam	*İşe Alım Sürecimiz - Doğum Sonrası İşe Dönüş Oranı	105
İnsan Hakları					
Yönetim Yaklaşımı			Tam	*Yönetim Anlayışımız *Yönetim Prensiplerimiz *Kalite Yönetimimiz *İtibar Yönetimimiz *Etik İlkeli Yönetimimiz *Risk Yönetimimiz *Sürdürülebilirlik Yönetimimiz *Paydaşlarımız *İnsana Verdiğimiz Değer *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği *Tedarikçilerimiz - İşbirliklerimiz	24-35, 42-63, 88-213
HR1	İnsan hakları hükümlerini içeren ve insan hakları taramasından geçen önemli yatırım anlaşmalarının ve sözleşmelerinin yüzdesi ve toplam sayısı.	KİS 1, KİS 2, KİS 3, KİS 4, KİS 5, KİS 6	Tam	*Tedarikçilerimiz - İşbirliklerimiz	187-191
HR2	İnsan hakları ve alınan önlemler konusunda taramadan geçen önemli tedarikçilerin, yüklenicilerin ve diğer iş ortaklarının yüzdesi.	KİS 1, KİS 2, KİS 3, KİS 4, KİS 5, KİS 6	Kısmi	*Tedarikçilerimiz - İşbirliklerimiz	187-191
HR3	Eğitim alan çalışanların yüzdesi de dahil, operasyonlarla ilgili olan insan hakları unsurları hakkındaki politika ve prosedürler konusunda verilen toplam çalışan eğitimi saatleri.	KİS 1, KİS 2, KİS 3, KİS 4, KİS 5, KİS 6	Tam	*Etik İlkeli Yönetimimiz	46-47
HR4	Ayrımcılık konusunda toplam vaka sayısı ve geliştirilen düzeltici uygulamalar.	KİS 1, KİS 2, KİS 3, KİS 4, KİS 5, KİS 6	Tam	*Çalışan Hakları Prensiplerimiz *Çalışanlara Sunulan Haklar ve Destek Uyulamaları *Çalışan Memnuniyeti Sonuçları - Fazla Mesai, Hakaret ve Ayrımcılıkla İlgili Açılan Davalar	94, 110-111, 165-166
HR5	Örgütlenme ve toplu sözleşme yapma özgürlüğünün önemli risk altında olabileceği ve ihlal edildiği operasyonlar ve tedarikçiler ve bu hakları desteklemek üzere alınan önlemler.	KİS 1, KİS 2, KİS 3	Kısmi	*Çalışan Hakları Prensiplerimiz *İşbirliklerinin Seçimi *Tedarikçi Denetimi	94, 189-190

GRI G3.1 Göstergeleri		İlgili KİS Göstergeleri*	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa Numarası
HR6	Çocuk işçiliği vakalarında önemli riske sahip olduğu belirlenen operasyonlar ve çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik alınan önlemler.	KİS 1, KİS 2, KİS 5	Kısmi	*Çalışan Hakları Prensiplerimiz *İşbirliklerinin Seçimi *Tedarikçi Denetimi	94, 189-190
HR7	Zorla ve cebri çalıştırma vakalarında önemli riske sahip olduğu belirlenen operasyonlar ve zorla ve cebri çalıştırmanın her türünün ortadan kaldırılmasına yönelik alınan önlemler.	KİS 1, KİS 2, KİS 4	Kısmi	*Çalışan Hakları Prensiplerimiz *İşbirliklerinin Seçimi *Tedarikçi Denetimi	94, 189-190
HR8	Kurumun operasyonlarıyla bağlantılı olan insan hakları unsurları ile ilgili politikaları veya prosedürleri hakkında eğitilen güvenlik personeli oranı.	KİS 1, KİS 2	Tam	*Sürdürülebilirlik Yönetimimiz	54
HR9	Yerli halkın haklarının ihlaliyle sonuçlanan vakaların toplam sayısı ve alınan önlemler.	KİS 1, KİS 2	Geçerli değil		
HR10	İnsan hakları tenkitlerine ve/veya değerlendirmelerine maruz kalmış operasyonların oranı ve toplam sayısı.		Tam	*Tedarikçilerimiz - İşbirliklerimiz	187-191
HR11	Resmi şikayet mekanizmaları yoluyla dosyalanan, değerlendirilen ve çözülen insan hakları şikayetlerinin sayısı.		Tam	*Etik İlkeli Yönetimimiz *Çalışan Memnuniyeti Sonuçları	46-47, 165-166
Toplum					
Yönetim Yaklaşımı			Tam	*Yönetim Anlayışımız *Yönetim Prensiplerimiz *Kalite Yönetimimiz *Mükemmellik Yolculuğumuz *İtibar Yönetimimiz *Etik İlkeli Yönetimimiz *Risk Yönetimimiz *Sürdürülebilirlik Yönetimimiz *Paydaşlarımız *Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele *Bilim İlaç Toplum Gönüllüleri *Toplumsal Yatırım	24-63, 86-87, 146-157, 192-213
SO1	Giriş, işletme ve çıkış da dahil, operasyonların yerel halk üzerindeki etkilerini değerlendiren ve yöneten tüm programların niteliği, kapsamı ve etkililiği. Yerel halk ile bütünleşerek, etki değerlendirmesi yapılarak ve kalkınma programları geliştirilerek gerçekleştirilen operasyonların oranı.		Tam	*Üretim Tesislerimiz *Kalite Yönetimimiz *İtibar Yönetimimiz *Etik İlkeli Yönetimimiz *Risk Yönetimimiz *Sürdürülebilirlik Yönetimimiz *Paydaşlarımız *Bilim İlaç Toplum Gönüllüleri *Toplumsal Yatırım *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği *Ekolojik Çevreye Olan Duyarlılığımız	18-23, 34-35, 42-63, 146-157, 168-175, 214-240

GRI G3.1 Göstergeleri		İlgili KİS Göstergeleri*	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa Numarası
S02	Yolsuzlukla ilgili riskler yönünden analiz edilen işletme birimlerinin yüzdesi ve toplam sayısı.	KİS 10	Kısmi	*Etik İlkeli Yönetimimiz *Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele	46-47, 86-87
S03	Kurumun yolsuzluğu önleme politika ve prosedürleri konusunda eğitim alan çalışanların yüzdesi.	KİS 10	Tam	*Etik İlkeli Yönetimimiz	46-47
S04	Yolsuzluk vakalarına karşı alınan önlemler.	KİS 10	Tam	*Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele *Çalışan Memnuniyeti Sonuçları	86-87, 165-166
S05	Kamu politikalarına karşı tutum ve kamu politikası geliştirmeye ve kulis faaliyetlerine katılım.	KİS 1, KİS 2, KİS 3, KİS 4, KİS 5, KİS 6, KİS 7, KİS 8, KİS 9, KİS 10	Geçerli değil		
S06	Ülkelere göre siyasi partilere, politikacılara ve ilgili kuruluşlara yapılan mali ve aynı katkılar.	KİS 10	Geçerli değil		
S07	Rekabeti engelleyici davranış, haksız rekabet (anti-trust) ve tekelcilik uygulamalarına karşı alınan yasal tedbirlerin sayısı ve sonuçları.		Tam	*Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele	86-87
S08	Yasa ve yönetmeliklere uyulmaması nedeniyle kesilen önemli cezaların parasal değeri ve parasal olmayan yaptırımların toplam sayısı.		Tam	*Etik İlkeli Yönetimimiz *Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği - Yasal Uygunluk *Ekolojik Çevreye Olan Duyarlılığımız - Yasal Uygunluk	46-47, 86-87, 175, 240
S09	Yerel halklar üzerinde önemli potansiyel veya fiili olumsuz etkileri olan operasyonlar.		Geçerli değil		
S010	Yerel halklar üzerinde önemli potansiyel veya fiili olumsuz etkileri olan operasyonların önlenmesi ve azaltılmasına yönelik alınan önlemler.		Geçerli değil		
Ürün Sorumluluğu					
Yönetim Yaklaşımı			Tam	*Yönetim Anlayışımız *Yönetim Prensiplerimiz *Kalite Yönetimimiz *Mükemmellik Yolculuğumuz *İtibar Yönetimimiz *Etik İlkeli Yönetimimiz *Risk Yönetimimiz *Sürdürülebilirlik Yönetimimiz *Paydaşlarımız *Ürün Sorumluluğu	24-63, 176-191

GRI G3.1 Göstergeleri		İlgili KİS Göstergeleri*	Raporlama Durumu	Raporda Yer Aldığı Bölüm	Sayfa Numarası
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.	KİS 1	Tam	*Ürün Sorumluluğu	176-191
PR2	Sonuçların türüne göre, yaşam döngüleri esnasında ürünlerin ve hizmetlerin sağlık ve güvenlik etkileri ile ilgili yönetmeliklere ve gönüllü kurallara uyum sağlanmadığı görülen vaka sayısı.	KİS 1	Tam	*Tanıtım İlkeleri ve Etik *Piyasadan Geri Çekilen İlaç Sayısı	183-184, 179
PR3	Prosedürlerin gerekli gördüğü ürün ve hizmet bilgilerinin türü ve bu bilgi gerekliliklerine tabi olan ana ürün ve hizmetlerin yüzdesi.	KİS 8	Tam	*Ürün Bilgi ve Deneyimlerinin Paylaşılması	182-183
PR4	Sonuçların türüne göre, ürün ve hizmet bilgileri ve etiketleme ile ilgili olarak yönetmeliklere ve gönüllü kurallara uyulmadığını gösteren toplam vaka sayısı.	KİS 8	Tam	*Ürün Bilgi ve Deneyimlerinin Paylaşılması *Tanıtım İlkeleri ve Etik	182-184
PR5	Müşteri memnuniyetini ölçen anket sonuçları ile birlikte, müşteri memnuniyeti ile alakalı uygulamalar.		Tam	*Müşteri Memnuniyeti *Müşteri Gizliliği	180-186
PR6	Reklam, tanıtım ve sponsorluk da dahil, pazarlama iletişimi ile ilgili yasalara, standartlara ve gönüllü kurallara bağlı kalmaya yönelik programlar.		Tam	*Ürün Bilgi ve Deneyimlerinin Paylaşılması *Tanıtım İlkeleri ve Etik	182-184
PR7	Sonuçların türüne göre, reklam, tanıtım ve sponsorluk da dahil, pazarlama iletişimi ile ilgili yönetmeliklere ve gönüllü kurallara uyulmadığını gösteren toplam vaka sayısı.		Tam	*Ürün Bilgi ve Deneyimlerinin Paylaşılması *Tanıtım İlkeleri ve Etik	182-184
PR8	Müşterinin kişisel gizliliği ihlalleri ve müşteri verilerinin kaybedilmesi ile ilgili doğrulanmış toplam şikayet sayısı.	KİS 1	Tam	*Müşteri Gizliliği *Hasta Gizliliği	186
PR9	Ürün ve hizmetlerin tedariki ve kullanımı ile ilgili yasa ve yönetmeliklere uyulmaması nedeniyle kesilen önemli cezaların parasal değeri.		Tam	*Piyasadan Geri Çekilen İlaç Sayısı	179

* GRI-KİS göstergelerinin eşleştirilmesinde BM Küresel İlkeler Sözleşmesi İlerleme Bildiriminde Pratik Rehber kılavuzundan faydalanılmıştır.



BAĞIMSIZ DOĞRULAMA BEYANI

Bilim İlaç 2011 Kurumsal Sorumluluk Raporu Okuyucularına

Giriş

DRT Bağımsız Denetim ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik A.Ş. (Deloitte) Bilim İlaç Sanayi ve Ticaret A.Ş. (Bilim İlaç) tarafından, 2011 Kurumsal Sorumluluk Raporu'nun bağımsız doğrulanması hizmeti için görevlendirilmiştir. Rapor, Global Raporlama Girişimi (GRI) 3.1 Standartları A Uygulama Seviyesi'ne göre hazırlanmıştır.

Bilim İlaç Yönetimi'nin Sorumluluğu

Raporun hazırlanmasından ve içeriğindeki bilgilerin GRI 3.1 standartlarına uyumundan Bilim İlaç Yönetim Kurulu ve Yönetimi sorumludur. Bu sorumluluk, Rapor'un herhangi bir yanlış bilgi içermeyecek şekilde hazırlanmasını temin edecek iç kontrollerin geliştirilmesi, uygulamaya alınması ve gözetimini içermektedir.

Doğrulama Kapsamı

Deloitte tarafından sağlanan doğrulama hizmeti, Rapor'un GRI 3.1 Standartları A Uygulama Seviyesi'ne uygunluğu konusunda bağımsız bir görüş verilmesi ile sınırlıdır. Doğrulama hizmeti ayrıca, kurumsal sorumluluk raporlaması süreçlerinde yer alan iç kontrollerin etkinliği ile verilerin toplanması ve konsolidasyonu için kullanılan veri yönetimi sistemlerinin değerlendirilmesini hedeflemektedir.

Doğrulama Metodolojisi

Deloitte tarafından sağlanan doğrulama hizmeti, sonuçlara dayanak oluşturacak kanıtların bir araya getirilmesini amaçlamaktadır. Doğrulama süreci, yönetim ve çalışanlar ile görüşmeleri, Bilim İlaç'ın sürdürülebilirlik faaliyetlerine ilişkin raporlamaları için kullandığı başlıca sistemler ve süreçler üzerinde yapılan gözden geçirmeleri, yürütülen doğrulama çalışmalarını destekleyecek kanıtların bir araya getirilmesini ve değerlendirilmesini ve Rapor'un GRI 3.1 Standartları A Uygulama Seviyesi gerekliliklerine uygun olarak hazırlandığının kontrol edilmesine yönelik gözden geçirmeleri içermektedir.

Sonuç

Doğrulama kapsamı ve doğrulama sürecinde ulaşılan bilgiler ve veriler temel alındığında, aşağıda yer alan sonuçları destekleyecek yeterli kanıt ulaşılmıştır.

Görüşümüze göre Rapor, GRI 3.1 Standartları'nın gerektirdiği tüm bilgileri ve Bilim İlaç'ın operasyonlarının ilişkili olduğu tüm performans göstergelerini içermektedir. Rapor'da bir göstergeye ilişkin bilgiye yer verilmemesi halinde bu durumun nedenleri hakkında açıklama notu verilmiştir. Yaptığımız çalışmalar baz alındığında, Rapor'un GRI 3.1 Standartları A Uygulama Seviyesi'nin gerekliliklerini karşılamadığına ilişkin bir görüş oluşturmamızı gerektirecek herhangi bir konu ile karşılaşılmamıştır.

DRT BAĞIMSIZ DENETİM VE SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLİK A.Ş.
DELOITTE TOUCHE TOHMATSU LIMITED üyesi

Istanbul, 02 Temmuz 2012



Evren Sezer,
Ortak

KÜRESEL İLKELER SÖZLEŞMESİ

İNSAN HAKLARI

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

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

ÇALIŞMA KOŞULLARI

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

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

İlke 5: Her türlü çocuk işçiliğe son verilmelidir.

İlke 6: İşletmeler işe alma ve meslek konusundaki ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına azami önem vermelidir.

ÇEVRE

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

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

İlke 9: Çevre dostu teknolojilerin gelişmesi ve yaygınlaştırılması özendirilmelidir.

YOLSUZLUKLA MÜCADELE

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

SÖZLÜK

BÖS	Bireysel Öneri Sistemi
ÇBED	Çevre-Boyut-Etki Değerlendirmesi
ÇMA	Çalışan Memnuniyeti Anketi
EFQM	Avrupa Kalite Yönetimi Vakfı
EYS	Entegre Yönetim Sistemi
FDA	Amerikan Gıda ve İlaç Dairesi (Food and Drug Administration)
GCP	İyi Klinik Uygulamaları
GLP	İyi Laboratuvar Uygulamaları
GMP-c	GMP İyi Üretim/İmalat Uygulamaları
GRI	Global Reporting Initiative
İEİS	İlaç Endüstrisi İşverenler Sendikası
İMMİB	İstanbul Madde ve Metaller İhracatçılar Birliği
KİS	Küresel İlkeler Sözleşmesi
MDA	Mevcut Durum Analizi
MES	Manufacturing Execution System
MMA	Müşteri Memnuniyeti Anketi
OSB	Organize Sanayi Bölgesi
TMA	Tedarikçi Memnuniyeti Anketi
YPB	Yıllık Plan Bütçe



Bu rapor, sürdürülebilir kalkınma danışmanımız Mikado Danışmanlık'ın desteğiyle hazırlanmıştır.
www.mikadoconsulting.com

Tasarım MYRA
T 90 212 243 26 70
www.myra.com.tr