

2021 - 2022

Sürdürülebilirlik Raporu



Humanis

Sürdürülebilirlik Raporu 2021 - 2022



Humanis

İÇİNDEKİLER

2	RAPOR HAKKINDA	AR-GE	39
3	CEO MESAJI	TEDARİK ZİNCİRİ YÖNETİMİ	41
5	HUMANIS HAKKINDA	DİJİTAL DÖNÜŞÜM	44
12	KURUMSAL YÖNETİŞİM	ÇALIŞMA HAYATI	46
20	SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	52
29	ÇEVRE YÖNETİMİ	TOPLUMSAL YATIRIMLAR	56
37	ÜRÜN KALİTESİ VE GÜVENLİĞİ	EKLER	59
		Performans Göstergeleri	60
		GRI İçerik İndeksi	64
		Kısaltmalar	71
		İletişim	72

RAPOR HAKKINDA

İnsanı odağına alarak sosyal, ekonomik ve çevresel etkilerin yönetilmesinde benimsediğimiz stratejimizin, sürdürülebilirlik önceliklerimizin ve Birleşmiş Milletler (BM) Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na destek verilmesine yönelik faaliyet ve performans sonuçlarımızın yer aldığı ilk sürdürülebilirlik raporumuzu siz paydaşlarımızın görüşüne sunuyoruz.

Bu rapor GRI (Global Reporting Initiative) Standartları'na uygun şekilde hazırlanmıştır. Rapor içeriğinin temelini oluşturan öncelikli konular, GRI Standartları'nda belirtilen raporlama ilkelerine uygun olarak gerçekleştirilen süreçler sonucunda belirlenmiştir. Raporun kapsamını, 1 Ocak 2021- 31 Aralık 2022 tarihleri arasında Humanis bünyesinde gerçekleştirilen faaliyetler oluşturmaktadır.

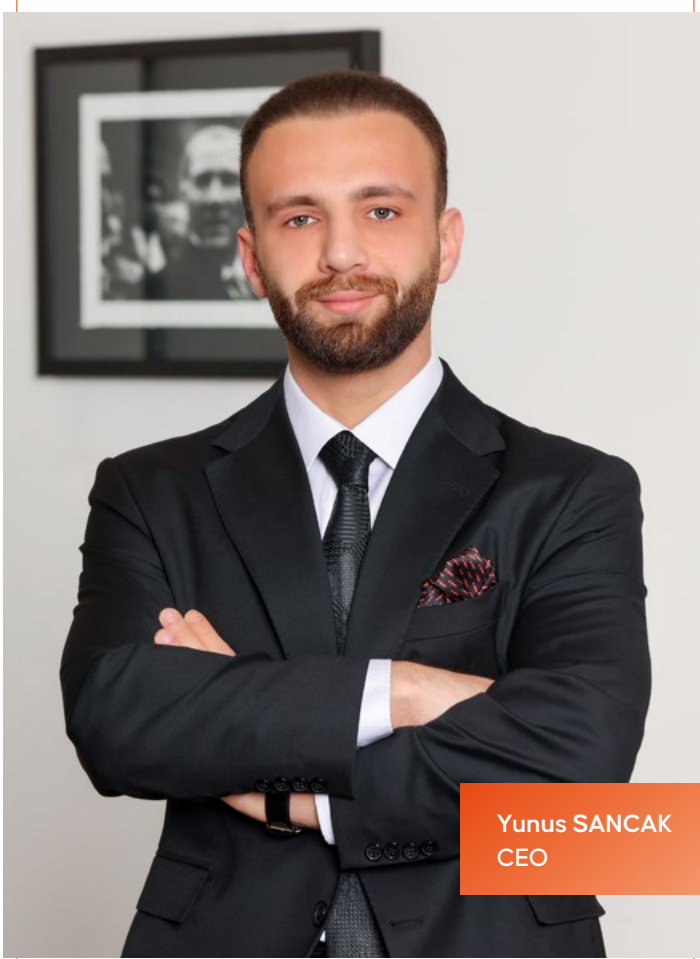
Sürdürülebilirlik faaliyetlerimiz ve raporlama çalışmalarımız ile ilgili her türlü görüş ve önerilerinizi guclu.gelecek@humanis.life adresinden bize iletebilirsiniz.



PHARMACTIVE'TEN HUMANIS'E

Pharmactive olarak başarılarla dolu 10 yılı geride bırakırken, farklılaşan global pazarlarda gelecek 10 yılı tasarlamak amacıyla ismimizi değiştirdik. Pharmactive yeni hedeflerle büyürken, yoluna insan odaklı bir felsefeyi temsil eden Humanis, "insan odaklı sağlık" mottosu ile devam edecek.

CEO MESAJI



Yunus SANCAK
CEO

Değerli Paydaşlarımız,

Pharmactive ismiyle, yüksek kalite standartlarında ilaç üreterek tüm dünyaya sağlık sunmak için çıktığımız yola, 2022 yılı sonunda insan odaklı dönüşümümüzün bir sonucu olarak Humanis ismiyle devam etme kararı aldık. “Ne Mutlu Bir Derde Derman Olana” mottosuyla çıktığımız bu yolculukta emin adımlarla ilerlerken, sevginin iyileştirici gücünden aldığımız ilham ve işimize olan bağlılığımızla sağlık için çalışmaya devam ediyoruz.

Geride bıraktığımız 2022 yılı, küresel pandeminin izleri üzerine ekonomik dalgalanmaların ve jeopolitik risklerin eklendiği bir yıl oldu. Tedarik zincirinde devam eden problemlerin yanı sıra, Rusya-Ukrayna savaşının etkisiyle artan enerji ve emtia fiyatları üretim maliyetlerini yükseltirken, gelişmiş ülke ekonomilerindeki resesyon endişesi ve talep azalması birçok sektörü doğrudan etkiledi.

Bununla birlikte, Türkiye ilaç sektörü pandemi etkilerinin yavaş yavaş azalmasıyla 2022 yılının 2. çeyreğinde 2021 yılına göre kutuda %8,5, değerinde %78 büyümeye kaydetti. 2021 yılına göre imal-ithal ilaç kullanım oranı 2021 yılına kıyasla imal ilaç lehine artış gösterdi. Sürdürülebilirlik açısından ileriye yönelik olarak özellikle kronik alanlar ve tüketici sağlığı ürünlerinin, şirket portföylerinde yer almasının önemi daha da arttı.

Türkiye ilaç sektöründeki gelişmelere paralel olarak, 2022 yılında finansal açıdan başarılı bir yıl sergiledik. 2021 yılına göre net satışlarımızı %171, net karımızı %203 oranında artırdık.

Humanis olarak, geliştirdiğimiz değer zincirinin ekonomik boyutu kadar, sosyal ve çevresel etkilerinin yönetiminin de aynı düzeyde önem taşıdığına inanıyoruz.

CEO MESAJI

Sürdürülebilir "Güçlü Gelecek" motivasyonu ile sosyal, çevresel ve yönetim unsurlarını gözeterek yarattığımız katma değeri artırmayı amaçlıyoruz. Bu doğrultuda, 2022 yılında BM Küresel İlkeler Sözleşmesi imzacısı olduk. Ayrıca, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi tarafından hayata geçirilen İklim Hedefi Hızlandırma Programı (Climate Ambition Accelerator), SKA Hedefi Hızlandırma Programı (SDG Ambition) ile Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Atölyeleri'ne katıldık.

Sürdürülebilir bir dünya için mevcut kaynaklarımızı en verimli şekilde kullanmaya çalışırken, bu anlayışın paydaşlarımız arasında da yaygınlaşması için çabalıyoruz. 2022 yılı 3. çeyreği itibarıyla toplam

elektrik tüketimimizin %30'unu fabrika çatı alanına kurulan güneş enerji panellerinden sağlayarak, bu konuda farkındalık yaratan ilk yerli ilaç firması olduk. 2023 yılı içerisinde kullanıma alacağımız arazi tipi Güneş Enerjisi Sistemi ile elektrik enerjimizin %100'ünü kendi tesisimizde üreteceğiz ve yenilenebilir enerji kaynaklarına ilişkin yatırımlarımızı ilerleyen yıllarda da sürdüreceğiz.

Yine aynı dönemde karbon ve su ayak izi hesaplamasını tamamlayarak sürdürülebilir çevre hedeflerimizi belirledik ve bu hedeflere ulaşmak için aksiyon planlarını oluşturduk. 2023 yılında 2030 net sıfır hedeflerimizi bilimsel hedefler çerçevesinde belirlemek üzere Bilime Dayalı Hedefler

Girişimi'ne (SBTi) taahhütte bulunarak ve Karbon Saydamlık Projesi'nin (CDP) İklim Değişikliği Programı'na dahil olarak sürdürülebilirlik yolculuğumuzda emin adımlarla ilerlemeye devam edeceğiz.

Humanis olarak, Ar-Ge'ye, yenilikçi yaklaşımlara ve dijital dönüşüme de büyük önem veriyoruz. 3.200 m²'lik alana kurulu Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'ndan onaylı Ar-Ge merkezimizde, 70'e yakın çalışanımızla ürün geliştirme ve katma değeri yüksek eşdeğer ilaçları pazara sunma hedefiyle çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

Sürdürülebilirliğin sosyal boyutunu da dikkate alıyor, çalışma hayatında insan haklarını, fırsat eşitliğini ve çalışan gelişimini gözetten bir kurum

kültürü yaratmaya çabılıyor, kadın istihdamını teşvik ediyoruz. 2022 yılında kadın çalışanlarımız toplam işgücümüzdeki oranı %32, beyaz yakalı kadın çalışanlarımız tüm beyaz yakalı çalışanlar içindeki payı ise %33 olarak gerçekleşti.

"İnsan Odaklı Sağlık Felsefesi" mottosuyla çıktığımız yolda ilk günkü heyecan ve sevgimizle ilerlemeye devam edeceğiz. Faaliyetlerimizin sosyal, ekonomik ve çevresel boyutlarına yer verdiğimiz ilk sürdürülebilirlik raporumuzu sizlerle paylaşmaktan büyük mutluluk duyuyor, başarımıza destek veren başta çalışma arkadaşlarımız olmak üzere tüm paydaşlarımıza teşekkürlerimi sunuyorum.

Yunus SANCAK
CEO

HUMANIS HAKKINDA



“Ne mutlu bir derde derman olana” anlayışı ile SAYA Grup bünyesinde yola çıkan Pharmactive, 2010 yılında 200 milyon dolarlık yatırımla kurulmuştur. Çerkezköy’de 108.000 m²’lik alana kurulu üretim tesisi; katı, yarı katı ve sıvı hatlarda yıllık 330 milyon kutu ilaç üretim kapasitesine göre tasarlanmış olup, 2022 yılında 92 milyon kutu üretim gerçekleştirmiştir. Pharmactive, insan odaklı yaklaşımını ön plana çıkarmayı ve herkes için “iyi yaşam” sunmayı hedefleyerek “Humanizm”den esinlenmiş ve adını Humanis olarak değiştirmiştir.

Avrupa, Kanada ve Rusya’dan alınan GMP Sertifikaları (Good Manufacturing Practices) ile dış pazarda da güvenilir bir üretici olduğunu kanıtlayan Humanis, ihracatta her yıl artan oranda bir satış grafiğine sahiptir.

“Yüksek kalite standartlarında ilaç geliştirmek, üretmek ve ilacı herkes için ulaşılabilir kılarak insan odaklı sağlık sunmak” misyonu ile hareket eden Humanis, kuruluşundan bu yana her yıl artan oranda Ar-Ge’ye yatırım yapmaktadır. Humanis’in 3.200 m²’lik alana sahip Ar-Ge merkezi, 2014

yılından bu yana, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı onaylı sayılı ilaç Ar-Ge merkezlerinden birisidir. Ar-Ge merkezi TEYDEB, TÜSEB, Teknoloji Odaklı Sanayi Hamlesi Programı gibi devlet teşviklerini yakından takip edip, projeler sunmaktadır.

Farklı terapötik alanlarda geliştirdiği yenilikçi ürünleri ve güvenilir eşdeğer ürünleri doktor, eczacı ve hastaların hizmetine sunan Humanis, esnek ve yüksek üretim kapasitesi sayesinde global ilaç firmalarının Türkiye’deki üretim ihtiyaçları için çözüm ortağı

olup, bu kapsamda ilaçta yerleşme politikalarına da büyük katkılar sunmuştur.

Ulusal pazarda gösterdiği başarısını küresel pazarlara da taşıyan Humanis; geniş ürün portföyü, yetkin ruhsatlandırma ve pazara erişim kadrosu, satış ve pazarlama desteği, güçlü finansal yapısı ve müşteri odaklı bakış açısı ile uluslararası iş birlikleri gerçekleştirmekte, güncel regülasyonları takip ederek ürün geliştirmektedir. 13 Avrupa Birliği ülkesinde ilaç ruhsatına sahip olan Humanis, 2019 yılında Rusya Sağlık Bakanlığı’ndan, 2021 yılında ise Kanada Sağlık Bakanlığı’ndan GMP sertifikalarını alarak bu pazarlara da girişin ilk adımını atmıştır.

Benimsediği “İnsan Odaklı Sağlık Felsefesi” mottosuyla hızla büyümeye ve yayılmaya devam eden Humanis, 3 farklı kıtada 25 ülkeye ihracat yapmaktadır. Yatırımları ve üretim kalitesi ile Türkiye’nin en çok büyüyen şirketleri arasında yer almayı başaran Humanis, Almanya’da yeni bir şirket (Humanis GmbH) kurarak uluslararası alandaki adımlarını güçlendirmiştir.

HUMANIS HAKKINDA

İhracat Yaptığımız Ülkeler

- | | | | | |
|--------------|-------------|-------------|-------------------|------------|
| → Afganistan | → Etiyopya | → İngiltere | → Kosova | → Polonya |
| → Almanya | → Fransa | → İspanya | → Lübnan | → Portekiz |
| → Arnavutluk | → Gürcistan | → İsviçre | → Kuzey Makedonya | → Tanzanya |
| → Azerbaycan | → Hollanda | → İtalya | → Malta | → Vietnam |
| → Çin | → Irak | → Kenya | → Özbekistan | → Yemen |

Çok Yakında...

- | | | | | |
|-----------------------------|----------------------------|---------------|-------------------|-----------|
| → Birleşik Arap Emirlikleri | → Güney Afrika Cumhuriyeti | → Kırgızistan | → Rusya | → Ukrayna |
| → Dominik Cumhuriyeti | → Kanada | → Kuveyt | → Suudi Arabistan | → Ürdün |
| → Filipinler | | | | |



HUMANIS HAKKINDA

Uluslararası Pazarlarda Neden Tercih Ediliyoruz ?

- ∞ GMP Standartlarında Üretim Anlayışı
- ∞ Kaliteli ve İnovatif Ürün Portföyü
- ∞ Yüksek Teknolojik Üretim ve Ar-Ge Alt Yapısı
- ∞ Müşteri Odaklı Bir İş Anlayışı
- ∞ Zamanında Teslimat
- ∞ Hızlı ve Çözüm Odaklı İletişim
- ∞ Sürdürülebilir Ticaret
- ∞ Hızlı Büyüyen ve Gelişen Bir Firma Olmamız



Üretim Çeşitlerimiz



Katı Üretim

- ◊ Tablet
- ◊ Kapsül
- ◊ Efervesan Tablet



Yarı Katı Üretim

- ◊ Krem - Pomat - Jel



Likit Üretim

- ◊ Şurup - Süspansiyon,
- ◊ Losyon - Sprey,
- ◊ Lavman

Mevcut Tedavi Alanlarımız



- ◊ Analjezik
- ◊ Antibiyotikler (betalactam içermeyen)
- ◊ Dermatoloji

- ◊ Gastroenteroloji
- ◊ Jinekoloji
- ◊ Kardiyovasküler
- ◊ Ortopedi

- ◊ Romatoloji
- ◊ Solunum
- ◊ Ürogenital

Hedeflenen Tedavi Alanlarımız



- ◊ Nadir Hastalıklar
- ◊ Merkezi Sinir Sistemi Hastalıkları
- ◊ Diyabet
- ◊ Onkoloji

HUMANIS HAKKINDA

MİSYON*



Değerlerimizden aldığımız güçle yüksek kalitede ilaç geliştirmek, üretmek ve ilacı herkes için ulaşılabilir kılarak, insan sağlığı için aktif olmak.

VİZYON*



"Ufkumuz 5'te 5" vizyonumuz ile Türkiye'de 2026 yılında, 5 başlıkta, ilk 5 firmadan biri olmak

DEĞERLERİMİZ

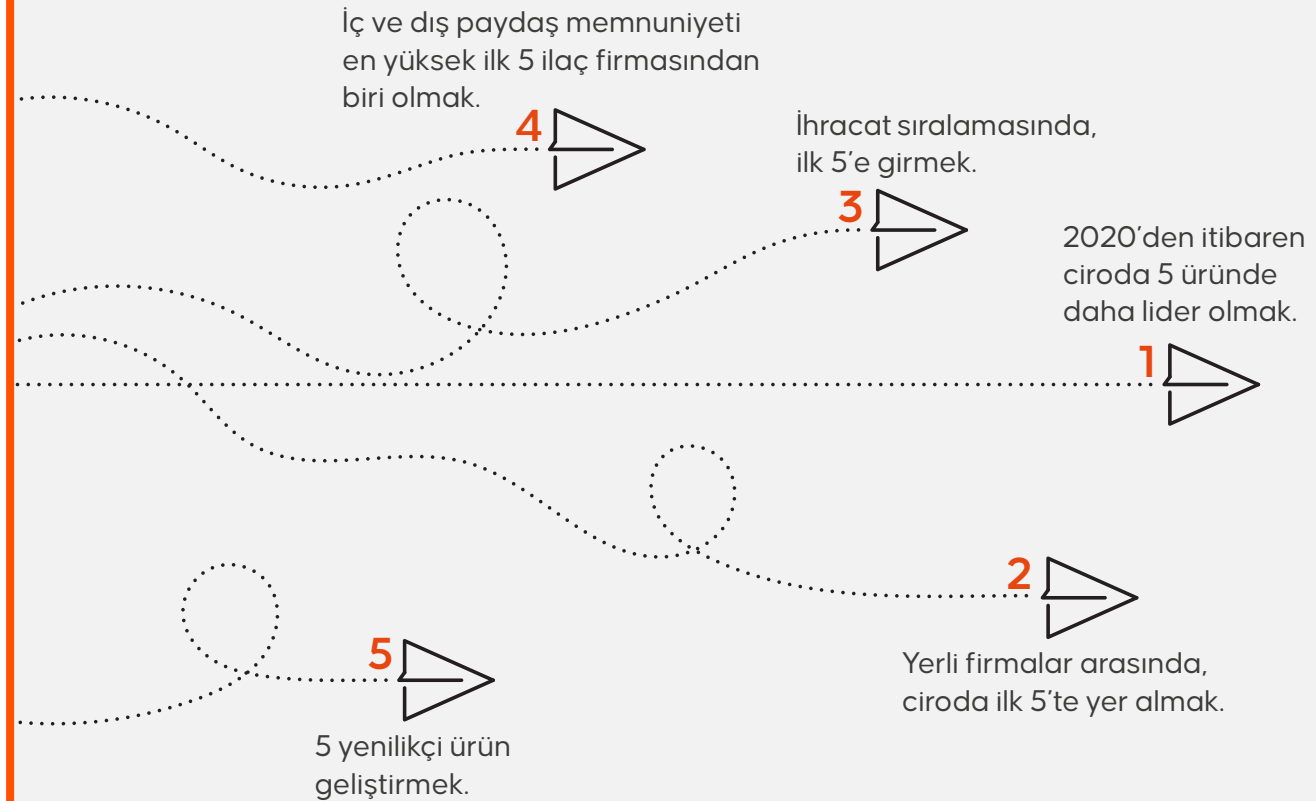


Humanis olarak gücümüzü, "Güvenilirlik", "Faydalı Olmak", "İnsana Değer, Liyakat", "Küresel Rekabet" değerlerinden alarak, Türkiye'nin en büyük eşdeğer ilaç firmalarından birisi olma yolunda emin adımlarla ilerliyoruz.

Değerlerimiz için **tıklayınız**.

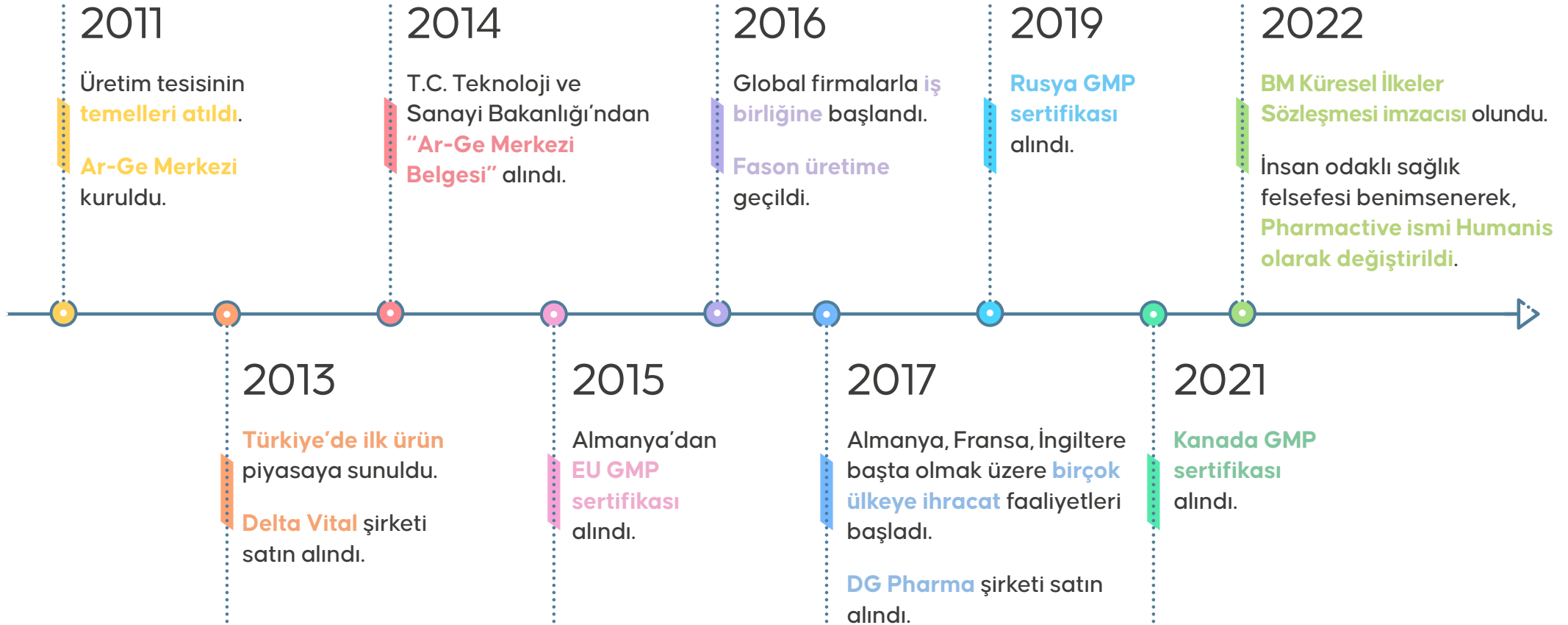
*"İnsan odaklı sağlık" mottomuz temelinde, misyon ve vizyonumuz 2023 yılında revize edilecektir.

UFKUMUZ 5'TE 5



HUMANIS HAKKINDA

KİLOMETRE TAŞLARI



HUMANIS HAKKINDA

SAYILARLA HUMANIS



%100

%100 yerli sermaye



200 milyon USD

Tesis için 200 milyon USD yatırım



330 milyon

330 milyon kutuluk yıllık üretim kapasitesi



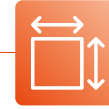
200

200'ün üzerinde ruhsatlı ürün



45.000 m²

45.000 m² kapalı alan üretim tesisi



10

10 tedavi alanı



25 ülke

3 kıtada 25 ülkeye ihracat



900+

900'ün üzerinde çalışan sayısı



70

Ar-Ge merkezinde 70'e yakın çalışan sayısı



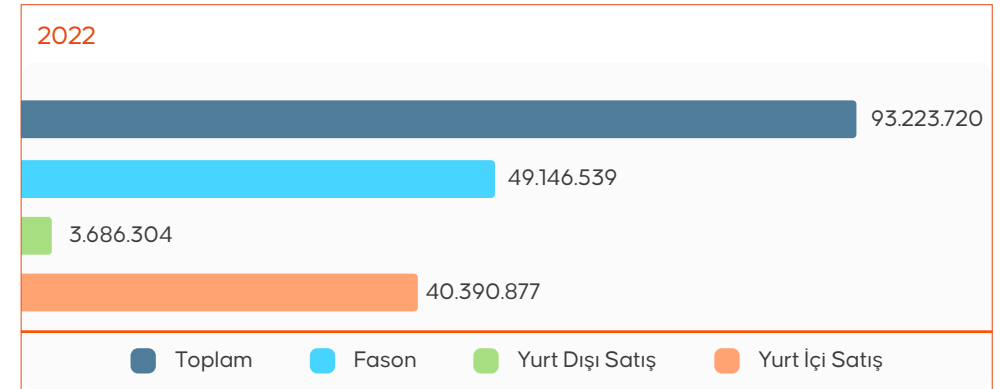
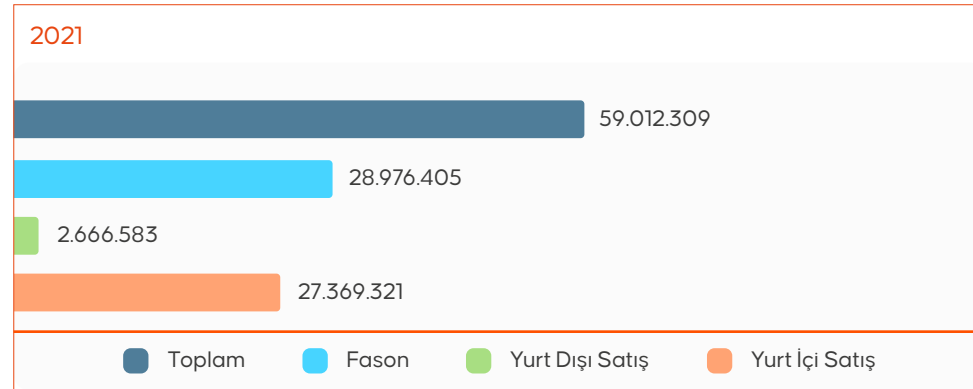
GPTW

Harika İş Yeri (GPTW) Sertifikası

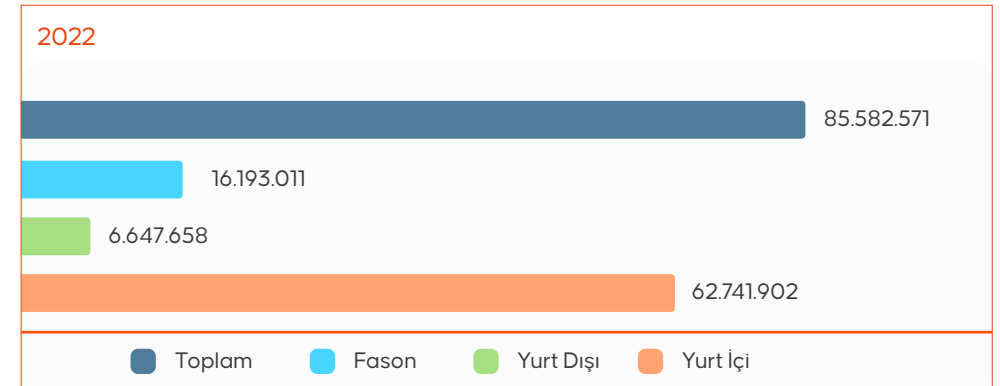
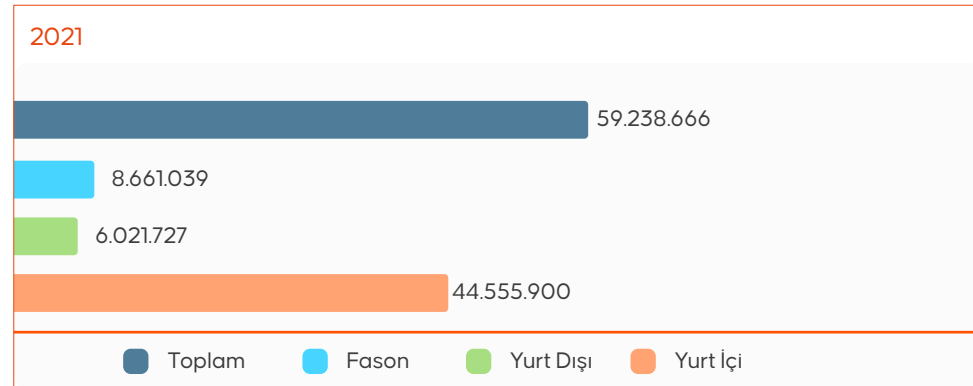


HUMANIS HAKKINDA

Kutu Adedi



Net Satış (USD)



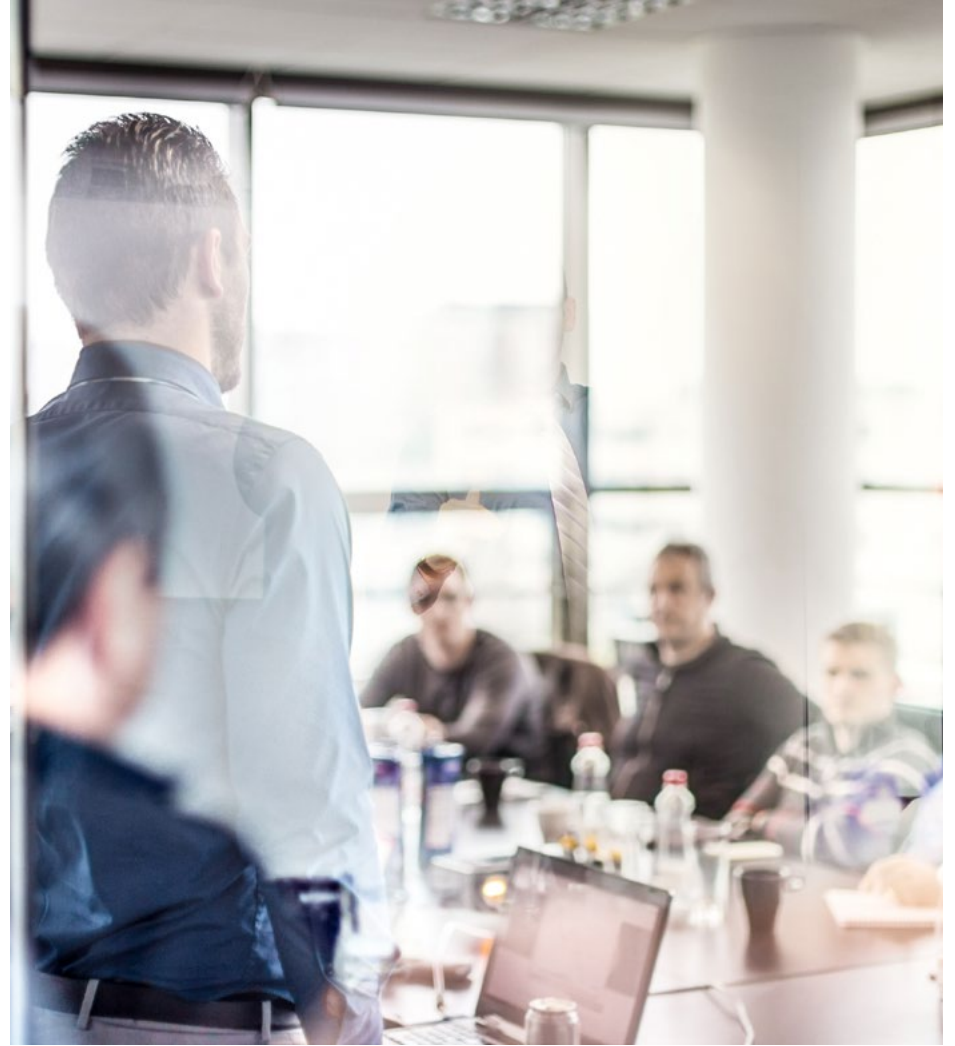
2022 yılında, Türkiye ilaç pazarı TL satışları bazında önceki yıla göre %76'ı büyürken, Humanis olarak biz %129 büyüyerek, pazarın üzerinde performans gösterdik.





KURUMSAL YÖNETİŞİM

Humanis olarak; insan haklarına saygılı, şeffaf, hesap verebilir ve risk odaklı bir kurumsal yönetim modelini benimsiyoruz. Tüm iş süreçlerimizde paydaşlarımızın ihtiyaç ve beklentilerini de gözeterek, yasalara ve etik ilkelere tam uyum sağlamayı temel sorumluluk olarak kabul ediyoruz. "Güvenilirlik", "Faydalı Olmak", "İnsana Değer, Liyakat" ve "Küresel Rekabet" ekseninde oluşturduğumuz ilkelerimizi; tüm değer zincirimizde de yaygınlaştırmayı amaçlıyoruz.



KURUMSAL YÖNETİŞİM

Sahip olduğumuz bu sürdürülebilir kurumsal yönetim anlayışını, uygulamalarımız, politikalarımız ve desteklediğimiz uluslararası inisiyatiflerle de güçlendiriyoruz. Kalite, iş sağlığı ve güvenliği, bilgi güvenliği, çevre ve enerji alanlarında uluslararası yönetim sistemleri standartlarını takip ediyor, 2022 yılında imzaladığımız BM Küresel İlkeler

Sözleşmesi kapsamında insan haklarının desteklenmesi, zorla ve zorunlu çalışma, çocuk işçiliğin ortadan kaldırılması, çevre dostu teknolojilerin benimsenmesi ve yolsuzlukla mücadele gibi konularda söz konusu ilkeleri referans alıyoruz.

Yönetim Kurulu Yapısı

Humanis'in en üst düzey yönetim organı olan Yönetim Kurulu, 4 kişiden oluşur. Yönetim Kurulu'nda SAYA Grup Yönetim Kurulu'nu temsilen bir üye yer alır.

Humanis Yönetim Kurulu Yapısı

Haluk SANCAK

Yönetim Kurulu Başkanı
SAYA Grup Yönetim Kurulu Üyesi

Levent SELAMOĞLU

Yönetim Kurulu Üyesi
(SAYA Grubu temsilen)

Dr. Yalçın YAŞIN

Yönetim Kurulu Üyesi
Humanis Ticari Operasyonlar
Genel Müdürü

Dr. Ferran DİNÇER

Yönetim Kurulu Üyesi

SAYA Grup Yönetim Kurulu Yapısı

Cem MENĞİ

Yönetim Kurulu Başkanı

Haluk SANCAK

Yönetim Kurulu Üyesi
Humanis Yönetim Kurulu Başkanı

Mesut SANCAK

Yönetim Kurulu Üyesi
Folkart Yönetim Kurulu Başkanı

Metin SANCAK

Yönetim Kurulu Üyesi
Volt Teknoloji Yönetim Kurulu Başkanı

Levent SELAMOĞLU

Yönetim Kurulu Üyesi

Zeki EKİNCİ

Yönetim Kurulu Üyesi

Hamit SANCAK

Yönetim Kurulu Üyesi
Volt Motor Yönetim Kurulu Başkanı

Kadir ERİKLİ

Yönetim Kurulu Üyesi
SAYA Grup Mali İşler Direktörü

Rıdvan ÖZDEMİR

Yönetim Kurulu Üyesi
SAYA Grup Finans ve Hazine Direktörü

KURUMSAL YÖNETİŞİM

RİSK YÖNETİMİ

Humanis olarak operasyonlarımızın, finansal gücümüzün ve itibarımızın sürdürülebilirliğini sağlamayı öncelikli hedeflerimiz arasında görüyoruz.

Şirketimizin hedef, faaliyet ve stratejilerinin gerçekleştirilmesine engel olabilecek risklerin erken tespit edilmesi, yönetilmesi ve bertaraf edilmesine yönelik olarak risk yönetimi çalışmalarımız; uluslararası alanda kabul görmüş risk yönetim prensipleri doğrultusunda yapılmış olup, SAYA Grup bünyesinde bulunan "Kurumsal Risk ve Uyum Komitesi" liderliğinde sürdürülür. Riskler her şirket özelinde ayrı ayrı değerlendirmeye tabi tutulur. Bu anlayış doğrultusunda, Komite çatısı altında, SAYA Grup nezdinde konusunda yeterli tecrübe ve bilgi sahibi çalışanlardan oluşan Risk Çalışma Grupları yer alır.

Humanis Risk Çalışma Grubu, fonksiyonlar bazında belirlenmiş 21 üyeden oluşur. Çalışma Grubu üyeleri, global bir danışmanlık firmasından "Kurumsal Risk ve Uyum Yönetimi Eğitimi" almış olup, risklerin koordineli bir şekilde ortak bir algı çerçevesinde ortaya çıkartılması amacıyla çalıştay ve birebir toplantılar ile risk belirleme, analiz ve tanımlama çalışmaları gerçekleştirir.

Görev ve Sorumluluklar

Komite Görevleri	Hedef ve Politika Risk iştahı çerçevesinin oluşturulması, risk yönetimi politika ve stratejilerinin geliştirilmesi.	Kurum Kültürü Grubun tüm faaliyetlerinde risk bilinci ve kültürünün yerleştirilmesiyle birlikte risk yönetim sürecinin karar mekanizmalarının bir parçası olmasının sağlanması.	Risklerin Ölçülmesi Risk ölçüm sisteminin kurulması, idame ettirilmesi, izlenmesi ve kontrol edilmesi.	Artık Risk ve Aksiyon Takibi Alınan aksiyonlar sonrası riskin aldığı değerin (artık riskin) değerlendirilmesi. Aksiyonların tamamlanma sürecinin takip edilmesi.
	Risk Tanımlama Şirketin hedeflerini etkileyebilecek risk ve fırsatların tüm organizasyonun katılımıyla, koordineli bir şekilde ve ortak bir algı çerçevesinde ortaya çıkartılması.	Risk Haritalarının Oluşturulması Risklerin gerçekleşme olasılığı ve gerçekleşme durumunda şirkete olan etkilerinin değerlendirilmesi.	Aksiyonların Belirlenmesi Riske karşı alınmış, risklerin etkisini ve/veya olasılığını azaltan, riski kabul edilebilir düzeye indiren kontrol faaliyetlerinin belirlenmesi ve tedbirlerin alınması.	Risklerin Raporlanması ve Paylaşılması Tüm risklerin önceliklendirilmesi, kontrol noktaları gözetilerek ölçülmesi ve raporlanması.
Çalışma Gruplarının Görevleri				

KURUMSAL YÖNETİŞİM

Risk yönetimi sürecinde; karşılaşılabilecek potansiyel belirsizlikler doğrultusunda riskler belirlenerek envanter oluşturulur, her bir riskin olası etkileri ve olasılığı doğrultusunda doğal risk skoru belirlenir, mevcut kontroller sonrası kalıntı risk skoru hesaplanır ve riskler önem derecesine göre sınıflandırılır.

Risklerin bertaraf edilmesine yönelik stratejik hedefler doğrultusunda aksiyonlar belirlenir, tamamlanma tarihlerine göre İç Kontrol ekibimiz risk stratejileri ve alınan tedbirlerin etkinliğini test ederek izleme görevini gerçekleştirir. Bu kapsamda, risk alma profiline uygun analiz ve çalışmalar yapılır, elde edilen sonuçlar raporlanır.

Şirketimiz, kendi olasılık ve etki hesaplarına göre risklerini tespit eder ve gerekli önlemleri alarak etkin iç kontrol sistemleri oluşturur. Risklerle ilgili öneri ve tavsiyeler, Komite tarafından üst yönetim ve Yönetim Kurulları'na iletilir. Eğer Komite, üst yönetimin kabul edilemeyecek bir riski üstlendiğini düşünüyorsa, durumu müzakere etmek

üzere alt Çalışma Grup liderine bildirir ve gerekirse şirket Yönetim Kurulu'na taşır. Risk yönetim sistemleri, yılda en az 2 kez gözden geçirilir ve ilgili bölümlerde uygulamaların Komite kararlarına uygunluğu gözetlenir.

Risk yönetiminde dikkate aldığımız 8 ayrı risk kategorisi aşağıdaki gibidir:

- 1. Stratejik Riskler:** Şirketimizin stratejik hedeflerine ulaşmasını engelleyen veya bu hedeflere ulaşma kabiliyetini tehlikeye atan olaylar veya koşullardan kaynaklanan riskleri ifade eder.
- 2. Sürdürülebilirlik Riskleri:** Şirketimizin sosyal, çevresel ve ekonomik hedeflerine ulaşmasını zorlaştıran veya engelleyen tehditler ve belirsizliklerdir.
- 3. Finansal Riskler:** Bu kategoride, şirketimizin finansal durumu, likidite, kredi riski, piyasa riski ve diğer mali konuları ele alınır.
- 4. Operasyonel Riskler:** Operasyonel süreçlerin aksamaması, kaynakların etkin kullanımı, tedarik zinciri yönetimi ve benzeri konularda ortaya çıkabilecek riskleri kapsar. Proses hataları, sistem arızaları veya insan kaynaklı hatalar bu kategori altında değerlendirilir.

- 5. Uyum Riskleri:** Uyum riskleri, ulusal ve uluslararası mevzuatlara, standartlara ve düzenlemelere aykırı hareketlerden doğabilecek cezai yaptırımları veya diğer olumsuz sonuçları ifade eder.
- 6. İtibar Riskleri:** Şirketimizin marka değeri ve itibarı üzerinde olumsuz etki yaratacak potansiyel tehditleri içerir.
- 7. Bilgi Güvenliği Riskleri:** Bilgi güvenliği konusunda benimsenen ISO 27001 standardı kapsamında; veri sızıntıları, siber saldırılar ve diğer bilgi güvenliği tehditleri bu kategoride değerlendirilir.
- 8. Kalite Riskleri:** Ürün kalitesine yönelik riskler, Uluslararası Uyum Konseyi (ICH) Q9 Kalite Risk Yönetimi çerçevesinde değerlendirilir. Ürünün tüm yaşam döngüsü boyunca ortaya çıkabilecek kalite sorunları, geri çağırma, yan etkiler veya diğer ilgili konular bu kategoride incelenir.

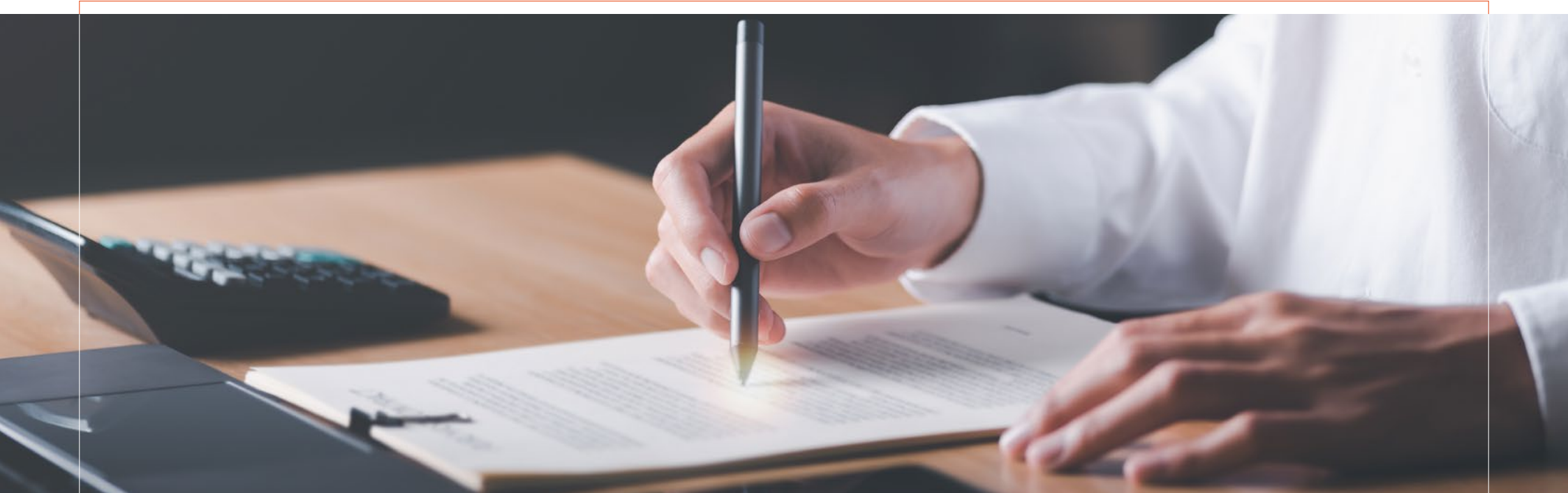
KURUMSAL YÖNETİŞİM

İÇ DENETİM VE KONTROL

Humanis'te süreçlerin, şirket politika ve prosedürlerine uygunluğunun takibi, SAYA Grup İç Denetim Departmanı tarafından gerçekleştirilir. İç denetim yapılanması, Uluslararası İç Denetçiler Enstitüsü'nün (IIA) üçlü savunma hattı modelini temel alır ve COSO iç kontrol standartlarına titizlikle riayet eder.

İç Denetim Departmanımız, şirketimizin hedeflerini ve stratejik amaçlarını anlayarak denetim hedeflerini belirler. Aynı zamanda, şirketimiz bünyesindeki riskleri belirleyip, bu risklere karşı etkili önlemler alınması için değerlendirmeler yapar ve bu çerçevede denetim planını oluşturur. Bu plan, şirketimizin denetlenecek alanlarını, süreçlerini ve zaman çerçevesini içerir. Denetim planı doğrultusunda, her bir birim; operasyonel, mali, uyum ve süreç denetimlerine tabi tutulur. Şirketin her zaman hazırlıklı ve uyumlu olmasını temin etmek için bu planlı denetimlerin yanı sıra habersiz denetimler de gerçekleştirilir.

İç Denetim Departmanımız, denetim sonuçları, bulgular, öneriler ve iyileştirme fırsatlarını içeren detaylı raporlar hazırlayarak, bu bilgileri yönetimle paylaşır. Bu süreçte, tarafsızlık ve bağımsızlık prensiplerine uygun olarak, doğrudan Yönetim Kurulu Başkanı'na bağlı olarak faaliyetlerini yürütür, İç Denetim Komitesi'ne raporlama yaparak şeffaflık ve güvenilirlik sağlar. Tespit edilen denetim bulgularına yönelik süreç sahipleri ile birlikte aksiyon önerilerini belirler ve aksiyon sonuçlarını sistematik olarak düzenli bir takip ve tetkik süreci içerisinde değerlendirir. Denetim önerilerinin ve düzeltici eylemlerin etkili bir şekilde uygulanıp uygulanmadığını periyodik olarak izler. Bu sayede iç denetimin etkili bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlar ve şirketimizin risklerini yönetme, iç kontrol sistemlerini güçlendirme ve iş süreçlerini iyileştirme sürecine katkıda bulunur.



KURUMSAL YÖNETİŞİM

İŞ ETİĞİ VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE

Humanis'te, "Sermaye Ötesi Değerler" olarak nitelendirilen "Güvenilirlik", "Faydalı Olmak", "İnsana Değer, Liyakat" ve "Küresel Rekabet" değerlerimiz kurum kültürümüzün önemli bir parçasını ve etik ilkelere bağlılığımızın temelini oluşturur.

Bu değerler etrafında biçimlenen Etik İlkelerimiz, hedeflerimizi belirlerken ve faaliyetlerimizi gerçekleştirirken; iç ve dış paydaşlarımız arasında güvene dayalı bir ilişki kurmak için yol gösterici bir kılavuz niteliğindedir.

Etik İlkelerimizin bilinmesi ve buna uygun olarak hareket edilmesi, tüm çalışanlarımızın öncelikli sorumluluğu olup, bu çerçevede "Etik İlkeler Yönetmeliği" tüm çalışanlar ile paylaşılır. İşe yeni başlayan tüm çalışanlara işe girdikleri ilk gün Etik İlkeler Eğitimi verilirken, mevcut çalışanların ise düzenli olarak yılda bir defa Etik İlkeler eğitimi alması sağlanır.

Humanis Etik İlkeler Yönetmeliği için [tıklayınız](#).

Etik olmayan durumların bildirilmesi ve değerlendirilmesine yönelik olarak kuruluşumuzda Etik Kurulu, şirket Etik Temsilcisi ve Etik Hattı bulunur. "Etik Yönetimi Yapılanması ve Etik Hat Bildirim ve Uygulama Esasları" Etik İlkeler Yönetmeliği'nde tarif edilmiştir. Bu doğrultuda, çalışanlarımız ve paydaşlarımız telefon, e-posta ve internet sitemizde yer alan etik bildirim formu üzerinden bildirimde bulunabilir. Bu hat üzerinden yapılan bildirimlerde kişisel bilgiler hiçbir şekilde talep edilmez ve verilen tüm bilgiler gizli tutulur. Bildirilen tüm ihlaller, Etik Kurul tarafından incelenerek, Kurul Kararı doğrultusunda düzeltici ve önleyici aksiyonlar hayata geçirilir. Raporlama dönemi içerisinde Etik Kurul'a konu olan 1 vaka bulunmaktadır. Bununla birlikte teyit edilmiş bir yolsuzluk vakası bulunmamaktadır.

Humanis Etik Hat Telefonu: 0531 101 15 55

Humanis Etik E-posta Adresi: etik@sayagrup.com.tr



KURUMSAL YÖNETİŞİM

KURUMSAL ÜYELİKLER

SURDER- Sağlık Ürünleri Derneği-
2012



İVEK - İlaç, Eczacılık, Sağlık Bilim ve
Teknolojileri Vakfı Vakfı-2018



TİSD - Türkiye İlaç Sanayi Derneği -
2013



ÇEVKO- Çevre Koruma ve Ambalaj
Atıklarını Değerlendirme Vakfı- 2019



KURUMSAL YÖNETİŞİM

ÖDÜLLERİMİZ

2021

Hayata geçirdiğimiz "Aktif Destek Hareketi" projemiz ile Golden Pulse Awards Ödüllerinde "Covid-19 Mücadelesi Özel Ödülü"nün, 17. Ulusal Acil Tıp Kongre'sinde ise "ATUDER Özel Proje Ödülü"nün sahibi olduk.

2022

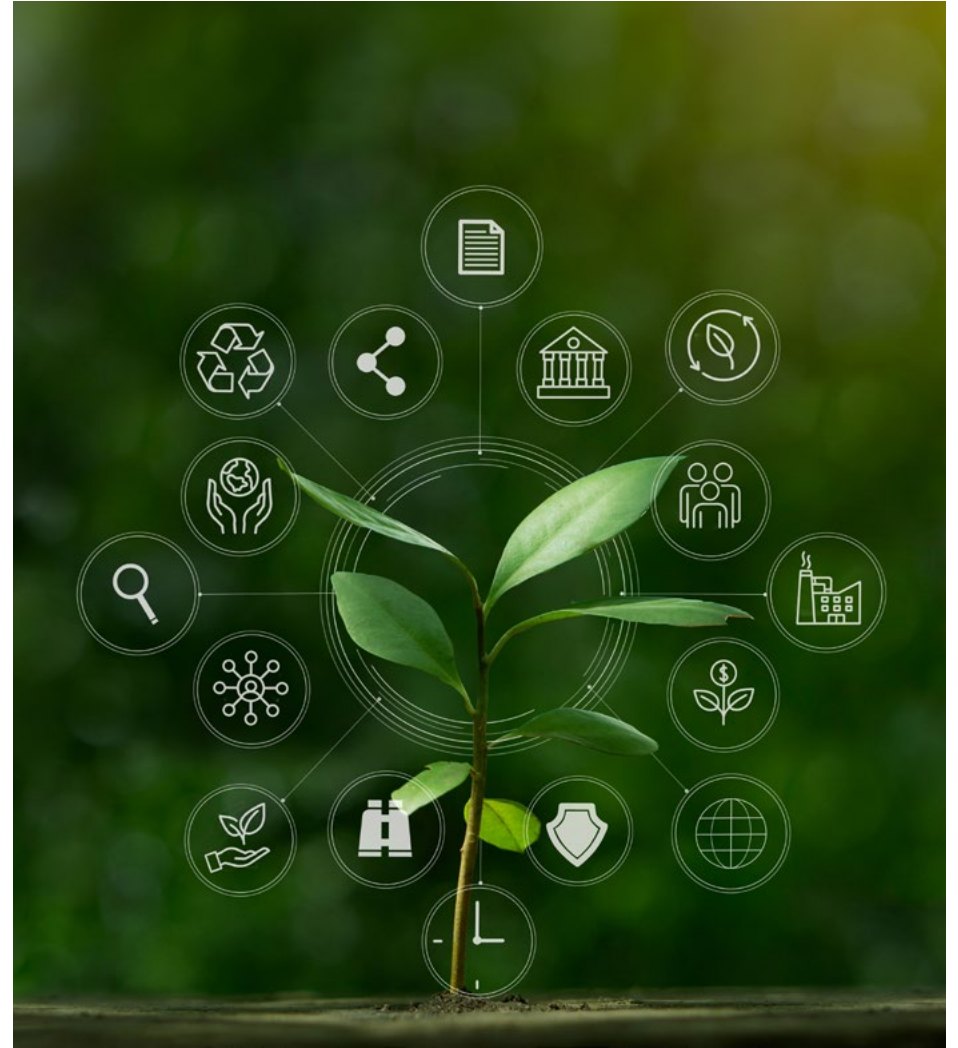
Türkiye'nin en büyük aday ve iş bulma platformu Kariyer.net tarafından "İnsana Saygı Ödülü"ne layık görüldük.





SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ

Sürdürülebilir "Güçlü Gelecek" manifestosundan hareketle çıktığımız yolda "Sermaye Ötesi Değerlerimiz"den aldığımız güçle yaklaşımımızı üç ana kulvarda önceliklendiriyoruz: Çevre, Toplum, Finans.



SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ

Çevre



Toplum



Finans



Humanis Sürdürülebilirlik Manifestosu

SAYA Grup misyonumuzdan aldığımız güçle, attığımız her adımda Dört Temel değerimizi öne çıkarıyoruz: Faydalı Olmak, İnsana Değer, Liyakat, Küresel Rekabet, Güvenilirlik

Sürdürülebilirlik yaklaşımımızı da Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile bütünleştiriyoruz.

Mevcut kaynaklarımızı toplum, çevre ve şirketlerimiz için en verimli şekilde kullanmaya çalışıyoruz.

Faaliyetlerimizde sürdürülebilir karlılık hedefliyor; çalışmalarımızı İnovasyon ve Ar-Ge ile şekillendiriyor, İstihdam ve İhracat ile destekliyoruz.

"Sermaye Ötesi Değerlerimiz"den aldığımız güçle imzamız attığımız her işte Geleceğe Değer Katmak için çalışıyoruz.

Bu alanlarda mevcut kaynaklarımızı en verimli şekilde kullanmaya çalışırken, faaliyetlerimizde sürdürülebilir karlılık hedefliyor, çalışmalarımızı inovasyon ve Ar-Ge ile şekillendiriyoruz. Sürdürülebilirlik bilincini şirket kültürü olarak benimseyerek, çalışanlarımızın sürece etkin olarak katılmalarını sağlıyoruz. Sadece çalışanlarımız değil, paydaşlarımız arasında da sürdürülebilirliğin yaygınlaşmasına yönelik çalışmalar gerçekleştiriyoruz.

Sürdürülebilirlik yaklaşımımızı, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile bütünleştiriyoruz. Bu doğrultuda, 2022 yılında BM Küresel İlkeler Sözleşmesi imzacısı olduk. Ayrıca, iklim değişikliği ile mücadele kapsamında, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi tarafından hayata geçirilen İklim Hedefi Hızlandırma Programı'na (Climate Ambition Accelerator) katıldık. Program kapsamında bilim temelli emisyon azaltım hedeflerimizi belirleme ve net sıfır hedefine ulaşmaya yönelik kısa, orta ve uzun vadeli strateji ve planlama çalışmaları yapacağız.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ALANINDA DESTEKLENEN İNİSİYATİFLER

İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği
(SKD Türkiye)- 2022 (SAYA Grup iştiraki olarak)



BM Küresel İlkeler Sözleşmesi
2022



United Nations
Global Compact

SAYA Grup'ta sürdürülebilirlik çalışmaları; SAYA Grup Sürdürülebilirlik Komitesi ve Komite'ye bağlı Grup şirketlerinde oluşturulan "Sürdürülebilirlik Çalışma Grupları" aracılığı ile yürütülür. Komite Başkanı, SAYA Grup Yönetim Kurulu bağımsız üyeleri arasından seçilir. Operasyonel anlamda özerk olan Komite ve Çalışma Grupları, yönetsel kararlarda üst yönetime bağlı olarak hareket eder. Çalışma Grupları çalışmalarını ve elde ettiği sonuçları düzenli bir şekilde üst yönetime raporlar; aldığı geri bildirimler ışığında şirket stratejisine uygun bir şekilde gelişim alanlarına odaklanır.

SAYA Grup Sürdürülebilirlik Komitesi

Levent SELAMOĞLU

Komite Başkanı
SAYA Grup Yönetim Kurulu Üyesi

Bülent COŞKUN

Komite Üyesi
SAYA Grup Mali İşler Müdürü

Veysel ERDOĞAN

Komite Üyesi
Humanis Mühendislik ve Projeler Direktörü

Ayetullah MUTLU

Komite Üyesi
Folkart Proje ve Teknik İşler Genel Müdür
Yardımcısı

Adile KUTLU DAĞ

Komite Üyesi
Folkart İnsan Kaynakları Müdürü

Caner ÖZSARAN

Komite Üyesi
SAYA Grup Strateji, Uluslararası İş
Geliştirme ve Yatırımlar Direktörü

Elif ÇARK

Komite Danışmanı
SAYA Grup Sürdürülebilirlik Danışmanı

Deniz Deren ÖNEN

Komite Sekreteri
SAYA Grup Sürdürülebilirlik ve Strateji
Kıdemli Uzmanı

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK KİLOMETRE TAŞLARI



İlk denetim ve raporlama

ecovadis

İlk raporlama

2017

2020



İlk raporlama



Sürdürülebilirlik raporu çalışmaları



Karbon ayak izi hesaplama çalışmaları

2021



Su ayak izi hesaplama çalışmaları

2022



Çatı GES kurulumu



BM Küresel İklim Sözleşmesi imzacısı



İlk raporlama



İlk raporlama

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ

Humanis olarak iş dünyasının önde gelen sürdürülebilirlik derecelendirme platformu Ecovadis, tedarikçi değerlendirme platformu Sedex, kapsam 3 tedarikçi emisyonlarını değerlendirme platformu Manufacture2030'a (M2030) veri girişlerimizi sağlayıp, sürdürülebilirlik performansımızı takip ediyoruz.

Ayrıca ilaç sektöründe sorumlu tedarik zincirleri oluşturmayı hedefleyen PSCI (Pharmaceutical Supply Chain Initiative) üyesi 2 iş ortağımız tarafından düzenli periyotlarla denetleniyoruz. 2022 yılında elde edilen denetim başarımız sayesinde 2 yıllık olan denetim periyodu 3 yıla çıkarılmıştır.

Karbon Saydamlık Projesi (CDP) kapsamında 2021 yılından itibaren veri girişlerini yaparak paydaşlarımız ile paylaşıyoruz. İklim değişikliği programına yönelik hedeflerimize ulaşmak için çalışmalarımıza devam ediyoruz.

2023 yılında Bilime Dayalı Hedefler Girişimi'nin (SBTi) hedef belirleme aracı çerçevesinde, emisyon miktarımızın azaltılmasına yönelik taahhütte bulunmayı hedefliyoruz.

Sürdürülebilirlik Platformlarındaki Performansımız



2022 yılı skoru 57, 2021 yılı skoru ise 54 olarak gerçekleşmiştir.



2022'de 2021 verilerinin girişi yapıldı. 2023 yılının 4. çeyreğinde 2022 yılı veri girişi tamamlanacaktır.



Enerji, karbon ve atık yönetimine ilişkin 2021 ve 2022 yıl verileri paylaşılmıştır.



Her yıl düzenli olarak Karbon Saydamlık Projesi (CDP) İklim Değişikliği Programı'na veri girişi yapılarak paydaşlar ile paylaşılmaktadır.



Statü: Green
Geçerlilik Tarihi: 2025

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ

ÖNCELİKLİ KONULARIMIZ

Sürdürülebilirlik yönetimi çalışmalarımızı hangi odak alanlarda gerçekleştireceğimizi belirleyen ve organizasyonumuzu da bu konular etrafında şekillendiren bir çalışma modeli ile raporlama döneminde sürdürülebilirlik önceliklerimizi belirledik. Bu kapsamda ilk olarak sürdürülebilirlik megatrendleri, sektörel benchmarklar, risk ve fırsatlar doğrultusunda belirlediğimiz öncelikli konu evrenimizi, gerçekleştirdiğimiz anket çalışması ile iç ve dış paydaşlarımızın görüşüne sunduk. 280 paydaşımızın katıldığı anket çalışmasından elde ettiğimiz sonuçları, Sürdürülebilirlik Çalışma Grubumuz ile tekrar değerlendirerek

öncelikli konularımıza son halini verdik. En son aşamada ise paydaşlarımızın beklenti düzeyi ve operasyonlarımıza etki düzeyi açısından daha yakından ve aktif olarak takip edeceğimiz önem derecesi yüksek konuları belirledik.

Diğer boyutlardaki konuları da sürdürülebilirlik gündemimiz paralelinde periyodik olarak değerlendirip, ilgili risk ve fırsatlar doğrultusunda çalışma ve raporlama başlıkları olarak korumaya devam edeceğiz. Bununla birlikte, Sürdürülebilirlik Çalışma Grubumuzun liderliğinde öncelikli konu belirleme çalışmalarımızı yıllık bazda ve gerekli

olması durumunda iç ve dış paydaşlarımızı da katarak sürdürmeye devam edeceğiz.

Öncelikli konular dışında paydaşlarımızın görüşünü aldığımız diğer bir konu da Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA'lar) oldu. Bu kapsamda hem paydaş görüşlerini hem de şirketimiz stratejisi doğrultusunda katkıda bulunduğumuz SKA'ları yine Sürdürülebilirlik Çalışma Grubumuz ile yaptığımız çalışma sonrasında belirledik. SKA'lara olan katkımız da yine düzenli bir şekilde değerlendirerek sürdürülebilirlik performansımızı aktif olarak belirlediğimiz kilit performans göstergeleri ışığında takip edeceğiz.



1. Finansal Performans
2. Toplumsal Gelişime Katkı
3. Sorumlu Tedarik Zinciri
4. Kurumsal Yönetim
5. İş Sağlığı ve Güvenliği
6. Ürün Satın Alınabilirliği
7. Ar - Ge
8. İnovasyon
9. Hasta Sağlığı ve Güvenliği
10. Ürün Sorumluluğu
11. Yetenek Yönetimi
12. Acil Durum Hazırlığı
13. Fikri Mülkiyet Hakları
14. Veri Güvenliği, Gizliliği ve Siber Riskler
15. İnsan Hakları
16. Dijitalleşme
17. Çalışan Hakları / Bağlılığı ve Mutluluğu
18. Etik Pazarlama / Etik Kontroller
19. Fırsat Eşitliği, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık
20. Paydaş Etkileşimi ve İş Birlikleri
21. Sağlığın Sürekliliği
22. Çevre Yönetim Sistemi

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ



Toplam elektrik tüketimimizin %30'unu fabrika çatı alanına kurulan güneş enerji panellerinden sağlayarak bu konuda ilk yerli ilaç firması olduk.

HAYATA GEÇİRDİĞİMİZ SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK HEDEFLERİMİZ

- ∞ 2022 yılı 3. çeyreği itibarıyla toplam elektrik tüketimimizin %30'unu fabrika çatı alanına kurulan güneş enerji panellerinden sağlayan ilk yerli ilaç firması olduk.
- ∞ 2022 yılı 3. çeyreğine kadar karbon ve su ayak izi hesaplamasını tamamlayarak sürdürülebilir çevre hedeflerimizi belirledik, bu hedeflere ulaşmak için aksiyon planlarını oluşturduk ve farkındalık yaratılmasını sağladık.
- ∞ Sıfır Atık Belgesi'ne sahip tesisimizde, etkin atık yönetimi doğrultusunda çalışmalar düzenleyerek geri dönüşüm kazanımlarımızı arttırdık.
- ∞ Dijitalleşme projelerini hızla hayata geçirerek verimliliğe katkı sağlamanın yanı sıra kâğıt sarfiyatını asgari düzeye indirdik.
- ∞ Kadın çalışan sayımızın artırılması ve kadın mühendislerimizin kariyer planlamalarının desteklenmesi amaçlı mentor-mentee çalışmaları düzenledik.
- ∞ SAYA Grup şirketlerinin temsilcilerin katıldığı SAYA woman ekibine katılarak SAYA Grup bünyesinde kadın çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi için pozitif yan haklar kapsamında alınması gereken aksiyonları belirledik.
- ∞ 2022 yılında MyHSE İSG ve Çevre performans değerlendirme sistemini hayata geçirdik. 2022 yılı tesis MYHSE puanımızı 95 olarak gerçekleştirdik ve hedef puan olan 90 puan üzerinde performans sağladık.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ

2023 HEDEFLERİMİZ



Bilime Dayalı Hedefler Girişimi'nin (SBTi) hedef belirleme aracı çerçevesinde, emisyon miktarımızın azaltılmasına yönelik taahhütte bulunulması



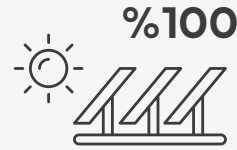
Karbon Saydamlık Projesi (CDP) kapsamında İklim Değişikliği Programı'na dahil olunması



Toplam karbon ayak izini azaltacak minimum 2 proje geliştirilmesi



Yasal enerji etüdü yapılması, enerji tasarrufu sağlayacak yatırım projelerinin gerçekleştirilmesi



Enerji ihtiyacımızın %100'ünün güneş enerjisinden karşılanması

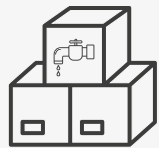
0,82



Mevcutta 0,86 olan kutu başına düşen gri su ayak izinin* 0,82 olması

* Kirlilik yükünün yerel su kalitesi standartlarına göre bertaraf edilmesi için kullanılan su miktarı

0,90



Mevcutta 0,94 olan kutu başına düşen mavi su ayak izinin** 0,90 olması

Kutu başına düşen tehlikeli atık miktarının 2,4 gr/kutuyu aşmaması



Tesis MyHSE İSG ve Çevre performans değerlendirme sistemi puanımızın minimum 93 olması

** Bir ürünü üretmek için kullanılan yüzey ve yeraltı sularının toplam miktarı

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ

PAYDAŞLARLA İLETİŞİM

Paydaşlarımızla iletişim, sürdürülebilirlik performansımızı geliştirebilmek için özel önem verdiğimiz bir süreçtir. Bu kapsamda paydaşlarımız tarafından yapılan denetimler ve saha gözlemleri ile sürdürülebilirlik çalışmalarımızı ve hedef-performans ilişkimizi yakından takip ediyoruz. Ayrıca paydaş beklentilerine göre belirlenen periyotlarda sürdürülebilirlik konulu toplantılar düzenleyerek özellikle müşterilerimizin beklentilerini ve geri bildirimlerini alıyoruz.

En önemli paydaşlarımızdan biri olan çalışanlarımıza yönelik yaptığımız anketler ile tüm çalışanlarımızın görüş ve önerilerini dikkate alıyoruz. Bilgi teknolojileri ve idari işler faaliyetleri çerçevesinde yapılan çalışmalarla ilgili Bilgi Teknolojileri Destek Programı üzerinden iletilen taleplere yönelik çalışanlarımızın görüş ve önerilerini anketler aracılığıyla alıyoruz.

PAYDAŞLAR	İLETİŞİM ARACI	İLETİŞİM SIKLIĞI
Çalışanlar	E-posta, Panolar, TV, Kuruluşun İtraneti, Ortak Paylaşım Alanı	En az aylık, gereken sıklıkta
Müşteriler	E-Posta, Ziyaretler, Toplantılar, Kurumsal Websitesi, Sosyal Medya İletişim Araçları, Müşteri Portalları	Gereken sıklıkta
Tedarikçiler	E-Posta, Ziyaretler, Toplantılar, Kurumsal Websitesi, Sosyal Medya İletişim Araçları	En az yılda 3, gereken sıklıkta
STK Kuruluşları	E-Posta, Ziyaretler, Toplantılar, Kurumsal Websitesi, Sosyal Medya İletişim Araçları	Gereken sıklıkta
Hissedarlar	E-Posta, Ziyaretler, Toplantılar, Kuruluşun İtraneti	Gereken sıklıkta
Yatırımcılar	E-Posta, Ziyaretler, Toplantılar, Kuruluşun İtraneti	Gereken sıklıkta
Kamu Kurumları	Yazılı Bildirimler, E-posta	İlgili mevzuat kapsamında gereken sıklıkta
Basın	E-Posta, Yazılı Bildirimler, Toplantılar, Kurumsal Websitesi, Sosyal Medya İletişim Araçları	Gereken sıklıkla



ÇEVRE YÖNETİMİ

Üretim süreçleri başta olmak üzere tüm operasyonlarımızdaki öncelikli hedefimiz çevreye ve topluma duyarlı davranmaktır. Bu bakış açısıyla oluşturduğumuz "Humanis Çevre Politikası" ve sahip olduğumuz ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi ışığında operasyonlarımızı gerçekleştiriyoruz.

Humanis Çevre Politikası için [tıklayınız.](#)



ÇEVRE YÖNETİMİ

Enerji, doğal kaynak tüketimini azaltmaya ve faaliyetlerimiz sonucu oluşan sera gazı emisyon miktarını düşürmeye odaklanan projeleri hayata geçirerek, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na katkı sağlıyoruz. Bununla birlikte, Çevre Kanunu çerçevesinde kanun ve yönetmeliklerin takibini etkin olarak sağlıyor, tam uyumun sağlanması için ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi gerekliliklerini yerine getiriyoruz.

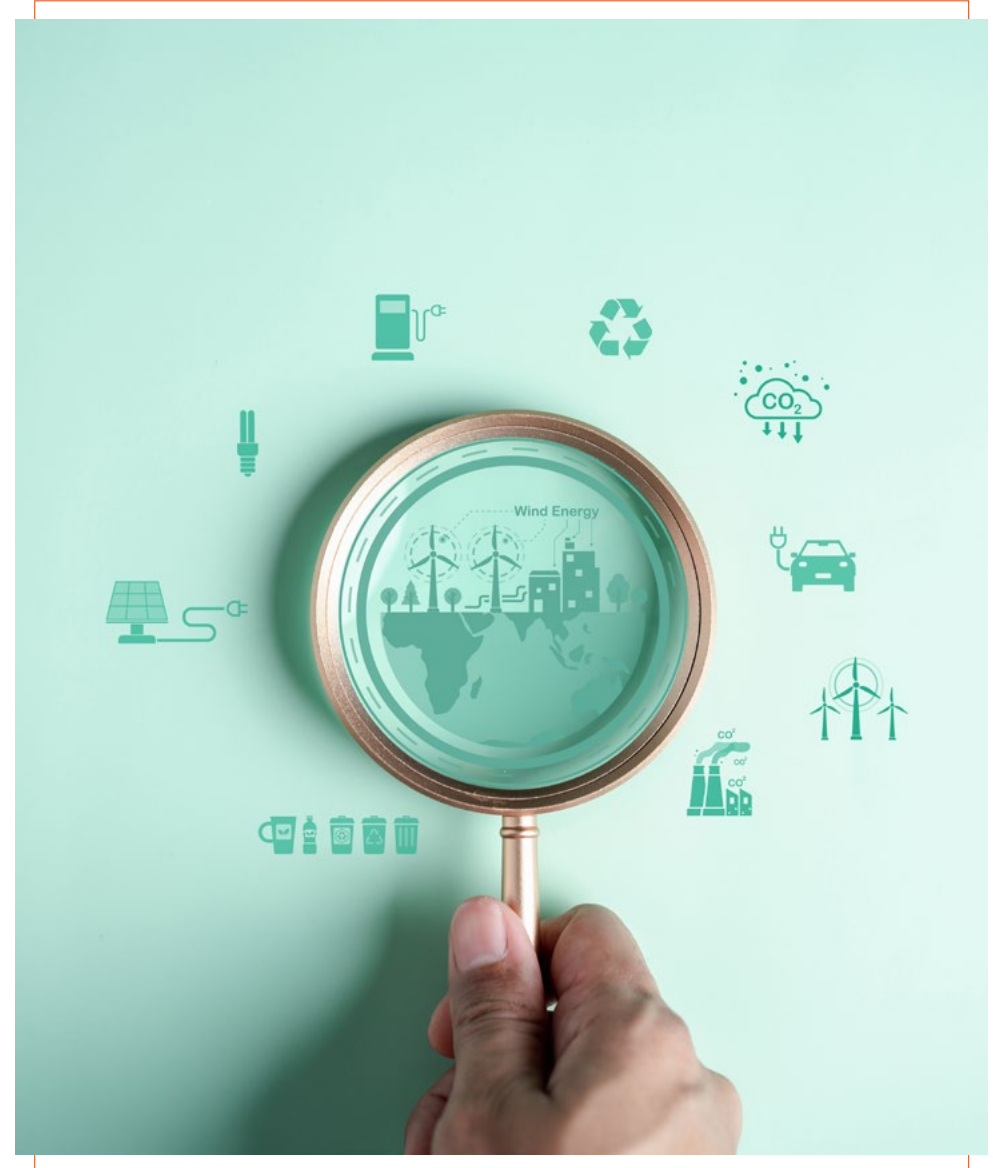
Çevresel ayak izimizin azaltılması amacıyla gerek iç gerekse dış paydaşlarımıza eğitimler sağlayarak çevre bilincinin yaygınlaştırılması için çalışmalar yapıyoruz. Bu kapsamda;

2022 yılında çalışan başına 2,98 saat çevre eğitimi verdik. 2019-2022 yılları arasında ise 1.329 altyüklenici çalışanına toplam 4.242 saat çevre eğitimi sağladık. Aynı dönem içerisinde çevre yatırım ve yönetim harcamalarımızın miktarı ise atık

bertarafı, Çevresel Etki Değerlendirme, enerji tasarrufu projeleri (GES, LED ve motor değişimleri vb.) gibi çalışmalar dahil olmak üzere sırasıyla 1.222.000 Dolar, 177.500 Euro ve 3,2 Milyon TL olarak gerçekleşmiştir.

2022 yılında çalışanlarımızda çevre bilincini artırmak ve çevre boyutlarımızın etkilerini en aza indirmek amaçlı projelerin geliştirilmesi yönünde tüm birimlerden gönüllülerin katılımıyla Çevre Grubu oluşturduk. Çevre Grubu ile 3 ayda bir yapılan toplantılarda hem çalışanlarımızdan gelen proje önerilerini ve farkındalık artırıcı çalışma örneklerini değerlendiriyor hem de çevresel süreçlerimizin yönetimine çalışanlarımızı dahil ediyoruz.

Çalışanlarımızın katılımıyla düzenlenen Çevre Sloganı yarışmamızla belirlenen "İklimi Değil Alışkanlıklarımızı Değiştirelim" sloganı ile çevresel duyarlılığımızı vurguluyoruz.



ÇEVRE YÖNETİMİ

ENERJİ VE EMİSYON YÖNETİMİ

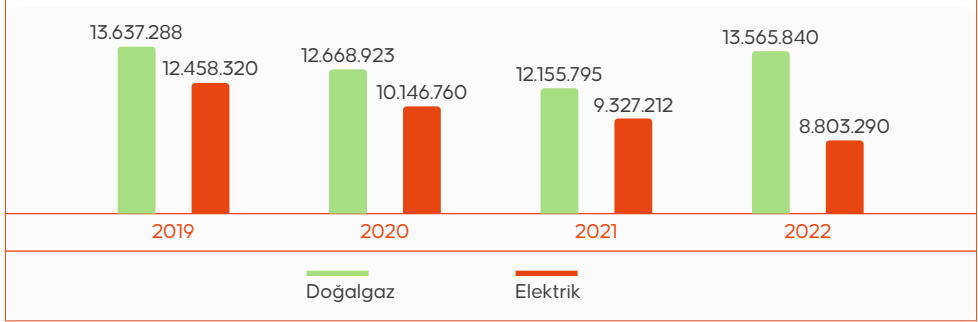
Humanis olarak, enerji kaynaklarını yenilenebilir ve sürdürülebilir bir hale getirmeyi, enerji tüketiminde verimliliği sağlamayı ve Enerji Yönetim Sistemi bilincini kurumsal bir kültüre dönüştürmeyi öncelikli alanlarımız arasında alıyoruz. Bu anlayışla enerji yönetimi alanındaki uygulamalarımızı "Humanis Enerji Politikası" ve ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi çerçevesinde şekillendiriyor, sürekli olarak gözden geçirerek gerekli iyileştirmeleri sağlıyoruz.

Humanis Enerji Politikası için tıklayınız.

Raporlama döneminde, enerji verimliliği sağlama çalışmaları kapsamında, tesis aydınlatmalarının LED değişimi tamamlanmış, tesis klima santralleri elektrik motorlarının IE2 sınıfından daha verimli olan IE4 sınıfı elektrik motorları ile değişimi sağlanmıştır. Bu çalışmaların Faz-1 aşaması tamamlanmış olup, Faz-2 aşamasını 2023'ün 3. çeyreğine kadar tamamlamayı hedefliyoruz.

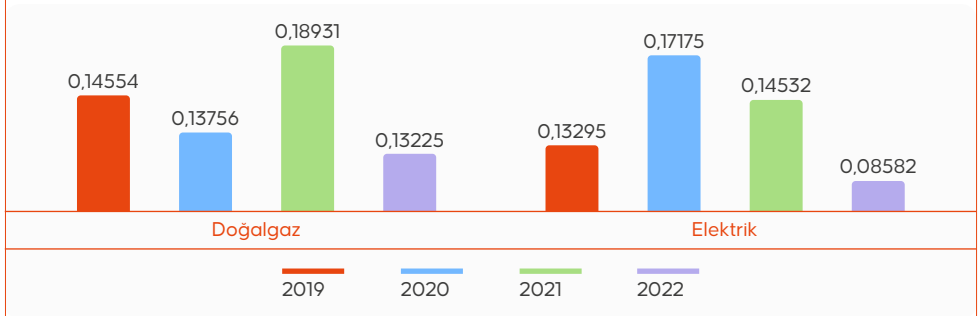
2021 yılında enerji tasarrufu projelerimiz ve önlemlerimiz sayesinde her yıl artan üretimimize rağmen son 6 yılın en düşük enerji tüketimine imza attık. Hedefimiz 2014 yılındaki enerji tüketimimizin de altına inmek ve karbon ayak izimizi sıfıra doğru küçültmek.

Enerji Tüketimi* (kWh)



*Toplam doğalgaz ve elektrik tüketim miktarı, tüm tüketim verilerine (Ar-Ge dahil) göre hesaplanmıştır.

Kutu Başına Düşen Doğalgaz ve Elektrik Miktarı* (kWh/kutu)



*Kutu başına düşen doğalgaz ve elektrik miktarı, Ar-Ge çalışmalarının kutu üretim maliyetine etkisi olmadığından Ar-Ge tüketimleri hariç olarak hesaplanmıştır.

ÇEVRE YÖNETİMİ

Başımıza Güneş Gececek!



2022 yılının ikinci çeyreğinde tamamlanan "Başımıza Güneş Gececek!" projesi kapsamında, üretim tesisimizde kurduğumuz 4.667 adet güneş paneli ile elektrik enerjisinin %30'unu güneş enerjisinden karşılayarak, yıllık yaklaşık 1.270 ton/CO₂e ton karbon salımının önüne geçtik. Çatı GES projesine ek olarak 2023 yılında fabrika sınırları içerisinde yer alan araziye GES yatırımı yaparak toplam elektrik tüketiminin neredeyse tamamının GES' ten karşılanmasını sağlayacağız.

Emisyon yönetimi alanında ise hem ürünlerimizin üretimi aşamasında hem de nihai tüketiciye ulaşan ürünlerimizde en düşük çevresel etki anlayışı ile net karbon ayak izini azaltma yöntemlerini araştırıyor, uyguluyor ve devamlılığını sağlıyoruz.

Tesisimizde ozona zararlı gaz kullanımlarının önüne geçilmesi amacıyla çevre dostu teknolojileri tercih ediyor, alınacak ekipman, soğutma sistemleri ve komponentlerde ozon inceltici gaz bulunmamasına dikkat ediyoruz. Bu doğrultuda, geçmiş teknolojiler revize edilerek 2020 yılı itibarıyla içerisinde R22 gazı bulunduran ekipmanlar kullanımdan kaldırılmıştır.

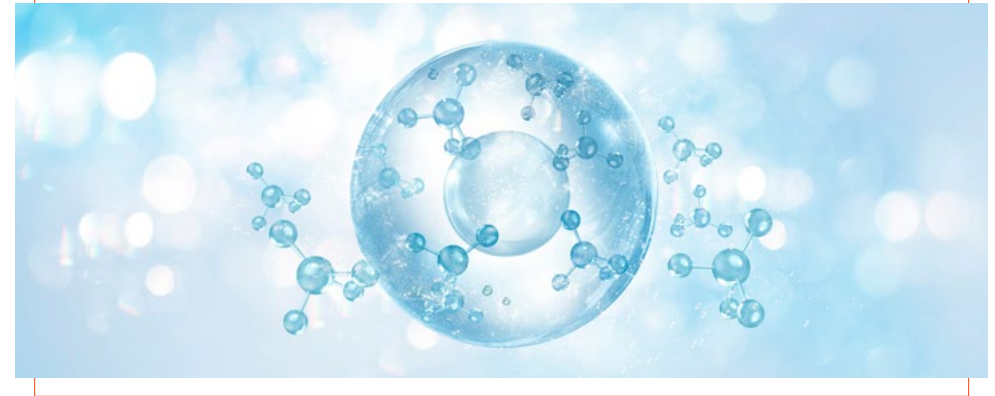


ÇEVRE YÖNETİMİ

SU YÖNETİMİ

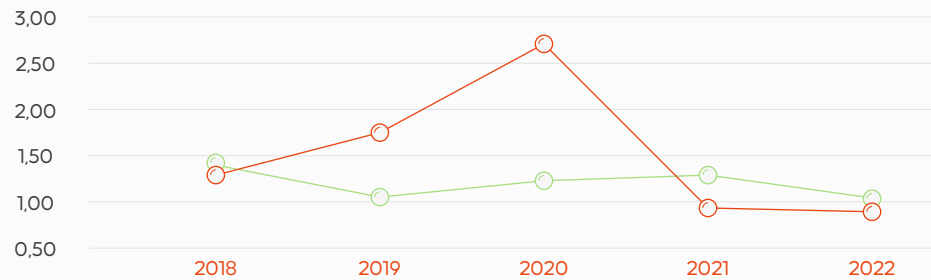
Üretim tesisimiz Çerkezköy Organize Sanayi Bölgesi (ÇOSB) sınırları içerisinde yer almakta olup, tesis için gerekli olan kullanım suyunu ÇOSB şebeke suyu ve ÇOSB'ye tahsis edilen Yoncalı Barajı'ndan temin ediyoruz.

2018 yılından beri su ayak izimizi hesaplıyor, etkimizi azaltan hedefler belirliyoruz. Gri ve mavi su ayak izimizin azaltılması için çalışanlarımıza yönelik farkındalık eğitimleri düzenliyoruz, çalışma alanlarında gerekli kontrol ve izlemeleri yapıyoruz. 2022 yılında 0,94 olan mavi su ayak izimizi 2023 yılında 0,90'a, 0,86 olan gri su ayak izimizi ise 0,82'ye indirmeyi hedefliyoruz.



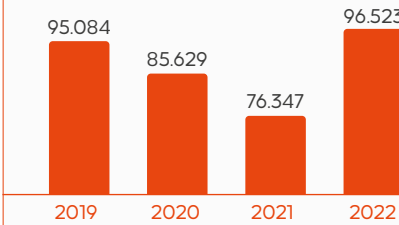
Raporlama döneminde su tüketimimizi baz yıl olarak belirlediğimiz 2019 yılına kıyasla %19,7 oranında azalttık. 2024 yılında su tüketimimizin proses bazlı takibini hedefliyoruz.

Kutu Başına Düşen Mavi Su - Gri Su Ayak İzi (lt/kutu)

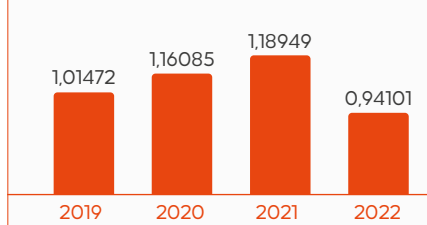


Kutu Başına Düşen Mavi Su Ayak İzi	1,41	1,01	1,16	1,19	0,94
Kutu Başına Düşen Gri Su Ayak İzi	1,30	1,81	2,77	0,19	0,86

Toplam Su Tüketimi* (m³)



Kutu Başına Düşen Su Tüketimi** (m³/kutu)



*Toplam su tüketim miktarı, tüm şebeke suyu tüketim verilerine (Ar-Ge dahil) göre hesaplanmıştır.

**Kutu başına düşen su tüketimi miktarı, Ar-Ge çalışmalarının kutu üretim maliyetine etkisi olmadığından Ar-Ge su tüketimleri hariç olarak hesaplanmıştır.

Operasyonlarımız sonucu oluşan endüstriyel ve evsel atık suları ÇOSB'ye ait kimyasal ve biyolojik atık su arıtma tesisine deşarj ediyoruz. Su kalitesinin, ilgili kriterlere uygun olup olmadığı ise ÇOSB tarafından ayda 4 kez yapılan analizler ile takip edilmektedir.

Not: ISO 14064 Su Ayak İzi Standardı baz alınarak hesaplanmıştır.

ÇEVRE YÖNETİMİ

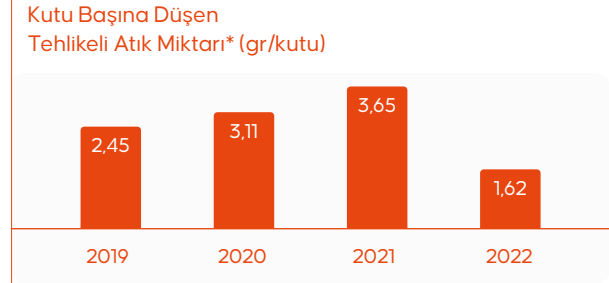
ATIK YÖNETİMİ

Atık yönetimi kapsamında; faaliyetlerimiz neticesinde oluşabilecek atıkları azaltmak ve/veya yeniden kullanılmasını sağlamak amacıyla atıkların kaynağında önlenmesi, kaynağında ayrı toplanması, geri dönüşümü ve yeniden kullanımı gibi çalışmalara odaklanıyoruz. Aktif Farmasötik Bileşenlerin (API) deşarjlarından doğabilecek çevre boyutlarını en aza indirmek ve sürekli iyileştirmek için gerekli önlemlerin alınmasını sağlıyoruz.

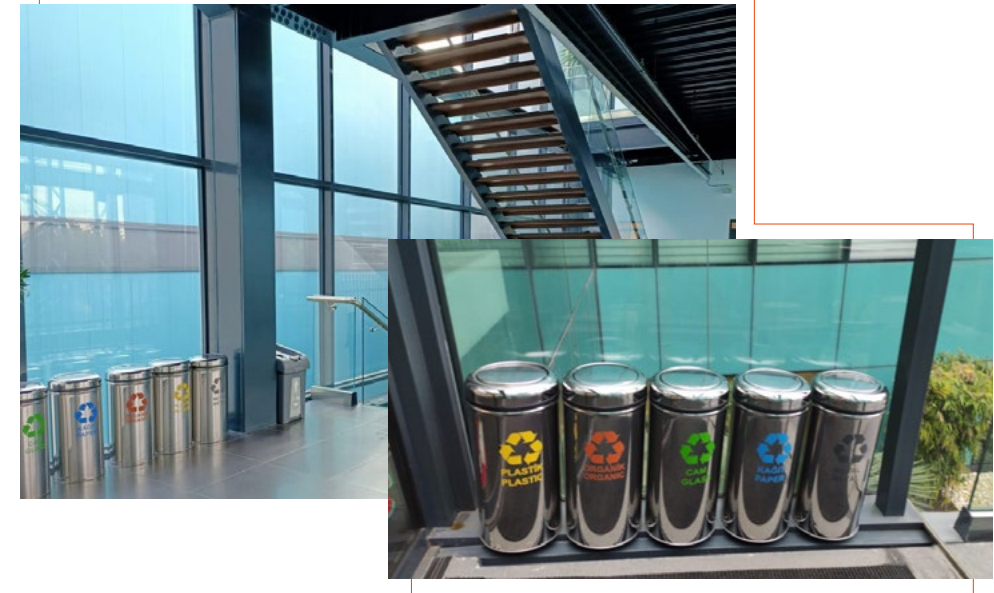
Humanis olarak, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından verilen "Sıfır Atık Belgesi"ne sahibiz. Sıfır atık çalışmalarımız kapsamında, raporlama döneminde masa altı çöp kutularını kaldırdık ve atıkların ayrıştırılmasına yönelik bilinçlendirme çalışmaları gerçekleştirdik.

2021 yılında 228 ton, 2022 yılında ise 360 ton kağıt/karton geri kazanımı sağladık. 2023 yılında daha önce yardımcı hammadde ambalajı olarak tehlikeli atık şeklinde bertarafı sağlanan plastik hammadde torbalarının geri kazanımını hedefliyoruz.

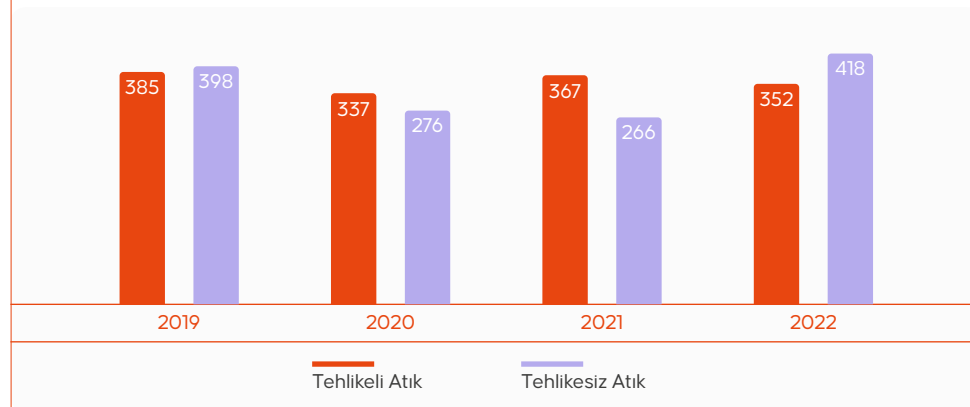
Tehlikeli atık miktarımızın azaltılması için çeşitli projeler geliştiriyoruz. 2022 yılında kutu başına düşen tehlikeli atık miktarımızı %56 oranında azalttık. İlerleyen dönemde de kutu başına düşen tehlikeli atık miktarımızın azaltılması çalışmalarını sürdüreceğiz.



*Kutu başına düşen tehlikeli atık miktarı, Ar-Ge çalışmalarının kutu üretim maliyetine etkisi olmadığından Ar-Ge alanından çıkan tehlikeli atık miktarları hariç olarak hesaplanmıştır.



Türüne Göre Atık Miktarı (ton)



ÇEVRE YÖNETİMİ

Atık yönetimi alanında farkındalık artırıcı çalışmalar da yapıyoruz. Bu kapsamda 2022 yılında Dünya Çevre Günü etkinliklerinde çalışanlarımızla geri dönüştürülebilir atıklardan yaptığımız yeni nesnelere Geri Dönüşüm Atölyesi Sergimizde sunduk.



Ayrıca TÜBİSAD iş birliği ile geliştirilen "Atma Bağışla" projesi kapsamında, elektronik atıklarımızı TEGV'e bağışlayarak, 5 çocuğumuzun nitelikli eğitimle buluşmasına katkı sağladık.

İlaçların Çevresel Etkilerinin Yönetimi

İlaç endüstrisinde ilaçların çevresel etkilerinin yönetimi, kritik öneme sahip konulardan biridir. Bu doğrultuda, Humanis olarak, ilaçlarımızın üretiminin, kullanımının ve imhasının insan sağlığını veya çevreyi olumsuz etkilememesini büyük bir hassasiyetle ele alıyoruz.

İlaç üretimi sonucu oluşan katı ilaç atıklarımızı Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı tarafından onaylanmış lisans belgesine sahip atık bertaraf tesislerine göndererek, atıklarımızdan enerji geri kazanımı sağlıyoruz.

Atık sularımız ise imalat kazanlarının yıkama süreçleri, ekipman temizlikleri ve zemin temizlikleri sonucunda oluşmaktadır. İmalat kazanlarında ilk durulama esnasında oluşan yıkama suları nedeniyle sucul alıcı ortamda oluşabilecek API (ilaç etken madde) konsantrasyonu, çevresel risk hesaplama metodolojileri ile hesaplanır. Hesaplama sonucunda atık sudaki API konsantrasyonunun çevresel risk teşkil edecek seviyeye ulaştığı tespit edilir ise API içeriği olan atık sular kanala deşarj edilmez, ayrı toplanarak lisanslı bertaraf tesislerine gönderilir. Böylece sucul alıcı ortama deşarj edilen API miktarı minimize edilir.

ÇEVRE YÖNETİMİ

BİYOLOJİK ÇEŞİTLİLİĞİN KORUNMASI

Humanis olarak çevre yönetimi sistemimiz kapsamında karbon, enerji, su ve atık yönetimi çalışmaları düzenleyerek ve gelecek planları hazırlayarak biyoçeşitliliği korumaya destek olacak uygulamaları hayata geçiriyoruz.

Üretim tesisimiz 4562 sayılı Organize Sanayi Bölgeleri Kanun ve Uygulama Yönetmeliği çerçevesinde bulunan karma nitelikli bir organize sanayi bölgesi içerisinde yer alır. ÇOSB'nin ilk kurulumu esnasında, bölgenin bulunduğu alan biyoçeşitliliğe en az

zarar verilecek şekilde seçilmiştir. Bunun paralelinde, ÇOSB alanı içerisindeki fabrika kurulumu çalışmaları da Çevresel Etki Değerlendirmesi (ÇED) çalışmaları kapsamında yürütülür.

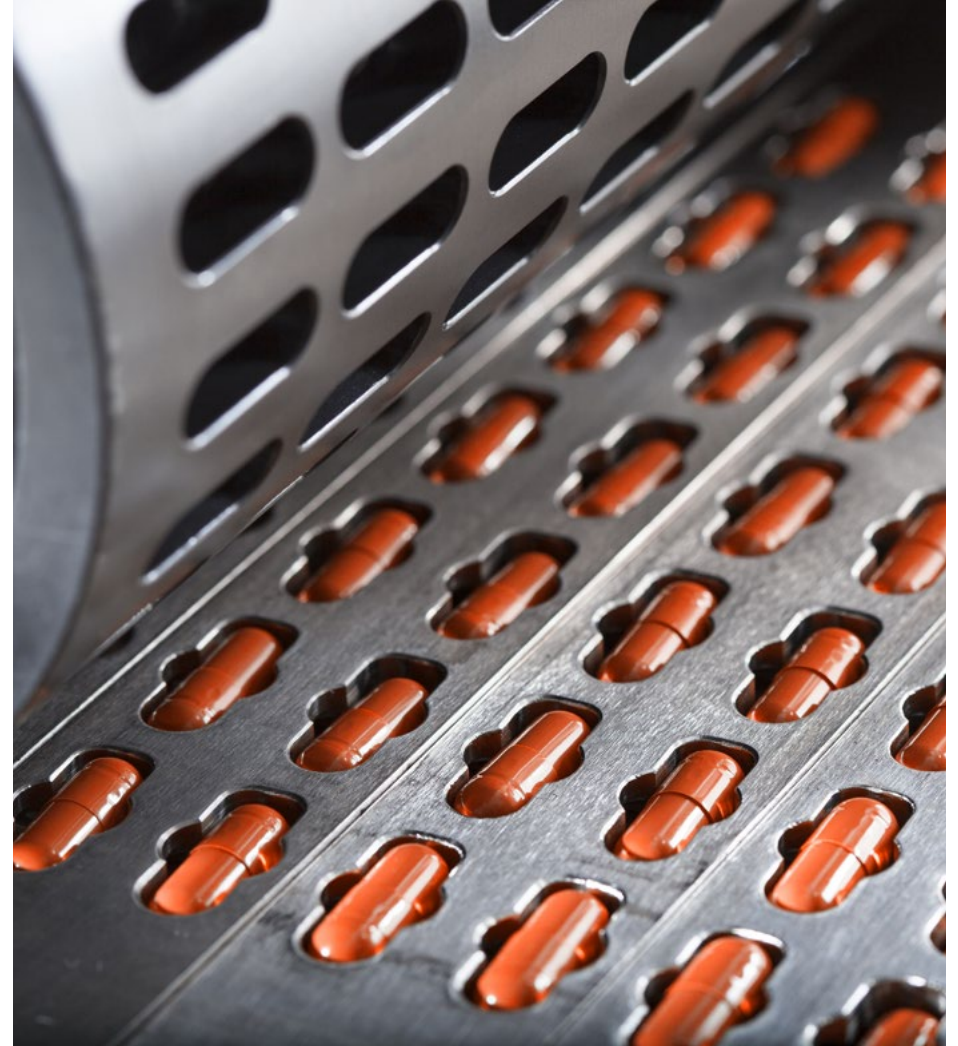
Gelecek nesillere daha yeşil ve sürdürülebilir bir dünya bırakmak için 2018 yılından bu yana Tekirdağ, Silivri, Sivas ve Kırklareli'nde fidan dikimi projeleri gerçekleştiriyoruz. Raporlama döneminde 758 adet fidanın dikimini gerçekleştirdik.





ÜRÜN KALİTESİ VE GÜVENLİĞİ

Humanis'te güvenilirlik, bilimsellik, doğruluk ilkeleri ışığında; amaçlanan kullanımlarına ve ruhsatname gerekliliklerine uygun, etkili ve kaliteli farmasötik ürünler üretmek hedefiyle, Kalite Yönetim Sistemi'ne ve İyi Üretim Uygulamaları (cGMP/cGLP) gerekliliklerine uygun şekilde üretim yapıyoruz.



“Sürekli gelişim” anlayışı içinde, kalite yönetim sisteminin iyileştirilmesi ve paydaşlarımızın beklenti ve memnuniyetinin karşılanması amacıyla süreçleri etkili bir şekilde yönetiyor ve tüm çalışanlarımızın katılımıyla gözden geçiriyoruz. Her sene tüm çalışanlarımıza ISO 9001:2015 Kalite Yönetim Sistemi ve GMP eğitimi düzenliyoruz.

Humanis Kalite Politikası için [tıklayınız.](#)

Sahip Olduğumuz Kalite Standartları:

ISO 14001:2015 Çevre Yönetim Sistemi

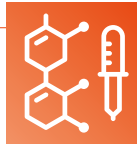
ISO 27001:2013 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi

ISO 45001:2018 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi

ISO 50001:2018 Enerji Yönetim Sistemi

ISO 9001:2015 Kalite Yönetim Sistemi

Yetkilendirilmiş Yükümlü Sertifikası (Alınması planlanıyor)



ISO 45001: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, ISO 50001: Enerji Yönetim Sistemi ile ISO 14001: Çevre Yönetim Sistemi sertifikalarına sahip olan ve İyi Üretim Uygulamaları (cGMP/cGLP) kurallarına uygun olarak tasarlanan üretim tesisimiz, Akıllı Bina Yönetim Sistemi ile yönetilmektedir.

Üretim tesisimizdeki elektronik kontrol sistemleri, hatalı ürünlerin ayırt edilebilmesine olanak sağlarken, tüm yarı mamuller son teknoloji donanımlı ve tam otomatik makinelerde el değmeden kapalı sistemler kullanılarak ambalajlanmaktadır. Depolama alanında Akıllı Bina Yönetim Sistemi ile 12.000 palet kapasiteli sıcaklık ve nem kontrolleri online olarak ölçümlenmektedir.

İlaçlarımızın kullanımına bağlı olarak istenmeyen etki veya yan etki gerçekleştiğinde, hastalarımız web sitemizde yer alan Ürün Güvenliği Formu üzerinden bize bildirimde bulunabilir. Ayrıca acil durumlarda yine web sitemizde yer alan telefon ve e-posta iletişim kanalları üzerinden Farmakovijilans Yetkilimize ulaşabilir.

Müşteri Memnuniyeti

Humanis olarak, müşterilerimizden gelen geri bildirimleri değerlendirerek kendimizi sürekli geliştiriyoruz. Ecza depoları, eczaneler, doktorlar ve tesisimizde ilaçlarını ürettiğimiz iş ortaklarımıza verdiğimiz hizmete ilişkin müşteri memnuniyetini ölçümlemek adına belli periyotlarla yürüttüğümüz memnuniyet anketleri ve pazar araştırmaları ile güçlü ve gelişime açık olduğumuz alanlarımızı belirliyor, bunları iyileştirmek için aksiyonlar alıyoruz.

2021 yılında ecza depolarımıza yönelik gerçekleştirdiğimiz “Yurt İçi Marka ve Memnuniyet Anketi” ile fason üretim yaptığımız iş ortaklarımıza yönelik gerçekleştirdiğimiz “İş Ortağı Memnuniyet Anketi” doğrultusunda genel memnuniyet oranları sırasıyla %73,8 ve %85,2 olarak gerçekleşmiştir. Bir sonraki memnuniyet anketi 2023 yılında yapılacaktır.

2021 Genel Memnuniyet Oranı (%)

85,2

73,8

İş Ortağı Memnuniyet Anketi

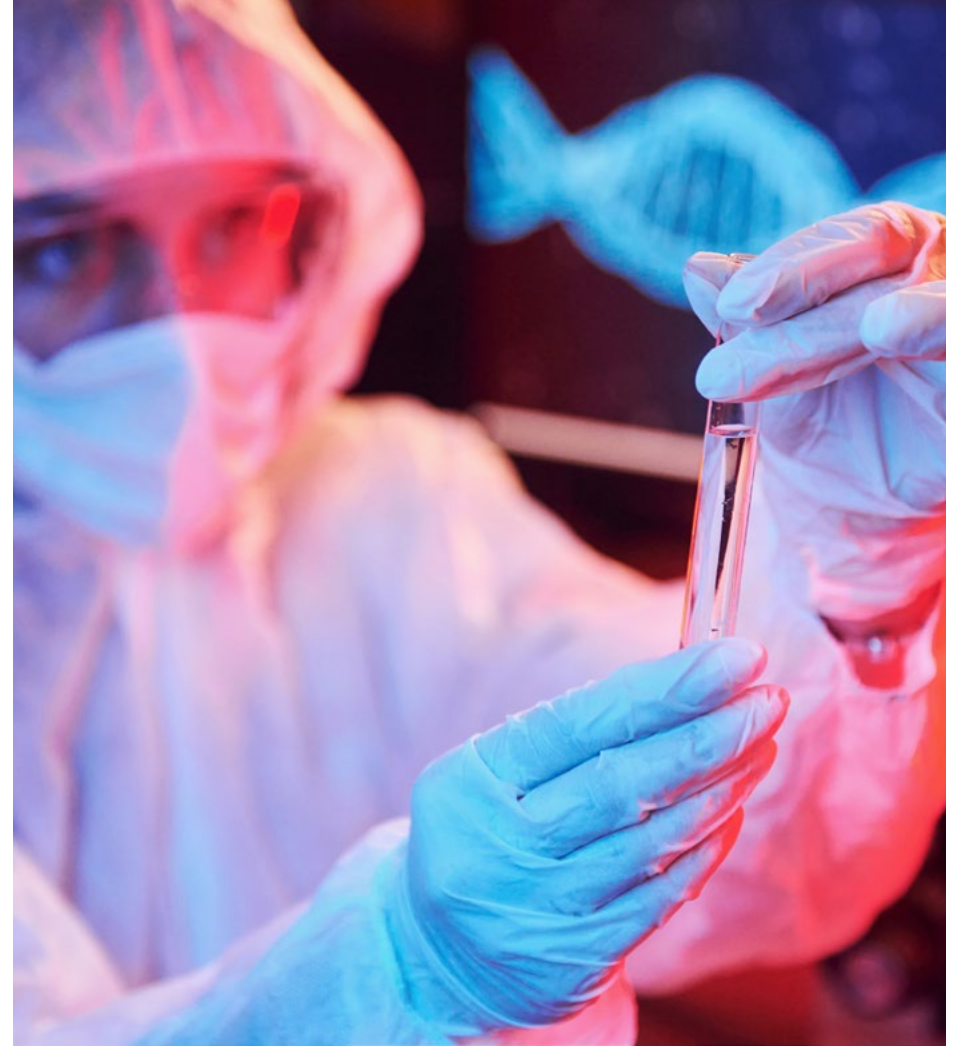
Yurt İçi Marka ve Memnuniyet Anketi

2022 yılında yürüttüğümüz pazar araştırması kapsamında; Humanis, 610 hekim ile yapılan yüz yüze görüşmeler neticesinde en başarılı 3. şirket olarak sıralanmıştır. Yine 2022 yılında 1.000 eczane ile gerçekleştirilen araştırmada, Humanis ürünlerinin tercih edilme oranı %88 olarak kaydedilmiştir.



AR-GE

Çerkezköy'deki üretim tesisimizde 3.200 m²'lik alan üzerine kurulu Ar-Ge merkezimiz Ar-Ge, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'ndan onaylı 9. ilaç Ar-Ge merkezidir. Ar-Ge merkezimizde Türk ilaç sektöründeki üniversite-sanayi iş birliğini geliştirmeyi, yenilikçi yaklaşımlarla farklı terapötik alanlarda ürün geliştirmeyi ve katma değeri yüksek eşdeğer ilaçları pazara sunmayı hedefliyoruz.



AR- GE

Ar-Ge'nin teknik alt yapısı ile ulusal ve uluslararası ilaç endüstrisinin değişen ve gelişen ihtiyaçlarına cevap verebilmek amacıyla eşdeğer ve yenilikçi ürünlerimizi, Avrupa Birliği ve regüle pazarlar için, Uluslararası Uyum Konseyi (ICH) EMEA regülasyonlarına uygun olacak şekilde, Tasarım Yoluyla Kalite (QbD) anlayışı ile geliştiriyoruz.

Ar-Ge çalışmalarımızda yeşil kimya ilkelerini göz önünde bulunduruyoruz. Analitik metotlarda yer alan insan sağlığı ve çevre için toksik ve tehlikeli reaktifleri, toksik olmayan alternatifleri ile değiştirerek, metotların bu yönde revizyonunu sağlıyoruz. Asit ve baz atıklarımızı atık yönetimi prosedürü uygulamalarımız çerçevesinde, Çevre Kanunu'nca yayımlanan ilgili yönetmeliklere uygun olarak bertaraf ediyoruz.

Hayvan refahını önemsiyor, hayvan üzerinde test çalışması gerçekleştiriyoruz. Karşılammamış tıbbi ihtiyaçlara ve ihmal edilen hastalıklara yönelik çalışmalarımızda ise yetim ilaç kapsamında ilaçlar geliştiriyoruz.

Ar-Ge'nin Çalışma Alanları:

- ∞ Klinik Geliştirme ve Patent
- ∞ Farmasötik Teknoloji
- ∞ Farmasötik Kimya
- ∞ Proses Geliştirme
- ∞ CTD (Ortak Teknik Doküman) Ruhsat Dosyası Hazırlama

2022 yılında Ar-Ge'nin bütçe içindeki payı %3 olarak gerçekleşmiştir.



Ar-Ge Alanında Öne Çıkanlar:

Ar-Ge ile ilk 5 yılda, akut ve kronik tedavi alanlarında 101 molekül ile 156 dozaj formu geliştirerek Türkiye ve Avrupa'da ruhsat başvuruları yaptık. Hali hazırda, 179 ruhsatlı ürünümüz bulunmaktadır.

Kurulduğu günden bu yana Ar-Ge'de 318 adet proje yürüttük. Ar-Ge'de 2021 yılında 41 kişi olan çalışan sayısını, 2022 yılında 62'ye yükselttik.

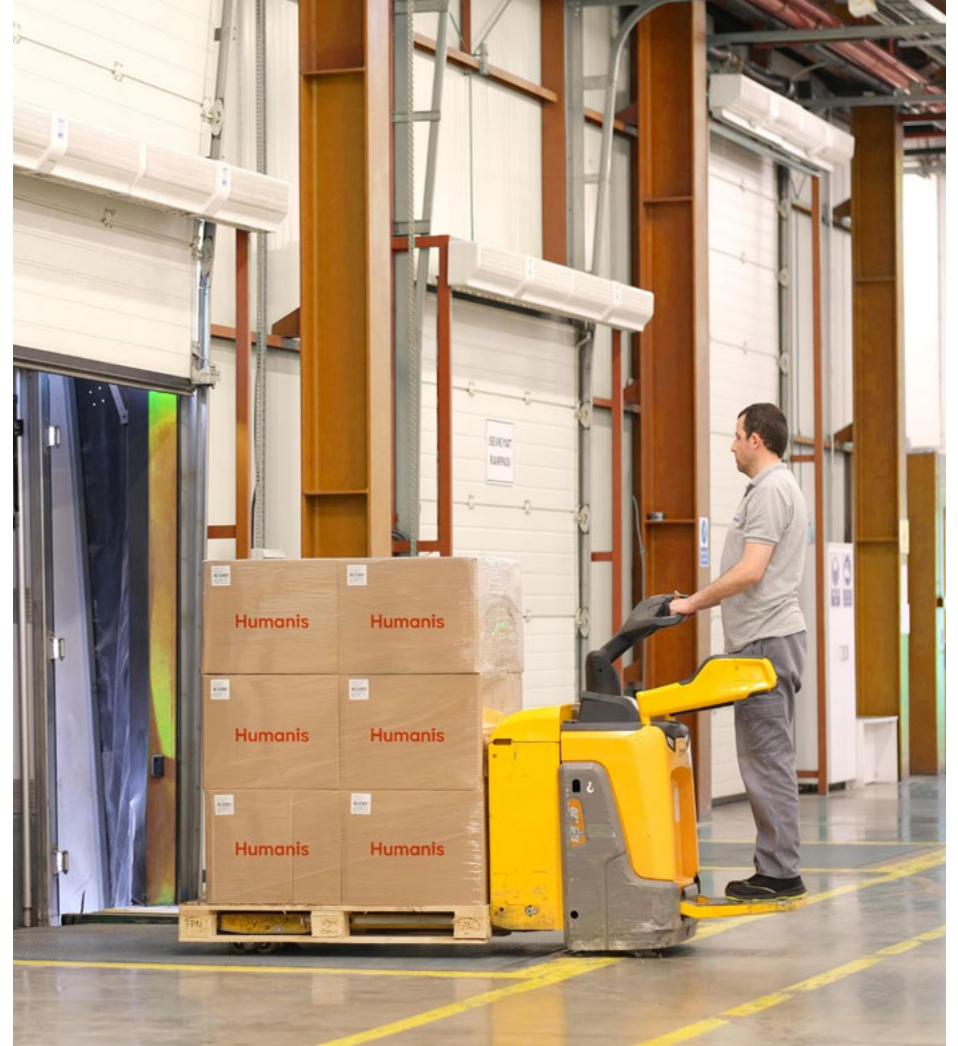
Proje geliştirme sürecinde olası süreç kısaltma veya proses verimliliğinin artırılmasına yönelik çalışmalar için patent başvuruları yapıyoruz. Bu doğrultuda raporlama döneminde 10 adet patent başvurusu yapılmıştır. Ayrıca T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından yürütülen Teknoloji Odaklı Sanayi Hamlesi Programı kapsamında 3 proje başvurusu yapılmıştır. Bunların yanı sıra, dönem içerisinde Yeditepe Üniversitesi ve Medipol Üniversitesi ile iş birliği gerçekleştirilmiş, 59 yeni ürün geliştirilmiştir.

	2019	2020	2021	2022
Patent Başvuru Sayısı	2	10	4	6
Ar-Ge Çalışan Sayısı	38	36	41	62
Üniversite-Sanayi İş Birliği Sayısı	9	3	2	2



TEDARİK ZİNCİRİ YÖNETİMİ

Güvenli ve kaliteli farmasötik ürünlerin operasyonel bir kesintiye uğramadan zamanında üretilmesinde, tedarikçilerimizin katılımı ve taahhütleri kritik bir rol oynamaktadır. Bu bilincin farkındalığı ile Humanis olarak, tedarik zinciri güvenliğini riske atmadan, sahip olduğumuz değerlerin tedarik zincirimizde de benimsenmesi ve uygulanması için gerekli çalışmaları yürütüyoruz.



TEDARİK ZİNCİRİ YÖNETİMİ

Etik ilkelerimiz, tedarikçi firmalar ile yapılan sözleşmelerin ayrılmaz bir parçası olup, tedarikçiler açısından bağlayıcı bir nitelik taşır. Ayrıca tedarikçi sözleşmelerinde Çevre ve İSG gereklilikleri de yer almaktadır.

Üretim malzemeleri için Kalite anlaşmalarımızda insan hakları, çalışma koşulları, çocuk işçi çalıştırma gibi konular yer alır. Yatırım anlaşmalarında ve sözleşmelerde de bu maddelerin eklenmesi için çalışma başlatılmıştır.

Tedarik sürekliliğini ve güvenliğini sağlamak için düzenli olarak malzeme bazında risk çalışmaları yapılarak, alternatifi olmayan malzemeler ve riskli ürünler belirlenmektedir. Çalışma sonucunda alternatif ekleme, emniyet stoğu tanımlama gibi kararlar alınıp uygulanmaktadır.

Tedarik zinciri yönetimi alanındaki tüm bu çalışmalarımızı bir tedarikçi politikası altında toplamak için çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

Raporlama döneminde aktif tedarikçi sayımız 1.451 olup, 1.188'i yerel tedarikçidir.



%82

yerel tedarikçi
oranı

%44

yerel tedarik bütçesinin
toplam bütçeye oranı

İlaç Sektörünün Yerelleşmesi

Daha önce ülkemize ithal edilen ilaçların yerelleşme süreci sonucu ülkemizde üretilmesi, dış ticaret açığını azaltarak ekonomimize katkı sağlar. Ayrıca, hastalar nitelikli ve güvenilir ilaçlara daha hızlı ulaşabilme imkanına sahip olur. Bu bilgiler ışığında Humanis olarak, yerelleşme konusuna özel önem veriyoruz. Global ilaç firmalarının üretim ihtiyacını Türkiye'de karşılamak için stratejik ortaklıklar gerçekleştiriyoruz. Hali hazırda altı global firma ile yerelleşme kapsamında ilaç üretimi yapmak üzere anlaştık.



TEDARİK ZİNCİRİ YÖNETİMİ

Tedarikçi denetimlerinde Kalite, GMP, Etik, İSG, Çevre, Çalışan Hakları ve Sürdürülebilirlik, İş Sürekliliği gibi konulara dikkat edilir. Prosedürde belirtilen şekilde kritiklik seviyesine göre yerinde denetimler ve uzaktan denetimler uygulanır. Kritiklik seviyesine göre birinci kategoride yer alan tedarikçiler için İSG, Çevre ve Sürdürülebilirlik bölümünden bir denetçi mutlaka Kalite Departmanı ile beraber denetime eşlik eder. İSGÇ açısından kritiklik seviyesine göre 2. kategoride yer alan tedarikçilerin denetiminde Kalite Departmanından ISO 14001, 45001 ve 50001 konularında eğitim almış, yetkin ve iç denetçi sertifikasına sahip olan denetçiler tedarikçileri İSG, Çevre, Çalışan Hakları ve Etik konularında denetlemektedirler. Denetim sonucunda oluşturulan rapor Satın Alma Departmanı ile paylaşılır. Tedarikçi seçimleri ve tedarikçilerle çalışmaya devam kararları, bu denetim sonuçlarına göre alınır. Tedarikçi seçim ve kalifikasyon kriterlerine uygun olmayan tedarikçilerle iş ilişkisi kurulmaz.

İş güvenliği ve çevre süreçleri açısından, İSG, çevre, etik ve çalışan hakları özelinde her yıl ortalama on firma denetlenir. Bugüne kadar, bu denetimler nedeniyle sözleşmesi iptal edilen herhangi bir tedarikçi olmamıştır. Çalışılan tüm atık firmaları da yasal ve uluslararası çevre standartlarına uygun lisanslı firmalar olup, hepsi senelik olarak denetlenir.

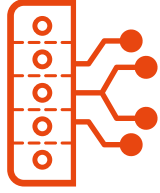
Tedarikçilerimizin performanslarını iyileştirmek ve kılavuzlara uygunluklarını takip etmek adına, tedarikçi firmalarımıza en az üç yılda bir Kalite Güvence Departmanı tarafından denetleme yapılır. Uygunsuzluklar ve iyileştirme önerileri, tedarikçiye raporlanır ve düzeltilmesi için süre tanınır.

Ayrıca üretimde kullanılan malzeme tedarikçilerinin performansı Kalite Güvence, Kalite Kontrol, Depo, Satın Alma, İSG ve Çevre departmanlarının puanlaması ile periyodik olarak ölçülür. Bu puanlama sonucunda tedarikçi sınıfının D olması durumunda tedarikçi ile iş ilişkisi sonlandırılır. Bugüne kadar tedarikçi sınıfının D olması nedeniyle iş ilişkisi sonlandırılan tedarikçimiz olmamıştır.

Toplam Puan	Sınıf	Şirket Politikası
81- 100	A	İş birliği en üst düzeyde tutulur, siparişlerde öncelik sahipleridir.
65- 80	B	Siparişler verilir ve tedarikçinin A sınıfına girmesi için destek verilir.
51- 64	C	Alternatifler araştırılır, alternatif tedarikçi varsa bu tedarikçiden puanı tekrar A veya B sınıfına girinceye kadar alım durdurulur. Alternatif tedarikçilerden alım imkanı mevcut değil ise düzeltici önleyici faaliyet (DÖF) başlatılır. Tedarikçinin gelişimi için toplantı organize edilir.
0- 50	D	Tedarikçiler ile iş ilişkisi sonlandırılır ve herhangi bir alım gerçekleştirilmez. Bu firmalardan alım zorunluluğu mevcut ise yeni tedarikçi olarak algılanıp, yeniden detaylı bir şekilde değerlendirilir.

2022 yılında;

- ∞ Kalite, İSG ve Çevre alanında 25 adet tedarikçi denetimi gerçekleştirilmiş olup, denetimden geçen tedarikçilerin oranı %100'dür. Denetimler sonucunda, kalite standartlarını karşılamayan 2 tedarikçi firma ile iş ilişkisi sonlandırılmıştır.
- ∞ Çevre ve İSG kapsamında yapılan tedarikçi denetimlerine İnsan hakları, çalışma koşulları ve sosyal kriterlere ilişkin konular da dahil edilmiştir. Bu kapsamda yapılan denetimler sonucunda toplam 41 minör, 22 majör bulgu tespit edilmiştir. Sonuçlar tedarikçilere iletilerek, DÖF süreçleri takip edilmektedir.



DIJİTAL DÖNÜŞÜM

Günümüzde teknolojik gelişmelere paralel olarak değişen iş yapış anlayışı sonucunda, dijitalleşme her geçen gün önem kazanmaktadır. Humanis olarak biz de bu değişimi yakından takip ediyor, rekabet gücümüzü korumak, verimliliği artırmak ve çevresel etkileri azaltmak amacıyla dijital dönüşümü öncelikli alanlarımız arasında ele alıyoruz.



DİJİTAL DÖNÜŞÜM

Raporlama döneminde dijitalleşme çalışmalarına ayrılan bütçe **4 milyon TL**'dir.



2020-2025 stratejik planımızda yer alan dijital dönüşüm kapsamında, uzun dönemli makro ve mikro aksiyonlarla dijitalleşme süreçlerini takip ediyoruz. E-imza ve kağıtsızlaşma uygulamaları ile zaman, kağıt ve enerji tasarrufu sağlıyoruz. Yeni İK uygulamamız HRWeb, Minitab yazılım programı, RPA (Robotik Süreç Otomasyonu) gibi dijitalleşme çalışmalarımız ile kullanıcı deneyimini iyileştiriyoruz.

Dönem içerisinde, nesnelerin interneti alanında, OEE (Overall Equipment Effectiveness- Toplam Ekipman Verimliliği) analiz çalışmalarını başlattık. Ayrıca, istisnai durumlar hariç olmak üzere, tüm sözleşme ve protokollerin elektronik program üzerinden güvenli sertifikaya dayalı elektronik veya mobil imza ile imzalanması süreçlerini devreye aldık. Gelecek dönemde ise

Üniversite-Sanayi iş birliğinde yapay zeka çalışmalarını hayata geçirmeyi planlıyoruz.

Yine raporlama dönemi içerisinde 9 adet ambalaj hattı, 6 adet tablet baskı hattı ve 1 adet kapsül dolum hattı üzerinde Promanage sistemini devreye aldık. Promanage sistemi;

- ∞ Hatlarda gerçek zamanlı izleme sağlayarak hızlı ve etkili kararların alınmasını,
- ∞ Makine durmalarını ve arızalarını izleyerek üretim sürekliliğini artırmaya yönelik önlemlerin alınmasını,
- ∞ Toplam Ekipman Verimliliğinin iyileştirilmesini,
- ∞ Uzun vadeli trendlerin ve geçmiş performans verilerinin analiz edilmesini ve raporlama yapılmasını sağlar.

Bilgi Güvenliği

Humanis olarak bilginin kullanılabilirliğini, bütünlüğünü ve gizliliğini korumayı temel bir sorumluluk kabul ediyor, konuya yönelik uygulamalarımızı Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi Politikası ve ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi ekseninde yürütüyoruz.

Humanis Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi Politikası için [tıklayınız](#).

Siber güvenlik konusunda kullanıcı farkındalığı da büyük önem taşıyor. Bu doğrultuda, çalışanlarımıza bilgi güvenliği farkındalık eğitimleri sunuyor, belirli aralıklarla ortalama e-postaları göndererek çalışanlarımızın ortalama ataklarına karşı farkındalığını test ediyoruz. Ayrıca mevcut güvenlik kontrollerinin yeterliliğini test etmek ve proaktif bir şekilde önlem alabilmek amacıyla sızma (penetrasyon) testleri uyguluyoruz.





ÇALIŞMA HAYATI

Humanis olarak “önce insan” anlayışıyla hareket ediyor, gelecek stratejilerimizi şekillendirirken, “yol arkadaşlarımız”dan ilham alıyoruz. İnsan kaynakları süreçlerimizi Humanis İnsan Kaynakları Politikamıza ve etik ilkelerimize uygun olarak yürütüyoruz.

SAYA Grup İnsan Hakları ile Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikaları için [tıklayınız](#).



ÇALIŞMA HAYATI

İnsan haklarına saygılı, eşitlikçi, katılımcı, çeşitliliği destekleyici bir kurum kültürüne sahip olmayı hedefliyoruz. Ayrıca çalışanlarımızın güven içinde çalışabildiği, bireysel farklılıklarını ortaya koyabildiği ve potansiyellerini en iyi şekilde gerçekleştirebildiği, iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi dikkate alan bir iş ortamı yaratılması için çabalıyoruz.

Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

Fırsat eşitliği, çeşitlilik ve kapsayıcılık değerlerini işe alım basamağından başlayarak insan kaynakları süreçlerinin tümünde gözetiyor; etnik köken, din, dil, yaş, cinsiyet, cinsel yönelim, siyasi düşünce, fiziksel engel ve benzeri nedenlerden kaynaklanabilecek her türlü ayrımcılığın karşısında duruyoruz. "Eşit işe, eşit ücret" prensibini benimsiyoruz. Sendikal hakların ihlaline, zorla ve zorunlu çalıştırmaya ve çocuk işçiliğine hiçbir şartta izin vermiyoruz. Bu bilgiler ışığında, raporlama döneminde ayrımcılık vakası bulunmamaktadır.

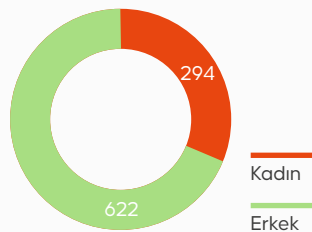
Fırsat eşitliğini sağlamanın en temel koşullarından biri toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırma yaklaşımıyla hareket etmektir. Bu anlayışla, kadın istihdamını teşvik ediyor ve devamında kadın çalışanların desteklenmesine yönelik çalışmalar yürütüyoruz. 2022 yılında kadın çalışanlarımız toplam işgücümüzün %32'sini, üst yöneticilerimizin ise %37'sini oluşturmaktadır. Beyaz yakalı kadın çalışanlarımızın tüm beyaz yakalı çalışanlar içindeki payı ise % 33' tür.

Gelecek dönemde toplumsal cinsiyet eşitliği alanında farkındalık yaratacak projeleri hayata geçirmeyi planlıyoruz. Bu doğrultuda farkındalık eğitimlerinin verilmesini, MS Office programlarından cinsiyet eşitliği karşıtı kelimelerin otomatik olarak düzeltilmesini sağlayan uygulamayı devreye almayı ve iş başvuru formlarından cinsiyetçi soruların kaldırılmasını hedefliyoruz. 2022 yılında başlattığımız mentorluk programını ilk aşamada mühendis kadın çalışanlarımıza uyguladık. 2023 yılında ise tüm çalışanlarımız arasından bir grup oluşturarak programı sürdürmeyi planlıyoruz.

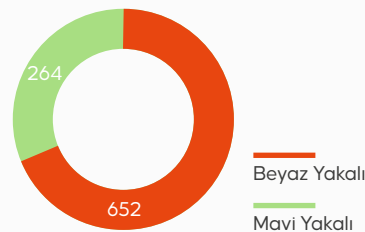
Çeşitlilik ve kapsayıcılık anlayışının önemli bir parçasını da engelli çalışanların istihdam olanaklarının artırılması oluşturmaktadır. 2022 yılında, 27 engelli çalışan istihdam edilmiştir.

Emekli olan ve çalışmaya devam etmek isteyen çalışanlarımızın da şirketimizde çalışmaya devam edebilmelerine imkan veriyoruz.

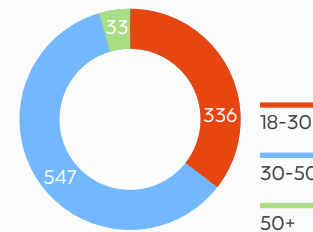
Cinsiyete Göre Toplam Çalışan Sayısı



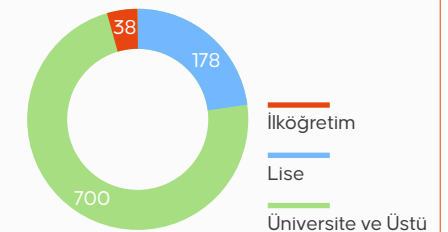
Kategori Bazında Toplam Çalışan Sayısı



Yaş Grubuna Göre Toplam Çalışan Sayısı



Eğitim Düzeyine Göre Toplam Çalışan Sayısı



ÇALIŞMA HAYATI



Raporlama döneminde,
921 çalışanımıza
3.574 kişi*saat
eğitim sağladık.

2022 yılında
4'ü üniversite,
23'ü lise öğrencisi
olmak üzere toplamda
27 öğrenci staj
programımıza dahil
edilmiştir.

Çalışan Gelişimi ve Yetenek Yönetimi

“Öğrenen organizasyon kültürü” yaratmanın etkisine önem vererek, yıllık planlanan, mesleki ve kişisel gelişimi hedefleyen, Birlikte Gelişiyoruz Projesi gibi eğitim programları aracılığıyla çalışanlarımızın sürekli gelişimine odaklanıyoruz. Raporlama döneminde, 921 çalışanımıza 3.574 kişi*saat eğitim sağladık.

Humanis olarak her yıl belirli sayıda öğrenciye staj olanağı da sunuyoruz. 2022 yılında 4'ü üniversite, 23'ü lise öğrencisi olmak üzere toplamda 27 öğrenci staj programımıza dahil edilmiştir.

Yetenek yönetimi anlayışı çerçevesinde, tüm çalışanlarımızın potansiyellerini ortaya çıkaracak kariyer modeli ile atama ve terfi süreçlerinde fırsat eşitliğini gözetiyor ve pozisyonların iç ilan sistemiyle doldurulmasına öncelik veriyoruz.

Hedef odaklı bir yönetim yaklaşımı ile çalışanların iş hedefleri bazında performans ve gelişimlerine dönük geri bildirimler vermek üzere adil ve objektif bir performans yönetim sistemi uyguluyoruz. Değerlendirmeler sonrasında çalışanlarımızla yapılan görüşmelerde etkin geri bildirim yöntemleri ile sonuçları detaylı bir şekilde ele alıyoruz. Bu bilgiler ışığında, 2022 yılında 652 çalışanımıza yönelik performans geri bildirimini verilmiştir.

ÇALIŞMA HAYATI

Çalışan Memnuniyeti

Humanis olarak gücümüzü, daha sağlıklı bir gelecek inşa etmeye inanan ve bunun için aktif bir şekilde çalışan yol arkadaşlarımızdan aldığımız farkındayız. Bu bilinçle, çalışan memnuniyetini artırmak için değişimi destekleyen, esnek ve demokratik bir iş ortamı yaratmak, çalışanlarımızı motive etmek için kuruma değer katan çalışmalar gerçekleştiriyoruz.

Çalışan refahına ve iş-özel hayat dengesinin kurulmasına yönelik çalışmalarımız doğrultusunda, haftada bir gün evden çalışma uygulamamız mevcuttur.

Çocuğu ilkökul çağında olan çalışanlarımız, okulun açıldığı ilk gün idari izinli sayılmaktadır. Yenilenme izni kapsamında her çalışanımızın yıl içerisinde istediği zaman kullanabileceği 2 günlük mazeret izni bulunmaktadır.

Çalışanlarımıza kurumun bir parçası olduklarını hissettirmeye yönelik çalışmalar da gerçekleştiriyoruz. Tanıma ve takdir uygulamalarımızla başarılarını ödüllendiriyor; evlilik, doğum, bayram, yeni yıl kutlaması gibi özel günlerde maddi ve manevi olarak hatırlıyor, motivasyon etkinlikleri düzenliyoruz.

Doğum günü kutlamaları kapsamında çalışanlarımız adına kanserle mücadele eden sivil toplum kuruluşlarına bağışta bulunarak çalışanlarımızı sertifikalandırıyoruz. Bu uygulamayla hem çalışan memnuniyetini artırıyor hem de ilgili kuruluşlara da katkı sağlamış oluyoruz.

Duman Yok, İzin Var

Humanis olarak, 2021 yılında hayata geçirdiğimiz **“Duman Yok, İzin Var”** projesi kapsamında sigara içmeyen ve sigarayı bırakacak tüm çalışanlarımıza yıllık 2 gün ek izin veriyoruz.

Anında Onurlandırma Uygulaması

Takdir ve ödüllendirmenin yaygınlaştırılması ve sürekliliğinin sağlanması hedefiyle, kategorilere göre özverili ve başarılı olan çalışanların yöneticileri tarafından Uçan Adam/Uçan Kadın görselleri eşliğinde onurlandırıldığı uygulamadır. Yıl sonunda en çok onurlandırma alan çalışan ve veren yönetici ödüllendirilir.



ÇALIŞMA HAYATI

Yıl içerisinde düzenlediğimiz tiyatro, bowling, sinema ve rafting etkinlikleri ile hem çalışanlarımızın sosyal hayatlarını zenginleştiriyor hem de aralarındaki iletişimi artırıyoruz. Çalışanlarımıza maddi konularda da destek oluyoruz. İkramiye, vefat yardımı, ulaşım destek ödeneği, telefon ödeneği, saha çalışanlarımız için giyim çeki vb. maddi konularda da çalışanlarımıza destek oluyoruz.

Çalışanlarımızın görüşlerini ve önerilerini alarak süreçlerin iyileştirilmesi amacıyla "Çalışan Görüşleri Anketi" gerçekleştiriyoruz. 2021 yılında gerçekleştirilen ankette GPTW (Great Place to Work) ve Four Rooms of Change olmak üzere iki ayrı yöntem kullanılmış olup, GPTW puanımız 63 olarak gerçekleşmiştir. Bir sonraki anket çalışması 2023 yılında gerçekleştirilecektir.

Four Rooms of Change

Çalışanlarımızı karar alma süreçlerine dahil etmek amacıyla oluşturduğumuz, odak gruplar ile yapılan bir çalışmadır. Anketler gibi sınırlayıcı soruları olmayan ve çalışanların ideallerindeki şirketi tanımladıkları ve şirket gelişim alanlarının ve aksiyon planlarının birlikte belirlendiği bir yöntemdir. 2021 yılında uyguladığımız "Çalışan Görüşleri Anketi" doğrultusunda "Çalışan Görüşleri Anketi Aksiyon Planı" nı oluşturduk.



ÇALIŞMA HAYATI

Çalışanlarımızın şirket karar alma süreçlerine katılmalarını, fikir ve önerilerini paylaşmalarını önemsiyoruz; Genç Yönetim Kurulu Uygulaması, Fikir Küpü, TAM (Takımlar Arası Memnuniyet Anketi), Arkadaşını Öner uygulaması, Kurumsal Paylaşım ve Yılsonu Toplantıları, Açık Kapı Toplantıları, İK ile bölümlerin bir araya geldiği Kahve Sohbetleri, Four Rooms of Change gibi iç iletişim kanallarından yararlanıyoruz. Gelen tüm talep ve önerileri değerlendirerek, geri bildirim sağlıyoruz. İç iletişimimizin güçlenmesinde önemli bir rol oynayan ve çalışanlarımız tarafından yönetilen kurum içi Instagram hesabımız, şirketimizde katılımcı kültürü besleyen diğer bir platformdur.



Fikir Küpü

Çalışanlarımızın süreç iyileştirici, maliyet düşürücü veya şirkete iyi uygulama kazandıracak her türlü fikri ve öneriyi iletebilmeleri için oluşturduğumuz platformdur. Raporlama döneminde Fikir Küpü platformuna iletilen 45 adet öneriden 12'si hayata geçirilmiştir.

TAM (Takımlar Arası Memnuniyet Anketi)

İç iletişimi desteklemek ve iş verimini artırmak hedefiyle, tüm iş ilişkisinde bulunan bölümlerin birbirlerini İletişim, Ulaşılabilirlik, Çözüm Odaklılık, Zaman Yönetimi, Geri Bildirime Açıklı, Hizmet Kalitesi, İş Birliği başlıklarında değerlendirdikleri, puanladıkları ve geri bildirim verdikleri bir uygulamadır. Geri bildirimler doğrultusunda aksiyon planları yapılır ve uygulamaya alınır. Anket yılda bir kez yapılır.



Arkadaşını Öner

Çalışanlarımızı seçme ve yerleştirme sürecine dahil etmek ve potansiyel olabilecek adayları şirketimize kazandırmak amacıyla, çalışanlarımızın arkadaşlarını şirketimizde işe alınması için önerdikleri ve bu önerileri sayesinde ödüllendirme sistemimiz kapsamında ödüllendirildiği bir uygulamadır. Bu uygulama ile işe aldığımız ve devam eden çalışanlarımız bulunmaktadır.





İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Humanis olarak tüm iş süreçlerinde çalışanlarımızın, paydaşlarımızın ve tedarikçilerimizin sağlık ve güvenliğini gözetiyoruz. Faaliyetlerimizin çalışanlar üzerinde oluşturacağı olumsuz etkileri kaynağında yok etmek adına, tehlikeleri tanımlıyor, riskleri tespit ediyor ve proaktif aksiyonları hayata geçiriyoruz. İş sağlığı ve güvenliğine yönelik stratejilerimizde ve uygulamalarımızda, ulusal mevzuat çerçevesinde sektörü ilgilendiren yasal yükümlülöklere ek olarak, ISO 45001:2018 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ile "Humanis İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası"nı referans alıyoruz.

Humanis İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası için [tıklayınız](#).



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) yönetimine ilişkin süreçler, İSG Kurullarımız tarafından yürütülür. Çerkezköy üretim tesisimizde bulunan Kurulumuzda; 3 çalışan temsilcisi, bölüm müdürleri ve bölüm yöneticileri olmak üzere yedek üyeler ile birlikte toplamda 25 üye yer alır. Kurul, iki ayda bir kez toplanır. İstanbul merkezde bulunan Kurulumuzda ise; 3'ü çalışan temsilcisi olmak üzere 8 üye yer alır. Kurul, ihtiyaç haricindeki durumlarda üç ayda bir kez toplanır. Ayrıca 6 ayda bir kez yapılan Yönetim Gözden Geçirme (YGG) Toplantıları ile İSG performansı düzenli olarak üst yönetime sunulur, değerlendirilir ve raporlanır.

İş sağlığı ve güvenliği konularında farkındalığı artırmak amacıyla, çalışanlarımızı ve taşeron firma çalışanlarını eğitici programlar ile destekliyoruz. 2022 yılında 554 çalışanımız ve 396 taşeron firma çalışanı eğitim almıştır.

İş sağlığı ve güvenliği süreçlerine çalışan katılımını da artırmak adına İSG haftası etkinlikleri, İSG Sloganı yarışması vb. etkinlikler düzenliyoruz ve çalışanlarımızı ödüllendiriyoruz. 2022 yılında düzenlenen İSG Sloganı yarışmamızla belirlenen "İşinde güvenliğin olsun, için rahat olsun" sloganı ile İSG alanındaki hassasiyetimizi vurguluyoruz. 2023 yılında çalışanlarımızın İSG süreçlerine katılımlarını artırmak adına çalışan katılımlı toplantılar düzenleyerek çalışanlarımızın görüş ve önerilerini almayı planlıyoruz.



İSG ve çevre önlemlerinin belirlenmesi kapsamında 2022 yılında 30 adet proses risk değerlendirmesini tamamladık.



	2018	2019	2020	2021	2022
İSG Konulu Eğitim Süresi (saat/kişi)	3,1	5,14	9,02	5,18	14,77

ÇEVRE ve İSG SLOGANLARIMIZI SEÇİYORUZ!

Ne Mutlu Bir Derde Derman Olana! Sloganıyla başlayan yolculuğumuza Çevre ve İSG'ye verdiğimiz önemi yansıtan sloganlarımızı seçerek devam ediyoruz.



Pharmactive 'in Çevre Sloganı Ne Olmalı? Siz de yarışmaya katılın, 2022 sloganımız sizin sloganınız olsun! Yarışmanın birincisi 1.000 TL değerinde alışveriş çeki kazanacaktır.

Sloganlarınızı resepsiyonda bulunan kağıtlara yazarak ilgili kutuya atabilirsiniz. Son katılım tarihi 29.04.2022 'dir.

Saygılarımızla,
İSG Kurulu ve Çevre Grubu



Pharmactive 'in İSG Sloganı Ne Olmalı? Siz de yarışmaya katılın, 2022 sloganımız sizin sloganınız olsun! Yarışmanın birincisi 1.000 TL değerinde alışveriş çeki kazanacaktır.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Çalışanlarımızda güvenlik kültürü oluşturmak ve tehlikelerin hızlı ve etkin bir şekilde tespit edilerek kaza ihtimallerini azaltmak amacıyla hayata geçirdiğimiz MyHSE uygulamamızla iş sağlığı ve güvenliği süreçlerine tüm çalışanlarımızın dahil olmasını sağlıyoruz. Bu kapsamda tüm bölüm yöneticilerinin senelik performansını İSG performansını oluşturan bileşenler sonucunda alınan puan ile değerlendiriyoruz. Bu performans sistemi sayesinde çalışanların ramak kala ve güvensiz

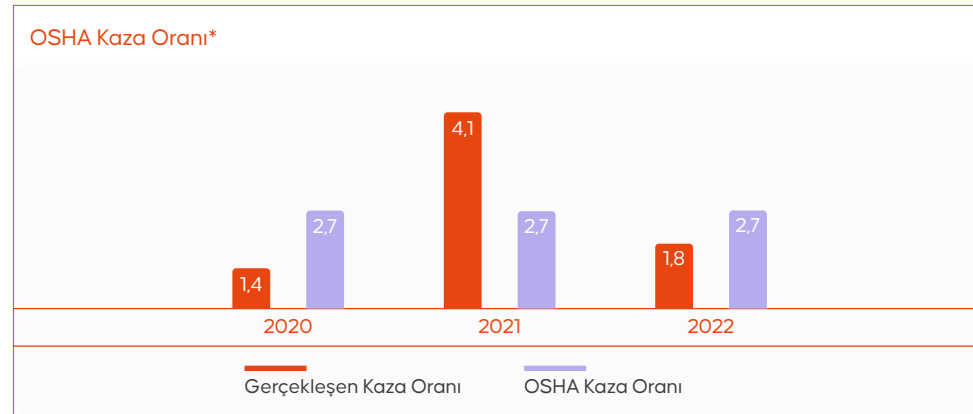
durum bildirimlerinde bulunmalarını teşvik ediyoruz. Minimum 90 puan olarak hedeflenen MyHSE tesis genel ortalaması 2022 yılında 95 olarak gerçekleşti. 2023 yılı hedefimiz ise minimum 93' tür.

Mesleki sağlık uygulamaları konusunda çalışanlarımıza yönelik yaptırdığımız periyodik sağlık kontrollerine ek olarak, çalışanlarımızı özel sağlık sigortası kapsamına alıyoruz. Stres yönetimi konusunda farkındalık eğitimleri ve psikolog desteği sağlıyoruz.

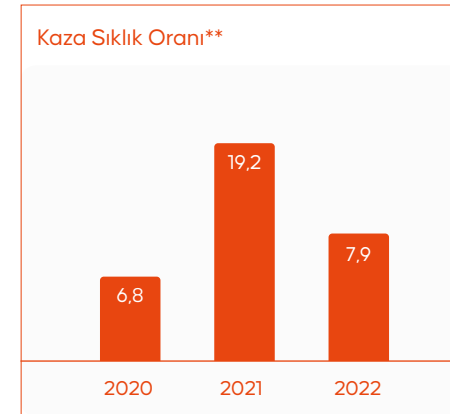
İş sağlığı ve güvenliğinin önemli bileşenlerinden biri de ofis ergonomisidir. Ofislerde kullanılan malzemelerin çalışma ergonomisine uygun olması için gerekli iyileştirmeleri yapıyor, ergonomik çalışma ekipmanlarını temin ediyoruz.

Global düzeyde kaza oranımızı kıyaslamak ve üretim hizmeti verdiğimiz global paydaşlarımızla kalibre bir kaza oranı kullanabilmek adına OSHA (Occupational Safety Health Administration) kaza oranına göre

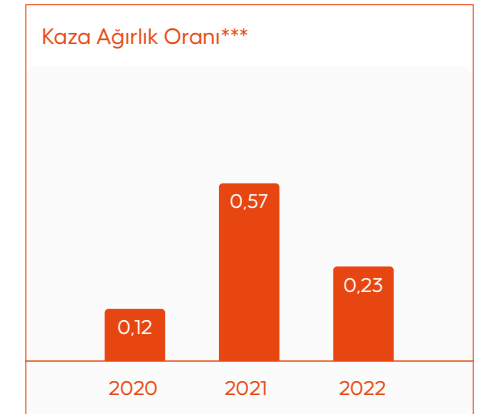
kaza oranlarımızı hesaplıyoruz. Bu kapsamda global ölçekte belirlenen kaza oranlarına göre senelik kaza oran hedefimizi belirliyoruz ve bu hedef altında kalmak amaçlı aksiyonlar alıyoruz. 2022 yılında OSHA'ya göre hesaplanan kaza oranımız 1,8 olarak gerçekleşmiş olup, 2022 yılında 2,7 olarak hesaplanan OSHA özel sektör global kaza oranının altında bir ortalama sağladık. Yine dönem içerisinde gün kayıplı kaza sayısı 7, toplam kaza sayısı ise 15 olarak raporlanmış, bununla birlikte meslek hastalığı ve ölümlü kaza yaşanmamıştır.



*OSHA Kaza Oranı: OSHA özel sektör global kaza oranına göre belirlenmiştir.
Kaydedilebilir Yaralanma ve Hastalık Sayısı * 200.000/ Toplam Çalışma Saati



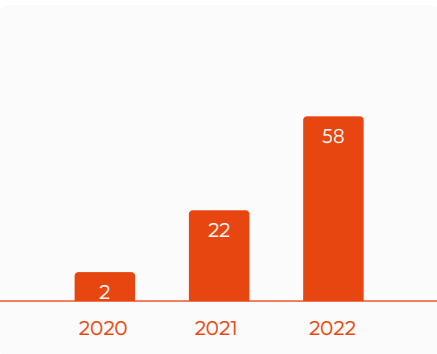
** Kaza Sıklık Oranı: Kaza Sayısı * 1.000.000/ Toplam Çalışma Süresi
*** Kaza Ağırlık Oranı: Toplam Gün Kaybı * 1.000/ Toplam Çalışma Süresi



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Kazaların azaltılmasında çalışan katılımının önemli bir rol oynadığının bilinci ile hareket ediyoruz. Bu doğrultuda, çalışanlarımızın İSG uygunsuzlukları ile ramak kala olayları raporlayabileceği bir sistem geliştirdik. Ramak kala bildirimlerinde bulunan çalışanlarımızı ödüllendirerek İSG çalışmalarına katılmalarını teşvik ediyoruz.

Ramak Kala Bildirimleri



2022 yılında yapılan 58 ramak kala ve güvensiz durum bildirimlerinin 31 tanesi aynı yıl içerisinde tamamlanmış olup, 27 tanesi aksiyon planına alınmıştır. 2023 yılı yatırım planına alınan ramak kala ve güvensiz durum bildirimleri için 122.500 euro bütçe ayrılmıştır.

İSG performansımızı her yıl düzenlenen iç ve dış denetimler ile değerlendiriyor, denetim sonuçlarını üst yönetim ve İSG Kurulu ile paylaşıyoruz. 2022 yılında yapılan iç denetimlerin sonucunda tespit edilen 71 bulgunun 63'ü kapatılmış olup, 8'inin süreci devam etmektedir. Paydaşlarımız (ISO belgelendirme kuruluşu ve tesisimizde üretim faaliyetlerini gerçekleştirdiğimiz müşterilerimiz) tarafından gerçekleştirilen dış denetimler sonucunda ise 12'si minör, 3'ü majör olmak üzere 15 bulgu tespit edilmiş, bulguların kapatılması yönünde gerekli aksiyonlar alınmıştır.

Acil Durum Yönetimi

Yangın, sel, fırtına, deprem, iş kazası, meslek hastalığı, zehirlenme, sabotaj vb. tüm acil durumlara ilişkin tedbirler ve acil durum aksiyonları belirlenmiş, buna göre acil durum ekipleri, acil durum yönetim kadroları ve görev tanımları net şekilde tanımlanmıştır.

Acil durum senaryosu kapsamında belli periyotlarla tatbikatlar yapılmakta olup; 2022 yılında 2 adet acil durum tatbikatı, 6 bölümde ise habersiz kaza senaryosu uygulanmıştır. Ayrıca 651 çalışanımıza ve 396 taşeron firma çalışanına acil durum eğitimi verilmiştir.

2023 yılında deprem senaryosunun oluşturulması ve tüm çalışanlarda deprem bilincini geliştirici uygulamalar yapılmasını hedefliyoruz.

Covid-19 ile Mücadele

Humanis olarak tüm alanlarda salgın hastalıkların yayılmasına sebep olabilecek bütün potansiyel risk kaynaklarını en aza indirmek için alınacak önlemleri belirlemek, şüpheli vaka ve hastalık teşhisi olması durumunda yapılması gerekli olan işlemleri tanımlamak amacıyla Salgın Hastalıklarla Mücadele ve Yayılmasının Önlenmesi Prosedürü oluşturduk.

Covid-19 özelinde; Acil Durum Ekibi oluşturarak vakaların ve temaslıların yakından takibini sağladık. Yemekhane ve servislerde oturma düzenini ve çalışma ortamını sosyal mesafe kuralına göre uyarladık. Genel merkez ve üretim tesisinde ortak alanlara dezenfektan yerleştirmeye ek olarak, temizlik ve dezenfeksiyon periyodunu artırdık. Tüm çalışanlarımıza yönelik alınan tedbirlerle ilgili farkındalık ve bilinçlendirme çalışmaları yürüttük.



TOPLUMSAL YATIRIMLAR

“Faydalı Olmak” değerimizden aldığımız güçle sağlık, kültür-sanat ve eğitim alanlarında kurumsal sosyal sorumluluk projeleri üretiliyor, sponsorluk ve destek çalışmaları yürütülerek geleceğe değer katmayı hedefliyoruz.



TOPLUMSAL YATIRIMLAR

Aktif Destek Hareketi

"Ne Mutlu Bir Derde Derman Olanda" anlayışımızın ışığında, toplum sağlığı için gece gündüz çalışan, Covid-19 salgınında en ön saflarda yer alan kahraman sağlık çalışanlarımızı desteklemek adına 2021 yılında "Aktif Destek Hareketi" projesini başlattık.

Hareketin ilk aşamasında, pandemi koşullarının çok ağır geçtiği İstanbul'daki 5 kamu hastanesinin acil kliniklerinde, doktorlar için rahat ve motivasyonel bir atmosfer oluşturma amacıyla "Aktif Oda" ismini verdiğimiz dinlenme odaları kurmaya başladık. Sağlıklı duvar boyasından hava temizliği için ozon cihazına, konforlu oturma gruplarından teknolojik ihtiyaçlara kadar pek çok detayın düşünüldüğü Aktif Odalar'ın oluşumunda, Türkiye'nin önde gelen 12 markası da gönüllü destek vermiştir.

"Aktif Destek Hareketi" projemiz ile 2021 Golden Pulse Awards Ödülleri'nde "Covid-19 Mücadelesi Özel Ödülü"ne layık görüldük. Ayrıca 17. Ulusal Acil Tıp Kongre'sinde "ATUDER Özel Proje Ödülü"nü'nün sahibi olduk.



Aktif Portal

Yaşama sağlık katmak için bilgiler, haberler, hayata ve insan sağlığına dair paylaşımların yapıldığı Aktif Portal'i kurduk.

İşbaşı Eğitim Programı

Faaliyet bölgemizde bulunan İŞ-KUR ile gerçekleştirdiğimiz iş birliği sonucunda, yerel istihdamı artırmak hedefiyle "İşbaşı Eğitim Programı"nı hayata geçirdik.

14 Mart Tıp Bayramı Koşusu

2022 yılında Türkiye Acil Tıp Derneği ve Acil Tıp Asistan Birliği tarafından düzenlenen ve 800'den fazla koşucunun katıldığı "14 Mart Tıp Bayramı Koşusu"na sponsor olduk.



TOPLUMSAL YATIRIMLAR

Altın Kanat

Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin imzalanmasının 30. yılında, UNICEF'in çocuklar için gerçekleştirdiği çalışmalara katkı sağlamak amacıyla UNICEF Türkiye Millî Komitesi'nin "Altın Kanat Destekçisi" olduk.



Eğitime Katkı

Raporlama döneminde 26 öğrenciye burs desteği sağladık. Ayrıca uygulamalı eğitim süreçlerine destek olmak ve ilaç üretim prosesinin öğrenilmesi amacıyla dissolüsyon cihazı ve tablet baskı makinesini, Özel Çerkezköy Organize Sanayi Bölgesi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'ne bağışladık.

2019 yılında TEGV ve TÜBİSAD iş birliği ile gerçekleştirilen "Atma Bağışla" kampanyasına bağışladığımız e-atıklar ile 6 çocuğun eğitimine destek olduk.



Çevreye Katkı

2021 yılında çalışanlarımızın doğum günleri kapsamında Çevre ve Kültür Değerlerini Koruma ve Tanıtma Vakfı'na 54 fidan bağışında bulduk.



Sanata Katkı

2015 yılının en büyük sanat etkinliklerinden biri olan İbrahim Karaoğlu küratörlüğündeki "Ellerin Büyüsü" Sergisini, sanatseverlerin beğenisine sunduk.

Sanatın farklı disiplinlerinde önemli eserlere imza atan Bedri Rahmi Eyüpoğlu'nun bugüne kadar hazırlanan en geniş kapsamlı retrospektif sergisi "Sevmek Güzel Meslek"i, sanatseverlerle buluşturduk.

Covid-19 salgınında en ön sırada mücadele eden sağlık çalışanlarını desteklemek amacıyla içinde maske, eldiven, el antiseptiği ve koruyucu önlük bulunan 1.500 adet Acil İhtiyaç Paketi ile Humanis'in kendi tesislerinde Dünya Sağlık Örgütü standartlarında ürettiği 155 bin el antiseptiği yurt genelindeki hastanelere ve çeşitli sağlık merkezlerine ulaştırıldı.

Pharmactive'den Özel Üretim Örnek Dayanışma

Pharmactive ilaç, özel olarak el antiseptiği üretilip; 55 bin adet birer litrelik ve 100 bin adet 60 ml'lik el antiseptiklerini, koşulsuz destek olarak sağlık çalışanlarının kullanımına sunacak. Firma ayrıca Türkiye'nin dört bir yanındaki sağlıkçılara; içinde koruyucu gözlük, maske, eldiven, el antiseptiği ve koruyucu önlük bulunan 1.500 adet "Acil İhtiyaç Paketi" gönderdi. Pharmactive ilaç, Koronavirüsün kaynaklanan Covid-19 salgınına karşı toplumsal dayanışmayı arttırmak ve sağlık çalışanlarına destek vermek amacıyla bir dizi karar alarak uygulamaya başladı.



Acil İhtiyaç Paketi

Pharmactive, içinde maske, eldiven, el antiseptiği ve koruyucu önlük bulunan 1.500 adet "Acil İhtiyaç Paketi"ni, herhangi bir talep beklemeden ve koşulsuz destek olarak "Aile Sağlığı Merkezleri" ve Hastanelere gönderdi. Bu adımı ardından Pharmactive, kendi fabrikasında Dünya Sağlık Örgütü'nün belirlediği standartlarda üreteceği el antiseptiklerini de koşulsuz destek olarak sağlık çalışanlarının kullanımına sunacak. Yasal prosedürlerin tamamlanmasının ardından Pharmactive, sağlık çalışanları için üreteceği 55 bin adet birer litre ve 100 bin adet 60 ml el antiseptiğini yurt genelindeki hastane ve çeşitli sağlık merkezlerine ulaştıracak.

Pharmactive Yurtiçi Pazarlar ve Uluslararası Pazarlar Genel Müdürü Dr. Yalçın Yağın, sağlık çalışanlarının çok ciddi ve önemli bir süreçte, canları pahasına en ön safta çalıştıklarına dikkat çekerek; Sağlık Bakanlığı başta olmak üzere tüm ilgililerin sürecin en sağlıklı şekilde yürütülmesi için büyük çaba gösterdiklerini ve Pharmactive olarak da bu çabalara koşulsuz destek ve katkıda bulunmak istediklerini belirtti.



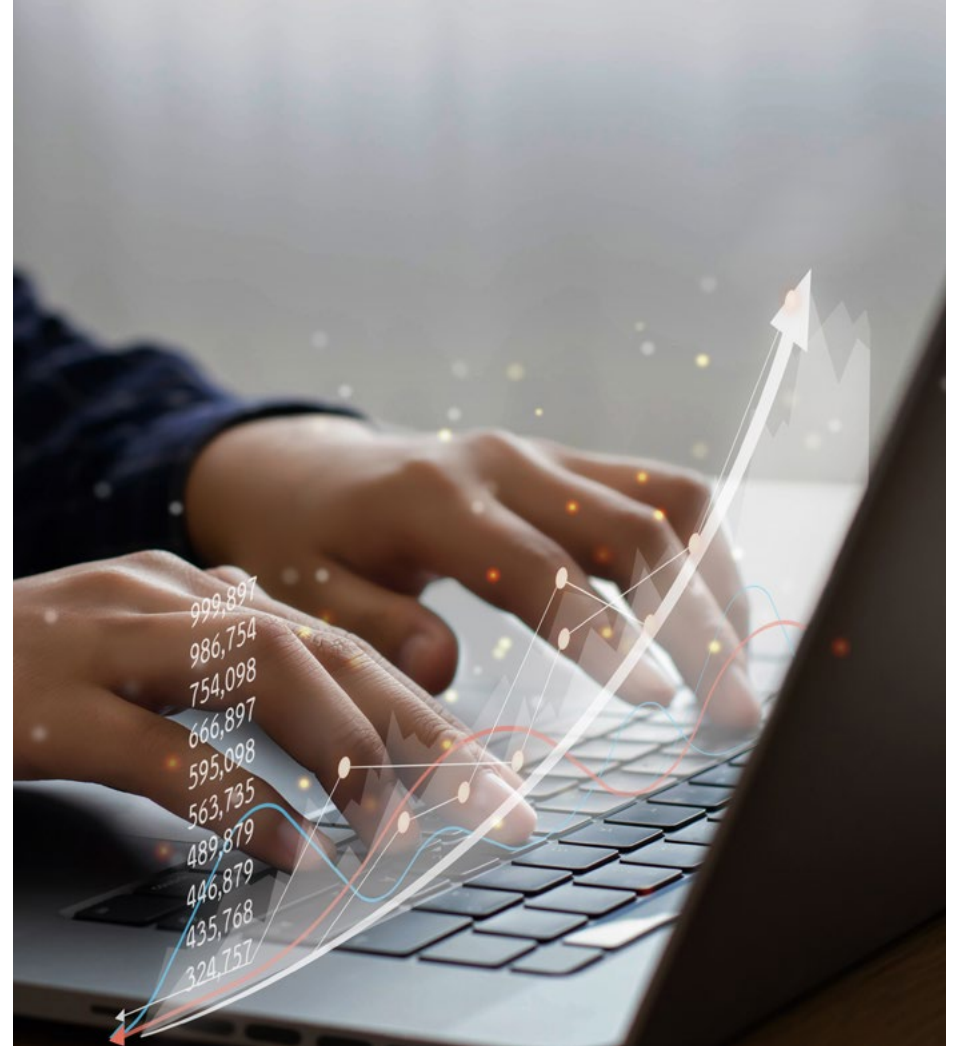
EKLER

Performans Göstergeleri

GRI İçerik İndeksi

Kısaltmalar

İletişim



PERFORMANS GÖSTERGELERİ

SOSYAL PERFORMANS TABLOSU

ÇALIŞAN DEMOGRAFİSİ	2020	2021	2022
Toplam Çalışan Sayısı	820	730	916
Kadın	264	239	294
Erkek	556	491	622
Uyruğuna Göre Çalışanlar			
Yerli	817	729	916
Yabancı	3	1	0
Kategori Bazında Toplam Çalışan Sayısı			
Beyaz Yakalı	601	523	652
Kadın	208	183	214
Erkek	393	340	438
Mavi Yakalı	219	207	264
Kadın	56	56	63
Erkek	163	151	201
Sözleşme Türüne Göre Toplam Çalışan Sayısı			
Sürekli	817	726	915
Kadın	261	237	293
Erkek	556	489	622
Geçici	3	4	1
Kadın	3	2	1
Erkek	0	2	0
Kadın	264	239	294

ÇALIŞAN DEMOGRAFİSİ	2020	2021	2022
İstihdam Türüne Göre Toplam Çalışan Sayısı			
Tam Zamanlı	820	730	916
Kadın	264	239	294
Erkek	556	491	622
Yarı Zamanlı	0	0	0
Kadın	0	0	0
Erkek	0	0	0
Eğitim Düzeyine Göre Toplam Çalışan Sayısı			
İlköğretim	37	35	38
Lise	176	162	178
Ön Lisans	124	124	175
Üniversite	429	366	479
Yüksek Lisans	54	43	46
Doktora	0	0	0
Yaş Gruplarına Göre Toplam Çalışan Sayısı			
30 yaş altı	196	129	336
30-50 yaş arası	582	552	547
50 yaş ve üstü	42	49	33

PERFORMANS GÖSTERGELERİ

SOSYAL PERFORMANS TABLOSU

ÇALIŞAN DEMOGRAFİSİ	2020	2021	2022
Üst Düzey Yönetim Yapısı (Sayı)			
Kadın	10	10	10
Erkek	20	22	17
Yerli	30	32	27
Yabancı	0	0	0
30 yaş ve altı	0	0	0
30-50 yaş arası	22	23	17
50 yaş ve üstü	8	9	7
Engelli Çalışanların Sayısı	38	26	27
Stajyer Üniversite Öğrencisi Sayısı	6	5	4
Stajyer Lise Öğrencisi Sayısı	0	3	23
Doğum ve Babalık İznine Ayrılan Çalışan Sayısı			
Kadın	11	10	12
Erkek	19	24	15

ÇALIŞAN DEVRİ	2020	2021	2022
Devir Oranı (%)	17,39	23	22,97
İşe Yeni Alınan Çalışan Sayısı	108	120	375
Kadın	39	39	137
Erkek	69	81	238
30 yaş ve altı	51	38	233
30-50 yaş arası	55	68	140
50 yaş ve üzeri	2	14	2
İşten Ayrılan Çalışan Sayısı	146	210	179
Kadın	55	64	76
Erkek	91	146	103
30 yaş ve altı	57	66	79
30-50 yaş arası	84	137	95
50 yaş ve üzeri	5	7	5

ÇALIŞAN GELİŞİMİ	2020	2021	2022
Çalışan Eğitimleri- Katılımcı Sayısı (kişi)	79	365	921
Çalışan Eğitimleri- Toplam Saat (kişi*saat)	20.586*	3.333	3.574
Düzenli Performans Değerlendirme Geri Bildirimi Verilen Çalışan Sayısı			
Beyaz Yakalı	601	523	652
Kadın	208	183	214
Erkek	393	340	438
Mavi Yakalı	0	0	0
Kadın	0	0	0
Erkek	0	0	0

*Pandemi sebebiyle eğitimler online olarak verilmiştir.

PERFORMANS GÖSTERGELERİ

SOSYAL PERFORMANS TABLOSU

İSG	2020	2021	2022
İSG Komitesi			
Kurulu İSG komitesi sayısı	1	1	2
Kurulu İSG komitelerindeki toplam üye sayısı	22	23	33
Kurulu İSG komitelerinde çalışan temsilcisi sayısı	3	3	6
İSG Eğitimleri- Katılımcı Sayısı (kişi)			
Doğrudan İstihdam	319	571	554
Müteahhit Firma Çalışanı	274	256	396
İSG Eğitimleri- Toplam Saat (kişi*saat)			
Doğrudan İstihdam	9,02	5,18	14,77
Müteahhit Firma Çalışanı	0,5	0,5	0,5
Kaza Oranı**	1,4	4,1	1,8
OSHA Özel Sektör Kaza Oranı	2,7	2,7	2,7
Kaza Ağırlık Oranı***	0,12	0,57	0,23
Kaza Sıklık Oranı****	6,8	19,2	7,9

** Kaza oranları, OSHA (Occupational Safety Health Administration) kaza oranına göre hesaplanmaktadır.
OSHA Kaza Oranı: Kaydedilebilir Yaralanma ve Hastalık Sayısı*200.000/ Toplam Çalışma Saati

*** Kaza Ağırlık Oranı: Toplam Gün Kaybı * 1.000/ Toplam Çalışma Süresi

**** Kaza Sıklık Oranı: Kaza Sayısı * 1.000.000/ Toplam Çalışma Süresi

İSG	2020	2021	2022
Mesleki Hastalık Oranı (ODR)			
Doğrudan İstihdam			
Kadın	0	0	0
Erkek	0	0	0
Müteahhit Firma Çalışanı			
Kadın	0	0	0
Erkek	0	0	0
İşle İlgili Ölüm Sayısı			
Doğrudan İstihdam	0	0	0
Kadın	0	0	0
Erkek	0	0	0
Müteahhit Firma Çalışanı	0	0	0
Kadın	0	0	0
Erkek	0	0	0
Yüksek kaza ya da mesleki hastalık riski barındıran ortam ya da görevlerde çalışan kişi sayısı			
Doğrudan İstihdam	344	331	427
Müteahhit Firma Çalışanı	30	30	30

PERFORMANS GÖSTERGELERİ

ÇEVRESEL PERFORMANS TABLOSU

	2020	2021	2022
Toplam Üretim Miktarı (kutu adedi)	65.871.263	57.317.130	91.616.622
Kaynağına Göre Doğrudan Enerji Tüketimi (kWh)			
Doğalgaz	12.668.923	12.150.795	13.565.840
Kutu Başına Düşen Doğalgaz Tüketimi (kWh/kutu)	0,13756	0,18931	0,13225
Kaynağına Göre Dolaylı Enerji Tüketimi (kWh)			
Elektrik	10.146.760	9.327.212	8.803.290
Kutu Başına Düşen Elektrik Tüketimi (kWh/kutu)	0,17175	0,14532	0,08582
Toplam Su Tüketimi (m ³)	85.629	76.347	96.523
Kutu Başına Düşen Su Tüketimi (m ³ /kutu)	1,16085	1,18949	0,94101
Tehlikeli Atık Miktarı (ton)	337	367	352
Tehlikesiz Atık Miktarı (ton)	276	266	418
Kutu Başına Düşen Tehlikeli Atık Miktarı (gr/kutu)	3,11	3,65	1,62

GRI İÇERİK İNDEKSİ

Kullanım Beyanı: Humanis, 1 Ocak 2021-31 Aralık 2022 dönemini kapsayan raporunu GRI Standartları'na göre hazırlamıştır.

GRI 1 Kullanımı: GRI 1: Temel 2021

Uygulanabilir GRI Sektörü Standartları: /

GRI STANDARDI / DİĞER KAYNAK	AÇIKLAMA	AÇIKLAMALAR VE SAYFA NUMARALARI	HARİÇ TUTULANLAR		
			Hariç Tutulan Gereksinimler	Nedeni	Açıklama
Genel Açıklamalar					
GRI 2: Genel Açıklamalar 2021	2-1 Kuruluşa ait detaylar	Humanis Hakkında, sayfa: 5-11			
	2-2 Sürdürülebilirlik raporlamasına dahil edilen kuruluşlar	Rapor Hakkında, sayfa:2			
	2-3 Raporlama periyodu, sıklığı ve irtibat bilgisi	Rapor Hakkında, sayfa:2; İletişim, Arka Kapak			
	2-4 Bilgilerin yeniden ifade edilmesi	Rapor Hakkında, sayfa: 2			
	2-5 Dış Denetim	GRI İçerik İndeksi: Bulunmamaktadır.			
	2-6 Faaliyetler, değer zinciri ve diğer iş ilişkileri	Humanis Hakkında, sayfa5-11; Paydaşlarla İletişim, sayfa:28; Tedarik Zinciri Yönetimi, sayfa:41-43			
	2-7 Çalışanlar	Çeşitlilik ve Kapsayıcılık, sayfa:47; Sosyal Performans Göstergeleri, sayfa:60-61			
	2-8 Çalışan olmayan çalışanlar	Sosyal Performans Göstergeleri, sayfa:62			
	2-9 Yönetim yapısı ve bileşimi	Kurumsal Yönetişim, sayfa: 13			
	2-10 En yüksek yönetim organının adaylığı ve seçimi	Kurumsal Yönetişim, sayfa: 13			
	2-11 En yüksek yönetim organının başkanı	Kurumsal Yönetişim, sayfa: 13			
	2-12 Etkilerin yönetimini denetlemede en yüksek yönetim organının rolü	Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa:21			
	2-13 Etkileri yönetmek için sorumluluk delegasyonu	Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa:22			
	2-14 Sürdürülebilirlik raporlamasında en yüksek yönetim organının rolü	Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa:21			

GRI Hizmetleri, İçerik İndeksi - Temel Hizmeti için, GRI içerik indeksinin Standartlarla tutarlı ve açık bir şekilde sunulduğunu; 2-1 ila 2-5, 3-1 ve 3-2 numaralı açıklamalara ilişkin referansların raporun ilgili bölümlerle uyumlu olduğunu gözden geçirmiştir. Bu hizmet raporun Türkçe versiyonu üzerinden gerçekleştirilmiştir.

GRI İÇERİK İNDEKSİ

GRI STANDARDI / DİĞER KAYNAK	AÇIKLAMA	AÇIKLAMALAR VE SAYFA NUMARALARI	HARIÇ TUTULANLAR		
			Hariç Tutulan Gereksinimler	Nedeni	Açıklama
Genel Açıklamalar					
GRI 2: Genel Açıklamalar 2021	2-15 Çıkar çatışması	İş Etiği ve Yolsuzlukla Mücadele, sayfa:17			
	2-16 Kritik endişelerin iletilmesi	İş Etiği ve Yolsuzlukla Mücadele, sayfa:17; Paydaşlarla İletişim, sayfa:28			
	2-17 En yüksek yönetim organının toplu bilgisi	Kurumsal Yönetişim, sayfa: 13			
	2-18 En yüksek yönetim organının performansının değerlendirilmesi	GRI İçerik İndeksi: Yıl içinde yapılan Yönetim Kurulu toplantılarında performans değerlendirilmesi yapılmaktadır.			
	2-19 Ücretlendirme politikaları	GRI İçerik İndeksi: "Eşit işe eşit ücret" prensibi uygulanmaktadır.			
	2-20 Ücret belirleme süreci	Çeşitlilik ve Kapsayıcılık, sayfa: 47			
	2-21 Yıllık toplam ücret oranı	GRI İçerik İndeksi: Bu bilgi, gizlilik açısından paylaşılmamaktadır.	2-21 a; 2-21b; 2-21c	Confidentiality constraints	Türkiye Sigorta, Türkiye'de ücretlerin açıklanmasına ilişkin bir yasa bulunmadığından bu bilgileri açıklamaz.
	2-22 Sürdürülebilir kalkınma stratejisine ilişkin açıklama	Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa:21			
	2-23 Politika taahhütleri	Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa:26			
	2-24 Politika taahhütlerinin yerleştirilmesi	Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa:26			
	2-25 Olumsuz etkileri iyileştirme süreçleri	Risk Yönetimi, sayfa:14-15			
	2-26 Tavsiye arama ve endişeleri dile getirme mekanizmaları	İş Etiği ve Yolsuzlukla Mücadele, sayfa:17; Paydaşlarla İletişim, sayfa:28			
	2-27 Kanun ve yönetmeliklere uyum	GRI İçerik İndeksi: Raporlama döneminde kanun ve yönetmeliklere uygunsuzluk cezası alınmamıştır.			
	2-28 Üyelikler	Kurumsal Üyelikler, sayfa: 17			
	2-29 Paydaş katılımı yaklaşımı	Paydaşlarla İletişim, sayfa: 28			
2-30 Toplu İş Sözleşmeleri	GRI İçerik İndeksi: Bulunmamaktadır.				

GRI İÇERİK İNDEKSİ

GRI STANDARDI / DİĞER KAYNAK	AÇIKLAMA	AÇIKLAMALAR VE SAYFA NUMARALARI	HARIÇ TUTULANLAR		
			Hariç Tutulan Gereksinimler	Nedeni	Açıklama
Öncelikli Konular					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-1 Öncelikli konuları belirleme süreci	Öncelikli Konularımız, sayfa:25			
	3-2 Öncelikli konu listesi	Öncelikli Konularımız, sayfa:25			
Kurumsal Yönetim					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, sayfa; Kurumsal Yönetişim, sayfa:13-17			
GRI 205: Yolsuzluk Karşıtlığı 2016	205-1 Yolsuzlukla ilgili riskler açısından değerlendirilen operasyonlar	İş Etiği ve Yolsuzlukla Mücadele, sayfa:17			
	205-2 Yolsuzlukla mücadele politikaları ve prosedürleri hakkında iletişim ve eğitim	İş Etiği ve Yolsuzlukla Mücadele, sayfa:17			
	205-3 Teyit edilen yolsuzluk vakaları ve alınan önlemler	İş Etiği ve Yolsuzlukla Mücadele, sayfa:17			
Paydaş Etkileşimi ve İş Birlikleri					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, sayfa:25; Paydaşlarla İletişim, sayfa:28			
Finansal Performans					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, sayfa:25; Humanis Hakkında, sayfa:10-11			
GRI 201: Ekonomik Performans 2016	201-1 Yaratılan ekonomik değer	Humanis Hakkında, sayfa:10-11			
Sorumlu Tedarik Zinciri					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, sayfa:25; Tedarik Zinciri Yönetimi, sayfa:41-43			
GRI 204: Sorumlu Satın Alma Uygulamaları 2016	204-1 Yerel tedarikçilere yapılan harcama oranı	Tedarik Zinciri Yönetimi, sayfa:42			
Hasta Sağlığı ve Güvenliği					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, sayfa:25; Ürün Kalitesi ve Güvenliği, sayfa:37-38			

GRI İÇERİK İNDEKSİ

GRI STANDARDI / DİĞER KAYNAK	AÇIKLAMA	AÇIKLAMALAR VE SAYFA NUMARALARI	HARIÇ TUTULANLAR		
			Hariç Tutulan Gereksinimler	Nedeni	Açıklama
Sağlığın Sürekliliği					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, sayfa:25; Ürün Kalitesi ve Güvenliği, sayfa:37-38			
Ürün Sorumluluğu					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, sayfa:25; Ürün Kalitesi ve Güvenliği, sayfa:37-38			
Ürün Satın Alınabilirliği					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, sayfa:25; Ürün Kalitesi ve Güvenliği, sayfa:37-38			
Etik Pazarlama/Etik Kontroller					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, sayfa:25; Ürün Kalitesi ve Güvenliği, sayfa:37-38			
GRI 417: Pazarlama ve Etiketleme 2016	417-2 Ürün ve hizmet bilgileri ve etiketleme ile ilgili uyumsuzluk vakaları	GRI İçerik İndeksi: Bulunmamaktadır.			
	417-3 Pazarlama iletişimlerine ilişkin uyumsuzluk vakaları	GRI İçerik İndeksi: Bulunmamaktadır.			
Ar-Ge					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, sayfa:25; Ar-Ge, sayfa: 39-40			
İnovasyon					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, sayfa:25; Ar-Ge, sayfa: 39-40			
Fikri Mülkiyet Hakları					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, sayfa:25; Ar-Ge, sayfa: 39-40			
Dijitalleşme					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, sayfa:24; Dijital Dönüşüm, sayfa:44-45			
GRI 418: Müşteri Bilgi Gizliliği 2016	418-1 Müşteri gizliliğinin ihlali ve müşteri verilerinin kaybıyla ilgili doğrulanmış şikayetler	GRI İçerik İndeksi: Bulunmamaktadır.			

GRI İÇERİK İNDEKSİ

GRI STANDARDI / DİĞER KAYNAK	AÇIKLAMA	AÇIKLAMALAR VE SAYFA NUMARALARI	HARIÇ TUTULANLAR		
			Hariç Tutulan Gereksinimler	Nedeni	Açıklama
Veri Güvenliği, Gizliliği ve Siber Riskler					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, sayfa:25; Dijital Dönüşüm, sayfa:45			
Çevre Yönetim Sistemi					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, sayfa:25; Çevre Yönetimi, sayfa:29-36			
GRI 302: Enerji 2016	302-1 Kuruluş içinde enerji tüketimi	Enerji ve Emisyon Yönetimi, sayfa:31; Çevresel Performans Göstergeleri, sayfa:63			
	302-3 Enerji yoğunluğu	Enerji ve Emisyon Yönetimi, sayfa:31; Çevresel Performans Göstergeleri, sayfa:63			
	302-4 Enerji tüketiminin azaltılması	Enerji ve Emisyon Yönetimi, sayfa:31-32			
GRI 305: Emisyonlar 2016	305-1 Doğrudan (Kapsam 1) sera gazı emisyonları	Enerji ve Emisyon Yönetimi, sayfa:31; Çevresel Performans Göstergeleri, sayfa:63			
	305-2 Dolaylı (Kapsam 2) sera gazı emisyonları	Enerji ve Emisyon Yönetimi, sayfa:31; Çevresel Performans Göstergeleri, sayfa:63			
	305-3 Diğer (Kapsam 3) sera gazı emisyonları	Enerji ve Emisyon Yönetimi, sayfa:31; Çevresel Performans Göstergeleri, sayfa:63			
	305-5 GHG emisyonlarının azaltılması	Enerji ve Emisyon Yönetimi, sayfa:32			
	305-6 Ozon tabakasına zarar veren maddelerin emisyonları	Enerji ve Emisyon Yönetimi, sayfa:32			
GRI 303: Su ve Atık Sular 2018	303-1 Ortak bir kaynak olarak suyla etkileşimler	Su Yönetimi, sayfa:33			
	303-4 Su deşarjı	Su Yönetimi, sayfa:33			
	303-5 Su Tüketimi	Su Yönetimi, sayfa:33; Çevresel Performans Göstergeleri, sayfa:63			
GRI 306: Atık 2020	306-1 Atık üretimi ve atıkla ilgili önemli etkiler	Atık Yönetimi, sayfa:34-35			
	306-2 Atıkla ilgili önemli etkilerin yönetimi	Atık Yönetimi, sayfa:34-35			
	306-3 Üretilen atık	Atık Yönetimi, sayfa:34			
GRI 304: Biyoçeşitlilik 2016	304-1 Korunan alanlar ve korunan alanlar dışında yüksek biyolojik çeşitlilik değerine sahip alanlar içinde veya bunlara bitişik olan, sahip olunan, kiralanan, yönetilen işletme sahaları	Biyolojik Çeşitliliğin Korunması, sayfa:36			
	304-2 Faaliyetlerin, ürünlerin ve hizmetlerin biyolojik çeşitlilik üzerindeki önemli etkileri	Biyolojik Çeşitliliğin Korunması, sayfa:36			

GRI İÇERİK İNDEKSİ

GRI STANDARDI / DİĞER KAYNAK	AÇIKLAMA	AÇIKLAMALAR VE SAYFA NUMARALARI	HARIÇ TUTULANLAR		
			Hariç Tutulan Gereksinimler	Nedeni	Açıklama
İnsan Hakları					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, sayfa:25; Kurumsal Yönetişim, sayfa:13; Çeşitlilik ve Kapsayıcılık, sayfa:47			
GRI 407: Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı 2016	407-1 Örgütlenme ve toplu sözleşme özgürlüğünün risk altında olabileceği faaliyetler ve tedarikçiler	GRI İçerik İndeksi: Bulunmamaktadır			
GRI 408: Çocuk İşçiliği 2016	408-1 Çocuk işçi olayları bakımından önemli riske sahip faaliyetler ve tedarikçiler	GRI İçerik İndeksi: Bulunmamaktadır			
GRI 409: Zorla veya Cebren Çalıştırma 2016	409-1 Cebri veya zorunlu çalışma olayları bakımından önemli riske sahip faaliyetler ve tedarikçiler	GRI İçerik İndeksi: Bulunmamaktadır			
Fırsat Eşitliği, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, sayfa:25; Çeşitlilik ve Kapsayıcılık, sayfa:47			
GRI 405: Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği 2016	405-1 Yönetim organlarının ve çalışanların çeşitliliği	Çeşitlilik ve Kapsayıcılık, sayfa:47			
	405-2 Kadınların temel maaş ve ücretlerinin erkeklere oranı	Çeşitlilik ve Kapsayıcılık, sayfa:47			
GRI 406: Ayrımcılığın Önlenmesi 2016	406-1 Ayrımcılık olayları ve alınan düzeltici tedbirler	Çeşitlilik ve Kapsayıcılık, sayfa:47			
Yetenek Yönetimi					
GRI 404: Eğitim ve Öğrenim 2016	404-2 Çalışan becerilerini yükseltmeye yönelik programlar ve geçiş desteği programları	Öncelikli Konularımız, sayfa:25; Çalışan Gelişimi ve Yetenek Yönetimi, sayfa:48			
	404-3 Düzenli performans değerlendirmesine ve kariyer gelişimi değerlendirmelerine giren çalışanların yüzdesi	Sosyal Performans Göstergeleri, sayfa:61			
Çalışan Hakları, Bağlılığı ve Mutluluğu					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, sayfa:25; Çalışan Memnuniyeti, sayfa:49-51			
GRI 401: İstihdam 2016	401-1 Yeni işe alımlar ve çalışan devri	Sosyal Performans Göstergeleri, sayfa:61			
	401-2 Tam zamanlı çalışanlara sağlanıp, geçici veya yarı zamanlı çalışanlara sağlanmayan faydalar	Çalışan Memnuniyeti, sayfa:50			
	401-3 Doğum ve babalık izni	Sosyal Performans Göstergeleri, sayfa:61			
GRI 402: İşçi-İşveren İlişkileri 2016	402-1 Operasyonel değişikliklerle ilgili asgari ihbar süreleri	GRI İçerik İndeksi: Yasa koyucunun belirlemiş olduğu ihbar süreleri geçerlidir.			

GRI İÇERİK İNDEKSİ

GRI STANDARDI / DİĞER KAYNAK	AÇIKLAMA	AÇIKLAMALAR VE SAYFA NUMARALARI	HARIÇ TUTULANLAR		
			Hariç Tutulan Gereksinimler	Nedeni	Açıklama
İş Sağlığı ve Güvenliği					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, sayfa:25; İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa: 52-55			
GRI 403: İş Sağlığı ve Güvenliği 2018	403-1 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa:52-53			
	403-2 Yaralanma türleri ve yaralanma oranları, meslek hastalıkları, kayıp günler, devamsızlık ve işle bağlantılı ölüm sayısı	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa:54; Sosyal Performans Göstergeleri, sayfa:62			
	403-3 İş sağlığı hizmetleri	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa:54			
	403-4 İş sağlığına ve güvenliğine çalışan katılımı, danışma ve iletişim	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa:53			
	403-5 İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışan eğitimi	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa:53			
	403-6 Çalışan sağlığının korunması	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa:54			
	403-7 İş ilişkileriyle doğrudan bağlantılı iş sağlığı ve güvenliği etkilerinin önlenmesi ve azaltılması	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa:54-55			
	403-9 İş kaynaklı yaralanmalar	Sosyal Performans Göstergeleri, sayfa:62			
	403-10 İşle ilgili hastalıklar	Sosyal Performans Göstergeleri, sayfa:62			
Acil Durum Hazırlığı					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, sayfa:25; İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa: 55			
Toplumsal Gelişime Katkı					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, sayfa:25; Toplumsal Yatırımlar, sayfa:56-58			

KISALTMALAR

API	Aktif Farmasötik Bileşenler- Active Pharmaceutical Ingredients
CDP	Karbon Saydamlık Projesi- Carbon Disclosure Project
COSO	Treadway Komisyonunu Destekleyen Kuruluşlar Komitesi- Committee of Sponsoring Organizations of Treadway Commision
ÇED	Çevresel Etki Değerlendirmesi
ÇOSB	Çerkezköy Organize Sanayi Bölgesi
DÖF	Düzeltilici Önleyici Faaliyet
GES	Güneş Enerjisi Santrali
GMP	İyi Üretim Uygulamaları- Good Manufacturing Practices
GPTW	Harika İş Yeri- Great Place to Work
ICH	Uluslararası Uyum Konseyi-The International Council for Harmonisation
IIA	Uluslararası İç Denetçiler Enstitüsü- Institute of Internal Auditors
OEE	Toplam Ekipman Verimliliği-Overall Equipment Effectiveness
OSHA	İş Güvenliği Sağlık İdaresi-Occupational Safety Health Administration
PSCI	İlaç Tedarik Zinciri Girişimi-Pharmaceutical Supply Chain Initiative
QbD	Tasarımla Kalite- Quality by Design
RPA	Robotik Süreç Otomasyonu-Robotic Process Automation
SBTi	Bilime Dayalı Hedefler Girişimi- Science Based Targets initiative
SKD Türkiye	İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği
TEGV	Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı
TEYDEP	Teknoloji ve Yenilik Destek Programları Başkanlığı
TÜBİSAD	Bilişim Sanayicileri Derneği
TÜSEB	Türkiye Sağlık Enstitüleri Başkanlığı
UKH	Ulusal Kalite Hareketi

İLETİŞİM

Humanis

GENEL MERKEZ

Mahmutbey, Balance Güneşli,
Taşocağı Yolu No:19/1 D: F Blok
34100 Bağcılar, İstanbul
+90 212 604 55 00
+90 212 445 11 85
info@humanis.life

ÜRETİM TESİSİ

Ç.O.S.B. Karaağaç Mahallesi
Fatih Bulvarı No:32 Kapaklı,
Tekirdağ Posta Kodu: 59510
+90 282 735 60 00
+90 282 758 35 25
info@humanis.life

Yasal Uyarı:

Humanis tarafından hazırlanan bu Sürdürülebilirlik Raporu ("Rapor"), yalnızca bilgilendirme amacı ile hazırlanmıştır ve herhangi bir yatırım kararı için temel oluşturma amacı taşımamaktadır. Humanis bu Rapor'un yayımlandığı tarih itibarıyla Rapor'da yer alan tüm bilgilerin ve ilişkili belgelerin doğruluğuna ilgili bilgilerin iyi niyet kuralları çerçevesinde açıklandığına inanmakta, yazım ve basım aşamalarında oluşabilecek yanlışlıklar nedeniyle hiçbir sorumluluk kabul etmemektedir. Humanis ve/veya şirketin yönetim kurulu üyeleri ve/veya danışmanları ve/veya çalışanları, işbu Rapor'da yer alan veya almayan herhangi bir bilgiye bağlı olarak 3. kişilerin doğrudan veya dolaylı olarak uğrayacağı doğrudan veya dolaylı herhangi bir kayıp ve zarardan sorumlu değildir.

Humanis