



Etik İlkeler ve İş Etiği Kodu

İçindekiler

- Kodumuz
- İlkelerimiz
- Karar Alma Süreçleri
- Endişelerin Rapor Edilmesi
- Misilleme-Yalan Suçlama
- Bilgi ve Kişisel Veri Güvenliği
- Varlık Yönetimi
- Kara Para Aklama
- Çıkar Çatışması
- Borçlanma ve Bağış Yasağı
- Hediye ve Davet Politikası
- Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele
- Ayrımcılık ve Taciz Yasağı
- Zorla Çalıştırma ve Çocuk İşçi Çalıştırma Yasağı
- Sendikal Özgürlük ve Toplu İş Sözleşmesi Hakkı
- Ayrımcılık Yasağı
- Rekabet Yasağı
- Sosyal Sorumluluk ve İnsan Kaynakları Politikamız
- İş Sağlığı ve Güvenliği



PharmaVision

- PharmaVision modern üretim tesislerinde çevreye duyarlı teknolojilerle yerel ve uluslararası ilaç sektörü için üretim yapmaktadır. Üstün kalite anlayışı ve gelişmiş teknolojisiyle yurt dışı pazarlarına da üretim yapan firmamız tarafından üretilen ilaçlar, Avrupa Birliği ülkeleri de dahil olmak üzere, sayıları otuzu aşan ülkeye ihraç edilmektedir. Ana hedefimiz, yerel ve uluslararası ilaç pazarlarında güvenilen ve tercih edilen saygın bir üretim şirketi olma özelliğimizi geliştirerek devam ettirmektir.
- Sürekli teknolojik atılım içinde olarak, “Önce İnsan” ve “Doğaya Saygı” ilkelerinden hareketle, topluma ve çalışanlarımıza yarar sağlamak, mükemmellik anlayışımızı tüm iş ortaklarımızla paylaşmak ve yalnızca ürünlerimizde değil, tüm faaliyetlerimizde kalite üreterek müşterilerimizin tam memnuniyetini ve güvenini kazanmak için çalışmaktayız.

Etik İlkeler ve İş Etiği Kodumuz

KODUMUZ NEDEN VAR?

- PharmaVision sadece ürünleriyle değil iş yapma şekli ve vizyonuyla bir bütün olarak hareket eden bir şirkettir. İşbu Etik İlkeler ve İş Etiği Kodu değerli çalışanlarımıza yön göstermek üzere her zaman onların yanındadır. Kodumuz her soruna çözüm olamayabilir, ancak çözüme ulaşmak için nereye başvurulması gerektiğini gösteren bir yol haritasıdır.

KODUN UYGULANMASI

- Kodun bağımsız, tarafsız ve tutarlı şekilde yerine getirilmesinden Etik ve Uygunluk Kurulu sorumludur. Kurul, İnsan Kaynakları ve Hukuk Müdürü, Teknik Koordinatör ve Üçlü Sorumluluk Müdürü'nden oluşur; Kurul Genel Sekreter tarafından denetlenir.

Etik İlkeler ve İş Etiği Kodumuz

- Etik İlkeler, PharmaVision'un başarısını ve itibarını sürdürmek için vazgeçilmez bir unsurdur. Bu nedenle Etik İlkeler'e uygun olmayan davranışlar asla kabul edilemez.
- PharmaVision, Etik İlkeler'e ve her seviyede tam iletişim sağlamaya katkıda bulunacak bir kurum kültürü geliştirir, bu kapsamda da ifade özgürlüğü ortamını yaratır ve yaşatır.
- Etik İlkeler'in çalışma hayatında karşılaşılabilecek her durumu kapsamasına imkân bulunmamaktadır. Etik İlkeler'in ihlaline ilişkin herhangi bir durumu bildirmek tüm çalışanlarımızın bireysel sorumluluğundadır.
- İş ortaklarımızın Etik İlkeler'e uygun davranışlar sergilemediği gözlemlenirse, çalışanlarımız buna ilişkin de bildirimde bulunabilir.

İlkelerimiz



- Dürüstlük
- Güvenilirlik
- Tarafsızlık
- İletişim
- Yeniliklere Açık Olmak
- Yetkilendirme
- Müşteri İlişkileri
- Gizlilik
- Kurumsal Sosyal Sorumluluk
- Çevre Bilinci

Dürüstlük

PharmaVision bünyesindeki tüm iş süreçlerinde, söz ve eylem arasındaki tutarlılık ve şeffaflığı sağlayarak, kurumsal çıkarların her zaman kişisel çıkarların önünde olmasını amaçlamaktadır.

Tarafsızlık

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

Güvenilirlik

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

İletişim

PharmaVision, iletişimin bir kurumu başarıya götüren en önemli unsurlardan biri olduğunun bilincindedir. İş ortakları, iç ve dış müşterileri ile işbirliği yaparken, iletişim ağından etkili biçimde yararlanarak bilgi ve fikirleri açık şekilde paylaşır.

Yeniliklere Açık Olmak

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

Müşteri İlişkileri

PharmaVision müşterilerinin başarısını ve ticari itibar kaygısını paylaşır.

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

Dok. No: GKP 22.2 Ek(1) Versiyon No/Tarihi:1.0/22.05.2024

Yetkilendirme

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

Gizlilik

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

Kurumsal Sosyal Sorumluluk

PharmaVision, tüm ticari faaliyetlerinde kârlılığın yanı sıra toplumsal sorumluluk bilinci ile hareket eder; bu kapsamda vergilerini aksatmadan öder, gerekli olduğunda yatırımlarını ülke ihtiyaçlarına yönlendirir, toplumun maddi ve manevi gelişimini amaç güden sivil toplum örgütlerinin faaliyetlerini destekler, müşterilerinin-tüketicilerin menfaatlerini göz önünde tutar, bireyin ve toplumun sağlığına yönelik üretiminin standartları ve maliyetinde gerekli öncülükleri kullanır, çalışanlarının ekonomik ve sosyal durumlarını gözeten programlara göre iş ilişkilerini sürdürür.

Çevre Bilinci

PharmaVision, sürdürülebilir bir gelecek için, Teknik Emniyet ve İş Sağlığı yaklaşımlarını da kapsayan Çevre Bilinci'ni, Bütünsel Kalite Yönetim Sistemi'nin ayrılmaz bir unsuru olarak, tüm uygulamalarında ön planda tutar.

Firmamız, 1993 yılında ülkemizde başlatılan ve sürdürülen Üçlü Sorumluluk taahhüdünü imzalayan ilk firmalar arasındadır.



Kodun Kapsamı

Tüm çalışanlarımız ister tam zamanlı ister kısmi süreli çalışan olsun işbu koda uymakla yükümlüdür. Tüm çalışanlar, Kodu okuduklarını ve Koda uygun davranacaklarını taahhüt ederler.

Çalışanlarımızın Kodumuza uyması yükümlülükleri olduğu gibi, çalışanlarımızın da kod gereği hakları mevcuttur. Kodumuz ve prosedürlerimiz, çalışanlarımızın yasalardaki haklarını kısıtlama veya bu haklara müdahale etme amacı taşımaz.

Çalışanların Yükümlülükleri

- **Kodu Bilme ve Buna Göre Hareket Etme:** Tüm çalışanlar, işiyle ilgili özel diğer tüm ilke ve süreçlerin yanı sıra, Kodu okuma ve Koda uymakla yükümlüdür. Atılan her adımda, dürüst ve etik davranma, Kod ihlal edilmek istendiğinde, bunlara itibar etmeme ve en kısa sürede rapor etmekle yükümlüdür.
- **Dikkatli Olma ve Endişelerini Rapor Etme:** Tüm çalışanlar, Kodumuzla, ilkelerimizle, prosedürlerimizle veya kanunlarla uyuşmayan her türlü eyleme dikkat etmekle, ihlallere göz yummamakla, endişelerini derhal rapor etmekle yükümlü olup, Şirketimize ve itibarına gelebilecek her türlü zararın önüne geçmekle sorumludur.

Yöneticilerin Yükümlülükleri

- **Kodumuzu ve Değerlerimizi Örnek Alma:** Söylenilen ve yapılan her işte şirketin etik kurallarına uygun şekilde çalışarak dürüstlük kültürünü teşvik etme, Kodumuzu ya da Kanunları ihlal etmek pahasına, asla hiçbir çalışanımızı bir işi başarmaya teşvik etmemek ve yönlendirmemekle yükümlüdür.
- **Koda Hakim Olma:** Kodu okuyup anlamalı, çalışanlardan gelen soruları yanıtlayabilecek kadar hakim olmalı ve etik konusundaki sohbetleri günlük hayatın bir parçası haline getirmelidir.
- **Şeffaf İletişim Ortamı Sağlama:** Çalışanları, soruları ve endişeleri olması durumunda görüşmeye teşvik etme, şeffaf iletişim ortamı sağlayarak dikkatle dinleme ve onlara, herhangi bir durumu rapor etmede kullanacakları kaynakları belirlemek de dahil, ihtiyaç duyduklarında onlara rehberlik etmekle yükümlüdür.

Kod ihlali

Çalışanların İş Yönetim Etiği Kodumuza uygun davranmaması, başkalarının Kodumuza uymamasını görmezden gelmesi veya Kodumuzu ihlal etmesi için başkalarına baskı yapması durumlarında, Kodumuz ihlal edilmiş olur. Kodun ihlali halinde Genel Sekreter'le irtibata geçilebilir veya etik@pharmavision.com.tr adresine mail iletilebilir.

Kodun ihlali ile ilgili olası her durum Etik ve Uygunluk Kurulu tarafından etraflıca incelenir. İhlal çalışanın siciline işlenir, ihlalin türüne ve şartlarına göre disiplin önlemlerine başvurulmasına karar verilir ve üst yönetim onayına sunulur.

Şirketimizin, performans ve şirket kuralları konularına ilişkin başka prosedürleri de mevcut olup; Kodun ihlali olmayan ilke ihlalleri de ilgili ilke, prosedür veya usullere göre değerlendirilir.

Karar Alma Süreci



Etik İlkeler ve İş Etiği Koduna uygun mu?



Yasal mı?



İlkelerimize ve prosedürlerimize uygun mu?



Bir bütün olarak Şirketimize fayda sağlıyor mu?



Kararım duyulduğunda kendimi rahat hisseder miyim?

Hedefimiz doğru olanı yapmaktır; bu doğrultuda da karar alma süreçlerinde yukarıdaki sorular mutlaka göz önünde tutulur. Bu sorulara rağmen hala tereddüt duyulursa mutlaka Etik ve Uygunluk Kurulu'na danışılır.

Endişelerin Rapor Edilmesi

Çalışanlarımız;



Kodumuzu, ilkelerimizi ya da kanunları ihlal edebilecek bir olayı görmüş veya duymuş olabilir. Bu gibi durumlarda, Kodun ihlal edilip edilmediğinden emin olmamalarında dahi endişelerini derhal rapor ederek paylaşma sorumluluğu mevcuttur.



Endişelerini raporladıklarında, sorunlarla uygun şekilde ilgilenilmesine, sorunların daha ortaya çıkmadan giderilmesine ve gerçeleşmiş hataların düzeltilmesine yardımcı olurlar.



Endişelerini, yöneticilerle veya direk olarak Etik ve Uygunluk Kurulu ile paylaşabilirler. Yasalarca izin verildiğı ölçüde, isimlerinin gizli kalmasını tercih edebilirler.



Yönetim tarafından; paylaşılan her türlü endişe ciddiye alınır, Etik ve Uygunluk Kurulu tarafından detaylı inceleme yapılır ve mümkün olduğu kadar inceleme gizli olarak yürütülür.

Misilleme-Yalan Suçlama

Misilleme:



Kodumuz çerçevesinde misilleme; birini Kodumuzla ilgili endişelerini rapor etmekten ya da Kodumuzun ihlali ile ilgili bir soruşturmada yer almaktan alıkoynabilecek her türlü eylemdir. (örnek kodun ihlali ile ilgili endişelerini rapor ettiği için bölüm değiştirilmesi) Endişelerini iyi niyetle paylaşan ya da Kodun ihlali ile ilgili soruşturmalara katılanlara karşı misilleme yapılması kesinlikle yasaktır!

Yalan Suçlama:



Dürüst beyanlarda bulunmak ne kadar teşvik ediliyorsa, yalan beyanların da o kadar karşısında olunmaktadır. Yalan suçlamada bulunmak, soruşturma kaynaklarını iyi niyetten uzaklaştırabilir. Beyanların doğru, makul ve iyi niyet ile rapor edilmesi, asla bilerek yalan suçlamada bulunulmaması, Etik ve Uygunluk Kurulu'na yalan söylenmemesi veya soruşturmada işbirliği yapılması, bu eylemlerin de Kodun ihlali anlamına geldiği çalışanlar tarafından bilinmektedir.

Bilgi ve Kişisel Veri Güvenliği

PharmaVision, senelerdir fason ilaç üretimi yapan bir firma olarak, müşterilerinin bilgilerine büyük önem vermektedir.

TS EN ISO/IEC 27001 Bilgi Güvenliği ve TS EN ISO/IEC 27701 Kişisel Veri Güvenliği Yönetim Sistem Standartlarına sahip olup, bilgi ve kişisel veri gizliliği konularındaki çalışmalarını hassasiyetle yürütmektedir.

PharmaVision'da her çalışan;

- Hangi bilgilerin gizliliği olduğunu ve
- Bu bilgileri korumanın yollarını bilmektedir.

Şirket hakkında her türlü gizli bilginin yanı sıra, işin bir parçası olarak sahip olunabilecek veya erişilebilecek, müşterilerimize, tedarikçilerimize ve diğer iş ortaklarımıza ait bilgiler gizli bilgiler olarak değerlendirilip, sadece bu bilgilere erişim iznine sahip ve işlerini yapmak için bu bilgilere ihtiyacı olan kişilerle paylaşılır. Bilgilerin paylaşılıp paylaşılamayacağından emin olunamaması durumunda Etik ve Uygunluk Kuruluna danışılmaktadır.

Bilgi ve kişisel veri güvenliği ile ilgili şirket içinde detaylı prosedürlerimiz bulunmakta olup, her bir çalışan buna uygun şekilde davranmakla yükümlü olduğunun bilincindedir. Bilgi ve kişisel veri ihlali durumları, prosedürlere uygun şekilde derhal raporlanır.

Bilgi ve Kişisel Veri Güvenliği

Bilgi ve Kişisel Veri Güvenliği Politikası, PharmaVision'un tüm birimlerini ve bilgi sistemine erişimde bulunacak tüm kullanıcıları kapsamaktadır.

Amacımız;

Fikri Mülkiyet Hakları, 6698 sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu, TS EN ISO/IEC 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi Standardı ve TS EN ISO/IEC 27701 Kişisel Veri Yönetim Sistemi Standartı'nın gereği olarak; önemli bir kuruluş varlığı olan firma ve müşteri bilgileri ile kişisel verilerin bütünlüğünü, gizliliğini ve erişilebilirliğini sağlamak, kuruluşumuzda iş sürekliliğini koruyup, tüm iş ortaklarımız ve müşterilerimizle ilişkilerimizde, bilgiyi yönetme sistemimizin doğruluğunu, güvenilirliğini sürdürmektir.

Bilgi ve Kişisel Veri Güvenliği

Hedeflerimiz;

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

Bilgi ve Kişisel Veri Güvenliği

- Bilgi Güvenliği Politikamızı, “Şifre Yönetimi”, “Temiz Masa, Temiz Ekran”, “Bilişim Sistemlerinde Yetkilendirmeler”, “Erişim Kontrol Politikası”, “Bilgi Yedekleme”, “Ağ Yapısı Yönetimi ve Güvenliği”, “Zararlı Kod ve Yazılımlardan Korunma”, “Bilgi İşleme Sistemleri Devamlılık Planları” gibi alt sistem ve talimatlarla desteklemek.
- Kişisel Veri Politikamızı, “PharmaVision Kişisel Verilerin Korunması ve İşlenmesi Politikası” ile “PharmaVision Çalışanları Kişisel Verilerin Korunması ve İşlenmesi Politikası” ve alt prosedürlerle desteklemek.



Firmamız Bilgi ve Kişisel Veri Güvenliği Politikası'na www.pharmavision.com.tr adresinden ulaşabilmektedir.

Varlık Yönetim Sistemi

PharmaVision sahip olduğu maddi ve gayrimaddi tüm varlıklardan azami derecede değer tahakkuk ettirmeyi amaçlamakta olup, ISO 55001 Varlık Yönetim Standardı kapsamında da çalışmalarını sürdürmektedir.

Ana faaliyeti fason ilaç üretimi olan firmamızda makine ve ekipmanlar ile iş gücünün verimli kullanılması suretiyle, titizlikle takip edilen güncel İyi Üretim Uygulamalarını (cGMP) ve bunların ötesinde olan firmamızın yüksek kalite şartlarını, etkin operasyon prosedürleri ile karşılamak kaydıyla, maliyetleri asgari seviyede tutarak, fason üretim sözleşmelerinde belirtilen koşullar dahilinde firmaya azami değer kazandırmak amaçlanmaktadır.

Çalışanlarımız, şirket varlıklarını şirket işlerini yapmak için kullanır ve hasar görmelerini, kaybolmalarını, yanlış kullanılmalarını ve çalınmalarını önlemekle yükümlü olduklarını bilir.

Şirket Varlıklarımızı Koruyoruz

Şirket varlıkları:

- Şirket dışındaki bir iş
- Kişisel kazanımlar
- Yasal veya etik olmayan herhangi bir şey için kullanılamamaktadır.

Bazı varlıkların prosedür ve yasalara uygun olması koşuluyla kişisel olarak kullanılması uygundur.

Fiziksel Varlıklar: Fiziksel varlık ve kaynaklar, çalışanlara işlerini yapmasına yardımcı olmak için sunulmuştur. Şirketin varlıkları asla ödünç verilemez, satılamaz ve hediye edilemez.

Elektronik Varlıklar: Elektronik varlıkların (bilgisayar, donanım, yazılım, mobil cihazlar ve diğer cihazlar da dahil olmak üzere) uygun şekilde kullanımı konusunda tüm çalışanlara gerekli bilgilendirmeler yapılmakta ve eğitimler verilmektedir.

Fikri Mülkiyet: Patentler, telif hakları, ticari markalar ve ticari sırlar şirketimizin önemli varlıklarından olup, tüm çalışanlarımız fikri mülkiyet varlıklarını özenle korumaktan sorumludur.

Kara Para Aklanmasını Önlüyoruz

Kara para aklama, yasadışı olan para kaynağının gizlenmesidir. PharmaVision hiçbir zaman bilerek yasadışı faaliyetler içerisinde yer almaz.

Tüm çalışanlarımız bir problemi işaret edebilecek mali işlerin belirlenmesi konusunda proaktif olur ve herhangi bir şüphe hissettiklerinde bildirir.

PharmaVision, gerekli inceleme ve denetlemeler yoluyla tedarikçilerini ve iş ortaklarını tanımak ve yasalara uyma konusundaki duyarlılıkları görmek için emek harcamaktadır.

Tehlike İşareti Olan Talepler:



- İşlemlerle ilgili olmayan kuruluşlara ödeme yapma veya bunlardan ödeme alma
- Bir işlemi normal süreci bozacak şekilde yürütme
- Yasal olarak belirlenmiş miktarın üzerindeki ödemeleri nakit olarak yapma

Çıkar Çatışmalarından Kaçınıyoruz

Tüm çalışanlarımız şirketin yararına hareket emesi gerektiğini bilir ve kişisel menfaatlerinin şirket adına gerçekleştirdiği eylemlere etki etmesine kesinlikle izin vermez. Tüm çalışanlarımızdan iş başındayken aldığı her kararın objektif olması ve şirketimizin ticari çıkarlarını göz önünde tutması beklenmektedir. Tüm çalışanlarımız şirket adına hareket etmeden önce çıkar çatışmalarını anlamak ve bunlardan kaçınmak konusunda bilinçlendirilmiştir.



Tehlike İşareti Olan Talepler:

- «Kimsenin bilmesine gerek yok – işini boş zamanında yapabilirsin.»
- «Bir tanıdığımın bu konuyla ilgili bir şirketi var, satın alımlarda o şirketle görüşülebilir.»

Borçlanma Yasası



Çalışanlarımız, müşterilerimiz, iş ortaklarımız ve birbirleri ile çalışma ortamının sağlıklı sürdürülebilmesi için her ne suretle olursa olsun borç-alacak, garanti veya kefalet ilişkisi içine giremez, bu yönde yarar sağlayamaz ve/veya talepte bulunamaz.

Bağış Yasası



Şirketimiz siyasi partiler, politikacılar ya da siyasi adaylara bağış yapmaz. Şirketimiz adına siyasi partilere, politik organizasyonlara, siyasetçiler ile bu tip grupların temsilcilerine ve adaylara doğrudan veya dolaylı, hiçbir surette ve şekilde bağış yapılamaz, maddi ve/veya manevi destek sağlanamaz.

Çalışanlarımız; müşterilerimizden, iş ortaklarımızdan veya diğer çalışma arkadaşlarından siyasi oluşum veya çeşitli kuruluşlar adına bağış veya benzeri taleplerde bulunamaz.

İşyerimiz sınırları içinde siyasi amaçlı gösteri veya benzeri maksatlı faaliyetlere izin verilmez. Kurum kaynakları siyasi amaçlı faaliyetlerde kullanılamaz.

Hediye ve Davetlerde Sorumlu Davranıyoruz

Müşterilerimiz, tedarikçilerimiz ve diğer iş ortakları ile kurduğumuz ilişkilere değer veriyoruz. Bu ilişkilerin pozitif ve ahlaki ölçülerde kalması, uygunsuz hediye veya ikramlarla zedelenmemesi önem taşımaktadır.

Hediye ve davetler, iş dünyasında şükran bildirmenin ve ilişkiler kurmanın geleneksel yollarından biridir. Fakat aşırı derecede cömert bir hediye, alıcı üzerinde borçlu ve karşılığında bir şey yapması gerektiğini hissetmesine neden olan bir baskı oluşturabilir ve neticede hediyeyi verene fayda sağlayabilecek kararlarla sonuçlanıp çıkar çatışmasına veya çıkar çatışması algısına neden olabilir.

Mevcut veya olası tedarikçilerden, müşterilerden veya diğer iş ortaklarından gelebilecek ve çıkar çatışması ihtimaline neden olabilecek her türlü değerli hediye talebi çalışanlarımız tarafından geri çevrilir. Üçüncü şahıslardan hiçbir zaman hediye, davet, eğlence veya iltimas talebinde bulunulmaz, bu durum Kodumuzun ihlali anlamına gelir.

Hediye ve Davetlerde Sorumlu Davranıyoruz



Hediye kabul edilebilir mi?

Örnekler

EVET

- Mütevazî değeri olanlar
- Kalem, tişört veya marka logolu eşantıyonlar

HAYIR

- Bazı işlemler karşılığı verilenler
- Hediye kartı veya hediye çeki gibi herhangi bir nakit veya nakit benzeri değeri olanlar
- Hisse senetleri veya menkul kıymetler
- Değeri mütevazılığı aşanlar
- Özel bir indirim gibi başkalarına tanınmayan fırsatlar

Hediye ve Davetlerde Sorumlu Davranıyoruz



Herhangi bir hediyein verilmesi, alınması, ağırlamanın sunulması veya kabul edilmesine ilişkin olarak sebebi, sıklığı, değeri, niteliği veya başka herhangi bir nedenle işbu Kod'a uygun olup olmadığı yönünde bir şüphenin oluşması halinde, Etik ve Uygunluk Kurulu'na danışılır.

Rüşvet ve Yolsuzluğa Göz Yummuyoruz

Başarımız, etik olmayan veya yasadışı davranışlara değil ürünlerimizin kalitesine ve müşterilerimize verdiğimiz güvene dayanır. Rüşvet ve yolsuzluk eylemlerine kesinlikle göz yumulmaz.

İş almak, işi korumak veya haksız menfaat elde etmek için değerli olan herhangi bir şey teklif etmiyoruz ve asla da kabul etmiyoruz.

Rüşvetlerin birçok farklı biçimde gelebileceğini ve her zaman belirgin olamayabileceğini biliyor ve bu nedenle tüm iş süreçlerimizi buna göre yönetiyoruz.

Rüşvet ve Yolsuzluğa Göz Yummuyoruz

Rüşvet ve yolsuzluk eylemi gerçekleşmiş olsun ya da olmasın, çalışanlar haberdar oldukları fiili veya teşebbüs edilen rüşvet ve yolsuzluk eylemlerini Etik ve Uygunluk Kurulu'na bildirmekle yükümlüdür.

Çalışanlarımız, Rüşvet ve Yolsuzluğa ilişkin potansiyel uyarı işaretlerine dikkat etmesi ile bu uyarılardan haberdar olması, potansiyel risklere karşı temkinli davranması gerektiğinin bilincinde olup, bu gibi durumlarda Etik ve Uygunluk Kurulu'ndan görüş alabileceği konusunda bilgilendirilmiştir.

Rutin resmi dairelerdeki işlemler dışındaki devlet görevlileri ile ilgili tüm temaslar Genel Sekreter'in bilgi ve onayı dahilinde gerçekleşmektedir. Şirket yöneticilerine düzenli olarak Rüşvetle Mücadele Eğitimi verilmesi zorunludur.

Ayrımcılık ve Taciz Yasası

Çalışanlarımızın taciz, ayrımcılık, mobbing gibi genel ahlak kurallarına aykırı bir eylemde bulunması yasaktır.

Ayrımcılık, din, dil, ırk, renk, ulus, etnik köken, felsefi inanç, siyasi görüş, cinsiyet, cinsel yönelim, medeni durum, engellilik, yaş, kıdem, aile ve benzeri temellere dayalı olmak koşuluyla tanınan hak ve hürriyetlerden mahrum bırakılmayı, ayrı tutulmayı ve/veya farklı muamele görmeyi ifade eder.

Taciz, psikolojik ve/veya fiziksel olarak hakaret ve benzeri sözlü, yazılı ve/veya fiziksel saldırıyı, cinsel yaklaşım içinde bulunmayı, cinsel içerikli teklifi, tehdidi, onur kırıcı, aşağılayıcı ve/veya utandırıcı her türlü davranışı ifade eder. Sözlü, sözsüz ve fiziksel olabilir, her zaman yüz yüze gerçekleşmeyebilir.

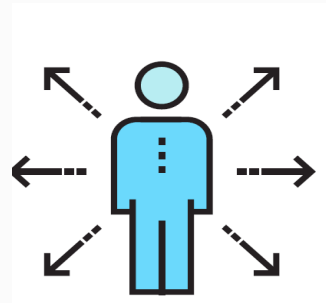
Psikolojik taciz (mobbing) çalışma ortamlarında bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, kasıtlı olarak çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması, işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, olumsuz tutum ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır.

Ayrımcılık ve Taciz Yasası

Bu belirtilen davranışlar, üstler tarafından astlarına uygulanabileceği gibi, astlar tarafından üstlere uygulanabilir ya da eşitler arasında gerçekleşebilir.

Çalışanlarımız, ayrımcılık, taciz ve mobbing tanımında yer verilen tüm davranışlardan uzak durmakla yükümlü olup, birbirleriyle olan ilişkilerini karşılıklı saygı ve eşit davranma ilkesine bağlı olarak yürütmelidir. Çalışanlarımıza bununla ilgili eğitimler verilir.

Çalışanlarımız, yukarıda belirtilen davranışlardan birini fark etmesi halinde, bu davranışın devam etmesini önleyecek makul önlemleri almak ve derhal Etik ve Uygunluk Kurulu'na durumu bildirmek konusunda bilinçlendirilmektedir.



Zorla Çalıştırma ve Çocuk İşçi Çalıştırma Yasası

Zorla çalıştırma, kişinin rızası olmadan, bir ceza karşılığı, kanuni haklarından mahrum bırakıldığı ve kayıt altına alınmadan çalıştırıldığı durumdur. Kişiyeye belli bir karşılık ödeniyor olması, durumun zorla çalıştırma olmadığına işaret etmez.

Şirketimizde hiç kimse zorla çalıştırılmaz ve angarya yasaktır. Kimse, yaşına, gücüne ve yeteneklerine uymayan işlerde çalıştırılmaz.

Şirketimizde tüm çalışanlar dilediği zaman hiçbir neden göstermeksizin işini değiştirme özgürlüğü ile işini bırakma hakkına sahiptir. Zorla çalıştırma yaptırılmaz.

Şirketimizde, hiçbir şekilde çocuk işçi çalıştırılmaz ve çalıştırılmasına da destek verilemez. İşbu durum çalışılan ve hizmet alınan tüm yüklenici firmalar için de geçerli olup, her çalışma öncesinde bu konuyla ilgili Ek(1) 9.2-PE110 Sosyal Sorumluluk İle İlgili Şartlar imza altına alınır.

Sendika Özgürlüğü ve Toplu İş Sözleşmesi Hakkı

Ülkemiz Anayasası 49. ve 50. maddelerinde, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda çalışanların sendikalaşma özgürlüğü açıkça düzenlenmiştir. Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Çalışanlar kendi inisiyatifleriyle herhangi bir sendikaya üye olabilecekleri gibi isterlerse sendikalara üye de olmayabilirler. Burada önemli olan, kararın çalışan tarafından hür irade ile verilmesi ve işverenin bu karara saygı duymasındır. Bu temelden hareketle firmamızda çalışanların kendi seçimleriyle sendika kurma, katılma ve toplu sözleşme hakkına saygı gösterilmektedir. Firmamız imalata geçtiği 1956 yılını takip eden yıllarda, ilaç sektöründe sendikal yapılanmanın gerçekleştiği ilk 3 firmadan biri olmuştur. Başlangıçtan günümüze kadar devam eden toplu sözleşmelerin 28. dönemi içinde bulunmaktayız.

Ayrımcılık Yasası

Firmamız, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5.maddesinde belirtilen "eşit işlem yapma borcu"na göre eşit davranma ilkesini benimseyip, tüm gereklerini yerine getirerek, özellikle işe alım ve ücretlendirme konularında eşitlik ilkesini uygulamaktadır. Aynı veya eşit değerde bir iş için, cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. Firmamız özellikle ayrımcılık, engelli çalıştırma konularında hassas davranmaktadır. Firmamızda işe alınan kişiler sadece yetkinliklerine göre değerlendirilmekte olup cinsiyet, ırk ve din ayrımcılığı gibi ayrımcılıklar yapılmamaktadır. Firmamızda; işe alma, tazminat, eğitim, ücretlendirme, işten çıkarma veya emekliye ayırmada; ırk, kast, milli köken, din, engellilik, cinsiyet, cinsel tercihler, dernek veya sendika üyeliği veya siyasi kimlik gibi konularda ayrımcılık yapılmamakta ve ilgili ihtiyaçlarını karşılamalarına veya gereklilikleri yerine getirmelerine müdahale edilmemektedir.

Rekabet Yasağı

Çalışanlarımızın, rakip şirket yöneticisi veya çalışanları ile doğrudan veya dolaylı olarak rekabeti engelleme, bozma ya da kısıtlama amacı taşıyan veya bu etkiyi doğuran veya doğurabilecek nitelikte anlaşmalar yapması yasaktır.

Şirket içi yazışmalar ile rakiplerle olan görüşmeler ve yazışmalarda kullanılan dile dikkat edilir ve Rekabete Duyarlı Bilgilerin paylaşımı yapılmaz. Bir bilginin bu kapsama girip girmediğinden şüphe edilirse Etik ve Uygunluk Kurulu'na bu durum çalışanlarımız tarafından derhal danışılır.

Rakip şirket çalışanlarıyla kurulacak her türlü temaslarda özellikle dikkatli ve özenli olunması gerekmektedir. Çalışanlarımızın katıldığı toplantılarda bu tarz rekabet hukuka aykırı konuşmaların yapılması halinde, bu tür paylaşımların durdurulması için derhal uyarıda bulunulur, konuşmaların devam edilmesi halinde toplantı terk edilir ve bu durum kayda geçirilerek Etik ve Uygunluk Kurulu'na derhal bilgi verilir.

Rakiplerden gelen rekabet kurallarına aykırılık riski taşıyan taleplere cevap verilmeden önce mutlaka Etik ve Uygunluk Kurulu'na bilgi verilerek danışılır, gelen taleplere sessiz kalınmaz ve mutlaka bu tür taleplerin rekabet kuralları ile bağdaşmadığı ve olumlu cevap verilemeyeceği yazılı olarak taraflara bildirilerek, bu tür bir anlaşmanın tarafı olunmayacağı belgelenir.

Sosyal Sorumluluk ve İnsan Kaynakları Politikamız

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

1. Çalışma hayatını düzenleyen ulusal yasalar ile uluslararası düzenlemeler her zaman çalışanlar lehine yorumlanarak uygulanmaktadır.
2. Çocuk işçi çalıştırılmamakla birlikte; çocukların ve gençlerin, eğitimlerini ve gelişimlerini engelleyecek şekilde çalıştırılması da önlenmektedir.
3. Tüm çalışanlara düzenli çalışma saatleri ile sağlıklı, güvenli ve özgür bir çalışma ortamı sağlanmaktadır.
4. Personel seçme ve yerleştirme süreçleri ile çalışma ortamında ana ilke olarak, hiçbir ayırım yapmadan ve ayrıcalık tanımadan işin gerektirdiği yetkinliklere sahip, kaliteli ve birikimli kişilere eşit fırsat verilerek ilerleme olanakları sağlanmaktadır.

Sosyal Sorumluluk ve İnsan Kaynakları Politikamız

5. Çalışma ortamı kuralları gereği disiplin uygulamaları söz konusu olduğunda, hiçbir zaman bedensel cezalandırma, fiziksel ya da ruhsal zorlama veya fiili ayrımcılık gibi yöntemlere başvurulmamaktadır.

6. Tüm çalışanlar için eğitim düzeylerini, üstlenilen işin niteliklerini, yetkinlikler ve performans kriterlerini temel alan, ülkemiz koşullarında çağın gereklerine uygun yaşam standardını hedefleyen bir ücret yönetim sistemi benimsenmektedir.

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

İş Sağlığı ve Güvenliği

- “Önce İnsan” ve “Doğaya Saygı” ilkelerinden hareketle, topluma ve çalışanlarımıza yarar sağlamak, mükemmellik anlayışımızı tüm iş ortaklarımızla paylaşmak ve yalnızca ürünlerimizde değil, tüm faaliyetlerimizde kalite üreterek müşterilerimizin tam memnuniyetini ve güvenini kazanmak için çalışmaktayız. Firma ilke ve politikalarımız doğrultusunda sürekli gelişim anlayışı ile güvenilir, topluma ve çevreye saygılı bir tesis olarak, İş sağlığı ve Güvenliği çalışmalarını yürütmek üzere 1986 yılında Teknik Emniyet Bölümü kurulmuştur.
- İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin risk değerlendirmeleri yapılarak, proaktif yaklaşımlar ve çalışanların aktif katılımı ile önlem alınarak, çalışanlarımızın rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlanmaktadır. 1993 yılında Responsible Care (Üçlü Sorumluluk) Taahhüdü ile daha ileriye taşınan güvenlik kültürü anlayışımız, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını sistematik olarak ele almak, yasal şartları minimum gereklilik kabul ederek, çalışmalarımızı bir yönetim sistemi anlayışı içinde düzenli olarak izlemek, denetlemek ve geliştirerek sürdürmek üzere 1999 yılında BS 8800 Safety Cert Sertifikası, 2000 yılında TS 18001-OHSAS İş Sağlığı ve Güvenliği Sertifikası alınmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği

- TS 18001:2014 Standardı'nın yüksek yapılı standart formatına revize edilmesi ve TS ISO 45001 Standardı'nın yayımlamasını takiben, 2021 yılı itibari ile İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi uygulamalarımız TS ISO 45001 standardı kapsamında yürütülmektedir.
- Çevre, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin ayrılmaz bir bütün olması ve firmamızda da TEÇES (Teknik Emniyet, Çevre, Sağlık) Çalışma Takımı olarak uzun yıllardır bu çalışmaların bir arada yürütülmesi nedeni ile, Çevre ve Teknik Emniyet bölümleri birleştirilerek "Üçlü Sorumluluk Müdürlüğü" altında yapılandırılmıştır.

Etik İlkeler ve İş Etiği Kodu

Kod, Genel Müdür onayı ile yürürlüğe girer.

Kod, değişen koşullara göre belli aralıklarla gözden geçirilir ve yapılan değişiklikler çalışanlara bildirilir. Kod'un güncel haline Intranet ve internet adresi üzerinden ulaşılabilir.