

G Ü Ç L Ü G E L E C E K

Humanis

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
RAPORU | 2024

İÇİNDEKİLER



Rapor Hakkında	3
Hakkımızda	9
Humanis	10
Başarılarımız	13
Kilometre Taşları	14
Sayılarla Humanis	15
Üyeliklerimiz	16
Sertifikalarımız	17



KURUMSAL YÖNETİM	18
Felsefemiz	19
Vizyon	19
Misyon	19
Değerlerimiz	19
Yönetim Kurulu Yapımız	20
Stratejik Planlama	21
Risk Yönetimi ve İç Denetim	24
Risk Yönetimi	24
İç Denetim	25
İş Etiği ve Yolsuzlukla Mücadele	26



GÜÇLÜ GELECEK İÇİN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİMİZ	28
Sürdürülebilirlik Komitesi	32
Humanis Sürdürülebilirlik Çalışma Grupları	34
Paydaş Katılımı	36
Öncelikli Sürdürülebilirlik Konularımız	38

ÇEVRE İÇİN GÜÇLÜ GELECEK	43
İklim Değişikliği İle Mücadele	46
Enerji Verimliliği Yönetimi	48
Su Yönetimi	50
Atık Yönetimi	51
İlaçların Çevresel Etkisi	52
Biyoçeşitlilik	53



İŞ İÇİN GÜÇLÜ GELECEK	54
Ürün Kalite ve Güvenliği	56
Sorumlu Üretim ve Sorumlu Değer Zinciri	57
Ar-Ge ve Inovasyon	60
Dijitalleşme	63
Bilgi Güvenliği	67



İNSAN İÇİN GÜÇLÜ GELECEK	68
Kapsayıcılık, Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik	70
Çalışan Refahı, Sürekliliği ve Bağlılığı	72
Yetenek Yönetimi ve Çalışan Gelişimi	74
Performans Yönetimi	76
İş Sağlığı ve Güvenliği	77
Toplumsal Yatırımlar	78



Performans Göstergeleri	83
GRI Tablosu	88
Kısaltmalar	98



RAPOR HAKKINDA

Humanis olarak ismimizden aldığımız güçle, insanı odağına alan bir sağlık şirketi kimliğimizle; sosyal, ekonomik ve çevresel faktörlerin yönetiminde Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nı rehber edinerek kararlılıkla ilerlemeye devam ediyoruz. **"Güçlü gelecek"** vizyonumuz doğrultusunda, çevre, sosyal ve yönetim (ÇSY) alanlarındaki performansımızı yansıtan 3. sürdürülebilirlik raporumuzu kamuoyu ile paylaşmaktan mutluluk ve gurur duyuyoruz.

Bu rapor, Humanis'in sürdürülebilirlik alanındaki kararlılığını ve gelecek nesillere karşı üstlendiği sorumluluğu açık bir biçimde ortaya koymaktadır. İnsan odaklı yaklaşımımız çerçevesinde hem kurum içinde hem de tüm paydaşlarımızla birlikte sürdürülebilir kalkınma hedeflerimize ulaşma yolunda attığımız somut adımları bu rapor aracılığıyla paylaşarak şeffaflık ve hesap verebilirliği önceliklendiriyoruz.

Sürdürülebilirlik çalışmalarımız ve raporlama sürecimizle ilgili her türlü görüş ve önerinizi guclu.gelecek@humanis.com.tr adresinden bize iletebilirsiniz.

UYUMLU OLDUĞUMUZ RAPORLAMA STANDARTLARI ve ÇERÇEVELERİ

Bu rapor uluslararası çerçevelerin amaç ve ilkelerine uyumlu olduğunu gösterir. Bu rapor, aşağıdaki standart ve çerçeveler uyarınca hazırlanmıştır;



Global Reporting Initiative (GRI) 2021 Standartları

Bu rapor, 1 Ocak 2024 - 31 Aralık 2024 tarihleri arasında Humanis bünyesinde gerçekleştirilen faaliyetleri kapsamaktadır ve dünya çapında kabul görmüş Global Reporting Initiative (GRI) 2021 Standartları doğrultusunda hazırlanmıştır.

Raporda ele alınan öncelikli konular, GRI'nin tanımladığı ilkelere göre yürütülen önceliklendirme süreci sonucunda belirlenmiştir.



Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNG)

2022 yılında imzacısı olduğumuz Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin (UNG) insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele başlıklarındaki 10 ilkesine olan taahhüdümüzü, sayfa 87'de 2024 UNGC İndeksi'nde bulabilirsiniz.

Birleşmiş Milletler (BM) Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın (SKA) gelecek nesillere daha iyi bir dünya bırakacağı inancıyla, BM tarafından yayınlanan 17 SKA'yı destekliyoruz, raporun 31. sayfasında paydaş analizi ve önemlilik analizi ile elde ettiğimiz önceliklendirme çalışmamızdan edinilen matris ışığında eşleşmelerini sağladığımız, desteklenen SKA'lara ulaşılabilir.



YÖNETİM KURULU BAŞKANI MESAJI

Humanis, kurulduğu günden bu yana, varoluşunun temelinde “İnsan” kelimesini içselleştirerek, insan odaklı değerlerle hareket etmeyi ilke edinmiştir. Sağlık ve iyi yaşamın evrensel haklar olduğuna inanıyor; sağlıklı olmayı yalnızca bir ayrıcalık değil, herkesin doğuştan gelen hakkı olarak görüyoruz. Bu anlayışla, sağlık hizmetlerinin tüm bireyler için erişilebilir olmasını sağlamak amacıyla sürdürülebilirlik ilkelerimiz doğrultusunda kararlı adımlar atıyoruz.

2022 yılında, uluslararası sürdürülebilirlik standartlarına uyum sağlamak ve küresel hedeflerimize katkıda bulunmak amacıyla Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi’ni imzaladık. Bu önemli adım, insan hakları, çevre koruma ve yolsuzlukla mücadele alanlarında taahhütlerimizi pekiştirmiştir. Bugüne kadar, bu ilkeler doğrultusunda gerçekleştirdiğimiz çalışmaları 2024 Sürdürülebilirlik Raporumuzda kapsamlı bir şekilde paylaştık.

2024 yılında gerçekleştirilen COP29 başta olmak üzere, uluslararası iklim konferansları, küresel düzeyde iklim krizine karşı ortak hareket etmenin önemini bir kez daha ortaya koydu. Bu zirvelerde ülkeler, sera gazı emisyonlarını azaltma ve iklim değişikliğiyle mücadele konusunda önemli taahhütlerde bulundu. Humanis olarak biz de bu küresel çabaların bir parçası olmayı önemsiyor, hedeflerimizi bu doğrultuda şekillendiriyoruz. Uluslararası platformlardaki gelişmeleri yakından takip ederek, iş modelimizi evrensel sürdürülebilirlik ilkeleriyle uyumlu hale getiriyoruz.

2024 yılı itibariyle, çevresel, sosyal ve yönetim (ESG) hedeflerimizi daha da güçlendirerek sürdürülebilirlik yolculuğumuzu kararlılıkla sürdürüyoruz. İklim krizi, doğal kaynakların korunması ve toplumsal eşitlik gibi küresel zorluklara karşı çözümler üreterek, iş süreçlerimizi daha verimli, çevre dostu ve insan odaklı bir yapıya kavuşturmayı amaçlıyoruz. Bu doğrultuda, yenilikçi Ar-Ge yatırımlarımız ve düşük karbonlu üretim yöntemlerimizle sektördeki öncülüğümüzü pekiştiriyoruz.



Haluk Sancak
Yönetim Kurulu Başkanı



2024 yılına baktığımızda, elektrikli araçların yaygınlaştırılması, yenilenebilir enerji yatırımlarının artırılması ve dijitalleşme ön plana çıkmaktadır. Bu dönüşüm, sadece çevresel etkimizi azaltmakla kalmayıp, aynı zamanda iş yapış şeklimizi de yeniden şekillendirmektedir. Humanis olarak, bu trende paralel olarak, operasyonlarımızda elektrikli araç kullanımını yaygınlaştırmaya yönelik adımlar atmaya amaçlıyoruz. Güneş enerjisi yatırımımızla da elektrik enerjisi tüketimimizin büyük bir kısmını fabrika alanımızdaki güneş enerjisi tarlalarımızdan sağladık. Ve Güneş enerjisi yatırımı yapan ilk yerli ilaç firması olmanın gururunu yaşıyoruz. Bu yatırımlar, karbon ayak izimizi azaltma hedeflerimizde önemli bir yere sahip ve önümüzdeki dönemlerde de farklı yatırımlar ile karbon ayak izimizi azaltıcı planlarımızı devreye alacağız. Ayrıca, suyun verimli yönetimi ve sürdürülebilir iş modellerine geçişte attığımız adımlar, geleceğe olan sorumluluğumuzu yerine getirmemize katkı sağlamaktadır.

Yapay zekâ ve dijital teknolojiler, hızla gelişen bir başka alan olup, sadece iş verimliliğini artırmakla kalmayıp, aynı zamanda etik sorumlulukları da gündeme getirmektedir. Humanis olarak, dijital dönüşüm süreçlerini, insan haklarını gözeterek ve çevresel etkileri en aza indirerek şekillendirmekteyiz. Bu bağlamda, sürdürülebilirliğe giden yolun teknolojiye bağımsız düşünülmemeyeceğine inanıyor, yatırımlarımızı bu doğrultuda yönlendiriyoruz.

Humanis, insan odaklılık, inovasyon, çeşitlilik ve fayda değerlerine dayalı bir iş modeli benimsemektedir. Kurduğumuz sürdürülebilirlik komitesini ve yönetim yapımızı, bu değerlerin hayata geçmesini sağlamak amacıyla güçlü bir şekilde yapılandırdık. Sağlık, çevre, toplum ve ekonomi arasındaki dengenin güçlendirilmesi gerektiğine inanıyor, bu alanlarda yapılan her yatırımın uzun vadede kalıcı bir etki yaratacağına emin oluyoruz. Sektörümüzdeki üretim süreçlerini, yalnızca bugünü değil, gelecek nesilleri de düşünerek şekillendiriyor, sağlıklı yaşamı herkes için ulaşılabilir kılmayı amaçlıyoruz.

Çalışanlarımızdan tedarikçilerimize, toplumdan iş ortaklarımıza kadar tüm paydaşlarımızla birlikte, daha adil, daha sağlıklı ve daha yaşanabilir bir gelecek inşa etmek için sorumluluk alıyoruz. Bu yolculukta birlikte çalıştığımız tüm ekip arkadaşlarımıza ve iş ortaklarımıza teşekkür ederim. Geleceği yalnızca iş birliğiyle inşa edebiliriz. İnsan sağlığını odağına alan, çevresel ve toplumsal faydayı önceliklendiren bir anlayışla, sürdürülebilir bir gelecek için hep birlikte çalışmaya devam edeceğiz.

Haluk Sancak
Yönetim Kurulu Başkanı





Fatih Elay

Teknik Operasyonlar Genel Müdürü

2024 yılı, sürdürülebilirlik vizyonumuzu kararlılıkla hayata geçirdiğimiz ve anlamlı ilerlemeler kaydettiğimiz bir yıl oldu. Pandemi sonrası dönemin belirsizlikleri, iş dünyasına düşen sorumluluğu daha görünür kılarken; hızla değişen küresel dinamikler ve derinleşen çevresel sorunlar, sektörleri yalnızca bugünü değil, geleceğin ihtiyaçlarını da gözeterek yaklaşımlar geliştirmeye yöneltti.

Paris İklim Anlaşması çevresel sürdürülebilirliği küresel ölçekte bir zorunluluk haline getirirken; Avrupa Yeşil Mutabakatı, yeşil dönüşüm ve düşük karbonlu ekonomiye geçiş sürecinde iş dünyası için önemli fırsatlar sunuyor. Bu küresel yol haritaları, iş dünyasının iklim ve çevre odaklı sorumluluklarını yeniden tanımlarken, sürdürülebilir kalkınma hedefleriyle uyumlu iş modellerini kaçınılmaz bir gereklilik ve öncelik haline getiriyor.

2024 yılında Bakü’de düzenlenen COP29 İklim Zirvesi’nde alınan kararlar ise, gelişmekte olan ülkelere sağlanacak iklim finansmanı ve küresel karbon piyasalarına dair düzenlemelerle sürdürülebilirlik alanındaki yol haritalarını daha da belirginleştirdi. Küresel ölçekte alınan bu kararlar, sürdürülebilirlik vizyonumuzu daha güçlü adımlarla ilerlememiz için önemli bir referans noktası oldu. Bu doğrultuda, biz de tüm faaliyetlerimizi çevresel, toplumsal ve ekonomik sürdürülebilirlik ilkeleriyle uyumlu şekilde şekillendiriyor; yeşil dönüşüm sürecine liderlik ederek, düşük karbonlu bir gelecek inşa etmek için kararlı adımlar atıyoruz.

Üretimden yönetişime kadar her alanda çevresel ve toplumsal etkilerimizi gözeterik ilerliyoruz. Sahip olduğumuz teknik yetkinlik, çevik operasyonel kabiliyet ve sürdürülebilirlik vizyonumuzla, üretim süreçlerimizi verimlilik, kaynak tasarrufu ve çevresel etki yönetimi ekseninde sürekli geliştiriyor; sektörde fark yaratan uygulamalarla sorumluluğumuzu geleceğe taşıyoruz.

Kurmuş olduğumuz sürdürülebilirlik komitemiz ve güçlü yönetim yapımızla, şirketimizin sürdürülebilirlik stratejisini uzun vadeli değer yaratma, çevresel etkileri azaltma ve topluma katkı sağlama hedefleriyle bütünleştiriyoruz. Tüm operasyonel kararlarımızı çevresel, sosyal ve yönetim (ESG) kriterleri çerçevesinde etik, şeffaf ve hesap verilebilir bir anlayışla yönetiyoruz. Bu yapı sayesinde sürdürülebilirlik politikalarımızın etkin ve tutarlı biçimde uygulanmasını güvence altına alıyoruz.

2024 yılı, Humanis için dönüşüm yolculuğumuzda hız kazandığımız; sürdürülebilir üretim anlayışımızı geliştirerek kaynak ve enerji verimliliği, su yönetimi, dijitalleşme, yapay zekâ ve karbon azaltımı gibi alanlarda somut ilerlemeler kaydettiğimiz bir yıl oldu. Güneş Enerjisi Santrali (GES) yatırımlarımızla fabrikamızın enerji ihtiyacını temiz kaynaklardan karşılarken, proses iyileştirme ve verimlilik projeleriyle doğal kaynak kullanımını minimize ettik. Üretim, insan ve kültür süreçlerimiz başta olmak üzere birçok departmanda dijitalleşme yatırımlarımıza hız kazandırdık. Yapay zeka destekli sistemlerle veri temelli karar alma mekanizmaları geliştirdik. Atık yönetimi konusunda ise, ayrıştırma ve geri dönüşüm farkındalığını artırarak geri kazanım oranlarımızı yükselttik. Aynı zamanda karbon ayak izimizi ölçümlemeye ve raporlamaya yönelik dijital altyapımızı güçlendirdik.



Bu kapsamda, Türkiye'nin sanayi ve ihracat alanında enerji verimliliği ve çevre yönetimi yatırımlarını inceleyen "EN-VERİM 100" araştırmasına katıldık. Enerji ve çevre yönetimi alanındaki güçlü performansımızla ilk 50 firma arasında yer alan tek ilaç şirketi olduk. Bu başarı, stratejik yaklaşımımızın somut bir göstergesi ve sektörel liderliğimizin altını çizen önemli bir gelişmedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu da sürdürülebilirlik yaklaşımımızın temel bileşenlerinden biri olarak görüyoruz. Kadınların iş gücüne katılımını artırmak ve karar alma süreçlerinde daha fazla yer almalarını sağlamak amacıyla, WEPs (Kadınları Güçlendiren Prensipler) doğrultusunda çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Cinsiyet eşitliğini odağına alan projelerimizle, çeşitliliği yüksek ve kapsayıcı bir çalışma ortamı inşa ediyoruz.

Ar-Ge ve inovasyon gücümüz, sürdürülebilirlik hedeflerimizin en önemli itici güçlerinden biri olmaya devam ediyor. Özellikle ilaçta yerleşme ve ham madde bağımlılığını azaltmaya yönelik teknolojik çözümlerimizle hem ülkemizin sağlık sistemine katkı sağlıyor hem de üretim güvenliğimizi uzun vadede koruma altına alıyoruz.

Tüm bu çalışmaları sadece bugünün ihtiyaçlarına cevap vermek için değil; geleceğin ihtiyaçlarını öngörerek daha yaşanabilir bir dünya bırakma hedefiyle hayata geçiriyoruz. 'Sevilen marka olmak' vizyonumuz doğrultusunda, insan sağlığını merkezine alan, çevreye duyarlı, kapsayıcı ve sürdürülebilir bir üretim modeliyle yolumuza devam ediyoruz.

Humanis olarak, değer üreten bir sanayi yapısının ancak çevreye, topluma ve insana duyarlı yaklaşımlarla mümkün olacağına inanıyor ve bu anlayışla çalışıyoruz. İnsana değer veren, çevresel sürdürülebilirliği gözetken ve toplumun her kesimine ulaşabilen bir sağlık ekosistemi yaratma kararlılığımızı sürdürüyoruz. Bu vizyonla, her bireyin sağlığını, çevreyi ve toplumsal dinamikleri göz önünde bulundurarak daha kapsayıcı ve eşitlikçi çözümler geliştiriyor, her adımımızı geleceğe daha sağlam bir dünya bırakma amacıyla atıyoruz.

Fatih Elay
Teknik Operasyonlar Genel Müdürü





Yalçın Yaşın

Ticari Operasyonlar Genel Müdürü

2024 yılı, Türkiye ilaç sektörü açısından oldukça hareketli ve dönüştürücü bir yıl oldu. Zorlu ekonomik koşullar, artan sağlık ihtiyaçları ve değişen mevzuatlar; tüm sektör oyuncularını sürdürülebilirlik odağında yeniden konumlanmaya yönlendirdi. Türkiye ilaç pazarı, 2024 yılında %52,3'lük bir artışla 314,8 milyar TL büyüklüğe ulaşırken, kutu bazında % 4,6'lık bir daralma ile 2,6 milyar kutuya geriledi.

Pandemi sonrası ilk kez bu ölçekte bir küçülme yaşanması, ilaç sektöründe sadece büyüme odaklı değil, sürdürülebilir ve değer odaklı iş modellerine geçişin ne kadar kaçınılmaz olduğunu gösterdi. Pandemiyle birlikte dünya genelinde artan belirsizlik ve kırılganlık, iş dünyasının topluma karşı olan sorumluluğunu daha görünür ve vazgeçilmez hale getirdi. Artık tüketiciler ve paydaşlar, yalnızca iyi ürün ve hizmet sunan değil, aynı zamanda insan hayatına, çevreye ve toplumsal dengelere duyarlı şirketler görmek istiyor. Kaynakların verimli, etik ve sorumlu kullanımı, çevresel etkilerin azaltılması ve toplum yararını gözeten iş modelleri, iş dünyası için tercihten öte bir zorunluluk haline geldi. Bu dönemde şirketlerin her adımında samimiyet ve güven arandı.

Humanis olarak biz de işimizi sadece ticari başarıyla değil, toplumsal fayda ve çevresel etkiyi gözeterek yürütme yaklaşımımızı bu yıl daha da ileri taşıdık. Finansal başarılarımızın ötesinde, sürdürülebilir etki ve toplumsal katkısı merkeze aldığımız önemli bir dönem oldu. Sağlık sistemlerine erişimin giderek daha kritik hale geldiği bu dönemde, ürün portföyümüzü toplum sağlığı açısından önemli ve ekonomik katkı sağlayacak ürünlerle çeşitlendirmeye devam ettik. 2024 yılı itibarıyla 42,6 milyon adet kutuluk satış gerçekleştirdik. Toplam 3,7 milyar TL ciro elde ederek %43,1 oranında büyüme sağladık. Kutu bazında %1,64, TL bazında ise %1,17'lik pazar payımızla sektörde dengeli ve sürdürülebilir bir büyüme sergiledik.

Humanis, ilaç sektöründe gençlik, dinamizm ve inovasyonu temsil eden bir marka olarak farklılaşıyor. Geleneksel oyuncuların hâkim olduğu bu pazarda, insan odaklılık, inovasyon, empati ve herkes için sağlık vizyonumuzla fark yaratıyoruz. Markamız, yalnızca bugünün değil, yarının sağlık ihtiyaçlarını da öngören, yenilikçi ve cesur duruşuyla sektörde öne çıkıyor.

Ar-Ge yatırımları, dijital sağlık çözümleri ve sürdürülebilir üretim modelleriyle sektördeki dönüşümün öncüsü olmayı sürdürüyoruz.

Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de ilaç sektörünü önümüzdeki yıllarda başarısını yalnızca üretim ve satış hacmi değil; çevresel etkisi, etik iş anlayışı, erişilebilir sağlık çözümleri ve sosyal katkı performansı belirleyecek. Artan enerji tüketimi, karbon ayak izi, atık yönetimi ve sürdürülebilir tedarik zinciri gibi konular sektör gündeminin öncelikli maddeleri haline gelmiş durumda. Humanis olarak bu dönüşümün dışında kalmadık, aksine öncüsü olmayı hedefledik.

Bu kapsamda Türkiye'nin en büyük sanayi kuruluşlarını belirleyen ISO 500 listesine girme başarımız kurumsal sürdürülebilirlik, kalite yönetimi ve sektörel etki alanımızın genişliğinin de önemli bir göstergesidir. Bu prestijli listede yer almak, Humanis'in yalnızca sağlık sektöründe değil, Türkiye sanayi ekosisteminde de güçlü ve itibarlı bir oyuncu haline geldiğinin somut kanıtıdır.

2024 yılı, Humanis olarak sürdürülebilir büyümeyi finansal başarıyla birleştirdiğimiz, ülkemizin sağlık sistemine ve toplum sağlığına katkı sağladığımız güçlü bir yıl oldu. Önümüzdeki dönemde de işimizi sadece ekonomik büyüklüklerle değil, insan odaklı ve sürdürülebilir marka değerlerimizle ölçerek; inovasyon, empati ve herkes için sağlık ilkelerimizle sektöre değer katmaya devam edeceğiz. İnsana dokunan, geleceğe saygılı ve toplumun her kesimine ulaşabilen bir sağlık ekosistemini birlikte inşa etmeye kararlıyız.

Yalçın Yaşın
Ticari Operasyonlar Genel Müdürü



Humanis

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU | 2024

8

HAKKIMIZDA

Saya Holding, 2006 yılında yarım asrı aşan ticaret tecrübesinin üzerine inşa edilmiş; bugün inşaat, sağlık, maden ve teknoloji sektörlerinde değer üreten, Türkiye'nin saygın ve öncü kuruluşlarından biri olmuştur. Sektörler arası sinerji yaratarak, elektrik motorları, redüktörler ve yenilikçi teknolojiler alanlarında da sürdürülebilir başarıya imza atmaktadır.

Bu güçlü yapı içinde 2010 yılında kurulan Humanis, "Ne mutlu bir derde derman olana" anlayışıyla insan sağlığını odağına alarak faaliyet göstermeye başlamıştır.

Humanis, Saya Holding'in inovasyon ve sürdürülebilirlik vizyonunu, insan sağlığına dokunan çözümler üreterek ve toplumun yaşam kalitesini artırarak hayata geçirmektedir. Holding'in vizyoner yaklaşımının sağlık sektöründeki güçlü temsilcisi olarak, Humanis yoluna emin adımlarla devam etmektedir.



HUMANİS

“Ne mutlu bir derde derman olana” anlayışıyla yola çıkan ve Saya Holding’in vizyoner çatısı altında 2010 yılında kurulan Humanis, insan sağlığını merkeze alan yaklaşımıyla faaliyet göstermektedir.

200 milyon dolarlık yatırım gücüyle temelleri atılan Humanis, kaliteli, güvenilir ve yenilikçi çözümler sunarak bugün küresel ilaç pazarının saygın oyuncularından biri haline gelmiştir.

Dünya genelinde değişen sağlık ihtiyaçlarına uyum sağlayarak inovatif ilaçlar ve dijital sağlık çözümleri geliştiren Humanis, sürdürülebilir üretim modelleri ve insan odaklı kurumsal kültürüyle sektörde farklılaşmaktadır. Sağlık alanında değer yaratmayı hedefleyen Humanis, sürdürülebilir büyüme stratejileriyle yoluna emin adımlarla devam etmektedir.

İnsan sağlığını ve yaşam kalitesini güçlendirmeyi odağına alan Humanis, kurumsal yapısının bir parçası olan her bir faaliyet alanında, topluma ve çevreye karşı sorumluluk bilinciyle hareket etmeyi sürdürmektedir.

Çerkezköy’de 108.000 m² alan üzerine kurulu, ileri teknolojilerle donatılmış üretim tesisimiz; katı, yarı katı ve sıvı üretim hatlarında yıllık 330 milyon kutu ilaç üretim kapasitesine sahiptir. 2024 yılı itibarıyla, 133 milyon kutuluk üretim hacmimizle yüksek kalite standartlarını toplum sağlığına sunmaya devam ettik. İnsan yaşamına dokunan çözümler geliştirme hedefiyle “Humanizm” felsefesinden ilham alarak markamızı Humanis olarak yeniden tanımladık. Herkes için daha erişilebilir, daha güvenilir ve daha kaliteli bir yaşam

yaratma misyonumuzu adımıza ve tüm iş yapış biçimlerimize yansıttık.

Avrupa, Kanada ve Rusya gibi stratejik pazarlardan alınan GMP (Good Manufacturing Practices) sertifikalarımızla, uluslararası düzeyde üretim kalitemizi ve güvenilirliğimizi kanıtladık. İhracat pazarlarında her geçen yıl artan bir ivme yakalayarak global sağlık zincirinde önemli bir yer edinmeye devam ediyoruz.

Humanis olarak; “Yüksek kalite standartlarında ilaç geliştirmek, üretmek ve ilacı herkes için ulaşılabilir kılmak” misyonuyla çalışmalarımızı sürdürmekteyiz. Kuruluşumuzdan bu yana Ar-Ge yatırımlarımızı kesintisiz şekilde artırıyor, geleceğin sağlık ihtiyaçlarına bugünden yanıt verebilmek için çalışıyoruz. 3.200 m² kapalı alana sahip, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı onaylı Ar-Ge Merkezimiz, TEYDEB, TÜSEB ve Teknoloji Odaklı Sanayi Hamlesi gibi ulusal destek programları kapsamında birçok projeye liderlik etmektedir.

Çeşitli terapötik alanlarda geliştirdiğimiz yenilikçi ve güvenilir eşdeğer ürünlerimizi; esnek üretim

gücümüz ve yüksek kalite anlayışımızla hem ulusal hem uluslararası sağlık profesyonellerinin ve hastaların hizmetine sunuyoruz. Global ilaç devlerinin Türkiye’deki üretim ihtiyaçlarına çözüm ortağı olarak destek veriyor; bu kapsamda ilaçta yerleşme politikalarına da güçlü bir katkı sağlıyoruz.

Humanis, ulusal pazardaki başarısını küresel arenaya taşıyarak; geniş ürün portföyü, yetkin ruhsatlandırma ve pazara erişim kabiliyeti, stratejik iş birlikleri ve güçlü finansal altyapısıyla dünya çapında sağlık çözümleri sunmaktadır. Bugün, 13 Avrupa Birliği ülkesinde ruhsatlı ürünlerimizle varlık gösteriyor; 2019 yılında Rusya, 2021 yılında ise Kanada Sağlık Bakanlıklarından alınan GMP sertifikalarıyla yeni pazarlara girişimizi güvence altına alıyoruz.

Benimsediğimiz **“İnsan Odaklı Sağlık Felsefesi”** ile büyümeye devam eden Humanis, 3 farklı kıtada, 30 ülkeye ihracat gerçekleştirmekte ve Almanya’da kurduğu Humanis GmbH ile Avrupa pazarındaki konumunu daha da pekiştirmiştir.



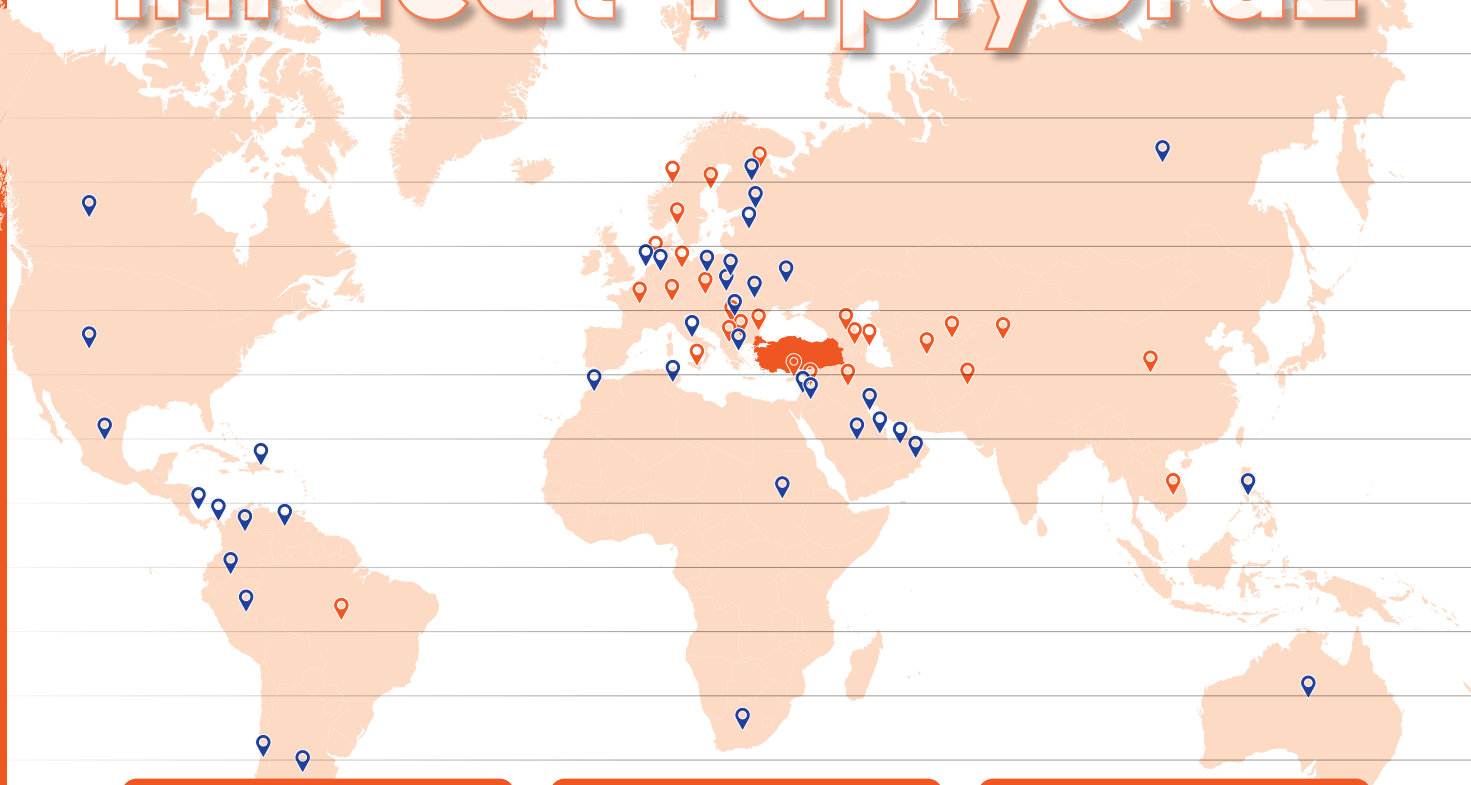
İhracat Yaptığımız Ülkeler

Afganistan, Almanya, Arnavutluk, Avusturya, Azerbaycan, Brezilya, Bulgaristan, Çin, Danimarka, Ermenistan, Etiyopya, Finlandiya, Fransa, Gürcistan, Hollanda, Irak, İsveç, İsviçre, Kırgızistan, Kosova, Kuzey Kıbrıs, Lübnan, Makedonya, Malta, Norveç, Özbekistan, Tanzanya, Türkmenistan, Vietnam, Yemen

Çok Yakında

ABD, Arjantin, Avustralya, Bahreyn, Belçika, Birleşik Arap Emirleri, Birleşik Krallık, Bosna Hersek, Brezilya, Çek Cumhuriyeti, Dominik, Ekvador, Estonya, Fas, Filipinler, Güney Afrika, Hırvatistan, İspanya, İsrail, İtalya, Kanada, Kolombiya, Kosta Rika, Kuveyt, Letonya, Libya, Litvanya, Lüksemburg, Macaristan, Meksika, Panama, Peru, Portekiz, Romanya, Sırbistan, Slovakya, Sudan, Suudi Arabistan, Şili, Tunus, Ukrayna, Umman, Ürdün, Venezuela, Yeni Zelanda, Yunanistan

3 Kıtada 30 Ülkeye İhracat Yapıyoruz



Katı Üretim

Tablet, Kapsül,
Efervesan Tablet



Yarı Katı Üretim

Krem, Pomat, Jel,
Lavman



Likit Üretim

Şurup, Süspansiyon,
Losyon, Sprey



Humanis

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU | 2024

Tedavi Alanlarımız

Humanis; analjezikler, antibiyotikler (beta-laktam içermeyen), dermatoloji, gastroenteroloji, jinekoloji, kardiyovasküler hastalıklar, ortopedi, romatoloji, solunum, ürogenital hastalıklar ve nadir hastalıklar gibi geniş bir terapötik yelpazede çözümler sunmaktadır.



Analjezik



Antibiyotikler



Dermatoloji



Gastroenteroloji



Jinekoloji



Kardiyovasküler



Ortopedi



Romatoloji



Solunum



Urogenital



Nadir Hastalıklar

2030 Yılına Kadar
Hedefimizdeki
Tedavi Alanları



Merkezi Sinir
Sistemi Hastalıkları



Diyabet



Kardiyoloji



Onkoloji



Başarılarımız



İstanbul Sanayi Odası (İSO),
'Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu
(İSO 500)' 2023 yılı raporunu açıkladı.



Turkish time Dergisi tarafından yapılan
2023 yılı ENVERİM-100 harcamalarına göre
ilk 50 firma arasında yer aldık !

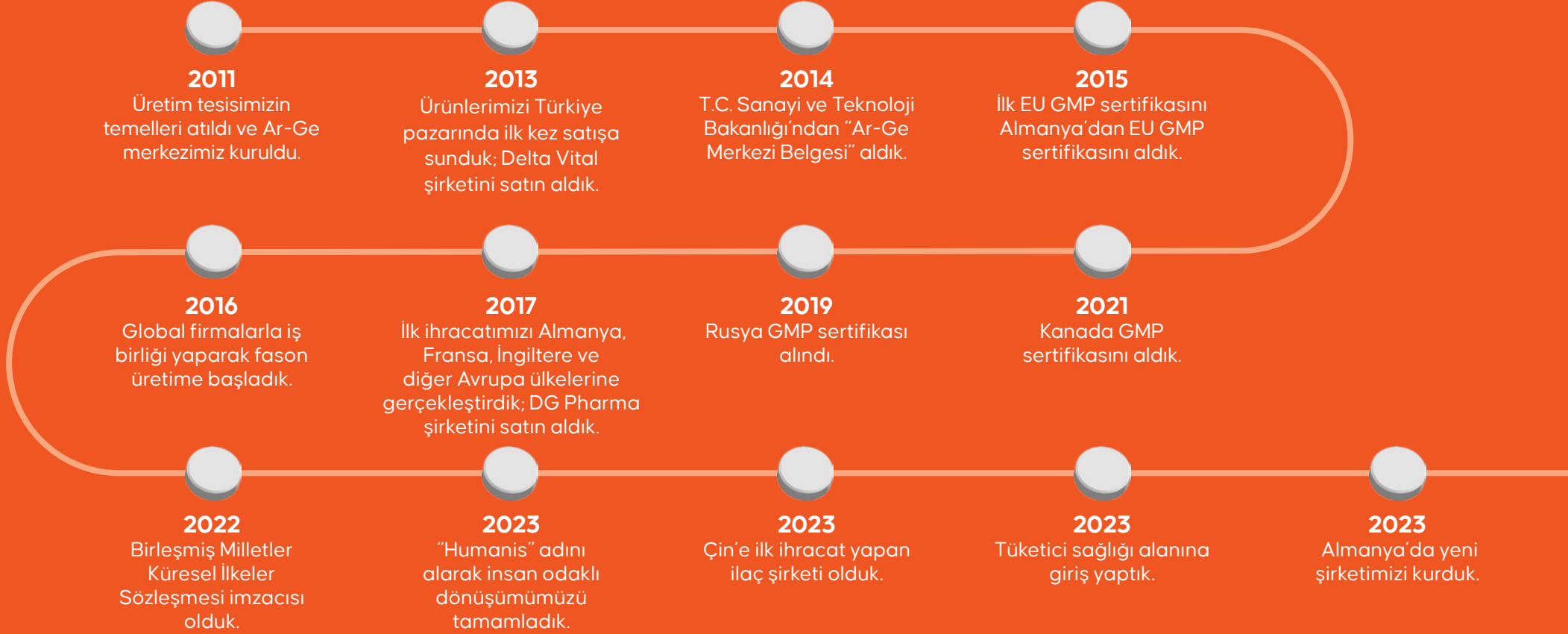


2023 Yılı Ar-Ge Harcamalarına Göre
En Büyük 250 Şirket

Turkish Time Dergisi tarafından yapılan
2023 yılı Ar-Ge harcamalarına göre en büyük
250 şirket arasında yer aldık!



Kilometre Taşlarımız



Sayılarla Humanis

%100
YERLİ
SERMAYE

Türkiye'nin sağlık alanındaki tamamen yerli sermayeli şirketlerinden biri olarak faaliyet gösteriyoruz.

\$200M
MİLYON USD
YATIRIM

Çerkezköy'deki üretim tesisimize **200 milyon USD** yatırım yaparak sektöre değer katıyoruz.

330M
MİLYON
KUTU

Yıllık **330 milyon** kutu üretim kapasitemizle Türkiye ve dünya çapında sağlık hizmeti sağlıyoruz.

200+
ÜRÜN
PORTFÖYÜ

200'ün üzerinde ruhsatlı ürünümüz ile çeşitli tedavi alanlarında geniş bir ürün yelpazesi sunuyoruz.

45.000^{m²}
MODERN
TESİS

45.000 m² kapalı alana sahip, ileri teknoloji ile donatılmış üretim tesisimizde faaliyet gösteriyoruz.

11
FARKLI
TEDAVİ ALANI

11 farklı tedavi alanında uzmanlaşarak çeşitli sağlık ihtiyaçlarına çözüm sunuyoruz.

3 KİTA 25 ÜLKE
GLOBAL
İHRACAT

3 kıtada **25** ülkeye ihracat yaparak Türkiye'nin sağlık sektöründeki global temsilcisi konumundayız.

1.200
İSTİHDAM

1200 kişilik uzman kadromuzla sektörde güçlü bir istihdam sağlıyoruz

~100
AR-GE
ÇALIŞANI

100'e yakın Ar-Ge çalışmamızla sürekli inovasyon ve gelişime odaklanıyoruz.

2
GPTW
SERTİFİKASI

Çalışanlarımızın memnuniyetiyle "Great Place to Work (Harika İş Yeri)" (GPTW) sertifikasına iki kez layık görüldük.

%35
KADIN
İSTİHDAMI

Yönetici pozisyonlarında kadın oranı: **%27**
Kadın Çalışan oranı **% 35**

13,6[🕒]
ÇALIŞAN
GELİŞİMİ

Çalışan başına **13,6 saat** eğitim

%43,1
ORANINDA
BÜYÜME

Pazar Performansı: **%43,1** oranında büyüme
Kutu bazında Pazar payımız **%1,64**, TL bazında Pazar Payımız **%1,17**

%22
YENİLENEBİLİR
ENERJİ

2024 yılında Elektrik enerjimizin **%22**'si yenilenebilir kaynak olan güneş enerjisinden sağladık.



Üyeliklerimiz



SURDER
Sağlık Ürünleri Derneği
2012



TİSD
Türkiye İlaç Sanayi Derneği
2013



İVEK
İlaç, Eczacılık, Sağlık Bilim ve
Teknolojileri Vakfı
2018



ÇEVKO
Çevre Koruma ve Ambalaj Atıklarını
Değerlendirme Vakfı
2019



United Nations
Global Compact

UNGC
2022

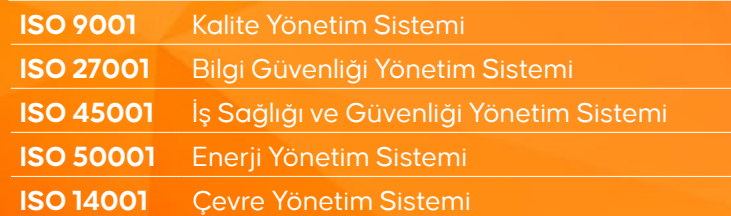


SKD Türkiye
2023



Great Place to Work
2023





KURUMSAL YÖNETİM

Kurulduğumuz günden bu yana, güçlü bir kurumsal yönetim anlayışının sürdürülebilir büyümenin ve topluma katkı sağlamanın temel unsurlarından biri olduğuna inanıyoruz. Bu doğrultuda, yönetim sistemi ilkelerimize bağlı kalarak; insan haklarına saygılı, şeffaf, hesap verebilir ve risk odaklı bir yönetim modeli benimsiyoruz. Tüm süreçlerimizde, paydaşlarımızın beklenti ve ihtiyaçlarını gözetirken, yasal düzenlemelere ve etik değerlere tam uyum sağlamayı temel sorumluluğumuz olarak kabul ediyoruz.

Humanis olarak, köklü geçmişimizden ve sektör deneyimimizden aldığımız güçle, çağdaş yönetim uygulamalarını iş yapış biçimimize entegre ediyor; insan odaklı ve sürdürülebilir değer üretme yaklaşımımızla kurumsal başarıyı sürekli ileri taşımayı hedefliyoruz. Yönetim anlayışımız, yalnızca şirket içi süreçlerle sınırlı kalmayıp, tüm değer zincirimizde şeffaflık, hesap verebilirlik ve etik ilkeler üzerine inşa ediliyor.

Kurumsal yönetim sistemimiz, mevzuata eksiksiz uyum sağlarken, iyi yönetim prensiplerine dayanan sorumlu yönetim taahhütlerimizi de içeriyor. Yönetim kurulumuzun liderliğinde yürütülen tüm süreçlerimizi şeffaflık ve paydaş katılımı esaslarıyla yönetiyor, alınan karar ve uygulamaları açık, erişilebilir ve hesap verebilir bir anlayışla tüm paydaşlarımızla paylaşıyoruz.



FELSEFEMİZ

“İnsan Odaklı Sağlık Felsefesi”

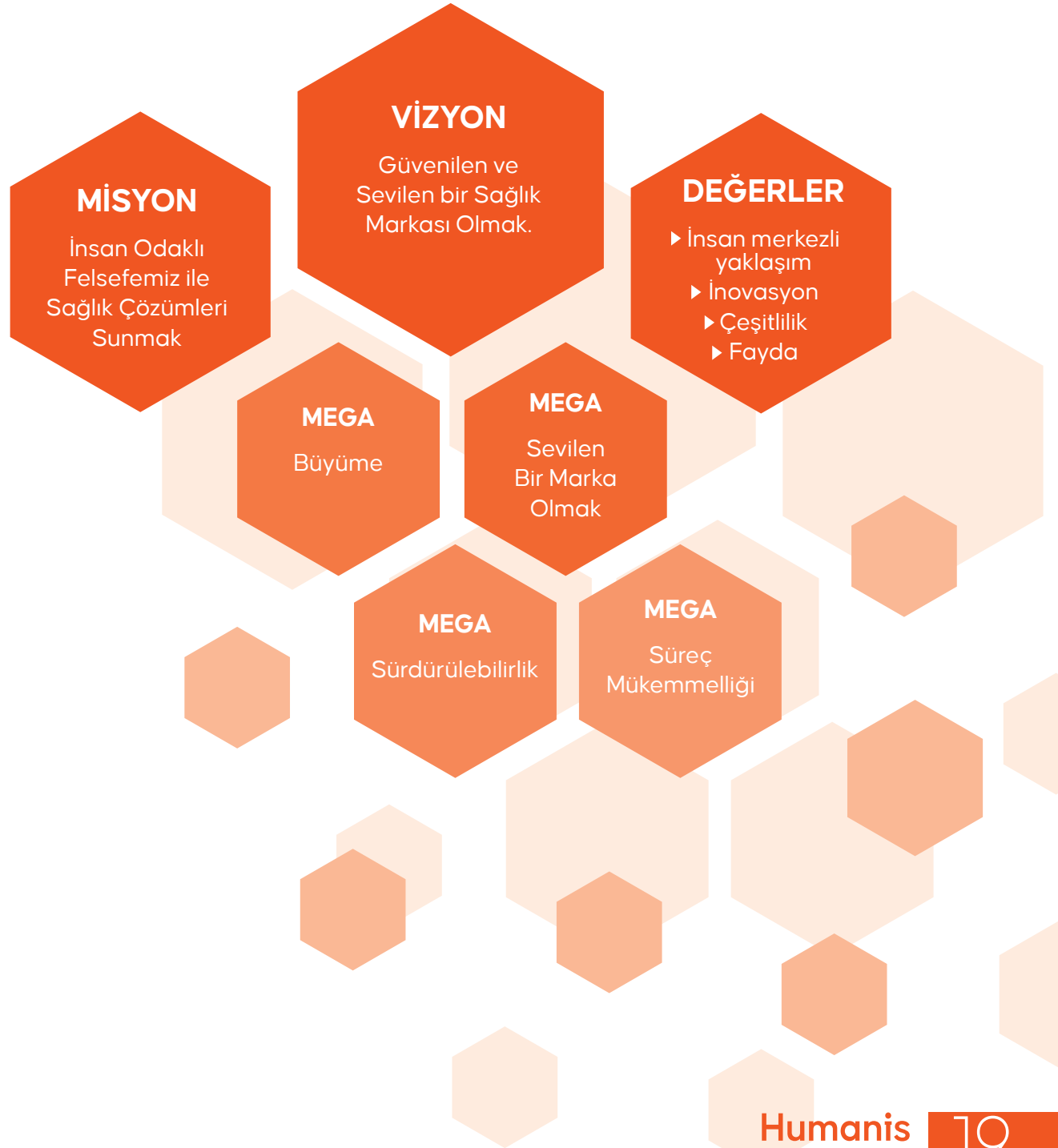
Humanis, sağlığın bir hak olduğu inancıyla, insan odaklı yaklaşımı ve yenilikçi çözümleriyle herkese ulaşmayı hedeflerken, bu değerleri ve misyonu markanın hikayesinde açık bir şekilde yansıtmaktadır.

Sağlıklı olmak dünyadaki en önemli şey. Ancak konu sağlık olduğunda, dünya çok adil bir yer değil.

Bize göre sağlıklı olmak ve sağlığa erişmek bir ayrıcalık değil, doğal bir hak. İşte bu nedenle, dünyanın sağlığı erişebilir kılan yeni bir anlayışa, sağlıklı yaşamak isteyen insanlarla empati yapmasını bilen şirketlere, kendini insan sağlığına adanmış gönüllülere ihtiyacı var.

Ne mutlu bir derde درمان olana anlayışı ile yola çıkan Humanis, sağlık konusunda dünyanın geleceği. Adı üzerinde, biz Humanis olarak insan için üretiyoruz. Herkese sağlık ulaştırmak için çalışıyor, dünyaya yayılıyor, Ar-Ge ve insan kaynaklarımıza yatırım yapıyoruz.

İlhamını insandan alan, iyi yaşamı erişilebilir kılmak için çalışan, yenilikçi bir sağlık felsefesiyle tanışın.



Yönetim Kurulu Yapımız

Humanis'in iş stratejileri ve sektör dinamiklerine hâkim, kendi alanlarında deneyimli Yönetim Kurulu üyelerimiz; bilgi ve tecrübeleriyle kurumsal yönetim süreçlerimize yön veriyoruz. Humanis Yönetim Kurulu, şirketin stratejik kararlarını alan ve en üst seviyede yönetim organı olarak görev yapan yapıdır.

Aldığı stratejik kararlarla, şirketin risk, büyüme ve getiri dengesini, şirketin uzun vadeli çıkarlarını gözeterek yönetir ve temsil eder.

Saya Holding'in bir iştiraki olan Humanis'in Yönetim Kurulu, Saya Holding "Yönetim Kurulu Çalışma Esasları ve Sorumlulukları Yönetmeliği" çerçevesinde tanımlanmış esaslara uygun olarak faaliyet göstermektedir. Holding'in Yönetim Kurulu Üyesi Levent Selamoğlu, aynı zamanda Humanis Yönetim Kurulu'nda Saya Holding'i temsilen görev almakta olup, bununla birlikte Saya Holding Sürdürülebilirlik Komitesi Başkanlığı görevini de yürütmektedir.

Yönetim Kurulumuz, 2'si bağımsız olmak üzere toplam 4 üyeden oluşmakta olup, sekreteryâ görevini Genel Sekreterlik üstlenmektedir. Yılda 12 kez düzenli olarak toplanan kurul, Humanis İlaç Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nin stratejik öncelikleri, iş süreçleri ve yönetim politikalarına ilişkin gündemleri değerlendirerek, şirketimizin sürdürülebilir büyüme hedefleri doğrultusunda kararlar almaktadır

Haluk Sancak
Yönetim Kurulu Başkanı



Levent Selamoğlu
Yönetim Kurulu Üyesi
(Saya Holding'i Temsilen)



Dr. Ferran Dinçer
Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi



Yunus Sancak
Yönetim Kurulu Üyesi



Humanis Yönetim Kurulu'nun Görevleri:

- ▶ Şirketin stratejik hedeflerini belirlemek.
- ▶ Bütçe ve iş planlarını onaylamak.
- ▶ Gerekli insan ve finansal kaynakları planlamak.
- ▶ Şirket performansını takip ederek gerekli aksiyonları almak.
- ▶ Risk yönetimi ve iç kontrol sisteminin etkinliğini sağlamak.



Stratejik Planlama

Humanis, toplumsal, çevresel ve finansal performansını artırmaya yönelik kapsamlı çalışmalar geliştirmektedir. Holding hedefleri doğrultusunda stratejiler Yönetim Kurulu toplantılarında ele alınmakta ve stratejik planlara ulaşılmaktadır. Yapılan strateji çalıştayında mutabık kalınan 4 mega stratejik hedeflerimiz bulunmaktadır. Stratejik hedefler düzenli aralıklarla gerçekleştirilen strateji toplantılarında gözden geçirilmekte ve değerlendirilmektedir.

Bu süreç, şirketin uzun vadeli başarı ve sürdürülebilirliğini güvence altına almayı amaçlamaktadır. Belirlenen hedefler, birbirleriyle bağlantılı bir şekilde çalışarak, tematik yaklaşımlarımız doğrultusunda entegre bir gelişim süreci sunmakta ve insan sağlığını ön planda tutarak sağlıklı bir gelecek inşa etme amacımız doğrultusunda bütünsel bir yaklaşım sergilemektedir.

Belirlenen stratejik hedefler, yalnızca uzun vadeli yönetim düzeyinde değil; aynı zamanda kurum genelindeki performans yönetim sistemlerine entegre edilmiştir. Bu kapsamda, departmanlar özelinde tanımlanan hedefler, yönetsel performans değerlendirme süreçlerine yansıtılmakta ve çalışanların performans ücretlendirme modelleri ile ilişkilendirilmektedir.

Bu uygulama, sürdürülebilirlik stratejilerinin organizasyonun tüm katmanlarında içselleştirilmesini sağlamakta; çevresel, sosyal ve yönetim alanlarındaki kurumsal önceliklerin somut çıktılara dönüşmesini kolaylaştırmaktadır. Performansa dayalı bu yapı hem hedef bazlı ilerlemeyi desteklemekte hem de çalışan bağlılığını güçlendiren bütünsel bir yönetim yaklaşımı sunmaktadır.



Humanis bünyesindeki komiteler, Yönetim Kurulu çalışmalarına destek sağlayan ve karar süreçlerini güçlendiren yapılar olarak faaliyet göstermektedir. Grup şirketleriyle yürütülen ortak komite toplantıları sayesinde iyi uygulama örnekleri paylaşılrken, stratejik uyum ve iş birliği fırsatları da artırılmaktadır.

Saya Holding Komiteleri

- ▶ Denetim Komitesi
- ▶ Sayanova
- ▶ Kurumsal Risk ve Uyum Komitesi
- ▶ Finans Çalışma Grubu
- ▶ Sürdürülebilirlik Komitesi
- ▶ Yeni Teknoloji Çalışma Grubu
- ▶ Kurumsal Yönetim Komitesi
- ▶ Globalleşme Çalışma Grubu
- ▶ Ortaklık Hakları Komitesi
- ▶ Yatırım Komitesi
- ▶ Etik Kurul
- ▶ Strateji / M&A Komitesi

Humanis Komiteleri

- ▶ **Strateji / M&A Komitesi** Şirket stratejisi ile ilişkili olarak orta ve uzun vadeli hedefleri belirleyen, mega, makro ve mikro düzeydeki gelişmeleri takip eden komitedir.
- ▶ **Ar-Ge ve Yatırım Teşvik Komitesi** Ar-Ge harcamalarının alınan teşviklere oranı dikkate alınarak teşvik tutarının artırılmasına yönelik çalışmalar yapmak ve Ar-Ge teşviklerini takip etmek amacıyla bir mekanizma kurmakla sorumlu komitedir.
- ▶ **Turquality Komitesi** Turquality programına entegre olabilecek iş potansiyellerini belirleyen ve şirket içinde Turquality farkındalığını yaratıp sürekliliğini sağlamaktan sorumlu komitedir.
- ▶ **İnsan ve Kültür Komitesi** Şirketin Yetenek Kazanımı ile ilgili süreçler konusunda çalışan komitedir.
- ▶ **Maliyet İyileştirme Proje Komitesi** Şirket karlılığını arttırmak üzere ürün maliyetlerini iyileştirmek için değerlendirmelerin yapıp, aksiyonlar alınmasını sağlayan komitedir.
- ▶ **Proje Yönetimi Komitesi** Proje süreçlerinin gözden geçirilmesini, zamanında tamamlanmasını ve risklerin önceden paylaşılmasını sağlayan komitedir.
- ▶ **Yatırım Komitesi** Ekipman ve diğer tüm yatırım planlamalarının yapılmasından ve öngörülü yatırım politikalarının oluşturulmasından sorumlu komitedir.
- ▶ **Portföy Komitesi** Yenilikçi ve eşdeğer ürünlerin mevcut portföye dahil edilmesi yönünde hedefler koyan ve bu doğrultuda çalışmalar yapan komitedir.
- ▶ **Fason Üretimler Komitesi** Fason üretimi yapılan şirketlerdeki müşteri memnuniyeti- sözleşme takibi-verimlilik-karlılık konularında hedeflerin gerçekleştirilmesini sağlayan komitedir.
- ▶ **Dijitalleşme ve sistemler Komitesi** Kullanılan tüm sistemlerin kullanım amaçlarının analizini yapmak, geliştirilmesini sağlamak ve/veya konsolide edilebilirliğini değerlendirmekle sorumlu komitedir.
- ▶ **Dönüşüm ve Kurumsal İletişim Komitesi** Şirket içi/dışı bilgi akışının sağlayan, tüm mecralardaki iletişime yönelik mesajları oluşturan ve sürdürülebilir iletişim çalışmalarını yapan komitedir.
- ▶ **Uyum ve Risk Komitesi** Bir şirketin yasal düzenlemelere, etik kurallara ve iç politikalara uygun hareket etmesini sağlamak amacıyla şirketin faaliyetleri sırasında karşılaşılabilecek riskleri belirleyerek, bu risklerin yönetilmesi için gerekli önlemlerin alınmasını sağlayan komitedir.

Kurumsal yapıya verdiğimiz değerin ve kurumsal taahhütlerimizin bir göstergesi olarak hazırlayarak paydaşlarımıza sunduğumuz politika ve prosedürlerimiz; Humanis'in günlük operasyonlarında uygulama kolaylığı ve grup şirketleriyle hizalanmamızı sağlarken, aynı zamanda değer verdiğimiz ilkeleri ve BIST Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilirlik Endeksleri temelinde benimsediğimiz iyi yönetim anlayışını da yansıtmaktadır. Saya Holding çatısı altında dahil olduğumuz ve Humanis bünyesinde sahip olduğumuz politikalar;

Humanis İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası	Humanis Kalite Politikası	Humanis İklim ve Çevre Politikası	Humanis Enerji Politikası	Humanis Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Politikası	Saya Holding Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikası	Saya Holding İnsan Hakları Politikası	Saya Holding Rüşvetle Mücadele Politikası
Saya Holding Çıkar Çatışması Politikası	Saya Holding Biyçeşitlilik Politikası	Saya Holding Rekabet Hukuku Uyum Politikası	Saya Holding Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Politikası	Saya Holding Etik İlkeler Kitapçığı	Saya Holding Kişisel Verilerin Korunması Politikası	Saya Holding Çevre Politikası	Saya Holding Bilgi Güvenliği Politikası

"Bugünden geleceğe" mottosuyla yola çıkan ve politikaların yol göstericiliğiyle ilerleyen Saya Holding'in Kurumsal Yönetim Politikalarına **buradan** ulaşabilirsiniz.



Risk Yönetimi ve İç Denetim

Humanis olarak, kurumsal sürdürülebilirliğimizi güçlendirmek ve operasyonel güvenliğimizi sağlamak amacıyla risk yönetimi ve iç denetim süreçlerini bütüncül bir yapıda ele alıyoruz. Olası riskleri proaktif biçimde yönetirken, süreçlerimizin etkinliğini düzenli olarak gözden geçiriyor; kurumsal hedeflerimizle uyumlu, şeffaf ve hesap verebilir bir yapı inşa ediyoruz. Bu iki temel mekanizma, iş sürekliliğimizi güvence altına alırken aynı zamanda yasal uyumu, etik iş yapış biçimlerini ve sürekli iyileştirmeyi desteklemektedir.

Risk Yönetimi

Küresel ölçekte ekonomik, çevresel ve jeopolitik risklerin birbirleriyle etkileşimi her geçen yıl daha karmaşık bir hal almaktadır. Dünya Ekonomik Forumu tarafından her yıl yayımlanan Küresel Risk Raporu, bu dinamikleri ortaya koyarak iş dünyası ve ülkeler için önemli bir referans noktası oluşturmaktadır. Türkiye'nin küresel ekonomiye entegre yapısı ve sağlık sektörü özelindeki dinamikler doğrultusunda, Humanis olarak bu riskleri düzenli biçimde analiz ederek iş stratejilerimizi güncellemeyi sürdürüyoruz.

2023 yılı itibarıyla, kısa ve uzun vadeli riskler arasında dezenformasyon ve iklim değişikliği ön plana çıkmıştır. Humanis olarak, sağlık ve ilaç sektöründeki dijital dönüşüm, değişen hasta ve tüketici beklentileri ile regülasyon süreçlerini de dikkate alarak risk yönetim sistemimizi sürekli geliştiriyor, faaliyet süreçlerimizi bu riskler çerçevesinde değerlendiriyoruz.

Risk Yönetimi Sistemimiz, COSO Kurumsal Risk Yönetimi Standartları esas alınarak yapılandırılmıştır. Humanis özelinde oluşturulan Risk Çalışma Grubu, Saya Holding bünyesindeki Kurumsal Risk ve Uyum Komitesi ile koordineli şekilde çalışmakta, risk değerlendirme süreçlerini periyodik çalıştaylar, yılda en az 6 kez ve gerektiğinde daha sık aralıklarla toplanarak toplantılarla yürütmektedir. Her iştirak için ayrı ayrı gerçekleştirilen risk analizleri, eğitimli ekip üyeleri tarafından bilimsel yöntemlerle gerçekleştirilmekte ve risk envanteri güncellenmektedir.

Yönetim Kurulumuzun gözetiminde yürütülen risk yönetimi faaliyetleri kapsamında aşağıdaki risk başlıkları izlenmekte ve yönetilmektedir:

- Stratejik Riskler
- Operasyonel Riskler
- Kalite Riskleri
- Sürdürülebilirlik Riskleri
- Uyum Riskleri
- İnsan ve Kültür Riskleri
- Finansal Riskler
- İtibar Riskleri
- Bilgi Teknolojileri Riskleri

Yönetişim risklerini, Kurumsal Risk ve Uyum Komitesi'nde titizlikle değerlendiriyoruz. Sürdürülebilirlik faaliyetlerimizi ise Sürdürülebilirlik Komitemizle iş birliği içinde ele alarak, paydaş ilişkileri, tedarik zinciri, iklim değişikliği, enerji verimliliği ve kaynak yönetimi gibi önemli alanları etkin bir şekilde yönetiyoruz. Etik, sürdürülebilirlik ve kurumsal yönetimle ilgili riskler, Kurumsal Risk ve Uyum Komitesi ile Sürdürülebilirlik Komitesi arasında sağlanan yakın eşgüdümle ele alınmakta ve bu risklere yönelik çözümler geliştirilmektedir.

Sistematik risk yönetimi yaklaşımımız sayesinde, sürdürülebilir büyüme hedefimiz doğrultusunda finansal gücümüzü, operasyonel sürekliliğimizi ve kurumsal itibarımızı güvence altına almayı hedefliyoruz.



Risk Yönetimi ve İç Denetim

İç Denetim

İç denetimler, Humanis'in kurumsal etkinliğini, güvenilirliğini ve uzun vadeli başarısını destekleyen temel kontrol mekanizmalarından biridir. Şirket süreçlerinin politika ve prosedürlere uygunluğunu izlemekle birlikte; stratejik hedeflere ulaşma düzeyini, risk yönetiminin etkinliğini ve etik ilkelerin uygulanma biçimini de bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirir. Humanis'te iç denetim faaliyetleri, Saya Holding İç Denetim ve Risk Yönetim Direktörlüğü tarafından yürütülmekte olup, bu yapı Saya Holding Yönetim Kurulu Başkanı'na bağlı olarak kurgulanmıştır. Denetimler, aynı zamanda Saya Holding bünyesinde yer alan ve tüm iştiraklerin finansal ve operasyonel risklerini öngörerek stratejiler geliştirmekle sorumlu Denetim Komitesi'nin desteği ve gözetimiyle gerçekleştirilmektedir. Bu sistematik yapı sayesinde şirket genelinde şeffaflık, hesap verebilirlik ve sürekli iyileştirme kültürü güçlendirilmektedir.

İç denetim faaliyetleri, şirketin tüm süreçlerine risk bakış açısıyla bakılarak tahsis edilmiş kontrol noktaları üzerinden gerçekleştirilmektedir.

- Risk odaklı bir yaklaşım benimsenir ve tüm iş süreçleri proaktif bir şekilde değerlendirilir.
- Şirketin karşı karşıya olduğu mevcut ve potansiyel riskleri tanımlayan kapsamlı bir risk envanteri oluşturulur.

- Tespit edilen risklere yönelik uygun kontrol mekanizmaları belirlenir ve uygulama planları geliştirilir.
- Operasyonel süreçlerin tanımlandığı şekilde işlediği güvence altına alınır.
- Etik ihlaller ve suistimal risklerinin önlenmesine yönelik denetim mekanizmaları uygulanır.
- Denetim sonuçları ilgili birimlerle paylaşılır; bu doğrultuda iyileştirme aksiyon planları hazırlanır ve uygulama süreci periyodik olarak izlenir.

Tüm denetim faaliyetleri, Yönetim Kurulu'na bağlı ve diğer iş birimlerinden bağımsız bir yapıda yürütülür. Denetim Komitesi'ne düzenli raporlama yapılarak şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleri sağlanır.

Bu sistematik yapı sayesinde, Humanis'in çalışanlarına, paydaşlarına ve tüm üçüncü taraflara uluslararası standartlarla uyumlu, güvenli ve etik değerlere dayalı bir çalışma ortamı sunulmaktadır. İç Denetim Departmanımız; denetim sonuçlarını, bulguları, iyileştirme önerilerini ve gelişim fırsatlarını içeren ayrıntılı raporlar hazırlayarak üst yönetimle paylaşır. Tüm süreçlerde tarafsızlık ve bağımsızlık ilkelerine uygun hareket edilir. Yapılanma, Uluslararası İç Denetçiler Enstitüsü'nün (IIA) "Üçlü Savunma Hattı Modeli"ne ve COSO iç kontrol standartlarına dayanmaktadır.

Departman, şirketin stratejik hedeflerini esas alarak denetim planlarını oluşturur; süreç sahipleriyle birlikte aksiyon önerileri geliştirir. Bu önerilerin etkinliği düzenli takip mekanizmaları ile izlenir, böylece denetimin kuruma kattığı değer sürekli olarak artırılır ve risk yönetimi yapısı güçlendirilir.

Bunun yanı sıra, Humanis bünyesinde İyi Üretim Uygulamaları (GMP) ve sertifikasyonuna sahip yönetim sistemlerine yönelik yılda bir kez iç denetimler gerçekleştirilir. İç denetimler, ilgili yönetim sistemi yürütücü departmanı tarafından yıllık olarak planlanır ve uygulanır. Tespit edilen uygunsuzluklar, ilgili departmanlara raporlanarak aksiyon planları oluşturulur. Bu aksiyonlar, kalite süreçlerinin elektronik ortamda yönetildiği Qmex sisteminde takip edilir. Alınan aksiyonlar ve/veya tamamlanmayan aksiyonların durumu, Üst Yönetim Gözden Geçirme toplantılarında yılda en az bir kez Üst Yönetime sunulur. Gerektiğinde, aksiyonların uygulanabilmesi için gerekli kaynak desteği sağlanır.



İş Etiği ve Yolsuzlukla Mücadele

Saya Holding'e bağlı tüm iştiraklerde "Saya Holding Etik İlkeleri" doğrultusunda hareket edilmesi esastır. Humanis, etik iş yapış biçimlerini kurumsal kültürün temel bir unsuru olarak görmekte; yolsuzlukla mücadele ve etik ilkelere bağlılıkta "sıfır tolerans" yaklaşımını benimsemektedir. Holding düzeyinde benimsenen bu anlayış doğrultusunda, etik yönetim uygulamaları Humanis' te bütünsel bir sistemle hayata geçirilmekte ve tüm çalışanlar için şeffaf, güvenilir bir çalışma ortamı sağlamaktadır.

Humanis'te benimsediğimiz "Sermaye Ötesi Değerler", "Güvenilirlik", "Faydalı Olmak", "İnsana Değer ve Liyakat" ile "Küresel Rekabet" kurum kültürümüzün temelini oluşturmakta ve etik yaklaşımlarımıza yön vermektedir.

Bu değerler doğrultusunda şekillenen ilkelerimiz; çalışanlarımız, tedarikçilerimiz, iş ortaklarımız ve iş ilişkisi içinde bulunduğumuz tüm paydaşları kapsayan bütüncül bir yaklaşımla tanımlanmıştır. Bu ilkeler hem hedeflerimizi belirlerken hem de faaliyetlerimizi yürütürken iç ve dış paydaşlarımızla güvene dayalı ilişkiler kurmamıza rehberlik eder.

Tüm faaliyetlerimizde, çalışanlarımızdan hissedarlarımıza, tedarikçilerimizden rakiplerimize ve topluma kadar uzanan tüm ilişkilerimizde, şu etik ilkelerimizi esas alıyoruz:

1. Güvenilir ve Dürüst Olmak
2. Şirket İtibarını Korumak
3. Çıkar İlişkilerinden Kaçınmak
4. Bilgi Gizliliğine Özen Göstermek
5. Paydaşlara Karşı Sorumlu Olmak

Etik ilkelerimizin anlaşılması ve bu prensiplere uygun davranılması, tüm çalışanlarımızın en önemli sorumluluklarından. Bu kapsamda, "Etik İlkeler Yönetmeliği" tüm çalışanlarla paylaşılmaktadır. Yeni işe başlayan çalışanlar, işe başladıkları ilk günde Etik İlkeler Eğitimlerini tamamlar ve bu eğitimler her yıl düzenli olarak güncellenir. Eğitimler yüz yüze ve çevrimiçi olarak sunulmaktadır.

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 gizlilik esas olup, kişisel bilgiler gizli tutular ve kötü muameleye karşı korunur. Etik Kurul, etik bildirimleri bağımsız bir şekilde değerlendirir ve tüm süreçleri tarafsızlık ilkesi doğrultusunda yürütür."

Etik Kurul, bildirim sonrası en geç 2 iş günü içinde toplanır gerekli değerlendirmeleri yapar ve ilgili şirket üst yönetimini bilgilendirir.

Etik ihlal tespit edilirse, gerekli önlemler ve aksiyonlar ivedi olarak alınır. Uygunsuz davranışları onaylayan veya bildirimde bulunmayan kişiler hakkında gerekli süreçler yürütülür. Bildirilen tüm ihlaller, Etik Kurul tarafından incelenerek, Kurul Kararı doğrultusunda düzeltici ve önleyici aksiyonlar hayata geçirilir.



Etik İlke İhlalleri Bildirme Araçları

Etik Hat İle Bildirim; Etik hat, Saya Holding ve şirketlerinde, Etik İlkelere ve yasalara aykırı olduğu değerlendirilen eylemlerin bildirilebileceği iletişim kanallarının bütünüdür.

0531 101 15 55 Numaralı Telefon Hattı

Posta ile Bildirim; İhlaller doğrudan etik kurula “Etik Kurul Dikkatine” başlıklı posta ile ulaştırılabilir.

Adres:

Eski Büyükdere Cad. No: 3-5 Maslak Link Plaza
Kat: 6-7 34398 Sarıyer/İstanbul

Elektronik Form ile Bildirim; Saya Holding ve şirketlerinin internet adresleri üzerinde yer alan ‘Etik Hat Bildirim Platformu’ linkinden erişilebilecek elektronik form ile etik ilke ihlali bildirilebilir.

<https://sayaholding.com/hakkimizda/etik-ilkeler-ve-etik-bildirimi>

Elektronik Posta ile Bildirim; Etik ilke ihlalleri, Etik Kurul’a ulaşan elektronik posta aracılığıyla gerçekleştirilebilir.

etik@sayaholding.com mail adresi

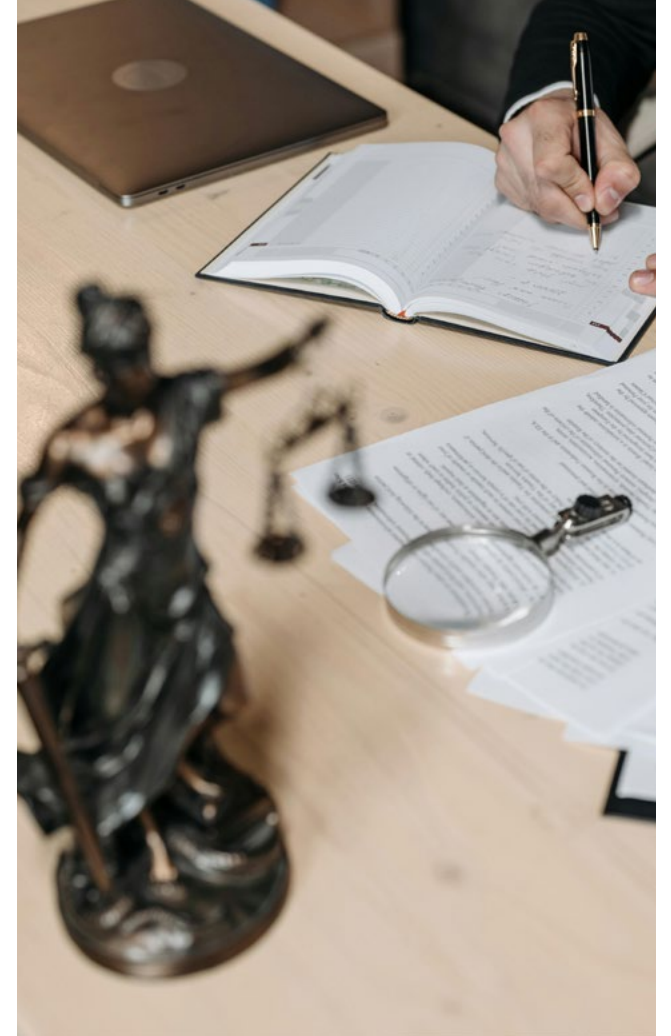
Şirket Etik Temsilcisine Bildirim; Etik ilke ihlalleri doğrudan Şirket Etik Temsilcisi’ne yazılı ya da sözlü bildirim ile sunulabilir.

Humanis Etik Temsilcisi:

Filiz Kaner

Humanis İnsan ve Kültür Müdürü

Etik uygulamalarımızın ayrılmaz bir parçası olarak, rüşvet ve yolsuzlukla mücadelede büyük önem veriyor; bu alanda ulusal ve uluslararası yasa ve düzenlemelere tam uyum sağlamayı taahhüt ediyoruz. Humanis, iş ortakları ve tedarikçilerinden de aynı hassasiyeti göstermelerini beklemekte; bu kapsamda üçüncü taraflarla imzalanan tüm sözleşmelerde ilgili etik ilke ve yükümlülükler açıkça belirtilmektedir. Karşılıklı sorumluluk esasına dayanan bu yaklaşım doğrultusunda, operasyonlarımızda rüşvet ve yolsuzlukla bağdaşmayan hiçbir ilişkiye kesinlikle izin verilmemektedir. Humanis, raporlama dönemi içerisinde rüşvet ve yolsuzlukla mücadelede dair hiçbir bildirim ve cezai sürece dahil olmamıştır. Saya Holding çatısı altında ve Humanis bünyesinde rüşvet ve yolsuzlukla mücadelede dair hassasiyetlerimizi içeren ve ilgili uygulamalarımızı taahhüt altına aldığımız “Saya Holding Rüşvetle Mücadele Politikası”na **buradan** ulaşabilirsiniz.



GÜÇLÜ GELECEK İÇİN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİMİZ

Saya Holding, “Sürdürülebilir Güçlü Gelecek” vizyonu doğrultusunda, sürdürülebilirliği tüm iş yapış biçimlerine entegre eden bir yönetim anlayışı benimsemektedir. Çevresel, sosyal ve yönetim (ÇSY) alanlarındaki kararlı yaklaşımı, holding bünyesindeki tüm şirketlerde ortak bir sürdürülebilirlik kültürünün temelini oluşturur. Bu vizyon, stratejik yön tayin etmenin ötesinde, iştirakler için ilham kaynağı olan bir dönüşüm stratejisidir. Humanis de bu stratejik bakıştan güç alarak sürdürülebilirlik yaklaşımını şekillendirmiş ve sağlık sektöründe farklılaşan, kendine özgü, yenilikçi bir duruş geliştirmiştir.

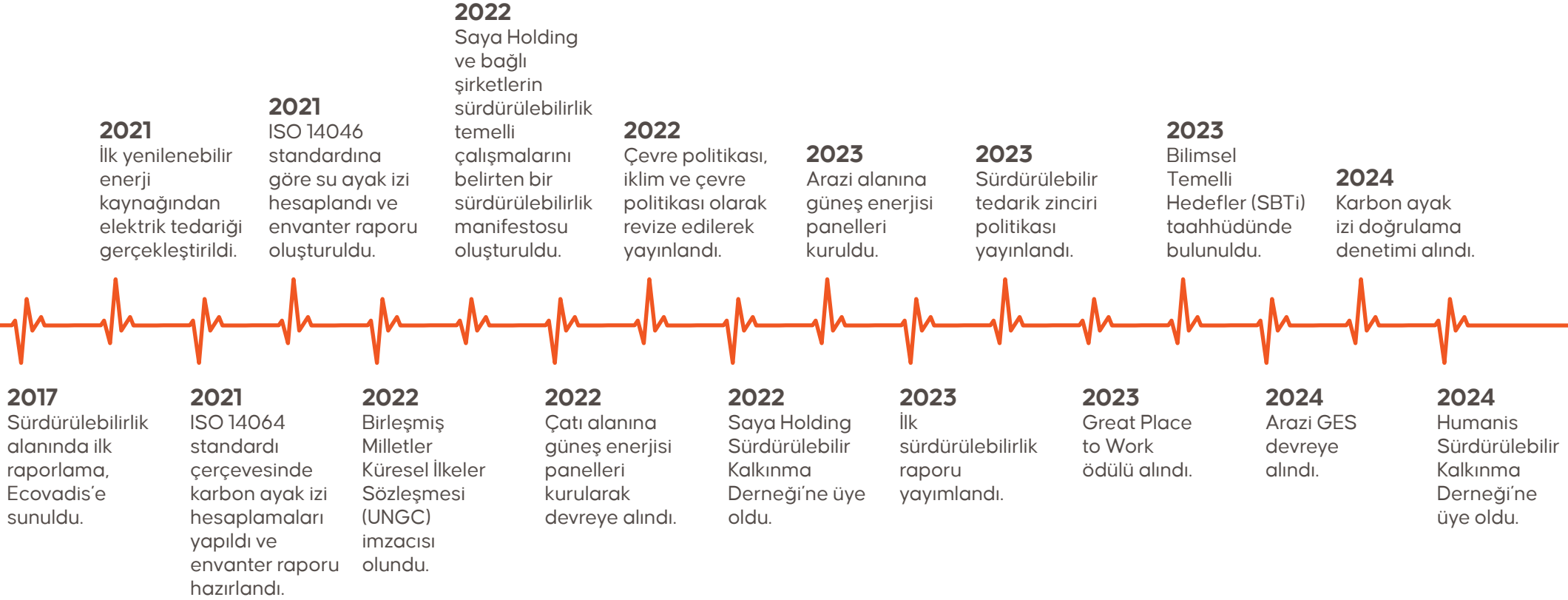
Kuruluşundan itibaren insanı odağına alan Humanis, sağlığı evrensel bir hak olarak görmekte ve bu hakka erişimin herkes için mümkün kılınmasını temel sorumluluk olarak benimsemektedir. Sağlıklı bir yaşamın yalnızca ayrıcalık değil, tüm bireylerin hakkı olduğuna inanmakta; bu doğrultuda sağlık hizmetlerinin her birey için erişilebilir olmasını sağlamak amacıyla sürdürülebilirlik ilkelerine dayalı adımlar atmaktadır. Saya Holding'in sürdürülebilirlik anlayışını operasyonlarına ve iş stratejisine entegre eden Humanis, sağlık hizmetlerinde erişilebilirliği, çevresel sorumluluğu ve şeffaf yönetimi temel alan bütünsel bir model oluşturmuştur.

Humanis, ilaç sektöründe gençlik, dinamizm ve inovasyonu temsil eden yaklaşımıyla farklılaşmaktadır. İnsan odaklılık, inovasyon, empati ve herkes için sağlık vizyonu ile hareket eden markamız, geleneksel yapıların hakim olduğu sektörde yeni bir değer anlayışı yaratmayı hedeflemektedir. Bu vizyon doğrultusunda şekillendirdiğimiz sürdürülebilirlik stratejimiz, Birleşmiş Milletlerin Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile uyumlu, yalnızca mevcut sağlık ihtiyaçlarına yanıt vermeyi değil, geleceğin sağlık ekosistemine yön verecek çözümler geliştirmeyi de kapsamaktadır.

Saya Holding ve Humanis' in stratejik planları doğrultusunda, sürdürülebilirliği tüm holding bünyesinde iş yapış biçimimizin ayrılmaz bir parçası olarak benimsiyoruz. Bu anlayışla sürdürülebilirlik yaklaşımımızı içeriden dışarıya aktararak kurum kültürümüzün temel unsurlarından biri haline getiriyor, Çevre, Sosyal ve Yönetişim (ÇSY) odaklı çalışmalarla bu bakış açısını çalışanlarımızdan tedarikçilerimize ve değer zincirimizin tüm halkalarına taşmayı hedefliyoruz. Stratejik planımızda yer verdiğimiz "Sürdürülebilirlik" megası altında Çevresel, sosyal ve ekonomik riskleri gözeterek belirlediğimiz kısa, orta ve uzun vadeli hedeflerimizi, yıllık faaliyet planlarımızla birlikte altı aylık periyotlarla gözden geçiriyor; dinamik ve esnek yönetim anlayışımızla sürekli iyileşme sağlıyoruz.



Sürdürülebilirlik Yolculuğumuz



Sürdürülebilirlik Raporlama Platformları ve Çalışmalarımız



UN Global Compact'a üye olarak, "Sürdürülebilir Güçlü Gelecek" için önemli bir adım atmanın ardından her yıl ilerleme bildirimi yaparak sürdürülebilirlik yaklaşımımızı da Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile bütünleştiriyoruz 10 ilkesi doğrultusunda stratejimizi güçlendiriyoruz.



Bilime Dayalı Hedefler Girişimi'nin (SBTi) hedef belirleme aracı çerçevesinde, emisyon miktarımızın azaltılmasına yönelik taahhütte bulunduk. Hedeflerimizi belirleyerek 2030 yılına kadar emisyonlarımızı azaltmak için proje çalışmalarımızı yürütüyoruz.

Yenilenebilir enerji kaynak kullanımlarımızı arttırarak, döngüsel ambalaj çalışmaları ile karbon ayak izimizi azaltmayı hedefliyoruz.



Manufacture 2030, Kapsam 3 Karbon emisyonlarının çevre ve enerji verilerinin sunulduğu çevresel sürdürülebilirlik platformudur. İş ortaklarımızdan gelen talep üzerine, yıl içerisinde iş ortaklarımız adına yapılan üretimlerin paylarına ilişkin karbon verilerimizi sunuyoruz.



Çevresel, Sosyal ve Yönetişim konularındaki çalışmalarını her yıl güçlendiren Humanis, 2017 yılından beri Ecovadis sürdürülebilirlik Değerlendirme platformuna yanıt vermektedir. 2024 yılı puanımız 57'dir.



Farmasötik Tedarik Zinciri Girişimi, daha iyi sosyal, ekonomik ve çevresel sonuçlar alma vizyonu ile hareket etmektedir. Bu girişimde yer alan 2 iş ortağımız periyodik olarak denetimler ile performansımızı gözden geçirmektedir. Bir önceki yıl ki başarımız neticesinde 2 yıldan 3 yıla çıkarılmış olup, yeşil statüde yer almaktayız. 2025 yılında yeniden denetim sürecimiz başlayacaktır.



Organizasyonların iklim değişikliği, su yönetimi, orman koruma gibi çevresel konulardaki faaliyetlerini, hedeflerini raporladıkları platform olan Karbon saydamlık projesine her yıl iş ortaklarımızın talebi üzerine CDP Tedarik zinciri Programına İklim değişikliği konulu raporlama yapmaktayız. Henüz skorlamamız bulunmamaktadır.

"İklim değişikliği ile mücadele" odak alanlarımızdan biri olması ile birlikte bu alanda etkili eylemlerde bulunmak amacıyla paydaşlarımız ile birlikte hareket etmek zorunda olduğumuzun farkındayız.

Sürdürülebilirlik Komitesi

Sürdürülebilirliği, uzun vadeli değer yaratmanın yanı sıra topluma ve gezegene karşı sorumluluğumuzun temel bir parçası olarak görüyoruz. Bu anlayışla, Humanis olarak sürdürülebilirlik yönetim yapımızı; şirket önceliklerimiz, sektör beklentileri ve Saya Holding'in sürdürülebilirlik vizyonu doğrultusunda şekillendirdik. Sürdürülebilirlik yönetimimiz, doğrudan Yönetim Kurulu'na bağlı olarak faaliyet gösteren Saya Holding Sürdürülebilirlik Komitesi tarafından koordine edilmektedir. Bu komite, etkilerin yönetimini denetleme görevini üstlenerek, en yüksek yönetim organı olarak kritik bir rol üstlenmektedir.

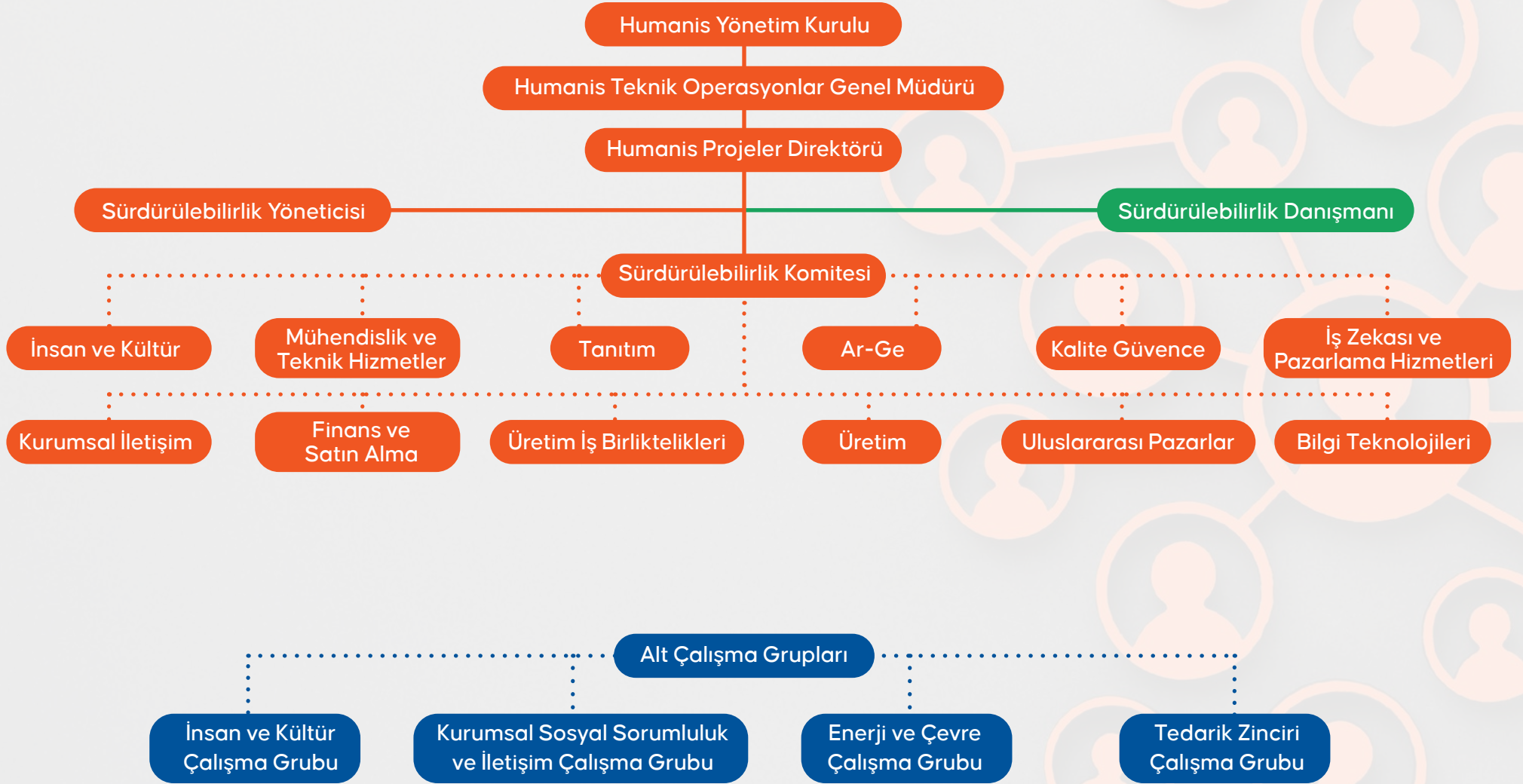
Saya Holding, tüm grup şirketleri için sürdürülebilirliğe yönelik temel ilkeleri ve standartları belirlemekte; bu çerçevede özellikle Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA'lar) ile uyumlu bir kurumsal yaklaşımı esas almaktadır. Bununla birlikte, her iştirak gibi Humanis de kendi faaliyet alanına özgü çevresel, sosyal ve yönetim önceliklerini tanımlamakta ve bu doğrultuda sürdürülebilirlik ajandasını oluşturmaktadır. Bu yapı sayesinde holding çatısı altında ortak bir vizyon korunurken, sektör bazlı ihtiyaçlara uygun esnek bir uygulama zemini sağlanmaktadır.

Her ay düzenli olarak toplanan Saya Holding Sürdürülebilirlik Komitesi; şirket temsilcilerimiz ile finans, çevre ve insan kaynakları liderlerinden oluşmaktadır. Bu yönetim yapısı sayesinde, sürdürülebilirlik stratejilerimizi tüm organizasyon genelinde etkin bir şekilde hayata geçiriyor, departmanlarımızın iş süreçlerini bu stratejilere uygun şekilde yönlendiriyoruz. Komite, farklı birimlerden gelen verileri analiz ederek performansımızı düzenli olarak değerlendirmekte ve gerektiğinde iyileştirici aksiyonlar önermektedir. Ayrıca, politika taahhütlerimizi izlemek ve uygulamak, sürdürülebilirlik yönetimini her seviyede güçlendirmek amacıyla komite performansı düzenli olarak gözden geçirilmektedir.

Saya Holding Sürdürülebilirlik Komitesi ile eşgüdüm içinde çalışan Humanis Sürdürülebilirlik Komitesi, çevresel, sosyal ve yönetim alanlarındaki faaliyetlerin etkin biçimde yürütülmesini sağlamaktadır. Komitenin başkanlığını Projeler Direktörümüz Mustafa Yılmaz, sekreteryaya görevini ise Sürdürülebilirlik Yöneticimiz yürütmektedir. Danışmanlık süreçlerinden de destek olarak yürüttüğümüz çalışmalarımızda, grup şirketleriyle ortak hedefler ve uygulamalar belirlemek amacıyla Saya Holding Sürdürülebilirlik Komitesi'nden gelen bilgi akışı doğrultusunda ilerliyoruz. Ayrıca, Mustafa Yılmaz, Saya Holding Sürdürülebilirlik Komitesi bünyesinde Tedarik Zinciri Lideri olarak da görev almaktadır.



Sürdürülebilirlik Komitesi



Humanis Sürdürülebilirlik Çalışma Grupları



Enerji ve Çevre Çalışma Grubu

Humanis'in çevresel sürdürülebilirlik hedeflerini ve planlarını değerlendiren bu çalışma grubu; iklim değişikliğiyle mücadele, kaynakların verimli kullanımı ve enerji tasarrufu sağlanması konularında projeler geliştirir. Ayrıca doğal afetlerle ilgili riskleri belirleyerek müdahale sistemleri oluşturur ve çevresel etkilerin azaltılması için çalışır.



Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve İletişim Çalışma Grubu

Humanis'in sürdürülebilirlik faaliyetlerinin, hesap verebilirlik ve şeffaflık ilkeleri doğrultusunda paydaşlarla paylaşılmasını sağlayan bu çalışma grubu; sürdürülebilirlik odaklı iletişim süreçlerini yürütür. Ayrıca kurumsal sosyal sorumluluk kapsamında, toplumun sosyal, kültürel ve çevresel ihtiyaçlarına yönelik projeler geliştirir ve farkındalık çalışmalarını oluşturur, şekillendirir ve hayata geçirir.



İnsan ve Kültür Çalışma Grubu

Humanis'in sosyal sürdürülebilirlik hedeflerini belirlemek ve bu hedefler doğrultusunda stratejiler geliştirmekle sorumlu olan İnsan ve Kültür Çalışma Grubu; insan hakları, çalışan refahı gibi konularda aksiyon planları oluşturur. Ayrıca, sürdürülebilirlik ve sosyal sürdürülebilirlik alanlarında eğitim programlarının tasarlanması ve uygulanmasını sağlar.



Tedarik Zinciri Çalışma Grubu

Humanis'in sürdürülebilirlik yaklaşımının tedarik zincirine entegrasyonunu sağlamak ve değer zinciri boyunca sürdürülebilirlik faaliyetlerini etkin bir şekilde yönetmek amacıyla, Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Çalışma Grubu, tedarikçilerin çevresel, sosyal ve yönetim (ESG) performanslarını değerlendirir, döngüsel ekonomi ilkeleri doğrultusunda projeler geliştirilmesini teşvik eder ve tedarikçilerle iş birliği yaparak sürdürülebilir tedarik zinciri uygulamalarını hayata geçirir.



Humanis Sürdürülebilirlik Komitesi Görevleri;

- ▶ Sürdürülebilirlik alanında şirket vizyonuna bağlı hedefleri oluşturmak, izlemek ve bu kapsamda oluşturulacak stratejinin, hedeflerin, iş planlarının ve yapılacak çalışmaların koordinasyonunun sağlanması,
- ▶ Sürdürülebilirlikte çevresel, sosyal ve kültürel konular temelinde global gelişmelerin, trendlerin ve kamusal düzenlemelerin takip edilerek ilgili komite ya da mercilere bildirimlerinin sağlanması,
- ▶ İklim değişikliğinden kaynaklanan riskler ve fırsatların önceliklendirilmesi ve yönetilmesinin sağlanması,
- ▶ Küresel Amaçları takip ederek, şirketin sadece ülke çapında değil, evrensel olarak kabul gören bir bakış açısı oluşturmaya yönelik çalışmaların koordinasyonu,
- ▶ Sürdürülebilirlik ilkelerinin şirket çalışanları tarafından anlaşılması, benimsenmesi ve uygulanması konularında yapılması gereken iletişim ve yayılım çalışmalarını düzenlemesi ve değişiklikler yapmasına katkı sunması,
- ▶ Sürdürülebilirlik raporu için gerekli tüm çalışmalarının yönetilmesi,
- ▶ Yönetim Kurulu'na kurumsal sürdürülebilirlik uygulamalarını iyileştirici tavsiyelerde bulunulması,
- ▶ Şirket özelinde sürdürülebilirlik çalışma gruplarının kurulmasını ve yönetilmesini desteklemesi,

İle ilgili konularda Yönetim Kurulu'na değerlendirmelerini ve tavsiyelerini yazılı olarak bildirir.



Sürdürülebilirlik Komitesi, yılda en az 4 kez olmak üzere toplanır. Toplantılarda, Savaş Holding Sürdürülebilirlik Komitesi'nden iletilen konular, güncel gelişmeler ve şirketin sürdürülebilirlik ihtiyaçları değerlendirilir. Gerekliğinde, ihtiyaç duyulan zamanlarda olağanüstü toplantılar gerçekleştirilebilir. Toplantı çağrıları, Sürdürülebilirlik Yöneticisi tarafından yapılır.

Komiteye bağlı 4 çalışma grubu ise, her ay düzenli olarak toplanarak yürüttükleri projeleri ve güncel konuları değerlendirir, faaliyetlerin takibini sağlar ve ilgili aksiyonları belirler.

Toplantıların ana gündeminde; sürdürülebilirlik mega hedeflerinin gözden geçirilmesi, WEPs imzacılığı süreci, enerji yönetimi ve karbon azaltım stratejileri, dijital dönüşüm uygulamaları, sürdürülebilirlik iletişimi ve geri dönüştürülebilir hammadde teminine yönelik çalışmalar yer almıştır. Bu süreçte alınan kararlar doğrultusunda, projeler yaygınlaştırılmış, dijital izleme sistemleri geliştirilmiş ve 2025 yılına yönelik stratejik hedeflerin belirlenmesine doğrudan katkı sağlanmıştır.



Paydaş Katılımı

Humanis olarak, sürdürülebilirlik performansımızın gelişiminde paydaşlarımızla kurduğumuz açık ve güvene dayalı iletişimi en değerli unsurlardan biri olarak görüyoruz. İş birliği içinde olduğumuz tüm paydaşlarımızla ilişkilerimizi şeffaflık ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda yürütüyor; onların görüş, öneri ve katkılarını karar alma süreçlerimize dahil ediyoruz.

Çalışanlardan tedarikçilere, müşterilerden iş ortaklarına kadar geniş bir paydaş yelpazesiyle sürekli ve çift yönlü bir iletişim kuruyor; sürdürülebilirlik stratejilerimizi bu beklenti ve katkılar doğrultusunda şekillendiriyoruz. Sadece izlenen değil, aynı zamanda birlikte çalıştığımız tüm paydaşların gelişimine katkı sunan bir yapı kurmaya özen gösteriyoruz.

Paydaşlarımız tarafından gerçekleştirilen denetimler, saha gözlemleri ve sürdürülebilirlik odaklı toplantılarla performansımızı düzenli olarak gözden geçirirken, bizler de tedarikçilerimiz başta olmak üzere iş ortaklarımızla yürüttüğümüz değerlendirme süreçleriyle bu gelişimi karşılıklı hale getiriyoruz.

Ayrıca, çalışanlarımızla gerçekleştirdiğimiz anketler ve iç iletişim mekanizmaları aracılığıyla sürdürülebilirlik çalışmalarımıza yön veriyor; hedef ve stratejilerimizin belirlenmesinde önemlilik ve önceliklendirme analizlerini temel alarak paydaş katılımı süreçlerini titizlikle yönetiyoruz. Paydaşlarımızla birlikte ortak değer yaratmayı öncelikli sorumluluklarımızdan biri olarak kabul ediyoruz.

Paydaş Grubu	İletişim Platformu	İletişim Sıklığı	Öncelikli Konular
Humanis Çalışanları	Kuruluşun İtraneti, Kurum içi duyurular, Saha içi yıl sonu toplantıları, Kurum için TV yayınları, Anketler, Öneri sistemi, Bölüm için aktiviteler, Saya Kampüs e-öğitimleri, Dijital araçlar (sosyal medya vb.)	Gereken Sıklıklarda	• Etik ilkelere uyum, • İş Sağlığı ve Güvenliği, • Atık yönetimi • İşgücünün Refahı sürekliliği/Bağlılığı/Memnuniyeti/Mutluluğu • Yetenek Yönetimi ve çalışan gelişimi • İklim değişikliği ile mücadele
Müşteriler	Ziyaretler, Denetimler, Toplantılar, Web sitesi, Diğer Dijital araçlar (sosyal medya vb.)	Periyodik	• İklim değişikliği ile mücadele • Sorumlu Tedarik Zinciri • Ürün kalitesi ve güvenliği • Atık Yönetimi • İş Sağlığı ve Güvenliği *Siber Güvenlik ve Veri Gizliliği/Güvenliği *Etik ilkelere uyum
Tedarikçiler	Ziyaretler, Denetimler, Toplantılar, Web sitesi, Diğer Dijital araçlar (sosyal medya vb.)	Periyodik	• Sorumlu tedarik zinciri • Etik ilkelere uyum *Ürün kalitesi ve güvenliği • İklim değişikliği ile mücadele *Atık yönetimi *Siber Güvenlik ve Veri Gizliliği/Güvenliği
Sivil Toplum Kuruluşları	Toplantılar, Ziyaretler, Proje ortaklıkları, Web sitesi, Diğer Dijital Araçlar (sosyal medya vb.)	Gereken Sıklıklarda	• İklim değişikliği ile mücadele • Su yönetimi • Atık yönetimi • Toplumsal yatırım programları
Meslek Odaları	Toplantılar, Ziyaretler, Proje ortaklıkları, Web sitesi, Eğitim, Diğer Dijital Araçlar, (sosyal medya vb.)	Gereken Sıklıklarda	• Toplumsal yatırım programları • Sorumlu Üretim ve Tüketim

Paydaş Katılımı

Paydaş Grubu	İletişim Platformu	İletişim Sıklığı	Öncelikli Konular
Kamu Kurumları ve Otoriteler	Yazılı bildirimler, Diğer dijital Araçlar, Ziyaretler, Denetimler	Gereken Sıklıklarda	- Fikri Mülkiyet Hakları, - Etik ilkelere uyum, - Yasal Mevzuatlara Uyum - İşgücünün Refahı sürekliliği/Bağlılığı/Memnuniyeti/Mutluluğu - İklim değişikliği ile mücadele
Üniversiteler	Ar-Ge proje iş birlikleri, Sponsorluk etkinlikleri (Lansmanlar, Seminerler vb.), Ziyaretler, Kurumsal web Sitesi, Dijital araçlar (sosyal medya vb.)	Gereken Sıklıklarda	- Ar-Ge - Inovasyon - Sorumlu Üretim - Fikri Mülkiyet Hakları - İklim Değişikliği ile Mücadele
Hekimler	Tıbbi tanıtım temsilcisi Ziyaretleri, Lansmanlar, Doktor bilgilendirme toplantıları, Tıbbi kongreler ve eğitim toplantıları, Online etkinlikler, Web sitesi ve Dijital araçlar (sosyal medya vb.)	Gereken Sıklıklarda	- Ar-Ge - Inovasyon - Sorumlu Üretim - Fikri Mülkiyet Hakları - İklim Değişikliği ile Mücadele
Ecza Depoları ve Eczaneler	Tıbbi Tanıtım Temsilcisi Ziyaretleri, Eczacılık fuarları, Denetimler, Online Toplantılar, Web sitesi, Dijital araçlar (sosyal medya vb.)	Periyodik	- İlaça Erişim - Sorumlu tedarik zinciri - Etik ilkelere uyum
Basın (Medya Mensupları)	Basın bültenleri, Basın Toplantıları, Röportajlar, haber çalışmaları, Kurumsal web sitesi, Sosyal medya ve diğer dijital araçlar, Basın ziyaretleri	Gereken Sıklıklarda	- İklim değişikliği ile mücadele - Su Yönetimi - Toplumsal yatırım programları
Toplum	Kurumsal web sitesi, Dijital araçlar (sosyal medya vb.), Basın yansımaları, Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projeleri.	Gereken Sıklıklarda	- İklim değişikliği ile mücadele - Su yönetimi - Atık yönetimi - Toplumsal yatırım programları
Öğrenciler (Stajyerler Vb.)	Kariyer günleri, staj programları, Seminerler, Projeler, Üniversite Sponsorlukları, Konuk eğitimci, Dijital araçlar (sosyal medya vb.)	Gereken Sıklıklarda	- Toplumsal yatırım programları - Sorumlu Üretim
Bankalar ve Finansal Kuruluşlar	Kuruluşun İtraneti, Dijital araçlar (sosyal medya vb.)	Gereken Sıklıklarda	Finansal Performans
Danışmanlık Firmaları	Toplantılar, Ziyaretler, Proje ortaklıkları, Web sitesi, Diğer Dijital Araçlar (sosyal medya vb.)	Gereken Sıklıklarda	- Yasal Mevzuatlara Uyum - İşgücünün Refahı sürekliliği/Bağlılığı/Memnuniyeti/Mutluluğu - İklim değişikliği ile mücadele
Hukuk Büroları	Toplantılar, Ziyaretler, Proje ortaklıkları, Web sitesi, Diğer Dijital Araçlar (sosyal medya vb.)	Gereken Sıklıklarda	- Ar-Ge - Inovasyon - Sorumlu Üretim - Fikri Mülkiyet Hakları - İklim Değişikliği ile Mücadele



Öncelikli Sürdürülebilirlik Konularımız

Humanis olarak, sürdürülebilirlik çalışmalarımızda paydaşlarımızın üzerinde en yüksek etkiye sahip unsurları ve sektörümüzle ilgili kritik konuları belirleyip önceliklendirmeyi büyük bir titizlikle yürütüyoruz.

GRI Standartları rehberliğinde, küresel düzeyde ve pazarda yaşanan hızlı değişimleri göz önünde bulundurarak gerçekleştirdiğimiz öncelik analizi sürecimizi tamamladık.

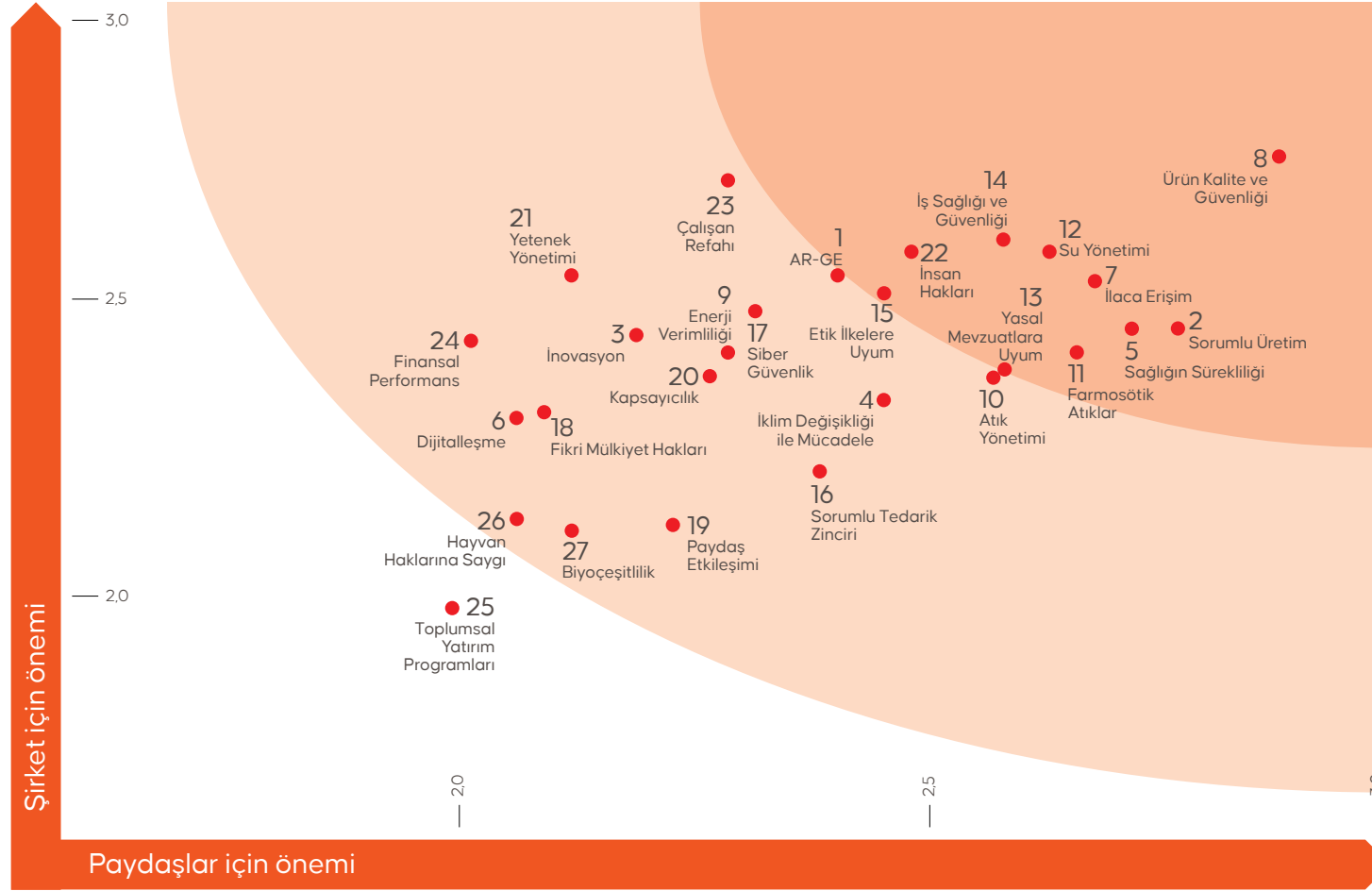
Bu kapsamda, 2023 yılında stratejik hedeflerimiz ve şirket vizyonumuz doğrultusunda belirlediğimiz çevresel, sosyal ve yönetim odağındaki 27 önemli konu başlığında paydaşlarımızla görüşmeler gerçekleştirdik. İç ve dış paydaşlarımıza yönelik yaptığımız anket çalışması sayesinde bu konu başlıklarını değerlendirerek Paydaş Katılımı sürecimizi başarıyla tamamladık. Paydaşlarımızın değerli geri bildirimleri ve üst yönetim onayı ile şekillenen Önceliklendirme Matrisimiz, Humanis'in gelecek yıllardaki sürdürülebilirlik stratejisine temel oluştururken, desteklediğimiz BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na uygun ortak hedefler seçmemize de yardımcı olmuştur.

Ayrıca, öncelikli konuların belirlenmesinde yalnızca paydaş beklentilerine değil, aynı zamanda uluslararası rehber dokümanlara ve sektör dinamiklerine de başvurduk. Bu doğrultuda, SASB (Sustainability Accounting Standards Board) tarafından tanımlanan sektör bazlı önemlilik konuları, Dünya Ekonomik Forumu'nun (WEF) Küresel Risk Raporları ve ilaç sektörüne özgü sürdürülebilirlik uygulamalarını kapsayan sektörel kıyaslama çalışmalarından yararlanıldı. Böylece, global trendlerle uyumlu, sektörel bağlamda anlamlı ve Humanis'in etkisini yansıtan bir konu haritası oluşturuldu.

2024 yılında komitemizde önemli konularımızı ve ilerlememizi gözden geçirdik. Yapılan gözden geçirme ile stratejimizin güncel koşullara uygunluğu değerlendirilmiş; önceliklendirme yapısının stratejik planla uyumu teyit edilerek, üst yönetimin onayıyla mevcut yaklaşımın sürdürülmesine karar verilmiştir.



Öncelikli Sürdürülebilirlik Konularımız



Çok Yüksek Öncelikli Konularımız

Ürün Kalite ve Güvenliği
Sorumlu Üretim
Su Yönetimi
İş Sağlığı Ve Güvenliği
İlaça Erişim
Sağlığın Sürdürülebilirliği
Farmasötik Atıklar
İnsan Hakları
Yasal Mevzuatlara Uyum
Etik İlkeler Uyum

Yüksek Öncelikli Konularımız

Atık Yönetimi
AR-GE
Siber Güvenlik ve Veri Gizliliği/Güvenliği
Çalışan Refahı ve Sürdürülebilirliği/Bağlılığı/
Memnuniyeti/Mutluluğu
İklim Değişikliği ile Mücadele
Enerji Verimliliği
Sorumlu Tedarik Zinciri
Kapsayıcılık, Fırsat Eşitliği, Çeşitlilik
İnovasyon
Yetenek Yönetimi ve Çalışan Gelişimi
Paydaş Etkileşimi
Fikri Mülkiyet Hakları
Finansal Performans
Dijitalleşme
Biyoçeşitlilik
Hayvan Haklarına Saygı

Öncelikli Konularımız

Toplumsal Yatırım Programları

Önemlilik konularımız

Önemlilik çalışmamızda ele aldığımız 27 Önemlilik Konusu GRI Standartları rehberliğinde ve paydaşlarımızın değerli katkılarıyla önceliklendirilmiş olup Önceliklendirme Matrisi'mizde 10 konu başlığı Çok Yüksek Öncelikli, 16 konu başlığı Yüksek Öncelikli ve 1 konu başlığı Öncelikli kategoride yer almıştır.

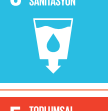
Önemlilik Konularımız



Desteklediğimiz BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları

Önemlilik çalışmamızın ışığında, risk analizlerimiz çerçevesinde ve faaliyetlerimiz göz önüne alınarak 7 BM Sürdürülebilir Kalkınma Amacı'nı destekliyor, ilgili amaçların desteklenmesiyle sürdürülebilirlik risklerimizi azaltmayı ve önemlilik konularımız çerçevesinde sürdürülebilirlik stratejilerimizi belirliyoruz.



Çok Yüksek Öncelikli Konularımız		
Öncelikli Konu Başlığı	SKA	
Ürün Kalite ve Güvenliği		
Sorumlu Üretim		
Su Yönetimi		
İş Sağlığı ve Güvenliği		
İlaça Erişim		
Sağlığın Sürekliliği		
Farmasötik Atıklar/ Çevredeki Farmasötikler (İlaç Atıkları)		
İnsan Hakları		
Yasal Mevzuatlara Uyum		
Etik İkelere Uyum		

Yüksek Öncelikli Konularımız		
Öncelikli Konu Başlığı	SKA	
Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi		
AR-GE		
Siber Güvenlik ve Veri Gizliliği/ Güvenliği		
Çalışan Refahı ve Sürekliliği/ Bağlılığı/		
Kapsayıcılık, Fırsat Eşitliği, Çeşitlilik		
İklim Değişikliği İle Mücadele		
Enerji Verimliliği		
Sorumlu Tedarik Zinciri		
Öncelikli Konularımız		
Öncelikli Konu Başlığı	SKA	
Toplumsal Yatırım Programları		

Yüksek Öncelikli Konularımız		
Öncelikli Konu Başlığı	SKA	
Inovasyon		
Yetenek Yönetimi ve Çalışan Gelişimi		
Paydaş Etkileşimi		
Fikri Mülkiyet Hakları		
Finansal Performans		
Dijitalleşme		
Biyoçeşitlilik		
Hayvan Haklarına Saygı		

**“Geleceğe güvenle ilerlemek amacıyla kapsamlı bir dönüşüm süreci başlatan Humanis,
‘Güvenilen ve Sevilen Bir Sağlık Markası Olmak’ vizyonuyla
sürdürülebilirlik hedeflerini yeniden tanımlamış ve bu doğrultuda stratejik yol haritasını güncellemiştir.”**

Öncelikli Konu	SKA'lar	2023-2024	2030	2050
Enerji Verimliliği İklim Değişikliği ile Mücadele	7 ENERJİ VERİMLİLİĞİ 13 İKLİM BİLİM EYLEMİ	Elektrik tüketiminin %22'si Güneş enerjisinden elde edildi.	Enerji ihtiyacımızın %100'ünü yenilenebilir kaynaklardan sağlamak.	2050 yılında net sıfır şirket olmak
İklim Değişikliği ile Mücadele	13 İKLİM BİLİM EYLEMİ	Karbon ayak izi azaltım hedefimizi belirledik.	2030 1,5 derece Vizyonu ile SBTi (Bilim Tabanlı Hedefler) onaylı karbon azaltma 2030 hedeflerine ulaşmak.	
İklim Değişikliği ile Mücadele	13 İKLİM BİLİM EYLEMİ	Karbon ayak izi azaltım proje planı oluşturuldu.	Karbon ayak izi azaltım projeleri ile 2030 azaltım hedefine ulaşmak.	
Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi	12 SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK VE TERCİH	Geri dönüşüm oranımızı 2023 yılına göre %37 oranında artırdık.	Atıklarımızın geri dönüşüme kazandırılmasını artırmaya yönelik döngüsel ekonomi prensiplerini tüm operasyonel süreçlerimize entegre etmek. Çalışan katılımını esas alan atık farkındalığı programları aracılığıyla, ofis ortamlarımızda sürdürülebilir yaşam alışkanlıklarını kalıcı hale getirmek.	
Su Yönetimi	6 SU KAYNAĞI VE VERİMLİLİK	Su ayak izi hesaplaması yapıldı. Proje çalışmaları devam ediyor.	Su ayak izini azaltmaya yönelik projeleri kapsayan entegre bir su yönetim Sistemi kurarak, 2030 yılına kadar azaltım hedeflerini tanımlamak ve uygulamaya almak.	
Ürün Kalite ve Güvenliği/ Sorumlu Üretim / Sağlığın Sürekliliği	3 SAĞLIK VE GÜVENLİLİK 12 SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK VE TERCİH	2023 yılında Nadir Hastalıklar tedavisinde kullanılan ürün geliştirildi. Uyuz tedavisinde kullanılan Türkiye'nin ilk oral tablet geliştirildi. Yeni tedavi alanında fizibilite çalışmaları devam etmektedir.	4 farklı tedavi alanının ürün portföyüne eklemek.	
Sorumlu Tedarik Zinciri	12 SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK VE TERCİH	Tedarikçilerin değerlendirme programının alt yapı çalışmaları devam etmektedir.	Tedarikçi Sürdürülebilirlik Geliştirme Programının yürütülmesi.	
Sorumlu Tedarik Zinciri	12 SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK VE TERCİH	Satın alma modülü üzerinde Tedarikçilerin davranış kurallarına uyumu beyan etmesi için onay mekanizması oluşturuldu.	Tedarikçilerin Davranış Kurallarına Uyumunu Beyan Etmesi.	
Dijitalleşme	12 SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK VE TERCİH	Dijital Olgunluk Endeksi (DMI) 2,5 puan ölçümü yapıldı. Dijitalleşme aksiyon planı oluşturuldu. İş zekası ve raporlama programı ile departmanlar için özel gösterge tabloları oluşturulması başlatıldı.	Dijitalleşme süreçlerinin tüm faaliyetlere adaptasyonunu sağlamak. Dijital Olgunluk Endeksi puanı 3 puan olarak hedeflendi.	
İş Sağlığı ve Güvenliği	8 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİLİK	My HSE puanımız 93,5	İş sağlığı güvenliği ve çevre performansımızı geliştirerek sıfır kaza hedeflerine ulaşmak.	
Kapsayıcılık, Fırsat Eşitliği, Çeşitlilik	5 EĞİTİM VE GELİŞİM 8 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİLİK	WEPS Öz değerlendirme çalışması yapıldı.	WEPS taahhüdü kapsamında belirlenecek 2030 hedeflerine ulaşmak.	
Çalışan Refahı ve Sürekliliği/ Bağlılığı/Memnuniyeti/Mutluluğu	8 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİLİK	EVP (Kültürel Dönüşüm) Projesinin hayata geçirildi ve Yeni Çalışan modeli oluşturuldu.	Sektörümüzde çalışılmak istenen işveren markası olmak.	
Yetenek Yönetimi ve Çalışan Gelişimi	8 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİLİK	Poeplise işe alım ve oryantasyon programı hayata geçirildi.	Şirketin İnsan kaynakları ve organizasyon kültürü ile ilgili süreçlerini dijital teknolojilerle modernize etmek.	



ÇEVRE İÇİN GÜÇLÜ GELECEK

Sağlık ve ilaç sektörü, yalnızca insan sağlığını korumakla kalmayıp, faaliyetlerinin çevresel etkilerini de gözetme sorumluluğunu taşır. Humanis olarak, üretimden tedarik zincirine ve operasyonel süreçlerimize kadar her aşamada çevresel etkilerimizi ölçmeyi, yönetmeyi ve azaltmayı sürdürülebilirlik yaklaşımımızın temel unsurlarından biri olarak kabul ediyoruz.

İklim değişikliğiyle mücadele, doğal kaynakların verimli kullanımı ve biyolojik çeşitliliğin korunması öncelikli çalışma alanlarımız arasında yer alıyor.

Sürdürülebilirlik megamızla bağlantılı olarak Çevre faktörünün kurgulanması makro hedefimiz stratejik hedef planımızda yer almakta olup, çevre odaklı gelişime sağlamak amacıyla çevre yönetim yapımızı sürekli gözden geçiriyoruz.

Çevresel performansımızı yönetirken Saya Holding çatısı altında belirlenen 'Saya Holding Çevre Politikası', Humanis bünyesinde oluşturduğumuz 'Humanis İklim ve Çevre Politikası' rehberliğinde hareket ediyoruz.

Çevre Yönetim Sistemimizin temelini oluşturan İklim ve Çevre Politikamız ve İş Etiği Kurallarımız, doğal kaynaklara olan bağımlılığımızı ve çevresel etkilerimizi en aza indirmeyi, sürdürülebilir çevre uygulamalarını teşvik etmeyi ve ürünlerimizin yaşam döngüsü boyunca çevresel etkilerini kontrol altında tutmayı taahhüt eder. Saya Holding Çevre Politikası'na **buradan**, Humanis İklim ve Çevre Politikası'na **buradan** ulaşabilirsiniz.

Ayrıca, iç denetim süreçleri, performans göstergeleri ve düzeltici-önleyici faaliyetler aracılığıyla sistemin etkinliği izlenmekte; yasal mevzuatlara uyumun yanı sıra, çevresel etkilerin azaltılması ve enerji verimliliğinin artırılması hedeflenmektedir. Böylece, çevre ve enerji yönetiminde proaktif bir yaklaşım benimseyerek sürdürülebilirlik hedeflerimizle uyumlu, entegre bir yönetim modeli hayata geçirilmektedir. Çevresel performansımız, yıllık yönetim gözden geçirme toplantıları ve düzenli raporlamalarla sürekli takip edilir ve geliştirilir. İklim ve Çevre Politikamız kapsamında; iklim değişikliğiyle mücadele, su ve atık yönetimi, farmasötik atıkların güvenli bertarafı ve biyoçeşitliliğin korunması gibi öncelikli alanlarda paydaşlarımızla iş birliği içinde çalışıyor, üretim süreçlerinden çalışan farkındalığına kadar her alanda çevresel sürdürülebilirliği gözeten uygulamalar hayata geçiriyoruz. Humanis olarak, insan sağlığı için üretirken doğaya karşı duyarlılığı önceliğimiz kabul ediyor; çevreye saygılı, sürdürülebilir ve sorumlu bir sağlık ekosistemi inşa etmek için kararlılıkla ilerliyoruz.

Bu süreçte, Humanis bünyesinde oluşturduğumuz "Sürdürülebilirlik, Çevre ve Enerji Alt Çalışma Grubu" ile Saya Holding Sürdürülebilirlik Çalışma Grubu, Humanis Çevre Grubu, UN Global Compact (UNGC) ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği (SKD) gibi ulusal ve uluslararası platformlarla yürüttüğümüz iş birlikleri sayesinde sektörel öğrenmeyi sürekli olarak güçlendiriyoruz.

Katıldığımız workshoplar ve gerçekleştirdiğimiz benchmark çalışmaları aracılığıyla iyi uygulamaları takip ediyor, çevresel performansımızı hem ulusal hem de uluslararası düzeyde karşılaştırarak sürdürülebilirlik yolculuğumuzu daha etkin ve veriye dayalı bir şekilde ilerletiyoruz.

Saya Holding Çevre Politikası ve Humanis İklim ve Çevre Politikası rehberliğinde yürütülen bu dönüşüm, çevresel performansımızı sürekli iyileştirme hedefimizin bir parçasıdır. Humanis olarak, insan sağlığına hizmet ederken doğal çevreye olan etkimizi en aza indirme sorumluluğuyla hareket ediyor; iklim dostu iş yapış biçimlerini her alanda hayata geçirmeye devam ediyoruz.



Humanis olarak, çevresel etkilerimizi her süreçte gözeterek sürdürülebilirlik yaklaşımımız doğrultusunda, 2024 yılı itibarıyla LEED Gold sertifikalı Maslak Link Plaza'daki yeni ofisimize taşındık. iHub adını verdiğimiz bu yeni çalışma alanı, enerji verimliliğini esas alan altyapısı, doğal kaynak kullanımını azaltmaya yönelik teknolojik donanımı ve çevre dostu bina tasarımı ile çevresel sorumluluklarımızı mekânsal düzlemde de desteklemektedir.



Yeni ofisimizde kullanılan akıllı otomasyon sistemleri sayesinde enerji tüketiminde tasarruf sağlanmakta; doğal aydınlatma ve iç mekânda kullanılan canlı bitkiler gibi unsurlarla daha sağlıklı ve sürdürülebilir bir çalışma ortamı oluşturulmaktadır. Ayrıca, ofisimizdeki açık alan kullanımı ve erişilebilir sosyal donatılar, kaynak kullanımında etkinliği artırarak karbon ayak izimizin azaltılmasına katkı sunmaktadır.



İklim Değişikliği ile Mücadele

İklim değişikliğinin temel nedenlerinden biri olan sera gazı emisyonlarının yönetimi, çevresel sürdürülebilirlik stratejilerimizin merkezinde yer almaktadır. Bu farkındalıkla hareket ederek, tüm emisyon yönetimi süreçlerimizi dikkatle izliyor ve ulusal hedefler doğrultusunda ilerliyoruz. Türkiye'nin Ulusal Katkı Beyanı (NDC) çerçevesindeki azaltım hedeflerini yakından takip ediyoruz ve bu hedeflere katkı sağlamak amacıyla enerji verimliliğini artırarak emisyonlarımızı azaltmayı önceliklerimiz arasında tutuyoruz.

12. Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi doğrultusunda, iklim değişikliğine olan etkilerimizi değerlendiriyor ve bu etkiyi en aza indirmek amacıyla sera gazı emisyonlarımızı düzenli olarak ölçüyoruz. Ölçüm sürecimizde, ISO 14064 ve Greenhouse Gas Protocol gibi uluslararası standartları takip ediyoruz.

2022 yılına ait Sera Gazı Envanteri'nin, GHG protokolü ve TS EN ISO 14064-3:2019 standartlarına uygun olduğu ve Kapsam 1 (doğrudan), Kapsam 2 (enerji dolaylı) ve Kapsam 3 (diğer dolaylı) sera gazı emisyonlarının doğru bir şekilde değerlendirildiği veriye dayalı olarak gösterilmiştir. Bu doğrulama sürecini desteklemek amacıyla, 2024 yılında sera gazı emisyonlarımızın hesaplamaları için bağımsız bir doğrulama denetimi gerçekleştirilmiştir. Başarıyla tamamlanan bu denetim sonrasında, gelecekteki hesaplamalar için aynı metodoloji kullanılacaktır.

İklim değişikliğiyle mücadelede kararlılığımızı ortaya koyarak, 2023 yılı itibarıyla Bilime Dayalı Hedefler Girişimi'ne (SBTi) taahhütte bulunduk. Bu kapsamda, 2030 yılına kadar ulaşmayı hedeflediğimiz sera gazı emisyonu azaltım planımızı

oluşturduk ve bilim temelli hedef belirleme sürecimizi sürdürmekteyiz. Söz konusu hedeflerimiz ve bu doğrultuda geliştirdiğimiz projeler, Humanis Sürdürülebilirlik Komitesi ve Saya Holding Sürdürülebilirlik Komitesi nezdinde kurumsal düzeyde değerlendirilerek onaylanmıştır. 2025 yılı içerisinde, bu hedeflerin SBTi'ye resmi olarak sunulmasını ve bilimsel onay sürecinin başlatılmasını planlıyoruz. Böylece, çevresel etkimizi azaltmayı ve sürdürülebilirlik stratejilerimizi uluslararası iklim hedefleriyle daha da güçlü biçimde uyumlu hâle getirmeyi amaçlıyoruz.

Ayrıca, TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) önerileri doğrultusunda, iklim değişikliğine bağlı fiziksel ve geçiş risklerinin faaliyetlerimiz üzerindeki potansiyel etkilerinin analizi üzerinde çalışıyor; bu risk ve fırsatlara yönelik senaryo geliştirme çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Bu kapsamda; aşırı hava olayları, düzenleyici değişiklikler, karbon fiyatlaması, teknoloji dönüşümü ve piyasa beklentileri gibi faktörleri dikkate alarak iklim risklerine karşı kurumsal dayanıklılığımızı artırmayı hedefliyoruz.

Humanis olarak, çevresel sürdürülebilirlik hedeflerimize ulaşma yolunda önemli bir adım attık. Çatı ve arazi alanlarımıza yaptığımız toplamda 5,3 milyon dolar tutarındaki yatırım ile yerli ilaç sektöründe ilk Güneş Enerji Sistemi (GES) kuran şirket olduk. Bu projeye, yenilenebilir enerji kaynaklarından elde ettiğimiz elektrikle karbon ayak izimizi azaltıyor, doğal kaynakları verimli kullanarak çevresel sorumluluğumuzu yerine getiriyoruz. GES yatırımı, sadece çevreye duyarlı bir yaklaşımı benimsemekle kalmayıp, aynı zamanda enerji verimliliği konusunda da örnek teşkil eden bir adım olmuştur. İlaç sektöründe yenilikçi bir yaklaşım sergileyerek, sürdürülebilirlik alanındaki liderliğimizi pekiştirmeyi amaçlıyoruz.



2030 yılı hedeflenen karbon ayak izi azaltıcı proje konuları;

Enerji verimliliği ile doğal kaynak tüketimlerinin azaltılması

Yenilenebilir enerji payının artırılması

Elektrikli araç kullanımının artırılması

Dijitalleşme ve otomasyon yöntemlerinin üretim süreçlerinde artırılması

Düşük karbonlu hammadde ve ambalaj kullanımı

Atık yönetimi

Düşük karbonlu tedarikçi seçimi, düşük küresel ısınma potansiyeline sahip soğutucu gazların kullanımı ile karbon dengeleme ve karbon kredi mekanizmaları gibi çevresel sürdürülebilirliği destekleyen uygulamalar, ilgili iş birimleri ile koordineli şekilde yürütülen değerlendirme süreçlerinde ele alınmıştır. Bu başlıklar kapsamında, teknik ve operasyonel uygunluk, maliyet etkinliği ve mevzuat uyumu gibi temel kriterler doğrultusunda ön fizibilite ve planlama çalışmaları gerçekleştirilmektedir.

Söz konusu çalışmalar, karbon nötr 2050 hedeflerimizin belirlenmesine yönelik yol haritamızın şekillendirilmesine katkı sağlamakta olup; orta ve uzun vadeli sürdürülebilirlik stratejilerimiz kapsamında değerlendirilmek üzere izleme ve geliştirme süreçlerine dahil edilmiştir.

2025 yılı hedeflenen aksiyonlar;

- 2030 yılı Karbon Azaltım Planının oluşturulması ve paydaşlar ile paylaşılması,
- 2050 yılı Karbon azaltma planının oluşturulması ve karbon nötr hedef çalışmasının yapılması,

Sera gazı emisyonları kapsamında Yeşil Mutabakat ve Paris İklim Anlaşması çerçevesinde gelişmeler takibi sağlanarak olası hazırlıklar, etki ve değerlendirmeler planlanmaktadır.

Sera Gazı Emisyon Miktarları (TonCO ₂ e)	2023	2024
Kapsam 1	6.025	5.505
Kapsam 2	57	4.196
Kapsam 1+2	6.082	9.700
Kapsam 3	28.063	40.580
Toplam	34.145	50.280



Enerji Verimliliği Yönetimi

İklim değişikliği ile mücadele ve düşük karbonlu ekonomiye geçiş süreci, enerji yönetimini tüm sektörler için stratejik bir öncelik haline getirmiştir. Humanis olarak, enerji kaynaklarımızı sürdürülebilirlik ilkeleri doğrultusunda dönüştürmeyi; üretim ve operasyon süreçlerimizde verimliliği artırmayı temel hedeflerimiz arasında konumlandırıyoruz. Bu kapsamda, enerji verimliliği ve yenilenebilir enerji kullanımı odağında şekillenen bütüncül bir yaklaşımı benimseyerek, olumsuz çevresel etkilerimizi en aza indirmeyi ve sürdürülebilir bir geleceğe katkı sunmayı amaçlıyoruz.

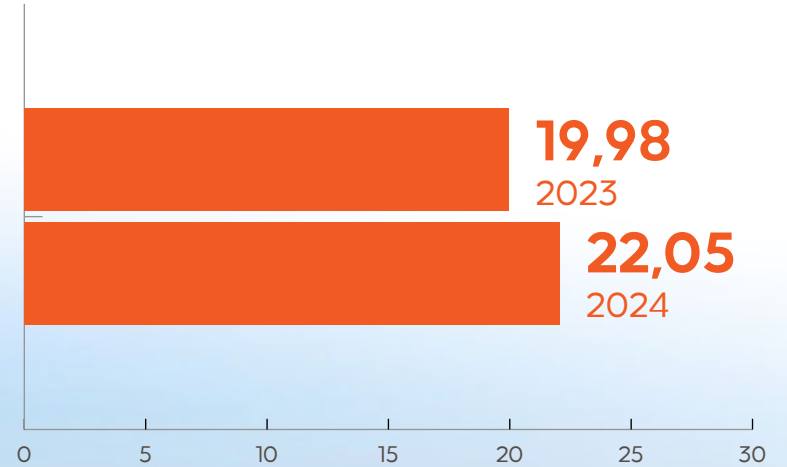
Humanis bünyesinde enerji verimliliği, sürdürülebilir kaynak kullanımı ve çevresel etki yönetimine dair uygulamaları ve hassasiyetleri garanti altına aldığımız 'Enerji Politikamız'da;

- ▶ Enerji farkındalığının artırılması,
- ▶ Çalışan katılımı ile verimli enerji kullanımı,
- ▶ Yenilenebilir enerji kaynaklarına geçiş,
- ▶ Tüketimin dijital araçlarla izlenmesi,
- ▶ Karbon emisyonlarının azaltılması,
- ▶ Teknolojik gelişmelere uyumlu yatırım kararları,
- ▶ Yasal gerekliliklere tam uyum,
- ▶ Paydaşlarla şeffaf iletişim ve iş birliği,

konuları ile enerji yönetimine verdiğimiz önemi, "Erişilebilir ve Temiz Enerji" (SKA 7) odağında tüm paydaşlarımızla şeffaf bir şekilde paylaşıyoruz. Bu süreçte, sadece çevresel hedefleri değil, adil geçiş ilkesini de gözetiyor; enerji dönüşümünü gerçekleştirirken çalışanlarımızı, iş ortaklarımızı ve toplumu kapsayıcı bir şekilde bu süreçte dahil etmeyi önemsiyoruz.

2023 yılında elektrik tüketimimizin yaklaşık %19,98'i güneş enerjisi santrallerimizden (GES) sağlanırken, 2024 yılında bu oran %22,05'e yükselmiştir. Kasım 2024'te devreye aldığımız Arazi GES ile bu oranı yukarı taşıyarak, karbon emisyonlarımızı azaltma ve sürdürülebilir enerji dönüşümünü hızlandırma hedefimize güçlü bir adım attık. Bu artış, Temiz ve Erişilebilir Enerji (SKA 7) odağındaki sürdürülebilir kalkınma hedeflerimizle uyumlu olarak, yenilenebilir enerji kullanımımızı artırma yönündeki kararlılığımızı yansıtmaktadır.

**Toplam Elektrik Tüketimindeki
GES Payı (%)**



Enerji kaynak kullanımımızda gerçekleşen yapısal değişim, düşük karbon ekonomisine geçişte attığımız somut adımları yansıtmaktadır. 2023 ve 2024 yıllarına ait enerji tüketim verileri, yenilenebilir kaynaklara yönelimimizin etkilerini açıkça ortaya koymaktadır. Güneş enerjisi santrallerimiz (GES) aracılığıyla sağlanan elektrik tüketimi artarken hem şebeke elektriği hem de doğalgaz kullanımında azalma gerçekleşmiştir.

2023 yılında 2.471.003 kWh olan GES kaynaklı elektrik tüketimimiz, 2024'te 2.620.384 kWh seviyesine yükselmiştir. Aynı dönemde şebeke elektriği tüketimimiz 9.894.980 kWh'den 9.264.620 kWh'ye, doğalgaz tüketimimiz ise 15.448.150 kWh'den 14.055.295 kWh'ye gerilemiştir.

Bu eğilimler, karbon ayak izimizi azaltma ve enerji dönüşümünü hızlandırma hedeflerimizle tam uyum içerisinde ilerlemektedir. Enerji yönetiminde dijitalleşme, gelişmiş izleme sistemleri ve sürdürülebilir kaynak kullanımına yönelik atacağımız stratejik adımlarla bu performansın daha da ileri taşınması hedeflenmektedir. Güneş enerjisi yatırımlarımız; yalnızca temiz enerjiye geçişimizi hızlandırmakla kalmayıp, aynı zamanda karbon emisyonlarını azaltarak iklim taahhütlerimize

doğrudan katkı sunmaktadır. Bu kapsamda, 2030 yılına kadar emisyonlarımızı azaltmayı hedeflediğimiz Science Based Targets initiative (SBTi) taahhüdümüzü de somut biçimde desteklemektedir.

Enerji etütleri, tesislerin enerji tüketim profilini analiz ederek mevcut durumun net bir şekilde ortaya konmasını sağlar. Enerji verimliliği potansiyelinin belirlenmesi, kayıp ve kaçakların tespiti, süreçlerdeki iyileştirme alanlarının ortaya çıkarılması açısından kritik öneme sahiptir. Humanis olarak, enerji yönetim stratejimizin ayrılmaz bir parçası olan enerji etütleriyle, enerji yoğun süreçlerimizi veriye dayalı biçimde değerlendiriyor; sistematik analizler doğrultusunda enerji tüketimini azaltmaya yönelik somut iyileştirme fırsatlarını belirliyoruz.

Bu çalışmalar sayesinde hem operasyonel maliyetlerimizi düşürüyor hem de çevresel etkilerimizi azaltarak sürdürülebilir üretim hedeflerimize katkı sağlıyoruz. Enerji etütleri, aynı zamanda yasal yükümlülüklerin karşılanması ve sürdürülebilirlik performansının şeffaf bir biçimde izlenmesi açısından da önemli bir araçtır. İklimle uyumlu bir büyüme modeli doğrultusunda, sektörde örnek teşkil eden uygulamalarla değer yaratmayı sürdürüyoruz.

Enerji verimliliği projelerimiz ile, Turkish Time dergisinin gerçekleştirdiği Türkiye EN-VERİM 100 (Enerji Verimliliğine En Fazla Harcama Yapan İlk 100 Sanayi ve İhracatçı Firma) araştırmasında enerji verimliliğine en fazla yatırım yapan ilk 50 firma arasında yer aldık. Bu başarıyı elde eden tek ilaç şirketi olarak, sektördeki sürdürülebilir dönüşüme liderlik etmeye devam ediyoruz.

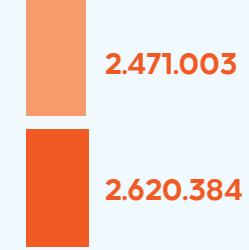
Enerji yönetiminde sürdürülebilir bir dönüşüm sağlamak amacıyla 2024 yılı itibarıyla dijitalleşme, şeffaf veri izleme ve otomasyon temelli sistemler kurmaya yönelik hazırlık çalışmalarımıza başladık. Teknik alanlarımızda enerji verimliliğini artırmaya yönelik altyapı ihtiyaçlarını analiz ediyor, gelecekteki projelere yön verecek veri temelli enerji izleme modelleri üzerinde çalışıyoruz.

2030 yılına kadar ulaşmayı hedeflediğimiz enerji vizyonumuz doğrultusunda; enerji yoğunluğunu azaltmak, süreç verimliliğini artırmak, enerji yönetim sistemlerimizi optimize etmek ve yenilenebilir enerji kullanım oranımızı yükseltmek önceliklerimiz arasında yer almaktadır. Hava sistemlerinde yapılacak optimizasyonlarla enerji tasarrufu sağlamak, teknik ve operasyonel iyileştirmeler gerçekleştirmek, çalışan farkındalığını artıracak faaliyetler yürütmek ve enerji ihtiyacımızı tamamen yenilenebilir kaynaklardan karşılamak bu kapsamda belirlediğimiz temel hedeflerdendir.

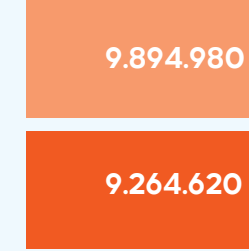
Toplam Enerji Tüketimi Göstergeleri (Milyon kWh)

2023 2024

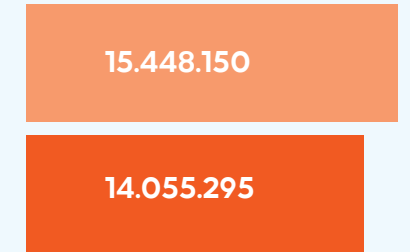
GES Elektrik



Şebeke Elektrik



Doğalgaz



Su Yönetimi

Temiz ve güvenli suya erişim, yalnızca temel bir insan hakkı değil; aynı zamanda sürdürülebilir kalkınmanın vazgeçilmez bir parçasıdır. Humanis olarak, Birleşmiş Milletler'in 6. Sürdürülebilir Kalkınma Amacı olan **"Temiz Su ve Sanitasyon"** hedefi doğrultusunda; su kaynaklarının korunmasını ve sorumlu kullanımını çevresel taahhütlerimizin merkezine alıyoruz. İlacın yaşamı iyileştirme misyonuyla üretildiği bir dünyada, suyun da yaşam kadar değerli olduğuna inanıyoruz.

Su, üretim süreçlerimizin kritik bir bileşeni olmakla birlikte, biz suya yalnızca operasyonel bir kaynak olarak değil, doğal döngüdeki hayati rolüyle de yaklaşıyoruz. Çerkezköy Organize Sanayi Bölgesi'ndeki tesisimizde kullanılan su OSB tarafından temin edilmekte; oluşan atık su, OSB'ye ait Atık Su Arıtma Tesisinde arıtılmaktadır. Arıtma kalitesi, haftalık analizlerle düzenli olarak izlenmektedir.

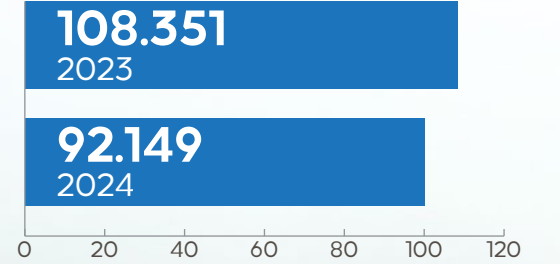
Su tüketimini azaltma ve su kirliliğini önleme yönündeki çalışmalarımız kapsamında; özellikle laboratuvar alanlarında suya karışabilecek kimyasal çözeltilerin lavaboya dökülmesi engellenmiş, fazla sıvılar uygun kaplarda ayrı toplanarak enerji geri kazanımı amacıyla lisanslı bertaraf tesislerine yönlendirilmiştir. Ayrıca, çalışanlarımız için düzenli çevre eğitimleri ve su koruma temalı farkındalık programları düzenlenmekte; tüm ekiplerimiz suyun sürdürülebilir kullanımı konusunda bilinçlendirilmektedir.

Operasyonel su tüketimimizi azaltmaya yönelik olarak; sensörlü armatür sistemleri, akış optimizasyonu sağlayan altyapı yatırımları ve tasarruf odaklı uygulamalar hayata geçirilmiştir. Bu kapsamda, 2024 yılında su tüketimimiz yaklaşık %15 oranında azaltılarak 108.351 m³'ten 92.149 m³'e düşürülmüştür. Bu başarı, iklim krizi ve su kıtlığının giderek arttığı bir dünyada, kaynakların korunmasına yönelik kararlılığımızın ve sürdürülebilir kalkınma hedefleriyle uyumlu yaklaşımımızın somut bir göstergesidir.

Su yönetimi yaklaşımımızı, 2030 sürdürülebilirlik hedeflerimiz doğrultusunda sürekli iyileştirme ilkesiyle geliştiriyor; üretim ve destek süreçlerinde su verimliliğini artırmaya yönelik projeleri hayata geçirmeyi sürdürüyoruz. Bu kapsamda, su ayak izimizi azaltmak, suya ilişkin riskleri entegre şekilde yönetmek ve uluslararası standartlar ile Su Verimliliği Yönetmeliği'ne uyumlu bir su yönetim sistemi oluşturmak öncelikli hedeflerimiz arasında yer alıyor.

2030 hedeflerimiz doğrultusunda, üretim süreçlerinde kullanılan suyun daha verimli yönetilmesini sağlamak amacıyla, membran sistemlerinden kaynaklanan atık suların geri kazanımına yönelik bir uygulama geliştiriyoruz. Bu çalışma ile hem suyun yeniden kullanım oranının artırılması hem de döngüsel su yönetimi anlayışının tesis edilmesi hedeflenmektedir. Buna ek olarak, departman bazlı sayaçlandırma sistemine geçilmesine yönelik çalışmalarımız devam etmekte olup; bu sayede su tüketimi daha şeffaf bir şekilde izlenebilecek ve iyileştirme alanları daha etkin biçimde yönetilebilecektir.

Yıllara Göre Su Tüketimi (m³)



Atık Yönetimi

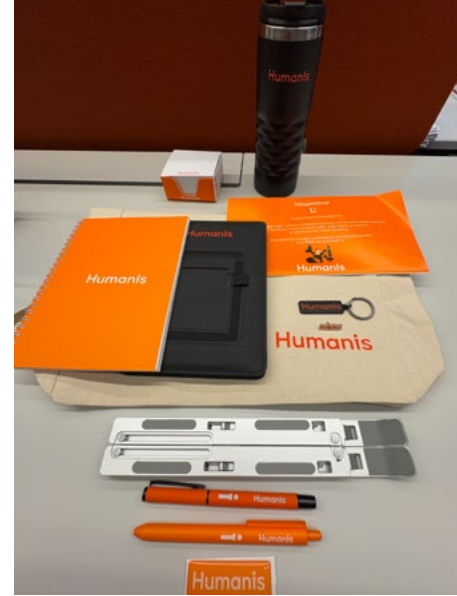
Kaynakların giderek tükendiği bir dünyada, atık yönetimi yalnızca çevresel bir zorunluluk değil, aynı zamanda stratejik bir sorumluluktur. Humanis olarak, Sorumlu Tüketim ve Üretim ilkesini temel alan (SKA 12) yaklaşımımız doğrultusunda, tüm süreçlerimizde atık oluşumunu en aza indirmeye ve döngüsel ekonomi prensiplerini hayata geçirmeye odaklanıyoruz.

Geri dönüştürülebilir atıkların miktarını artırmaya yönelik hedefler tanımlıyor ve yeniden kullanım gibi uygulamalarla atıkların çevresel etkilerini azaltıyoruz. Dijitalleşme projeleri ve ofis içi farkındalık uygulamalarıyla kâğıt tüketimini azaltıyor, kaynaklarımızı daha verimli kullanıyoruz.

Fabrika ve Merkez alanlarımızda ofislerde çevreye duyarlı çalışma kültürünü yaygınlaştırmak amacıyla yürüttüğümüz çevreci ofis uygulamalarımız devam etmektedir. Kâğıt tüketimini azaltmaya yönelik dijitalleşme projeleri, atık ayrıştırma istasyonlarının yaygınlaştırılması ve enerji tasarrufu sağlayan sistem tercihleri ile operasyonel etkilerimizi azaltmayı hedefliyoruz. Bu süreci yalnızca fiziksel düzenlemelerle değil, farkındalık ve bilinç artırıcı faaliyetlerle de destekliyoruz.

Çalışanlarımızın günlük alışkanlıklarını dönüştürmeye yönelik yürüttüğümüz eğitimler, bilgilendirme afişleri ve katılımcı etkinliklerle, çevre dostu davranışların kurum kültürünün doğal bir parçası haline gelmesini amaçlıyoruz. Bu anlayışla, işe yeni başlayan çalışanlarımız için hazırladığımız karşılama kitini de çevre dostu ürünlerle yeniden tasarladık. Kitlerimizde artık cam şişe ve termos

gibi tekrar kullanılabilir ürünlere yer vererek hem tek kullanımlık plastiklerin azaltılmasını teşvik ediyor hem de sürdürülebilir yaşam alışkanlıklarını ilk günden itibaren destekliyoruz.



Ürünlerimizde çevresel etkileri azaltmak amacıyla, hammadde kullanımından ambalaj tasarımına kadar birçok alanda iyileştirme çalışmaları yürüttük. Bu kapsamda, emisyon faktörü yüksek olan alüminyum folyo gibi ambalaj malzemeleri yerine, çevresel etkisi daha düşük PVC alternatiflerine geçiş yaparak karbon ayak izimizi azaltmaya

yönelik somut adımlar attık. Ayrıca kutu gramajlarının düşürülmesi, ambalaj geri dönüştürülebilirliğinin artırılması ve alternatif malzeme kullanımı gibi uygulamalarla döngüsel ekonomiye katkı sağladık.

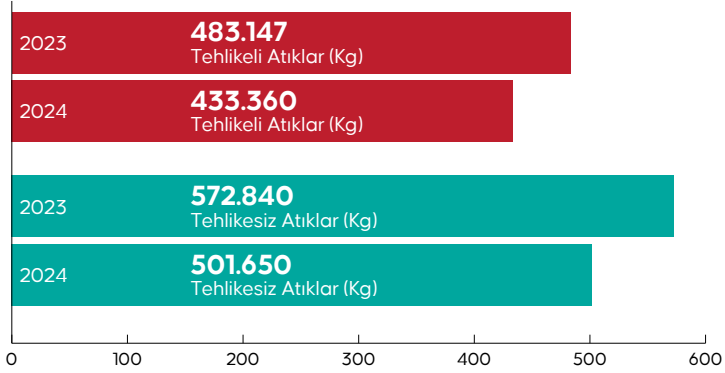
Yürüttüğümüz farkındalık çalışmaları, operasyonel iyileştirmeler ve atık yönetimi süreçlerindeki sistematik yaklaşımlar sayesinde, 2023 yılında %54 olan geri dönüşüm oranımızı 2024 yılında %74 seviyesine çıkarmayı başardık.

Bu iyileştirmeler sayesinde yalnızca kullanılan malzeme miktarını değil, oluşan ambalaj atığı miktarını da önemli ölçüde azalttık. Geri kazanım oranındaki bu artış, atık miktarlarının azaltılmasına, çevresel etkilerimizin minimize edilmesine, döngüsel ekonomi hedeflerimize yaklaşmamıza ve kaynak verimliliğimizin artırılmasına doğrudan katkı sağlamaktadır.

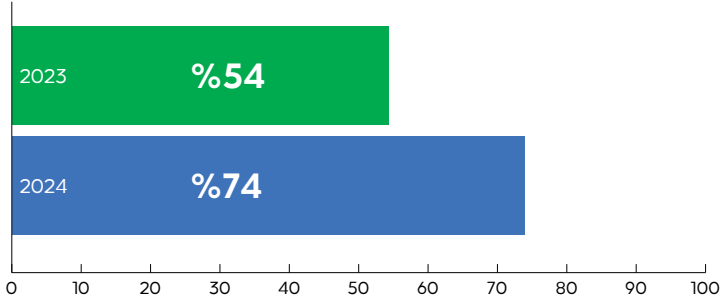
Atık yönetimi uygulamalarımızla yalnızca yasal gereklilikleri yerine getirmekle kalmıyor; aynı zamanda çalışan katılımını esas alan, farkındalık temelli bir kurum kültürü inşa ediyoruz. Geri dönüştürülebilir atıkların miktarını artırmaya yönelik hedefler tanımlıyor, yeniden kullanım gibi sürdürülebilir uygulamaları teşvik ediyoruz.



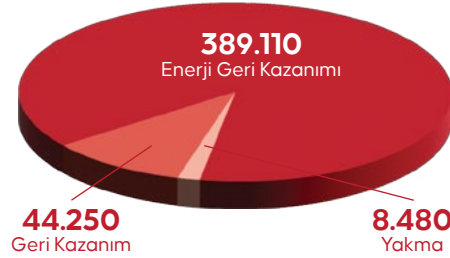
Tehlikeli/Tehlikesiz Atıklar



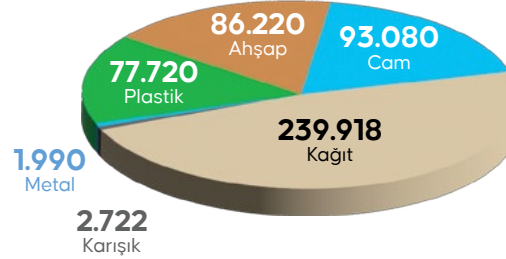
Geri Dönüşüm Oranı (%)



Tehlikeli Atık Miktarı (Kg)



Tehlikesiz Atık Miktarları (Kg)



İlaçların Çevresel Etkisi

İlaçların üretiminden kullanımına ve bertarafına kadar geçen tüm süreçlerde çevresel etkileri azaltmak, sürdürülebilir üretim anlayışımızın temel bir parçasıdır. Yaşam döngüsü boyunca ortaya çıkabilecek potansiyel çevresel riskleri önceden tespit ederek, etkili ve güvenli yöntemlerle yönetiyoruz.

Üretim ve Ar-Ge faaliyetleri sonucu oluşan ilaç içerikli atıklar, yetkili lisanslı bertaraf tesislerine yönlendirilmekte ve bu süreçlerde enerji geri kazanımı sağlanmaktadır. Tedarikçilerimizle yürüttüğümüz bu iş birliği, düzenli denetim ve izleme süreçleriyle desteklenmekte; mevzuat ve etik kurallara uygun hareket etmeyen firmalarla iş ilişkileri sonlandırılmaktadır.

İlaç etken maddesi (API) içeren sıvı atıkların doğaya kontrolsüz şekilde karışmasını önlemek amacıyla, güvenli deşarj yöntemleri uygulanmakta ve çevresel risk analizleri yapılmaktadır. Belirlenen sınırların üzerinde risk taşıyan API içerikli atıklar, doğrudan deşarj edilmeden ayrı toplanarak bertaraf edilmektedir. Böylece sucul ortamlara ilaç kaynaklı yüklerin taşınması engellenmekte, ekosistem üzerindeki olası olumsuz etkiler en aza indirilmektedir.

Bu yaklaşımımızla, çevreye duyarlı üretim modelimizi pekiştiriyor hem hasta sağlığına hem de doğal yaşama karşı sorumluluğumuzu bütüncül bir anlayışla sürdürüyoruz.

	2023	2024
Çevre eğitimi verilen çalışan sayısı	538	419
Çevre eğitimi verilen alt yüklenici sayısı	152	129
Çalışanlara verilen çevre eğitimi saati (kişi*saat)	840	768
Alt yüklenicilere verilen çevre eğitimi saati (kişi*saat)	213	150



Biyoçeşitlilik

İnsan sağlığına hizmet eden bir sektörün temsilcisi olarak, doğal yaşamın korunmasının da temel sorumluluklarımızdan biri olduğuna inanıyoruz. Çünkü sağlıklı bir toplumun temeli, sağlıklı bir çevreyle mümkündür. Bu anlayışla, üretimden tedarike kadar tüm süreçlerimizde biyolojik çeşitliliği gözeten bir çevresel yaklaşımı benimsiyoruz. Bu yaklaşımı, çevresel bir sorumluluğun ötesinde; iş sürekliliği ve kurumsal risk yönetimi perspektifinden de ele alıyor, ekosistemler üzerindeki etkilerimizi stratejik karar alma süreçlerimize entegre etmeye yönelik çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Özellikle yeni yatırım kararlarında, üretim kapasitesi artış planlarında ve tedarik zinciri değerlendirmelerinde doğa üzerindeki etkilerin dikkate alınmasını kurumsal önceliklerimiz arasında konumlandırıyoruz.

İlaç üretiminde kullanılan hammaddelerin temininden bertaraf süreçlerine kadar, faaliyetlerimizin ekosistem üzerindeki etkilerini değerlendiriyor; doğal yaşam alanlarının korunmasına ve biyolojik çeşitliliğin sürdürülebilirliğine katkı sunacak kararları bilimsel veriler ve iyi uygulama örnekleri ışığında şekillendirmeye çalışıyoruz. Bu kapsamda, Saya Holding ve iştirakleri olarak bağlı bulunduğumuz Biyoçeşitlilik Politikası doğrultusunda; faaliyet alanlarımızda sürdürülebilir üretim ve tüketim modellerini teşvik etmeye, doğal kaynakları sorumlu şekilde kullanmaya ve tüm paydaşlarımızla birlikte hareket etmeye kararlıyız.

Saya Holding Biyoçeşitlilik Politikası'na [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

Üretim tesisimizin bulunduğu bölge, 4562 sayılı Organize Sanayi Bölgeleri Kanunu ve Uygulama Yönetmeliği çerçevesinde planlanmış olup, Çevresel Etki Değerlendirme (ÇED) süreçlerine uygun şekilde kurulmuştur. Bu sayede hem tesisin doğaya etkisi en aza indirilmiş, hem de çevresel yükleri sınırlı olan bir sanayi altyapısı içinde faaliyet göstermesi sağlanmıştır.

Saya Holding Biyoçeşitlilik Politikası doğrultusunda, faaliyet alanlarımızda yerel flora ve fauna türlerine yönelik bir envanter çalışması yapılmasına yönelik fizibilite ve planlama süreçlerimizi başlatmaya yönelik hazırlıklarımızı sürdürüyoruz. Ayrıca, 2030 yılına kadar sektörel öncelikli alanlarda doğa temelli koruma uygulamalarının hayata geçirilebilmesi için iyi uygulama örneklerini ve kurumumuza uygun modelleri analiz ediyor; bu doğrultuda yol haritamızı oluşturmaya yönelik çalışmalara devam ediyoruz.

Biyoçeşitliliğe duyarlı üretim modelimizi tedarik zincirimize entegre edebilmek amacıyla, doğa üzerindeki etkileri izlemeye yönelik risk değerlendirme mekanizmaları geliştirmeye ilişkin alternatif yaklaşımları değerlendiriyor; bu çalışmaların çıktıları doğrultusunda ölçülebilir göstergelerin belirlenmesi ve performans takibinin kurumsal süreçlere entegre edilmesi amacıyla ilgili paydaşlarımızla iş birliği içerisinde ilerliyoruz.

Bununla birlikte, yerel flora ve faunanın korunması için gerekli önlemleri alma yönündeki sorumluluğumuzu sürdürerek, biyolojik çeşitliliğin sürekliliğini destekleyecek

uygulamalara yönelik hazırlıklarımızı sürdürüyoruz. Böylece çevreye duyarlı üretim modelimizi geliştirmeye ve ekosistemlerle uyum içinde faaliyet göstermeye yönelik kurumsal çabalarımızı kararlılıkla devam ettiriyoruz. Saya Holding Biyoçeşitlilik Politikası çerçevesinde, sektöre özel önemli alanları belirlemeye, bu alanları koruma altına almaya ve doğayla uyumlu, çevresel farkındalık içeren bir yaklaşımı tüm faaliyetlerimize entegre etmeye yönelik çalışmalarımızı sürdürüyoruz.



İŞ İÇİN GÜÇLÜ GELECEK

Humanis olarak, ilaç sektöründe iş mükemmelliğini sağlamak, müşteri memnuniyetini artırmak ve uzun vadeli değer yaratmak için kalite, güvenlik ve inovasyonu temel alan bir yaklaşım benimsiyoruz. Bu yaklaşımımız, hem ulusal hem de uluslararası düzeyde güvenilir bir marka olarak konumlanma hedefimizi desteklemektedir.

Küresel ölçekte rekabet edebilirliğimizi artırmak ve markamızı güçlendirmek amacıyla, üretim süreçlerimizi İyi Üretim Uygulamaları (GMP) başta olmak üzere ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001, ISO 27001 ve ISO 50001 yönetim sistemleri ile entegre ediyoruz. Bu sistemler sayesinde ilaç güvenliği, hasta sağlığı, çevresel sürdürülebilirlik, iş sağlığı ve güvenliği ile bilgi güvenliği gibi alanlarda yüksek performans gösteriyor; markamıza duyulan güveni pekiştiriyoruz.

Aynı zamanda bu yaklaşımımız, Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'nden SKH 3 (Sağlıklı ve Kaliteli Yaşam), SKH 8 (İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme) ve SKH 12 (Sorumlu Tüketim ve Üretim) ile de doğrudan örtüşmektedir.

Sürekli iyileştirme kültürünü benimseyerek, verimli ve sürdürülebilir üretim modelleri geliştirmekteyiz. Ürünlerimizin güvenliğini ve kalitesini sağlarken, aynı zamanda inovatif çözümlerle ilaca erişimi kolaylaştırmayı hedefliyoruz. Tedarik zincirimizin her aşamasında sorumlu üretim prensiplerine bağlı kalarak, etik değerler ve mevzuatlara tam uyum içinde hareket ediyoruz.

Yasal gereklilikleri titizlikle takip ederek, güvenli ve etkin ilaçlara kesintisiz erişimi garanti altına almayı hedefliyoruz. Böylece hem hasta güvenliğini hem de toplumsal faydayı sürdürülebilir biçimde güçlendiriyoruz. 2024 yılı itibarıyla, sürdürülebilir iş modeli anlayışımızı daha da ileri taşıyarak, dijitalleşme ve inovasyon odaklı çalışmalarımızı hızlandırdık. İş süreçlerimizi optimize ederek hastalarımıza güvenli, etkili ve erişilebilir ilaçlar sunmayı amaçlarken, aynı zamanda çevresel ve sosyal etkilerimizi minimize etmeyi hedefliyoruz. Tüm bu yaklaşımlar, sektörde güvenilen ve sevilen bir marka olmak ve güçlü bir geleceği şekillendirme vizyonumuzun temel taşlarını oluşturmaktadır.

Bu doğrultuda, markalaşma ve globalleşme hedeflerimiz çerçevesinde TURQUALITY® programına katılım sürecimizi başlattık. Böylece, Humanis'in uluslararası pazarda güçlü bir Türk ilaç markası olarak konumlanması yönünde stratejik bir dönüşüm süreci başlatılmış oldu. Yurt içindeki güçlü konumumuzu uluslararası alana taşımak ve sürdürülebilir büyüme hedeflerimizi desteklemek amacıyla dahil olduğumuz bu program, üretimden

pazarlamaya, satıştan satış sonrası hizmetlere kadar tüm iş süreçlerinde kurumsal kapasiteyi artırmayı ve küresel markalaşmayı teşvik etmektedir. Humanis olarak, bu süreçle birlikte markalaşma potansiyelimizi sistematik şekilde değerlendiriyor; ihracat yaptığımız ülke sayısını artırarak global pazarlarda kalıcı ve güçlü bir Türk ilaç markası olma yolunda ilerliyoruz. TURQUALITY®, yalnızca bir teşvik programı değil; kurumların stratejik kapasitesini geliştirmeye, uluslararası pazarlarda sürdürülebilir rekabet gücü kazanmaya ve marka değerini global ölçekte konumlandırmaya imkân tanıyan kapsamlı bir dönüşüm çerçevesidir.

Bu hazırlık süreci boyunca, kalite yönetim sistemlerimiz, dijitalleşme odaklı süreçlerimiz, inovasyon kapasitemiz ve sürdürülebilirlik stratejilerimiz entegre biçimde değerlendirilmektedir. TURQUALITY® programına dahil olmak, yalnızca bugünün ihtiyaçlarına değil; aynı zamanda geleceğin sağlık ekosistemine uyum sağlayacak bir marka inşa etme kararlılığımızın da somut bir göstergesidir.

Bu dönüşüm sürecini destekleyen önemli adımlardan biri de, Saya Holding bünyesinde yürütülen kurum içi girişimcilik platformu SayaNova'ya aktif katılımımızdır. Çalışanların yenilikçi fikirlerini paylaşabilecekleri, mevcut iş süreçlerini geliştirmeye yönelik projeler geliştirebilecekleri bu platform, Humanis'in içsel inovasyon gücünü ortaya koyan stratejik bir yapı sunmaktadır. 2024 yılı itibarıyla üçüncü dönemi sonuçlanan SayaNova programı kapsamında toplam 63 proje başvurusu alınmış; Humanis, bu süreçte 32 proje başvurusuyla en yüksek katılımı sağlayan şirket olmuş, finale kalan 3 projeden biri Humanis çalışanına ait olarak yarışmada 2.'lik ödülüne layık görülmüştür.

Çalışan katılımını ve kurumsal çevikliği artıran bu platform, aynı zamanda SKH 8 (İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme), SKH 9 (Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı), SKH 12 (Sorumlu Tüketim ve Üretim) ve SKH 17 (Hedefler İçin Ortaklıklar) gibi Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'ne katkı sağlamaktadır. SayaNova aracılığıyla desteklenen fikirler; inovasyon, çevresel duyarlılık ve operasyonel verimlilik ekseninde Humanis'in sürdürülebilir büyüme yolculuğunu güçlendirmektedir.



Ürün Kalite ve Güvenliği

Humanis olarak, hastalarımızın sağlığını koruma sorumluluğumuzun bilinciyle ürün kalite ve güvenliği konusunda en yüksek standartları benimsiyoruz. Üretimden dağıtımına kadar tüm süreçlerimizde İyi Üretim Uygulamaları (GMP), İyi Hijyen Uygulamaları (GHP) ve uluslararası kalite yönetim sistemleri çerçevesinde hareket ediyoruz. ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi ile kaliteyi sistematik bir şekilde yönetirken, GMP standartlarına tam uyum sağlayarak ilaç güvenliğini en üst seviyede tutuyoruz. Ürünlerimizin her aşamada güvenilirliğini sağlamak için hammadde tedarikinden son kullanıcıya kadar izlenebilirlik mekanizmalarını sürekli geliştiriyoruz.

Kalite yönetim sistemimiz, sadece mevzuata uyumu değil, aynı zamanda hasta güvenliği ve memnuniyetini de merkezine alan proaktif bir yaklaşıma dayanmaktadır. Bu kapsamda, üretim süreçlerimizde düzenli kalite kontrolleri, farmakovijilans uygulamaları ve sürekli iyileştirme çalışmaları yürütüyoruz. Ürünlerimizde herhangi bir kalite sorununun oluşmasını önlemek amacıyla, önleyici ve düzeltici faaliyetler (CAPA) programlarını uyguluyor ve olası riskleri minimize etmek için tedarik zincirimizde katı denetimler gerçekleştiriyoruz. Hastalarımızın güvenliği ve memnuniyeti, ürün geliştirme süreçlerimizin temel taşlarından biridir. Bu nedenle, hasta geri bildirimlerini ve pazar sonrası güvenlik verilerini dikkatle analiz ediyor, sürekli iyileştirme çalışmalarıyla ürünlerimizi ve üretim süreçlerimizi daha güvenli hale getiriyoruz.

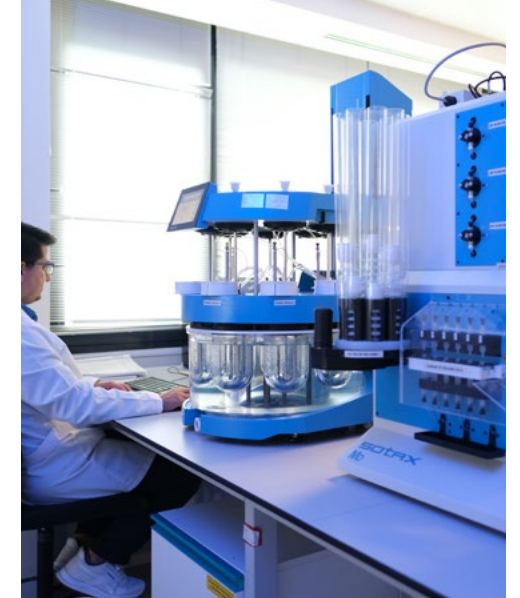
Bu yaklaşımın bir parçası olarak, farmakovijilans uygulamalarımızı titizlikle sürdürüyoruz. Farmakovijilans, ilaçların güvenli kullanımını sağlamak amacıyla, ilaçlara bağlı gelişebilecek olası yan etkilerin sistematik şekilde izlenmesi, değerlendirilmesi ve önlenmesi sürecidir. İlaçlarımızın kullanımına bağlı olarak ortaya çıkabilecek olası

advers etkileri sistematik şekilde izliyor, değerlendiriyor ve ilgili otoritelerle zamanında paylaşıyoruz. Bu süreç, sadece yasal bir sorumluluk değil, aynı zamanda hasta güvenliğini ön planda tutan sürdürülebilir üretim anlayışımızın da bir göstergesidir. Sağlık profesyonellerinden ve kullanıcılardan gelen geri bildirimleri dikkate alarak ürün güvenliğini artırmaya yönelik iyileştirme çalışmalarımızı kesintisiz sürdürüyoruz.

Sahip olduğumuz tecrübe sayesinde stratejilerimizi yalnızca bugüne odaklanarak değil, geleceği de düşünerek oluşturuyoruz. Bu vizyon doğrultusunda Çerkezköy'deki üretim üssümüzü, 108.000 m²'lik geniş bir arazi üzerine kurduk. Böylece, şu anda 45.000 m²'lik kapalı üretim alanına sahip tesisimizi, artan üretim hacmine paralel olarak genişletme esnekliğine sahibiz. Yüksek üretim kapasitemiz ve teknolojik altyapımız sayesinde, küresel ilaç endüstrisinin dinamiklerine hızla adapte olabiliyor, değişen ihtiyaçlara en etkin çözümleri sunabiliyoruz.

Yıllık 330 milyon kutu üretim kapasitesine sahip olan üretim üssümüz, Almanya, Rusya ve Kanada gibi ilaç üretim standartları açısından yüksek gerekliliklere sahip

ülkelerden GMP (Good Manufacturing Practices) sertifikalarını almaya hak kazanmıştır. Bu başarı, yalnızca üretim süreçlerimizin mükemmeliyetini değil, aynı zamanda uluslararası sağlık otoriteleri tarafından da onaylanan güvenilir ve yüksek standartlara sahip bir üretim altyapısına sahip olduğumuzu göstermektedir. Birçok global ilaç devinin üretim ortağı olarak, kalite standartlarımızı en üst seviyede tutmaya devam ediyor, inovatif ve sürdürülebilir üretim modelleriyle uluslararası pazarlarda güçlü ve güvenilir bir konumda yer alıyoruz.



Sorumlu Üretim ve Sorumlu Değer Zinciri

Kesintisiz ve yüksek kaliteli üretim süreçlerimizin sürdürülebilirliği için tedarik zincirimizin güçlü ve sorumlu bir yapıya sahip olması büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda, tedarikçilerimizle kurduğumuz iş birliklerini, yalnızca verimliliği artırmakla kalmayıp, aynı zamanda çevresel ve sosyal etkimizi en aza indirecek şekilde yönetiyoruz.

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın (SKA) 12. maddesi olan "Sorumlu Üretim ve Tüketim" ilkesini temel alarak, tedarikçilerimizle ortak hareket ediyor ve iş yapış biçimimizi bu prensiplere göre şekillendiriyoruz. Üretimden dağıtımına kadar tüm aşamalarda insan haklarını gözeten, adil çalışma koşullarını teşvik eden ve çevresel etkileri minimize eden bir yaklaşımı benimsiyoruz.

Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Politikamız kapsamında, tedarikçilerimizle olan iş birliklerimizi belirli etik ve sürdürülebilirlik standartları çerçevesinde yürütüyor, paydaşlarımızla birlikte daha yaşanabilir bir gelecek için çalışıyoruz.

Bu kapsamda, Saya Holding Tedarik Zinciri politikasını benimsiyor, Humanis bünyesinde tedarikçilerimizle olan iş birliklerimize dair uygulamaları ve hassasiyetlerimizi taahhüt ettiğimiz Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Politikası'nda;

- Etik ve Adil İş İlkeleri
- Çevresel Sorumluluk ve Atık yönetimi
- Enerji Verimliliği ve Sürdürülebilir Üretim
- Şeffaflık, Yolsuzlukla Mücadele ve Etik Uyumluk
- Bilgi Güvenliği ve Kişisel Verilerin Korunması

Konuları ile verdiğimiz önemi paydaşlarımızla paylaşıyoruz. Politikamıza ulaşabilirsiniz.

Tedarikçilerimize Etik ilkeler ve Davranış kuralları çerçevesinde iş birlikleri kurmaya özen gösteriyoruz. İlaç sektöründeki GMP ve GHP uygulamalarının yanında Kalite, Etik, İş Sağlığı ve Güvenliği, Çevre, Çalışan Hakları doğrultusunda değerlendiriyoruz. Ayrıca, etik ilkelere uyumu desteklemek amacıyla, etik hattımız paydaşlarımızın da erişimine açık olup, gerekli durumlarda bildirimde bulunmalarına olanak tanımaktadır.

Tedarikçi denetimi prosedürüne göre, kritik seviyeye göre yerinde ve uzaktan denetimler uygulanmaktadır. Tedarikçilerimizin gelişimi, performanslarının iyileştirilmesi ve kılavuzlara uygunlukları açısından, en az üç yılda bir Kalite Güvence Departmanı tarafından denetleme yapılmaktadır. 2024 yılında, Kalite ve GMP Departmanı tarafından yapılan tedarikçi denetimlerinde Kalite, İSG, Çevre, İnsan hakları ve Enerji konuları değerlendirilmektedir. Standartları karşılamayan firmalar için satın alma departmanı ile görüşme sağlanarak ilişkiler sonlandırılmaktadır.

36

2024 yılında denetimi planlanan tedarikçi firma sayısı

36

2024 yılında denetimi yapılan tedarikçi firma sayısı

%100

2024 yılında denetim sonrası çalışmaya devam ettiğimiz tedarikçi firmalarımızın oranı



Tedarikçi değerlendirmeleri ile tedarikçi profillerinin belirlenmesi, öncelikli olarak yerel tedarikçilerle çalışmalarımıza odaklanmamızı sağlamaktadır. Tedarik zincirimizin çevresel etkilerini en aza indirmek ve yerel ekonomileri desteklemek amacıyla mümkün olan durumlarda yerel ve sürdürülebilir kaynak kullanımı teşvik ediyoruz.

Düşük karbonlu ve yenilenebilir enerji kaynaklarını kullanan tedarikçilerle iş birliği yapmaya özen gösteriyoruz. Bu yaklaşımımız, yalnızca çevresel etkileri azaltmakla sınırlı kalmıyor; aynı zamanda iklim değişikliğiyle mücadelede katkı sunan, düşük

emisyona bir tedarik zinciri oluşturma hedefimizin de bir parçasını oluşturuyor. Sürdürülebilir tedarik zinciri yönetimimiz; karbon ayak izinin azaltılması, enerji verimliliğinin artırılması ve İklim Eylemi (SKA 13) doğrultusunda sorumlu üretim modellerinin teşvik edilmesini kapsamaktadır. Bu doğrultuda, tedarikçilerimizin iklimle bağlantılı çevresel performanslarını da değerlendirme süreçlerimize entegre etmeye yönelik çalışmalar yürütüyoruz.

Tedarikçi seçimlerimizde insan haklarına saygılı, adil çalışma koşullarını benimseyen, iş sağlığı ve güvenliği standartlarını karşılayan firmalarla iş

birliği yapmayı önceliklendiriyoruz. Kalite ve teknik sözleşmelerimizde, iş etiği kurallarımızın yanı sıra çevre koruma ve sosyal sorumluluk konularında da bağlayıcı maddelere yer veriyoruz.

Tüm tedarikçilerimizin yasal uyum gerekliliklerinin Humanis gereklilikleri ile uyum göstermesine özen gösteriyor bu gereklilikleri sağlamak için yardıma ihtiyaç duymaları halinde gelişimlerine destek oluyoruz.

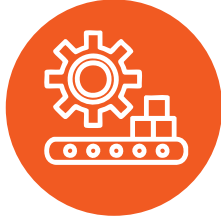
İlaç Sektörü Değer Zinciri

Humanis, ilaç sektörü değer zincirinde tedarikten müşterilere uzanan akışta kilit rol üstlenmektedir.



Tedarik

Etken Madde
Primer Ambalaj Malzemesi
Yarı Mamul
Yardımcı Madde
Sekonder Ambalaj Malzemesi
Mamul



Üretim

Katı
(Tablet, Kapsül, Şase)
Likit
(Şurup, Oral Çözelti)
Sprey
(Oral Sprey, Nazal Sprey)
Yumuşak Kapsül



Satış

Uluslararası Pazarlar Satış
Yurtiçi Satış
Kontratlı Satışlar
(Fasoh - Markasız)



Pazarlama

Fuar Katılımları
Müşteri Ziyaretleri
Broşürler
TV, Gazete, Dergi
Sosyal Medya



Dağıtım Kanalları

Sağlık Kurumları
Hekimler
Eczaneler
Ecze Depoları
OTC



Müşteriler

Reçete Kaynakları
Dağıtım Kanalları
Sözleşmeli Üretim İş Ortakları
Resmi Kurum ve Paydaşlar



2024 yılında gerçekleştirdiğimiz değer zinciri çalışmasıyla, tedarik zincirimizin mevcut durumunu kapsamlı bir şekilde analiz ettik. Önümüzdeki dönemde tedarik zinciri haritamızı daha da detaylandırarak; riskleri minimize eden ve fırsatları en iyi şekilde değerlendiren bir sistem kurmayı hedefliyoruz. Böylece hem kaynak kullanımında verimliliği artıracak hem de çevresel ve sosyal açıdan daha sorumlu bir tedarik zinciri oluşturacağız.

Başlattığımız tedarikçi değerlendirme ve çeşitlilik programı ile yönetim, çevre ve toplum stratejilerimizi tedarikçi seçim kriterlerimize entegre etmeyi amaçlıyoruz. Operasyon öncesi ve sonrasındaki sorumluluklarımızın bilincinde olarak tedarik zincirindeki karbon ayak izi ve ilaç kullanım güvenliği ve bertaraf yönetimi konularında aksiyon planları oluşturuyoruz.

Sürdürülebilir ve sorumlu değer zinciri yaklaşımımızın bir diğer önemli parçası olarak, müşteri ilişkilerimizi güçlendirme ve pazar algımızı sürekli iyileştirme çalışmalarımız devam etmektedir. 2024 yılında, Humanis hedefli hekim listemiz üzerinden yürütülen kapsamlı bir pazar algı ve bilinirlik araştırması gerçekleştirilmiştir. Araştırma, Eylül-Ekim 2024 döneminde 9 farklı uzmanlık alanında görev yapan toplam 321 hekim ile yüz yüze destekli görüşmeler aracılığıyla tamamlanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, Humanis markası, hekimlerin yaklaşık %20'si tarafından doğrudan hatırlanarak toplam spontan hatırlanma oranında dördüncü sırada yer almıştır. Firma ziyaret sıklığı ve temsilci iletişim kalitesinde de yüksek memnuniyet oranları yakalanmış, Net Tavsiye Skoru (NPS) sonuçlarında pazar ortalamasının üzerinde bir performans sergilenmiştir.

Bu veriler, müşteri deneyimi stratejilerimizin geliştirilmesi, marka sadakatinin artırılması ve sürdürülebilir büyüme hedeflerimizin desteklenmesi açısından önemli bir kaynak oluşturmıştır.

Pazar algısının güçlendirilmesi ve müşteri ilişkilerinin derinleştirilmesi amacıyla, 2024 yılı içerisinde hekim ve eczacılara yönelik fabrika ziyaret programları düzenlenmiştir. Fabrikamızda gerçekleştirilen bu ziyaretlerde, üretim süreçlerimiz, kalite standartlarımız ve Ar-Ge çalışmalarımız hakkında detaylı bilgiler paylaşılmış; katılımcılarla karşılıklı görüş alışverişi yapılmıştır.

Bu ziyaretler aracılığıyla, Humanis'in şeffaf üretim anlayışı pekiştirilmiş, sektör paydaşlarıyla güvene dayalı ilişkiler daha da güçlendirilmiştir.



Ar-Ge ve İnovasyon

Sürdürülebilirlikte Ar-Ge ve inovasyon, toplumsal refahı artırmanın ve çevre sağlığını korumanın temel taşlarıdır. Humanis olarak, bilimsel ilerlemeyi çevresel ve sosyal sorumluluklarımızla birleştirerek yenilikçi çözümler üretmeye odaklanıyoruz. Ar-Ge çalışmalarımız, kaynakların daha verimli kullanılmasını sağlamanın yanı sıra, süreçlerimizi daha sürdürülebilir hale getirmek için gerekli altyapıyı oluşturmaktadır.

Çerkezköy tesisimizde bulunan Ar-Ge merkezimizde hem pazarda bulunan hem de yeni geliştirilecek ürünler için eşdeğer ürün çalışmaları yürütmekteyiz. Hedefimiz, geliştirdiğimiz ürünleri Avrupa regülasyonlarına uygun şekilde geliştirerek hem Türkiye hem de uluslararası pazarlara sunmaktır. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından teşvik edilen en büyük beş ilaç Ar-Ge merkezinden biri olarak kabul edilen Humanis, QbD (Quality by Design), EMA (Avrupa İlaç Ajansı) ve ICH (Uluslararası Uyum Konseyi) düzenlemelerine tam uyum sağlamaktadır. Bugüne kadar yaklaşık 200 ürünü ve 100'den fazla molekülü Türk tıbbına kazandırmış bulunuyoruz.

Ar-Ge çalışmalarımızda yeşil kimya ilkelerini benimseyerek, toksik ve tehlikeli reaktiflerin insan sağlığına ve çevreye zarar vermeyecek alternatiflerle değiştirilmesini sağlıyoruz. Geliştirmiş olduğumuz proseslerde toksik olarak bilinen çevre için zararlı solventleri kullanmayıp, su bazlı üretim prosesleri geliştiriyoruz.

Atık yönetimi prosedürlerimiz çerçevesinde, asit ve baz atıklarımızı Çevre Kanunu'na uygun olarak bertaraf ediyoruz. Ayrıca, hayvan refahını önemsiyor ve hayvanlar üzerinde test çalışmaları gerçekleştiriyoruz.

Sürdürülebilir tedarik zinciri yönetimimiz kapsamında, düşük karbonlu ve yenilenebilir enerji kaynaklarını kullanan tedarikçilerle iş birliği yapmaya özen gösteriyor, yerel ekonomileri desteklemek adına yerel ve sürdürülebilir kaynak kullanımını teşvik ediyoruz. Tedarikçilerimizle ortak projeler geliştirerek, enerji verimliliğini artırmayı, karbon ayak izini azaltmayı ve atık yönetimini iyileştirmeyi hedefliyoruz.

Ar-Ge ve İnovasyon Alanlarımız

Klinik Geliştirme ve Patent

Farmasötik Teknoloji

Farmasötik Kimya

Analitik Metot Geliştirme ve Validasyon

Proses Geliştirme

CTD (Ortak Teknik Doküman) Ruhsat Dosyası Hazırlama



Humanis

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU | 2024

60



Ruhsat Başvuru Dosyası

16



Pazara Sunulan

4



Patent Başvurusu

23



2024 yılı Ar- ge bütçesinin
toplam bütçedeki payı

%16,2

2024 Yılında Öne Çıkan Ar-Ge Çalışmalarımız:

2030 yılına kadar 4 farklı tedavi alanında yeni ürünler geliştirerek sağlık çözümleri sunmaya devam etmeyi hedefliyoruz. Ayrıca, çalışanlarımızın bilgi seviyesini artırmayı, yenilikçi projelerle sektörde öncü konumumuzu güçlendirmeyi ve hastaların ilaçlara erişimini kolaylaştırmayı öncelikli hedeflerimiz arasında görüyoruz.

Ar-Ge Merkezimizde 10 yıllık süreçte pek çok TUBITAK/ TUSEB ve Hamle projesi tamamlanmıştır. Ülkemizde kanaat önderleri ile birlikte çalışma yapılarak bilgi ve birikim seviyesi artırılmıştır.

Geliştirmiş olduğumuz projeler; Sindirim sistemi, Solunum yolları, Antiviral, Dermatoloji, Kalp Damar, Solunum Yolları ve Nadir Hastalıklar tedavi alanlarında pazara sunulmuştur.

Humanis olarak, sürdürülebilir tedarik zinciri anlayışımızı Ar-Ge ve inovasyonla birleştirerek çevresel etkileri azaltan, etik ve sosyal sorumluluk ilkeleriyle desteklenen bir üretim modeli oluşturmayı sürdüreceğiz.



Humanis'in Ar-Ge Merkezi 10'uncu yılını kutluyor !

2024 yılında kuruluşunun 10. yılını tamamlayan Humanis Ar-Ge Merkezi, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından teşvik edilen en büyük beş ilaç Ar-Ge merkezinden biri olarak konumlanmaktadır. Geride kalan süreçte, QbD (Quality by Design), EMA (Avrupa İlaç Ajansı) ve ICH (Uluslararası Uyum Konseyi) düzenlemelerine tam uyum sağlayarak yaklaşık 200 ürün ve 100'den fazla molekülü Türk tıbbına kazandırmıştır. İnovasyon odaklı çalışmalarıyla, uyuz tedavisinde kullanılan ivermektin etken maddeli oral tablet gibi yenilikçi ürünlerin yanı sıra, nadir hastalıklar alanında da çözüm sunmuştur. Ar-Ge faaliyetlerini farklı tedavi alanlarına genişleterek hem daha fazla yaşamı iyileştirmeyi hem de sürdürülebilir büyümeyi desteklemeyi hedefleyen Humanis, bu başarısının temelinde insan odaklı kurum kültürüne ve çalışma arkadaşlarının emek ve bağlılığına inanmaktadır. İnovasyon ve insan merkezli yaklaşım sayesinde Türk tıbbında güçlü bir konuma ulaşan Humanis, kalite standartlarını ulusal ve uluslararası düzeyde en üst seviyede sürdürmeyi amaçlamaktadır.

Humanis'in Ar-Ge Merkezi 10'uncu yılını kutluyor



Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından teşvik edilen en büyük beş ilaç Ar-Ge merkezinden biri olarak kabul edilen Humanis Ar-Ge Merkezi 10'uncu yılını kutluyor. Bu 10 yıl içerisinde QbD (Quality by Design), EMA (Avrupa İlaç Ajansı) ve ICH (Uluslararası Uyum Konseyi) düzenlemelerine tam uyum sağlamayı

başaran Humanis Ar-Ge merkezi yaklaşık 200 ürün ve 100'den fazla molekülü Türk tıbbına kazandırdı. Araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin bir sonucu olarak uyuz tedavisine yönelik inovatif bir ürün olan ivermektin etken maddeli oral tabletli Türk tıbbının hizmetine sunan Humanis Ar-Ge merkezi, Serebrotonik Kuantumozis tedavisine yönelik ürünüyle nadir hastalıklar alanında da giriş yaptı. 10 yıl içerisinde 10 tedavi alanını kapsayan geniş bir yelpazede araştırma ve geliştirme çalışmaları yapan Humanis, 2030 yılına kadar farklı tedavi alanlarına yönelik daha fazla hayatı iyileştirmek için çalışmalarına devam edecek. 10 yılın sonunda Ar-Ge merkezinin geldiği noktada en büyük payı alan çalışma arkadaşlarına ait olduğunu belirten Humanis CEO'su Yunus Sancak, insanın insanın için en önemli değer olduğunu, yetkin ve doğru insanlarla çalışarak kaliteyi her zaman ulusal ve uluslararası standartların en üst çizgisinde tutmayı başardıklarını altını çizdi.

Türk Tıbbına Hizmetle Geyen 10 Sene Humanis Ar-Ge Merkezi'nin geçmişimiz on yılda ağı kesici ve atez düşürücülerden dermatolojiye, antiparazital ilaçlardan kalp-damar sağlığına, antitüberküler tedavilerden kas-iskelet sistemi ilaçlarına, sindirim sistemi ve solunum yolu hastalıklarına kadar geniş bir yelpazede projeler geliştirdiğinden bahsedilen

Yunus Sancak, "Bu on yıllık süreçte 200 ilacın ruhsatlandırma süreçlerini tamamlayarak ve 100'den fazla molekül geliştirerek Türk tıbbında güvenilen ve sevilen bir sağlık markası olma hedefinde kararlıkla ilerliyoruz" dedi. Humanis Ar-Ge merkezinin 2030 yılına kadar merkezi sınırlarını hastalıklar, diyabet, kardiyoloji ve onkoloji alanlarında ürünler geliştireceğini açıklayan Yunus Sancak, "Güvenilen ve sevilen bir sağlık markası olma yolundaki on yıllık süreci geride bıraktık. Bu 10 yılda sürekli inovasyona önem vererek yaygın etkilili çözümler geliştirmeye odaklandık" dedi.

"Yol Arkadaşlarımızla Birlikte Başardık" 10 yıllık Ar-Ge süreçlerindeki başarılarının çalışma arkadaşlarının emeklerine bağlı olduğunu vurgulayan Yunus Sancak, "İnsan, Humanis'in en önemli değeridir. Mesai yaptığımız arkadaşlarımızın yol arkadaşlarımız olarak görüşüyor, ilişkilerimizi güvene, sevgiye ve saygıya dayandırıyoruz. Hepsinin varlıkları ve emekleri tek tek çok değerli. Bu değerleri üzerine inşa edilen kurum kültürümüz sayesinde Humanis'te ve Ar-Ge merkezimizde yıllardır yetkin ve doğru insanlarla çalışıyoruz. Bu 10 yıllık araştırma ve geliştirme yolculuğumuz boyunca elimizden gelenin en iyisini ortaya koyarak Türk tıbbında vazgeçilmez bir konuma ulaştık" diye konuştu.

13. Uluslararası İlaç Kongresi

İlaç sektöründeki yenilikçi çalışmaların ve bilimsel gelişmelerin paylaşıldığı her yıl rutin olarak düzenlenen Uluslararası İlaç Kongresine Ar-Ge ekibimiz analitik metot geliştirme ve formülasyon yaklaşımlarına dair posterleri ile katılım sağlamıştır.



2024 CPHI (International Exhibition and Conference on Pharmaceutical Ingredients) Milanodayız !

CPHI 2024: Küresel İlaç Dünyasında Humanis İmzası

İlaç sektörünün en prestijli buluşma noktalarından biri olan CPHI 2024 etkinliğinde, Humanis olarak bir kez daha yerimizi aldık. Her yıl olduğu gibi bu yıl da global arenada sektördeki en son gelişmeleri yakından takip ederek, inovatif ürünlerimizi ve yenilikçi yaklaşımımızı dünyanın dört bir yanından gelen paydaşlarla buluşturduk. Yeni tedavi alanları, geleceğin ilaç teknolojileri ve iş birliği fırsatları üzerine yürüttüğümüz görüşmelerle, yalnızca bugünün değil yarının sağlık çözümlerini de şekillendirme vizyonumuzu güçlendirdik. CPHI 2024 katılımımız, Humanis'in sürdürülebilir büyüme stratejisinin uluslararası sahadaki güçlü adımlarından birini oluştururken, stant alanımız sektör profesyonellerinin yoğun ilgisiyle buluştu. Geleceği birlikte tasarladığımız bu önemli platformda, insan odaklı inovasyon anlayışımızla sınırları aşmaya devam ediyoruz.



Dijitalleşme

Humanis, teknolojik gelişmeleri takip ederek, dönüşen ve gelişen yapısına paralel olarak dijitalleşme yolculuğunu sürdürüyor. Şirket olarak, operasyonel verimliliği artırıcı ve çevre dostu dönüşümleri hayata geçirmeye odaklanıyor; dijital teknolojileri sağlık sektöründe yenilikçi çözümler üretmek ve sağlık alanındaki hizmet kalitesini artırmak adına kullanıyoruz. Dijital dönüşüm hem iş süreçlerimizin verimliliğini artırmak hem de çevresel sürdürülebilirlik sağlamak için kritik bir araç haline gelmiştir.

Humanis olarak, hızla gelişen dijital sağlık teknolojileri, yapay zekâ ve operasyonel verimlilik alanlarında önemli bir dönüşüm sürecindeyiz. Bu dönüşümün temelinde, dijital sağlık çözümleri ve yapay zekâ kullanımıyla hastalıkları önleme, sağlık hizmetleri sunumunu iyileştirme ve daha sürdürülebilir bir sağlık sistemi oluşturma hedefimiz yer almaktadır.

Stratejik planımızda dijitalleşmeye yönelik uzun vadeli makro ve mikro aksiyonlarla süreçlerimizi sürekli olarak izliyoruz. Kurumsal gelişim süreçlerimizin nihai hedefi; iş süreçlerini birey odağından sistem odaklı bir yapıya dönüştürerek kurumsal sürdürülebilirliği sağlamak ve tüm verilerin kaydını ve takibini yaparak kurum başarısını artırmaktır. Saya Holding Bilgi Teknolojileri Direktörlüğü liderliğinde, 2024 yılı, Humanis için dijitalleşme stratejisinin somut adımlarla ilerlediği bir yıl olmuştur.

Geçtiğimiz yıl, dijital dönüşüm stratejilerimizin kurumsal düzeyde sahiplenilmesini sağlamak amacıyla, Saya Holding’te Yeni Teknolojiler Komitesi ve Humanis Dijitalleşme ve Sistemler Komitesi kurulmuştur. Bu komiteler, dijitalleşme süreçlerini yalnızca teknoloji yatırımlarıyla sınırlı görmeyip, süreç iyileştirmelerinden

veri yönetimine, çalışan deneyiminden sürdürülebilirliğe kadar uzanan geniş bir çerçevede ele almaktadır. Komite, dijital sistemlerin etkinliğini artırmak ve kurum genelinde dijital kültürün benimsenmesini sağlamak amacıyla düzenli olarak bir araya gelmekte, stratejik kararlar almakta ve projeleri yönlendirmektedir.

Humanis olarak, dijitalleşme yolculuğunda yenilikçi teknolojilere yatırım yapmayı sürdürerek, veri odaklı karar alma süreçlerini hızlandırmayı ve dijitalleşmenin sunduğu fırsatları en üst düzeyde değerlendirmeyi hedefliyoruz. Dijital dönüşüm sürecinde, rekabet koşullarını güçlendirme ve hızla gelişen dijital dünyaya uyum sağlama stratejisini benimsemekteyiz.

2024 yılında Dijital Olgunluk analizi gerçekleştirerek süreçlerimizin her aşamasını inceledik ve her yıl daha verimli ve entegre bir dijital yapı kurmayı hedefliyoruz. Bu analiz doğrultusunda, dijitalleşme yolculuğumuzu daha etkin bir şekilde yönlendirecek ve iyileştirecek aksiyon planları oluşturduk. 2024 yılında gerçekleştirdiğimiz projelerimiz, dijital altyapımızı güçlendirmek ve organizasyonel verimliliği artırmak adına önemli adımlar atmamızı sağladı. Humanis olarak, dijital dönüşüm süreçlerimizi sürekli olarak

geliştirmeyi, yeni teknolojilerle entegre etmeyi ve sağlık sektöründe daha yenilikçi çözümler üretmeyi sürdüreceğiz.

Bu kapsamda gerçekleştirdiğimiz Dijital Olgunluk Değerlendirmesi ile teknoloji adaptasyonu, veri kullanımı, süreç entegrasyonu, bilgi güvenliği, çalışan yetkinliği ve inovasyon kültürü gibi birçok başlıkta mevcut durumumuzu analiz ettik. Elde edilen veriler ışığında inovasyon, teknoloji, insan kaynakları, yönetim, müşteri ve operasyon odaklı 30’den fazla aksiyon tanımladık. Bu aksiyonlar; dijital sistemlerin yaygınlaştırılması, veri kalitesinin artırılması, dijital kültürün içselleştirilmesi ve karar destek sistemlerinin güçlendirilmesi gibi konuları kapsamaktadır.

Dijitalleşmeyi yalnızca teknolojik bir dönüşüm olarak değil, aynı zamanda sürdürülebilir büyümenin, çevik yönetimin ve çalışan deneyiminin temel bir bileşeni olarak görüyoruz. Bu anlayışla; veri temelli karar alma süreçlerini geliştirmeyi, dijital kültürü kurum geneline yaygınlaştırmayı ve operasyonel verimliliği artırmayı önceliklendiriyoruz. Her yıl dijital olgunluk seviyemizi daha ileriye taşıyarak, sağlık sektöründe yenilikçi çözümler üretmeye devam edeceğiz.



İş Süreçlerinde Dijitalleşme

► İşe Giriş ve Çıkış Bildirimleri

Dijital süreç yönetimi ile işe giriş ve çıkış bildirimlerini otomatikleştirerek insan hatasını minimize ettik ve süreçleri hızlandırdık.

► Aylık ve Günlük Doğum Günü Bildirimleri

Otomatik doğum günü bildirimleri ile çalışan deneyimini iyileştirirken, manuel işlemleri ortadan kaldırdık. Bu uygulama, çalışan bağlılığını artırırken iş gücü verimliliğini de destekledi.

► E-Fatura Uygulaması - Mali İşler Robotu

E-fatura süreçlerini dijitalleştirerek kâğıt israfını azalttık, işlemleri hızlandırdık ve mali işler süreçlerini otomatize ederek hata riskini en aza indirdik. Bu sayede, sürdürülebilir finans yönetimini destekledik.

► Filo Km Verileri Toplama

Araç filomuzdaki kilometre verilerini dijital ortamda takip ettik, operasyonel verimliliği artırdık. Yakıt tüketimi analizleri ile karbon ayak izimizi minimize edecek önlemler aldık.

► RX Media -SAP entegrasyonu

İlaç sektörüne yönelik pazar verilerini RX Media'dan otomatik olarak çekip SAP ile entegre ettik. Bu sayede karar alma süreçlerini hızlandırdık, veri yönetiminde sürdürülebilir ve güvenilir bir yapı oluşturduk.

► Promanage- Üretim verileri entegrasyonu

Üretim süreçlerinden gelen verileri dijital olarak topladık ve analiz ettik, verimliliği hızla artırmak için stratejik aksiyonlar aldık. Böylece sürdürülebilir üretim süreçlerini destekleyerek atık ve enerji tüketimini minimize etmek için cesur adımlar atmayı planlıyoruz.

Şirketin İnsan kaynakları ve organizasyon kültürü ile ilgili süreçlerini dijital teknolojilerle modernize etme hedefimiz kapsamında uçtan uca dijitalleşmeye yönelik kullandığımız teknolojiler;

İnsan Kaynakları ve Organizasyon Kültüründe Dijitalleşme

İç İletişim ve Kurumsal Hafıza Yönetimi

Connect, Sharepoint ve Microsoft Teams gibi dijital platformlar aracılığıyla çalışanlarımız arasında etkin bir iletişim ağı oluşturulmakta, bilgi paylaşımı kolaylaştırılmakta ve kurum hafızası dijital ortamda saklanmaktadır.

Çalışan Eğitim ve Gelişim Süreçleri

Peoplise (işe alım), Saya Kampüs (eğitim) gibi sistemlerle çalışanlarımızın eğitim süreçleri dijital ortamda yönetilmektedir. Bu sistemler, çalışanlarımızın gelişim süreçlerine hız kazandırmakta ve verimli bir eğitim altyapısı sunmaktadır. Ayrıca, Mesleki Eğitim Süreci de dijitalleşmiş olup, çalışanlarımızın iş becerileri geliştirilmekte ve iş gücü verimliliği artırmaktadır.

İş Gücü Verimliliği

HRWeb (bordro), Meyer (puantaj), Rota (performans yönetimi) araçları ile iş gücü verimliliği artırılmakta, çalışanların performansı ve verimliliği dijital platformlar aracılığıyla izlenmektedir.

Çalışan Memnuniyeti ve Geri Bildirim

Whatsapp anket robotlarıyla çalışan memnuniyeti anketleri dijital ortamda toplanmakta, hızlı geri bildirimler alınarak organizasyon kültürünün iyileştirilmesi sağlanmaktadır. Ayrıca, 6 Aylık Çalışan Değerlendirme Anketleri ile çalışanların gelişim süreçleri düzenli olarak gözden geçirilmektedir.

İşe Alım Süreci

Peoplise platformu üzerinden dijitalleşmiş bir işe alım süreci yürütülmektedir. Ayrıca arkadaşını öner sistemiyle referans yoluyla yeni yetenekler keşfedilmektedir.

Özlük Dosyalarının Dijitalleşmesi

Çalışanlara ait özlük dosyaları dijital ortamda saklanmakta, tüm belgeler hızlı ve güvenli bir şekilde erişilebilir hale getirilmektedir.

Liderlik ve İletişim

Liderlere Doğum Günü Listeleri Paylaşımı ve Farkındalık Mesajı İletimi gibi dijital araçlarla çalışan bağlılığı artırılmakta, organizasyon içindeki liderlik anlayışı güçlendirilmektedir. Ayrıca, doğum günü ve yıl dönümü kutlamaları dijital platformlarda düzenlenmektedir.

Organizasyonel Değişiklik Süreçleri

Bölüm Görev ve Unvan Değişikliği Süreci dijital platformlar üzerinden kolaylıkla takip edilmekte ve belgeler dijital ortamda onaylanmaktadır.

Humanis, Üretim tesisini sanal gerçeklik filmiyle tanıtıyor,

Tekirdağ Çerkezköy'de bulunan üretim tesisinin tüm süreçlerini, VR (sanal gerçeklik) teknolojisini kullanarak oluşturduğu filmiyle Türkiye'deki doktorlara, eczacılara ve uluslararası iş ortaklarına tanıtıyor. Kongre ve fuarlarda sunulan yenilikçi sanal gerçeklik deneyimi ile bilimsel çalışmalarını, Ar-Ge süreçlerini, klinik araştırmalarını ve üretim aşamalarını detaylı şekilde keşfetmelerine olanak tanımaktadır. Yenilikçi ve bilim temelli yaklaşımımızı doğrudan gözlemlene fırsatı sunmaktadır.

Humanis, üretim tesisini sanal gerçeklik filmiyle tanıtıyor

Şubat 26, 2024 0



İSG ramak kala bildirimi artık QR kodla!

İSG ramak kala bildirimi artık QR kodla yapılabilir! Çalışanlar, belirli alanlardaki QR kodları tarayarak tehlikeleri anında bildirebilir. Bu dijital sistem, hızlı müdahale ve izlenebilirlik sağlarken, kağıt kullanımını azaltarak çevresel sürdürülebilirliğe katkı sunuyor.

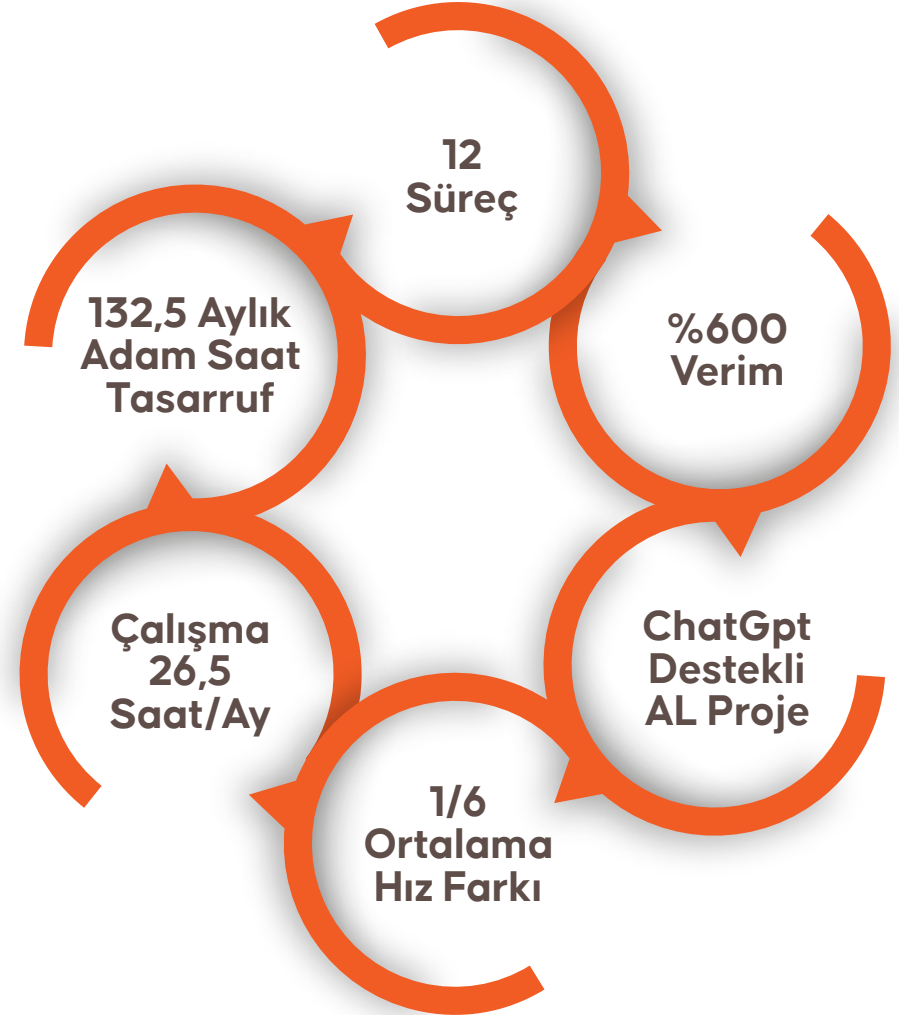


Dijitalleşmemizde Robotik ve Yapay Zekâ Kazanımları

2025 yılı için daha yenilikçi, entegre ve veri odaklı bir yapı oluşturmayı hedefliyoruz. Dijitalleşme stratejimiz doğrultusunda;

- ▶ Dijital Olgunluk Seviyemizi Artırmak: 2024 yılında gerçekleştirdiğimiz dijital olgunluk analizine dayanarak, süreçlerimizi daha entegre hale getirecek yeni projeleri hayata geçirmeyi planlıyoruz.
- ▶ Karbon Ayak İzi Yönetiminde Dijital Entegrasyon: Karbon ayak izi izleme sistemimizi daha ileri seviyeye taşıyarak, sürdürülebilirlik stratejimiz ile tam entegre bir yapı oluşturmayı hedefliyoruz.
- ▶ İleri Seviye Yapay Zekâ Kullanımı: Üretim ve operasyonel süreçlerde yapay zekâ destekli analizler ile verimliliği artıracak ve kaynak kullanımını optimize edecek projeler geliştireceğiz.
- ▶ Akıllı Fabrika Uygulamaları: IoT ve büyük veri analitiği sayesinde üretim süreçlerinde gerçek zamanlı veri takibi yaparak operasyonel mükemmeliyeti artıracacağız.
- ▶ Dijital Çalışan Deneyimi: İnsan kaynakları süreçlerinde otomasyon ve veri odaklı yönetim anlayışıyla, çalışan bağlılığını ve memnuniyetini artırmaya yönelik yeni uygulamalar devreye alacağız.
- ▶ Eğitim ve Bilinçlendirme Programları: Dijital yetkinlikleri artırmak amacıyla, çalışanlarımız için yapay zekâ, veri analitiği ve dijital sürdürülebilirlik konularında kapsamlı eğitim programları düzenleyeceğiz.

2025 yılı, dijitalleşme ve sürdürülebilirlik alanındaki yatırımlarımızı güçlendirdiğimiz, teknoloji ile iş süreçlerimizi daha verimli hale getirdiğimiz bir yıl olacak. Dijital dönüşüm yolculuğumuzda, sektörümüzde öncü ve yenilikçi bir model oluşturma vizyonuyla ilerlemeye devam edeceğiz.



Bilgi Güvenliği

Dijital dönüşümün hız kazandığı ilaç ve sağlık sektöründe, bilgi güvenliği ve veri bütünlüğü (data integrity), güvenilir ve sürdürülebilir sağlık hizmetleri sunmanın temel unsurlarından biri haline gelmiştir. Yapay zekâ ve dijital sağlık çözümlerinin yaygınlaşmasıyla, sağlık verilerinin doğruluğunun, erişilebilirliğinin ve bütünlüğünün korunması büyük bir gereklilik olarak öne çıkmaktadır. İlaç sektöründe veri bütünlüğü, İyi Üretim Uygulamaları (GMP) ve İyi Dağıtım Uygulamaları (GDP) gibi uluslararası standartlara tam uyumu gerektirmektedir. Dijitalleşmenin yaygınlaşmasıyla birlikte, sahadan gelen verilerin doğru entegrasyonu, doğrulanması ve güvenilir şekilde saklanması, operasyonel mükemmeliyet ve sürdürülebilir kalite yönetimi açısından kritik bir faktör haline gelmiştir.

Humanis olarak, dijitalleşmenin sunduğu fırsatları değerlendirirken, bilgi güvenliğini sağlamayı ve veri bütünlüğünü korumayı stratejik önceliklerimiz arasında konumlandırıyoruz. Bu noktada Bilgi güvenliği politikalarımızı Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi Politikası ve ISO 27001 Bilgi güvenliği Yönetim sistemi çerçevesinde şekillendirerek, siber güvenlik tehditlerine karşı güncel önlemleri uygulamaktayız. Veri bütünlüğünü sağlamak adına, süreçlerimizin her aşamasında veri girişinin doğruluğunu, izlenebilirliğini ve değişmezliğini garanti altına alan sistemler oluşturuyoruz. Felaket (disaster) altyapımız, olası veri kayıplarını önleyerek iş sürekliliğini sağlarken, tüm paydaşlarımızın güvenli erişimini desteklemek amacıyla VPN ve çift faktörlü kimlik doğrulama (2FA) gibi ileri seviye güvenlik çözümleri kullanıyoruz.

Bilgi güvenliği politikamıza [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

Bilgi güvenliği çalışmaları kapsamında, çalışan farkındalığını artırmaya yönelik eğitimler düzenliyor, oltalama (phishing) saldırılarına karşı bilinçlendirme testleri gerçekleştiriyor ve sızma (penetrasyon) testleri ile sistem güvenliğini proaktif bir yaklaşımla sürekli olarak değerlendiriyoruz. Bu sayede, yalnızca sistemlerimizin güvenliğini sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda veri bütünlüğünü ve güvenilirliğini koruyarak sürdürülebilir bir dijital ekosistem oluşturuyoruz. Humanis olarak, bilgi güvenliğini ve veri bütünlüğünü sürdürülebilir dijitalleşme stratejimizin temel taşlarından biri olarak görüyor; güvenilir, izlenebilir ve sürdürülebilir veri yönetimi anlayışımızı iş süreçlerimize entegre etmeye devam ediyoruz.

2025 ve 2026 yıllarında dijitalleşme süreçlerimizi daha da derinleştirerek, vSRM, Paperwork dijitalleştirme ve MES gibi yeni projeleri hayata geçirmeyi planlıyoruz. Bu projelerle iş süreçlerimizde otomasyon sağlayarak, zaman ve maliyet tasarrufu elde etmeyi hedefliyoruz. Ayrıca, ISO 27001 sertifikamızı yenileyerek siber güvenlik önlemlerimizi güçlendireceğiz.



İNSAN İÇİN GÜÇLÜ GELECEK

İsmimizden aldığımız enerjiyle, çalışanlarımızı en değerli paydaşımız olarak görüyor; insan hakları, eşitlik ve adalet gibi evrensel değerlere dayanarak, güvenli, adil, şeffaf ve kapsayıcı bir çalışma ortamını sürekli geliştirmeye önem veriyoruz.

İsmimizden aldığımız güçle İnsan odaklı sağlık felsefemiz doğrultusunda en değerli paydaşımızı insan kaynağı olarak görüyoruz. İnsan haklarına saygı, çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık ilkeleri doğrultusunda hareket eden bir kurum olarak, tüm paydaşlarımız için adil ve kapsayıcı bir iş ortamı oluşturmayı önceliğimiz olarak görüyoruz. İnsan odaklı sağlık felsefemiz, yalnızca ürün ve hizmetlerimizde değil, iş yapış şeklimizde de kendini göstermekte; çalışan refahı, güvenliği ve gelişimi ön planda tutulmaktadır.

Sürekli gelişimi destekleyen bir organizasyon yapısı benimseyerek, eğitim, kariyer ve performans yönetim süreçlerimizi çalışanlarımızın yetkinliklerini artıracak şekilde planlıyoruz. Sağlık ve güvenliği en öncelikli konularımız arasında konumlandırarak, tüm insan ve kültür yönetimi stratejimizi bu prensipler çerçevesinde oluşturuyoruz.

Bu anlayışla, İmzacısı olduğumuz ve her yıl ilerleme bildiriminde bulunduğumuz Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne yer alan İnsan Hakları ve Çalışma Standartları'nı yönetim stratejilerimiz için rehber olarak görüyoruz.

İnsan hakları ve çalışma standartları stratejilerimizi UNGC ilkeleri ve uluslararası en iyi uygulamalar doğrultusunda şekillendiriyoruz. Çeşitlilik ve kapsayıcılığı artıran politikalar geliştirirken, eşit fırsatlar sunmak için somut adımlar atıyoruz. Güvenli, destekleyici ve sürekli gelişimi teşvik eden bir kurum kültürü oluşturmaya kararlıyız.

Faaliyetlerimizi, insan haklarına saygı ilkesi doğrultusunda şekillendiriyor ve tüm paydaşlarımız için bu hakların güvence altına alınmasını önceliklendiriyoruz. Bu kapsamda, işe alım süreçlerimizden çalışma koşullarımıza kadar tüm insan ve kültür uygulamalarımızda ayrımcılığı önleyici ilkelere sıkı sıkıya bağlı kalıyoruz.

Çocuk işçiliği, zorla veya zorunlu çalıştırma, modern kölelik gibi uygulamalara karşı sıfır tolerans politikasını benimsiyoruz. Bu ilkelerimizi sadece kendi organizasyonumuzda değil, aynı zamanda tedarik zincirimizde de geçerli kılıyor; iş ortaklarımızdan da aynı hassasiyeti bekliyoruz. Etik ilkelere dayalı yönetim anlayışımız doğrultusunda, etik ihlal bildirim kanallarını herkes için erişilebilir hale getiriyor, çalışanlarımızın fiziksel ve psikolojik güvenliğini sağlayacak mekanizmaları sürekli geliştiriyoruz.

Saya Holding çatısı altında ve Humanis bünyesinde insan haklarına dair uygulamaları ve hassasiyetleri garanti altına aldığımız

'İnsan Hakları Politikası' nda;

- ▶ Yetenek Kazanımı,
- ▶ Performans Yönetimi,
- ▶ Ücretlendirme ve Ödül Yönetimi,
- ▶ Kurumsal Gelişim ve Öğrenme,
- ▶ Kariyer Yönetimi,
- ▶ Liderlik,
- ▶ Çeşitlilik ve Kapsayıcılık,

İnsan hakları konusunda verdiğimiz önemi paydaşlarımızla paylaşıyoruz. Saya Holding İnsan Hakları Politikası'na [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

İnsan haklarına ilişkin kurumsal yaklaşımımızı daha sistematik bir zemine taşımak amacıyla, Humanis bünyesinde oluşturulan İnsan ve Kültür alt çalışma grubunda aktif olarak görev alıyor; aynı zamanda Saya Holding İnsan Hakları alt çalışma grubunda kurumumuzu temsilen çalışmalar yürütüyoruz. Her iki yapıda da insan hakları politikaları, uygulama alanları ve gelişim projeleri üzerine çalışmalar gerçekleştiriyor; geliştirilen önerileri sürdürülebilirlik komitesine ve üst yönetime sunarak karar alma süreçlerine katkı sağlıyoruz. Bu sayede, insan hakları odağındaki yönetim sürecine aktif katılım sağlıyor, kurum genelinde bütüncül bir yaklaşım benimsenmesine destek veriyoruz.



Kapsayıcılık, Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik

Humanis'te, insan haklarına saygı, çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık ilkeleri temelinde hareket ediyoruz. Projelerimizde ve organizasyonel yapımızın tüm kademelerinde etnik köken, din, dil, yaş, cinsiyet, siyasi görüş veya fiziksel farklılıklara dayalı her türlü ayrımcılığın önlenmesini esas alıyoruz.

İnsan odaklı sağlık felsefemiz doğrultusunda, yalnızca kendi çalışanlarımız için değil, değer zincirimizde yer alan tüm tedarikçilerimiz için de adil, kapsayıcı ve insan haklarına saygılı bir iş ortamı oluşturmayı hedefliyoruz. Aynı hassasiyeti değer zincirimizde yer alan tüm işletmelerden de bekliyoruz.

Fırsat eşitliği, çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkeleri rehberliğinde insan odaklı sağlık felsefemize yön vererek işe alım süreçlerinden başlayarak Operasyonel ve idari tüm süreçlerimizde; liyakate dayalı, adil ve kapsayıcı bir çalışma ortamı sunuyoruz. İnsan ve kültür yönetimimizin ilk halkası olan işe alımlarımızı fırsat eşitliği ve eşit işe eşit ücret ilkesiyle ve ayrımcılık yapmama kuralımızı gözeterek gerçekleştiriyoruz.

Saya Holding çatısı altında ve Humanis bünyesinde çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık konularına verdiğimiz önemi 'Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikası' ile taahhüt altına alıyoruz. 'Saya Holding Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikası'na **buradan** ulaşabilirsiniz.

Politikamız çerçevesinde, fırsat eşitliğinin temel koşullarından biri olan toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmaya yönelik bir yaklaşımla kadın istihdamını teşvik ediyor ve kadın çalışanlarımızı destekleyen çeşitli programlar yürütüyoruz. Çeşitlilik ve Eşitlik ilkeleri doğrultusunda, toplumsal cinsiyet eşitliğine öncelik veriyor; çalışma hayatında kadının yerinin güçlendirilmesine ve bu eşitliği sağlayacak uygulamaların hayata geçirilmesine yönelik adımlar atıyoruz.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini kurum kültürümüzün temel değerlerinden biri olarak görüyor; kadınların iş gücündeki temsilini artırmayı ve fırsat eşitliğini güçlendirmeyi önceliklerimiz arasında konumlandırıyoruz. Bu yaklaşımımız doğrultusunda, Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri'ni (WEPs) benimseyerek 2024 yılında kapsamlı bir değerlendirme süreci yürüttük.

2025 yılında WEPs imzacısı olmayı hedefliyor; bu doğrultuda, ilgili prensipleri kurumsal yapımıza entegre edecek aksiyonları belirlemeye ve uygulama planlarımızı geliştirmeye yönelik çalışmalarımıza başlıyoruz. Kadınların güçlendirilmesini sürdürülebilir kalkınmanın temel unsurlarından biri olarak değerlendiriyoruz.

2023 ve 2024 yıllarında kadın çalışan oranımızı %35 seviyesinde istikrarlı bir şekilde koruduk. Bu oran, fırsat eşitliği odaklı insan kaynakları politikalarımızın etkinliğini ve kapsayıcı çalışma ortamımızın sürdürülebilirliğini yansıtmaktadır. Kadın çalışanlarımızın iş hayatındaki yerini güçlendirmeye yönelik attığımız stratejik adımlar, aynı zamanda kadınların ekonomik ve sosyal hayatta daha etkin roller üstlenmesini destekleyen geniş çaplı bir dönüşüm vizyonunun parçasıdır.



Kapsayıcılık, Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik

WEPs çerçevesinde yürüttüğümüz çalışmalarla birlikte, kadın istihdamını destekleyen politikalarımızı daha da güçlendirmeyi; her düzeyde çeşitliliği artıran ve eşit temsiliyeti sağlayan kapsayıcı bir yapı oluşturmayı hedefliyoruz.

	2023	2024
Kadın Çalışan Sayısı	%35	% 35
Erkek Çalışan Sayısı	% 65	% 65

Bu doğrultuda, 2024 yılında 8 Mart Dünya Kadınlar Gününde kadın çalışanlarımızın emeklerini takdir etmek ve iş-yaşam dengesine katkı sağlamak adına yarım gün idari izin uygulamasını hayata geçirdik. Bu özel günde, çalışanlarımızın kendilerine zaman ayırabilmeleri için kahve hediyesi ve alışveriş çeki sunulmuş, böylece keyifli ve anlamlı bir gün geçirmeleri desteklenmiştir. Aynı zamanda kadınlarımızın yine çalışma saatlerinde kısa bir mola vermesi için "Bir molaya Ne dersin?" konulu webinar düzenledik. Ayrıca şirketimizin toplumsal alanda da öncü olmak ve topluma katkı sağlamak adına kadınlar gününde Türk Eğitim Vakfı'na (TEV) bağış yapılarak kadınların eğitim yoluyla güçlenmesine katkı sağlanmıştır. Kadınların ekonomik ve sosyal yaşamdaki varlığını güçlendirmeye yönelik süreçler geliştirerek, fırsat eşitliğini kurum kültürümüzün ayrılmaz bir parçası haline getirmeye devam ediyoruz.

Ayrıca, sadece iş hayatında değil, toplum genelinde kadınların karşılaştığı zorluklara da dikkat çekmek adına farkındalık çalışmalarına önem veriyoruz. 2024 yılında 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Haftası kapsamında kadına şiddete dikkat çekmek ve farkındalık yaratmak için "#bahanesiyok" sloganı ile erkek çalışanlarımızın da dahil olduğu kampanyamızı hayata geçirdik. Aynı gün tesisimizde Çerkezköy Sosyal Hizmet Merkezi Müdürlüğü tarafından Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele konulu eğitim gerçekleştirilmesi için imkân tanıdık. "Görülme-yen yaralar: Kadına yönelik şiddetin psikolojik etkileri ve iyileşme süreci" konulu bir seminer gerçekleştirdik.

BİR MOLAYA NE DERSİN?

Seninle Biriz

Gün içinde zamanının ve enerjinin çoğunu farkında olmadan başkalarına ayıyorsun ve bedeninin, zihninin ihtiyaçlarını gözden geçiriyorsun.

Peki size de mola verme zamanı gelmedi mi?

Eğer bu soruya yanıtınız "evet" ise, kendiniz için bir molaya, rahatlama ya da sizin için neyin önemli olduğunu hatırlamaya geçerken ihtiyacınız olduğunu düşünüyorsanız, iyi oluş halinize, mutluluğunuza yatırım yapacağınız bu webinarla sizlerle buluşmak istiyoruz.

Unutmayın zihin sağlamsa, kendimize yatırım yapmak hayatımıza değisirebilir ve bunu tasfiat etmek için Dünya Kadınlar Günü'nden daha iyi bir fırsat olabilir mi?

Webinar kayıt linki için tıklayınız

KONUŞMACI
Deniz Zeynep Akıray
Akademi Mindfulness Eğitmeni,
Mindfulness Koçu,
Akademi Uyu Koçu

8 Mart | 2024
10:00-11:30

SAYAKAMPÜS

Görülme-yen Yaralar: Kadına Yönelik Şiddetin Psikolojik Etkileri ve İyileşme Süreci

Seninle Biriz

- Şiddetin Türleri, Risk Faktörleri,
- Kadına Yönelik Şiddetin Kadına Etkileri,
- Kadına Yönelik Aile içi Şiddetin Çeşitli Etkileri,
- Özgüven,
- Öğrenimsiz Çaresizlik,
- Travma Sonrası Stres Bozukluğu.

Psikolog
Mehmet Güney Ziyale
Akademi Senior Kurum Psikolojisi

26.11.2024 Salı
14:30-15:30

Kayıt Olmak İçin Tıklayınız!

ACIBADEM SAYA

Kadın çalışanlarımızın iş ve aile yaşamlarını dengeli bir şekilde sürdürebilmeleri için kapsamlı destekler sunuyoruz. Anneler için iş yerimizde özel bir emzirme odası sağlayarak onların rahatlığını ön planda tutuyoruz. Çocukları ilk kez okula başlayan annelerimize, bu özel anı aileleriyle birlikte yaşayabilmeleri için izin hakkı tanıyoruz. Ayrıca, 0-6 yaş arası çocuğu olan kadın çalışanlarımıza Kreş, Gündüz Bakım Evi ve Anaokulu desteği sağlayarak ebeveynlik sorumluluklarını daha kolay yönetmelerine yardımcı oluyoruz. Tüm bu uygulamalarımızla, kadın çalışanlarımızın hem kariyerlerinde ilerlemelerini hem de aileleriyle daha kaliteli zaman geçirmelerini desteklemeyi amaçlıyoruz.

Tüm uygulamalarımızda fırsat eşitliğini çok yönlü sağlamayı hedefliyor, ebeveynlik haklarını destekleyerek kadın ve erkek çalışanlarımıza eşit fırsatlar sunuyoruz. Bu kapsamda, çocukları ilk kez okula başlayan annelere tanıdığımız izin hakkından babaların da faydalanmasını sağlıyoruz. Ebeveynlik sürecinde her iki ebeveyni de destekleyen yaklaşımımızla, iş-yaşam dengesini güçlendirmeyi ve kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturmayı amaçlıyoruz.



Çalışan Refahı, Sürekliliği ve Bağlılığı

Ülkemizde ve bölgemizde Sevilen marka olmak hedefiyle durmadan çalışıyoruz.

Stratejik hedeflerimizden biri olan “Sevilen Marka Olmak” doğrultusunda, çalışanlarımızın kendilerini değerli hissettikleri, bağlılıklarının güçlendiği ve motivasyonlarının arttığı bir iş ortamı oluşturmayı hedefliyoruz. Bu kapsamda, Yeni Çalışan Deneyimi Modelimiz ile şirket kültürümüzü güçlendirmeye yönelik uygulamalarımızı hayata geçiriyor ve çalışan refahını artırmak için sürekli iyileştirmeler yapıyoruz. Çalışanlarımız için adil ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamanın yanı sıra, yasal zorunlulukların ötesine geçen destek mekanizmaları sunarak insana yakışır iş ilkelerini benimsiyoruz. Devletin sağladığı temel haklara ek olarak, çalışanlarımızın ekonomik ve sosyal refahını destekleyen fırsatlar yaratıyor ve toplumsal sorumluluk bilinciyle hareket ediyoruz.

Bu kapsamda, çalışanlarımızın özel günlerine değer veriyor; Anneler Günü, Babalar Günü, Kadınlar günü, Sevgililer günü, resmi ve dini bayramlar ve yılbaşı kutlamalarının yanı sıra, annelik ve evlilik, doğum günü,

Çalışanın 1.yıl dönümü gibi özel anlarını minik hediyelerle anlamlandırıyor ve kendileri için özel zaman ayırmalarını teşvik ediyoruz. “İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme” hedefimiz doğrultusunda, çalışanlarımızın iş ve özel yaşamları arasında denge kurmalarına yardımcı olacak, kişisel gelişimlerini destekleyen uygulamalarımızı her geçen gün genişletiyoruz.

Anneler gününde sevgili annelerimize yönelik online yüz yogası etkinliği düzenledik ve onlara işten uzaklaşarak rahatlatma fırsatı sunduk. Ayrıca LÖSEV ile iş birliği yaparak, LÖSEV bebekleri hediyesi ile bu anlamlı günde lösemi tedavisi gören çocuklar için bağışta bulunulmuş ve bu sayede hem annelere hem de topluma anlamlı bir hediye sunmuş olmayı hem de topluma katkı sağlamayı amaçladık. Başarının takdir edilmesinin motivasyon üzerinde olumlu etkisi bilinciyle harikasin başarısını sürdür ödülü ile takdir- teşekkür süreci yürütüyoruz.

Çalışanlarımızın emeğini ve Humanis’teki yıllarını değerli görüyor, onları takdir ediyoruz. Bu kapsamda, 5 ve 10 yılını dolduran çalışanlarımıza plaket ve hediye sunduğumuz Kıdem Ödülleri Töreni düzenleyerek emeklerini

takdir ediyoruz. Çalışanlarımızın kariyer yolculuklarını desteklemek amacıyla, terfi dönemlerinde başarı gösteren çalışanlarımıza Terfi Ödülleri sunarak bu önemli dönüm noktalarını kutluyoruz.

Bununla birlikte, çalışanlarımızın katkılarını ve yenilikçi fikirlerini teşvik etmek için çeşitli ödüllendirme programları hayata geçiriyoruz. İç Eğitim Ödülleri ile bilgi paylaşımını desteklerken, Arkadaşını Öner Ödülleri ile güçlü ekiplerin oluşmasına katkı sağlayan çalışanlarımızı ödüllendiriyoruz. Proje Ödülleri ve Öneri Ödülleri ile ise şirketimize katma değer sağlayan yenilikçi fikirleri teşvik ediyor, çalışanlarımızın gelişime olan katkılarını takdir ediyoruz. Tüm bu uygulamalarla, çalışanlarımızın motivasyonunu artırmayı, emeklerini görünür kılmayı ve başarı kültürünü sürdürülebilir hale getirmeyi amaçlıyoruz.

Çalışanlarımızın motivasyonunu ve iş yerindeki bağlılığını artırmak amacıyla, sosyal ve sportif etkinliklerden kültürel aktivitelere kadar geniş bir yelpazede etkinlikler düzenliyoruz. Bölüm motivasyon etkinlikleri, Yaza Merhaba Partisi, ayın ikramları, doğa sporları (Trekking, Rafting), turnuvalar ve önemli gün

kutlamaları gibi organizasyonlarla ekip ruhunu güçlendiriyoruz. Ayrıca, çalışanlarımızın fiziksel ve zihinsel iyi oluşlarını desteklemek için Online Yüz Yogası, Bisiklet Kursu, Bisiklet ve Sinema Kulübü gibi aktiviteler sunuyor, Sevgililer Günü gibi özel günlerde düzenlediğimiz yarışmalarla keyifli anlar yaşamalarını sağlıyoruz. Tüm bu etkinliklerle çalışanlarımızın iş-yaşam dengesini destekleyerek, onların kendilerini değerli hissettiği, güçlü bir şirket kültürü yaratmayı amaçlıyoruz. Humanis’in insan odaklı sağlık felsefesi doğrultusunda, çalışan memnuniyeti ve bağlılığı bizim için yüksek öncelikli konularımızdandır. Çalışanlarımızın görüş ve önerilerini dikkate alarak, İnsan ve Kültür süreçlerimizi sürekli iyileştirmek için çeşitli çalışmalar yürütüyoruz.



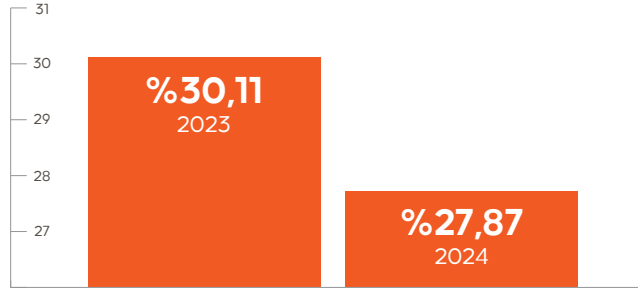
2021 yılında gerçekleştirdiğimiz Great Place to Work (GPtW) Anketi sonucunda 63 puan alarak İnsan ve Kültür süreçlerimizi geliştirme yolunda önemli bir adım attık. Yapılan iyileştirmeler sayesinde 2023 yılında bu puanı 70'e yükseltmenin gururunu taşıyoruz. Çalışan deneyimini geliştirmeye yönelik attığımız adımların bir sonucu olarak Great Place to Work sertifikasına hak kazandık ve özel ödüle layık görüldük.



2023 yılında başlatılan İK iş ortağı programı, çalışanlarımızla birebir daha yakın ilişkiler kurarak, onların ihtiyaçlarını ve beklentilerini daha iyi anlamamıza olanak sağlamıştır. Programın bir parçası olarak, İletişim ve Alınan Destek-Kalite alanlarında gerçekleştirilen anketin 2024 yılı sonucu 89 puan olarak belirlenmiştir. Bu sonuç, çalışanlarımıza daha fazla odaklanarak, daha hızlı ve etkili çözümler üretebilme kapasitemizi artırdığının bir göstergesidir. Çalışan memnuniyetinin yüksek olması, bu yaklaşımın etkinliğini ve İK ile çalışanlar arasındaki ilişkilerin verimli hale geldiğini ortaya koymaktadır.

2023 yılında %30,11 olan çalışan devir oranımız, 2024 yılında %27,87'ye düşmüştür. Bu olumlu değişim, çalışan memnuniyetini artırmaya yönelik yapılan GPtW anketi ve odak grup çalışmaları sonuçlarına dayanarak, çalışanlarımızın işe alım süreçlerinden, organizasyonda kalmalarına kadar birçok alanda iyileştirmeler yapmamızın bir sonucudur. Çalışanlarımızın beklentilerine daha iyi cevap verebilmek ve onlara daha güçlü bir bağlılık hissi yaratmak amacıyla uygulamaya aldığımız stratejiler, şirketimizdeki kalma oranlarını artırmış ve bağlılıklarını güçlendirmiştir.

Çalışan Devir Oranı



Çalışanlarımızın karar alma süreçlerine katılımını artırmak ve açık iletişimi teşvik etmek amacıyla düzenli olarak çeşitli platformlar oluşturuyoruz. Kurumsal paylaşım toplantıları, dönem sonu ve lansman toplantıları ile şirketimizin stratejik hedeflerini ve gelişmelerini çalışanlarımızla şeffaf bir şekilde paylaşıyoruz. Bayram kutlamaları ve bilgi paylaşımı toplantıları sayesinde, çalışanlarımız arasındaki bağları güçlendirirken kurumsal aidiyeti pekiştiriyoruz. Yeni başlayan çalışanlarımızın şirket kültürüne hızlıca adapte olmalarını sağlamak adına fabrika genel müdürümüz ile tanışma kahvesi etkinlikleri düzenleyerek samimi bir ortam yaratıyoruz.

Saya Holding ve iştirakleri bünyesindeki kurum içi girişimcilik platformu SayaNova, çalışanların iş süreçlerini iyileştirme ve yenilikçi fikirler sunma fırsatı buldukları bir inovasyon aracıdır. Platform, sürdürülebilirlik ve gelişim odaklı projelere katkı sağlarken, çalışan katılımını artırmayı hedeflemektedir. Humanis, bu süreçte 63 proje başvurusunun 32'sine imza atmış ve finale kalan 3 projeden birisi Humanis çalışanına ait olup, bu proje 2. olarak ödül kazanmıştır. Bu da kurum içindeki inovasyon kültürünün güçlendiğini ve çalışan katılımının arttığını göstermektedir.

Saya Holding çatısı altında çalışan deneyimini iyileştirmek ve iç iletişimi daha güçlü hale getirmek amacıyla Saya Ailem platformundan Saya Connect uygulamasına geçiş yaptık. Bu yeni platform sayesinde çalışanlarımız gelişmelerden anında haberdar olabilmekte, duyurulara erişebilmekte ve sosyal paylaşımlarda bulunabilmektedir. Ayrıca uygulama üzerinden iletilen öneri, görüş ve geri bildirimler anonim olarak alınmakta; bu sayede daha erişilebilir, güvenilir ve katılımcı bir iletişim ortamı oluşturulmaktadır.

Önceki yıl dijitalleştirdiğimiz öneri sistemimizi 2024 yılında da sürdürerek çalışan katılımını teşvik ediyor ve yenilikçi fikirleri destekliyoruz. Paperwork sistemi sayesinde çalışanlarımızın önerilerini kolayca iletmelerine, süreçleri takip etmelerine ve geri bildirim almalarına olanak tanıyoruz. Çalışanlarımızın katkılarıyla iş süreçlerimizi sürekli iyileştirmeyi ve daha verimli hale getirmeyi hedefliyoruz.

Yetenek Yönetimi ve Çalışan Gelişimi

İnsan kaynağımız en değerli sermayemizdir. Şirketimizin sürdürülebilir başarısını sağlamak ve çalışanlarımızın kariyer yolculuklarını desteklemek için yetenek yönetimini yüksek öncelikli olarak ele alıyoruz. Potansiyeli keşfetmek, geliştirmek ve fırsat eşitliği sunarak kariyer yollarını açık tutmak, bu anlayışımızın temel taşlarını oluşturuyor.

Açık kalmış veya yeni oluşturulmuş pozisyonlar için iç ilanlarla içeriden atamalar yaparak, geleceğin yöneticilerini şirket içindeki yetenek havuzumuzdan yetiştirmeyi amaçlıyoruz. Çalışanlarımızın farklı alanlardaki yeteneklerini keşfetmek ve geliştirmek için düzenlediğimiz çeşitli programlarla, kariyer yolculuklarında onlara destek oluyoruz. Lise ve üniversite öğrencilerine yönelik yürüttüğümüz staj programı ile genç yetenekleri iş hayatına hazırlıyor, teorik bilgilerini uygulama fırsatı sunuyoruz. Süreç sonunda yapılan değerlendirmelerle potansiyel yetenekleri keşfederek geleceğin çalışanlarını şirketimize kazandırmayı hedefliyoruz.

Yıllık eğitim planlarımız ile hem kişisel gelişimlerine hem de kurumsal başarıya katkı sağlayacak eğitim programları düzenliyoruz. Eğitim ihtiyaçlar, İnsan ve Kültür Müdürlüğü tarafından yapılan ihtiyaç analizi ile belirleniyor ve hem çalışana özgü hem de genel eğitimler yıllık olarak hazırlanıyor. Tüm bu süreçler, Savaş Holding Liderliğinde Eğitim ve Gelişim Prosedürü' ne bağlı olarak yürütülmektedir.

2024 yılı Humanis eğitim planı çerçevesinde verilen eğitimler



Humanis



Humanis

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU | 2024

74

Bu doğrultuda, çalışanlarımızın bilgiye erişimini kolaylaştırmak ve öğrenme süreçlerini desteklemek amacıyla, Saya Holding çatısı altında dijital temelli eğitim platformumuz Saya Kampüs üzerinden eğitim programlarımızı sürdürmeye devam ediyoruz. Kullanıcı dostu ara yüzü ile çalışanlarımıza teknik, etik, İSG, sürdürülebilirlik ve çevre gibi konulardaki zorunlu eğitimlerin yanı sıra, kişisel gelişim ve yetkinlik matrisleri doğrultusunda belirlenen eğitimlere erişim imkânı sunuyoruz. Ayrıca, çalışanlarımızın ihtiyaç duyduğu gönüllü eğitimleri almalarını da teşvik ediyoruz.

Platforma hem web tabanlı hem de mobil uygulamalar üzerinden erişim sağladık ve eğitimlere katılımı artırmak amacıyla puan ve ödül sistemi uyguladık. Bu sistem sayesinde çalışanlarımız, tamamladıkları eğitimlerden puan kazanarak ödüllendirilmekte ve motivasyonları artırılmaktadır.

Çalışanlarımızın yetkinlik matrisi ve ihtiyaç analizleri doğrultusunda hem zorunlu hem de gönüllü eğitimleri planlayarak sürekli gelişimlerini destekliyoruz. Bireysel ve kurumsal başarıyı güçlendirmek adına, çalışanlarımızın gelişim alanlarını tespit ediyor ve gerekli eğitimleri eksiksiz tamamlamalarını sağlıyoruz. Eğitimin sürdürülebilir büyümedeki kritik rolünün bilinciyle, her yıl daha fazla çalışanımıza ulaşmayı ve bu alandaki bütçemizi artırmayı hedefliyoruz.

ÇALIŞAN GELİŞİMİ	2023	2024
Çalışan Eğitimleri- Katılımcı Sayısı (kişi)	894	1116
Çalışan Eğitimleri- Kişi başı saat	5,5	13,6

Ayrıca, çalışanlarımızın mesleki ve kişisel gelişimlerini desteklerken, akademik hedeflerine ulaşmalarını da önemsiyoruz. Bu kapsamda, Yüksek Lisans Destek Yönetmeliğimiz çerçevesinde lisansüstü eğitim almak isteyen çalışanlarımıza maddi ve

manevi destek sunuyoruz. Anlaşmalı üniversitelerle sağladığımız özel eğitim fırsatlarıyla, çalışanlarımızın bilgi ve yetkinliklerini geliştirmelerine katkıda bulunuyor, bu gelişimin hem bireysel kariyerlerine hem de Humanis'in gelecekteki başarısına değer katacağına inanıyoruz.

2024 yılında Humanis olarak, yetenek kazanımı süreçlerimizde dijital dönüşümü benimseyerek Peoplise platformu ile işe alım süreçlerimizi daha etkin ve verimli hale getiriyoruz. Peoplise aracılığıyla oluşturduğumuz nitelikli aday havuzumuz büyümektedir. Bu platform adaylarımız ile sürekli iletişim halinde kalmamıza, uygun pozisyonlar için en doğru adayları belirlememize ve süreçleri hızlandırmamıza olanak tanıyor. Dijital platform desteğiyle, işe alım süreçlerimizi şeffaf ve ölçülebilir bir yapıya kavuşturuyor ve kendilerini özel hissettikleri harika bir işe alım deneyim sunuyoruz.

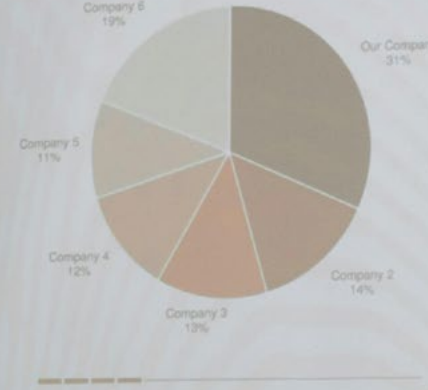
İşe alım sürecinin ardından, çalışanlarımızın kendilerini güvende hissetmeleri, Humanis ailesine hızlı ve güçlü bir başlangıç yapmaları ve şirket kültürümüze kolayca adapte olmalarını sağlamak amacıyla "Yeni Başlangıçlar, Güçlü Gelecek" (NBSF) Onboarding Programını dijitalleştirdik. Bu süreçte, çalışanlarımızın ilk iş gününden itibaren şirket değerlerimizi, vizyonumuzu ve iş yapış kültürümüzü içselleştirmelerini destekleyerek, bağlılıklarını artırmayı hedefliyoruz.

Onboarding sürecimiz, stratejik dijitalleşme adımlarımız doğrultusunda yapılandırılmış olup, yeni çalışma arkadaşlarımızın işe kabul sürecinden eğitimlerine kadar tüm deneyimlerini kapsıyor. Dijital takip sistemleri sayesinde süreçlerin etkinliğini artırırken, bütünsel raporlamalar yaparak sürekli iyileştirme sağlıyoruz. Böylece, her yeni çalışanımıza Humanis ailesinin bir parçası olma yolunda güçlü bir başlangıç yapma fırsatı sunuyoruz.

Domestic and Global Market

Monitored while domestic company's market share in both domestic as well as global market

Domestic Market



Performans Yönetimi

Çalışanlarımızın güven duyduğu, adil ve eşitlikçi bir çalışma ortamının bireysel ve kurumsal başarının temel taşlarından biri olduğuna inanıyoruz. Bu anlayışla, performans yönetim sistemimizi sürekli geliştirerek çalışanlarımızın katkılarının görünür olmasını ve takdir edilmesini sağlıyoruz. Aidiyet duygusunu pekiştirmek ve çalışan memnuniyetini artırmak amacıyla, performans değerlendirme süreçlerimizi objektif ve şeffaf kriterler doğrultusunda yürütüyoruz. Bu süreç, yalnızca bireysel başarıyı değil, ekip uyumunu ve kurumsal hedeflerle bütünleşmeyi de teşvik eden bir yapı sunuyor.

Performans değerlendirme sistemimizi daha şeffaf, adil ve sürdürülebilir hale getirmek amacıyla süreçlerimizi dijital tabanlı bir platform üzerinden yürütüyoruz. Şirketin stratejik hedeflerini bölümlere ve bireysel KPI'lara indirgeyerek, Eşitlikçi ve şeffaf bir yaklaşımı esas alan bu süreç, tüm çalışanların şirket stratejileri ile uyumlu bir şekilde hedef belirlemesine olanak tanımaktadır. Böylece, performans yönetim sürecimizi yalnızca ölçüm odaklı değil, aynı zamanda çalışan gelişimini destekleyen bir yapıya dönüştürüyoruz. Bu yaklaşım, çalışanlarımızın kendilerini geliştirme fırsatlarını daha net görmelerine yardımcı olurken, kurumsal başarıya olan katkılarını da artırıyor.

Altı aylık periyotlarla gerçekleştirdiğimiz performans değerlendirmeleri sayesinde, çalışanlarımıza düzenli geri bildirim sağlayarak gelişim yolculuklarında ihtiyaç duydukları kaynakları yönlendiriyoruz. Adil ve objektif kriterlerle yürütülen bu süreçte, bireysel ve ekip bazlı performans analizleri yaparak çalışanlarımızın güçlü yönlerini ve gelişime açık alanlarını belirliyoruz. Etkin geri bildirim mekanizmalarımız sayesinde, performans değerlendirme sürecimizi sürekli iyileştiriyor ve çalışan gelişimine daha fazla katkı sunmayı amaçlıyoruz. 2024 yılında 780 çalışanımıza geri bildirim sağladık ve performans yönetim sistemimizi daha kapsayıcı hale getirdik.

Kariyer Yönetim Sistemi ile kurum değerleri ve hedefleri doğrultusunda, tüm çalışanlarımıza eşitlik ilkesine bağlı kalarak atama ve terfi olanakları sunuyoruz. Atama ve terfi süreçlerimizi ise şeffaf ve objektif kriterlere dayandırıyoruz. Bu süreçte, uygun adayları yetkinlik matrisi, performans değerlendirme sonuçları, yöneticilerin geri bildirimleri ve gelişim merkezi uygulamaları gibi çeşitli verilerle değerlendiriyoruz. Tüm atama ve terfiler, şirket strateji ve hedeflerine uygun olarak, kurumsal ihtiyaçlar çerçevesinde yürütülmektedir.

	2023	2024
Geri bildirim verilen çalışan sayısı:	851	780
Terfi alan yönetici, müdür ve üstü kişi sayısı:	22	16
Liderlik eğitimine katılan kişi sayısı:	42	72



İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği, sürdürülebilirlik stratejimizin ayrılmaz bir parçası olarak, çalışanlarımızın güvenli ve sağlıklı bir ortamda yer almasını sağlamak amacıyla titizlikle yürüttüğümüz temel bir alandır. “Önce İnsan” anlayışı doğrultusunda, iş sağlığı ve güvenliği politikamız ile ISO 45001:2018 standardı gereklilikleri çerçevesinde tüm operasyonlarımız güvence altına alınmaktadır

Yüksek İSG standartlarını benimsemenin yanı sıra, sürekli gelişim ve proaktif yaklaşım kültürünü teşvik etmek önceliklerimiz arasında yer almaktadır. Bu kapsamda, faaliyetlerimizdeki riskleri en aza indirmeyi, çalışanlarımızın fiziksel ve psikolojik güvenliğini artırmayı ve güvenli bir çalışma kültürünü sürekli kılmayı hedefliyoruz. İSG kültürümüz, çalışanlarımızın güvenlik duyarlılığı, kurallara uyum düzeyi ve tehlikelere karşı geliştirdiği tutumlarla şekillenmektedir.

Çalışanlarımızın sağlığını ve güvenliğini önceleyen yaklaşımımızın temel yapı taşlarından biri olan MyHSE İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Programı, 2023 yılında devreye alınmıştır. Bu program, çalışanların olası tehlike ve risklere karşı bilinçli, duyarlı ve proaktif davranışlar geliştirmesini teşvik etmeyi amaçlamakta; güvenlik kültürünü bireysel sorumlulukla bütünleştiren bir sistem sunmaktadır. Yöneticilerimizin yıllık performans hedeflerine entegre edilen İSG göstergeleriyle, iş sağlığı ve güvenliği bilinci sadece bir sorumluluk alanı değil, tüm organizasyona yayılan ortak bir değer haline gelmiştir.

2024 yılı itibarıyla, programın etkinliğini daha da artırmak ve kurumsal hedeflerle daha güçlü hizalanmasını sağlamak amacıyla performans değerlendirme metodolojisinde kapsamlı bir iyileştirme süreci başlatılmıştır. Bu çalışma, sadece izleme ve değerlendirme sisteminin değil, aynı zamanda geri bildirim, etki analizleri ve sürekli gelişim boyutlarının da daha etkin şekilde yönetilmesine olanak tanıyacaktır. MyHSE kapsamında, çalışanların ramak kala bildirimleri, saha uygunsuzlukları, çözüm önerileri ve önleyici uygulamalara yönelik katılımı aktif olarak desteklenmektedir. Bu katılımcı yapı sayesinde, sahadan gelen verilerle güçlenen ve çalışan deneyimiyle şekillenen bir güvenlik yönetim sistemi oluşturulmaktadır.

İSG eğitim sürelerimizdeki %43'lük artış, farkındalığın gelişmesine güçlü katkı sağlamıştır. Ramak kala bildirimlerinde gözlemlenen düşüş ise, sahadaki tehlikeli durumların azalması ve erken müdahale sistemlerinin güçlenmesiyle ilişkilidir.

Gösterge	2023	2024
Eğitim Süresi (kişi*saat)	4.500	6.449
Yüklenici Eğitim Süresi (kişi*saat)	320	150

2024 yılında yapay zekâ destekli QR kod bildirim sistemine geçilerek, çalışanların tehlikeli durumları anında iletebilmeleri sağlanmış, böylece hızlı müdahale ve çözüm süreçleri geliştirilmiştir. Bu yenilik, güçlü bir bildirim mekanizması oluşturma hedefimizin bir parçasıdır.

Gösterge	2023	2024
Ramak Kala Sayısı	138	56
Kayıp Zamanlı Kaza Frekans Oranı	26,9	27,9

* Kayıp Zamanlı Kaza Frekans Oranı:
(Kayıp zamanlı kaza sayısı/toplam çalışma saati) * 1.000.000

İSG alanındaki çalışmalarımız, dijital sistemler, veri analizleri ve kurul toplantıları ile desteklenmektedir. Bu toplantılar aracılığıyla alınması gereken önlemler üst yönetimle paylaşılmakta ve İSG karar alma süreçlerine entegre edilmektedir. Ayrıca, alt yüklenici çalışanlar dâhil tüm paydaşların eğitim katılımları izlenmekte; ramak kala kayıtları doğrultusunda belirlenen eğitim ihtiyaçları, yıllık eğitim planlarımızın güncellenmesinde referans alınmaktadır.

Gelecek dönemde, iş sağlığı ve güvenliği kültürümüzü daha da yaygınlaştırmak, proaktif yaklaşımımızı derinleştirmek ve yenilikçi çözümlerle daha güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak önceliklerimiz arasında yer almaktadır.

Toplumsal Yatırımlar

Ata'ya Saygı Turu



Atatürk'ün bisiklet sporuna verdiği önemden ilhamla kurduğumuz Humanis Bisiklet Kulübümüz ile İstanbul'dan Anıtkabir'e uzanan 450 kilometrelik Ata'ya Saygı Turu'nu tamamladık. Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk'e ve Cumhuriyet'e bağlılığımızı simgeleyen bu anlamlı yolculuk, Humanis fabrikasından alınan toprağın Anıtkabir'deki toprakla birleştirilmesi ve iHub'dan getirilen bayrağın Atatürk'ün huzurunda dalgalandırılmasıyla son buldu. Kurumsal düzeyde sağlıklı yaşam kültürünü yaygınlaştırmayı hedefleyen kulüp, uzun mesafe bisiklet sürüşlerini teşvik ederek çalışanların fiziksel ve zihinsel iyilik haline katkı

sağlıyor. Bisiklet kullanımının, özellikle orta ve ileri yaş gruplarında tip 2 diyabet gelişiminin önlenmesinde etkili olduğu araştırmalarla ortaya konmuş durumda. Humanis, bu bilinçle bisikleti sadece bir spor değil, sağlıklı yaşamın sürdürülebilir bir aracı olarak görüyor.

Humanis Formasıyla Nirvana GranFondo'da Büyük Zafer

Türkiye'nin önde gelen bisiklet etkinliklerinden biri olan Nirvana GranFondo'da, Humanis Bisiklet Kulübü sponsorluğundaki Atilla Bisiklet Spor Kulübü büyük bir başarıya imza attı. 50-59 yaş kategorisinde zirveye çıkan Atilla Atay, Humanis formasıyla birincilik kürsüsünde yer aldı. Humanis olarak, sporun birleştirici gücünden ilham alarak bisiklet kültürünü Türkiye genelinde yaygınlaştırma çalışmalarımızı sürdürüyoruz.



11. Tıp Öğrencileri Sempozyumu'nun Ana Sponsoru Humanis

Türk Tıp Öğrencileri Birliği tarafından düzenlenen 11. Tıp Öğrencileri Sempozyumu, "Beyni Beyinle Çözmeye Çalışmak: Nörobilim ve Psikiyatri" temasıyla 3-4 Şubat'ta İstanbul'da gerçekleşti. Bu yıl da büyük ilgiyle takip edilen organizasyonun ana sponsoru Humanis oldu.

Türkiye'nin dört bir yanından gelen tıp öğrencileri, tematik oturumlar aracılığıyla akademik gelişimlerine katkıda bulunurken Humanis Ticari Operasyonlar Genel Müdürü ve Yönetim Kurulu Üyesi Dr. Yalçın Yaşın de sektör ve hekim iş birliği ekseninde bir konuşma gerçekleştirdi.



Humanis 2. Geleneksel Tıp Bayramı Koşusu'nun Ana Sponsoru Oldu



Tıp Bayramı vesilesiyle Türkiye Acil Tıp Derneği (TATD) tarafından düzenlenen, 2. Geleneksel Tıp Bayramı Koşusu'na ana #sponsor oldu. Sağlık çalışanları, amatör sporcular ve sosyal etkinlik gönüllülerini bir araya getiren koşu, dün Ankara'da düzenlendi.

Marmara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Öğrenci Kongresi (6. MEFKO)

Marmara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Öğrenci Kongresi'nde (6. MEFKO) Grup Ürün Müdürü Hatice Kayı ile İnsan ve Kültür Müdürü Filiz Kaner öğrenciler ile bir araya geldi.

Etkinliklerde, sektöre yönelik güncel gelişmelerin aktarıldığı soru-cevap oturumları, öğrenci sunumlarının değerlendirilmesi ve staj başvurularının alınması gibi uygulamalarla aktif katkı sunduk.

Humanis olarak, üniversitelerle sürdürülebilir iş birlikleri kurarak, geleceğin eczacılarıyla bir araya gelmekten ve onların mesleki gelişimlerine katkı sunmaktan memnuniyet duyuyoruz.





Geleceğin Profesyonelleri Fabrikamızda

Farklı üniversitelerden ve liselerden birçok öğrencimizi üretim tesisinde ağırladık. Kendilerine sektörümüz ile ilgili geliştirici sunumlar yaparak sektör ve şirketimiz hakkında bilgilere vererek gelecekteki iş alanlarını doğru seçmeleri için yol gösterdik.



Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi'nin Ege Tıbbiyeliler Derneği desteğiyle, İntörn Hekimler İçin İlaç Sektör Günleri

Humanis, Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi'nin Ege Tıbbiyeliler Derneği desteğiyle gerçekleştirdiği "İntörn Hekimler İçin İlaç Sektör Günlerinde" geleceğin doktorlarıyla bir araya geldi.



Sektörün en hızlı büyüyen ilaç şirketi Humanis, bu yıl 400 yeni hekimin mesleklerini icra etmeye başlayacağı Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde, hekimlerin eğitimlerinin bir parçası olan Türk İlaç Sektörünü tanımalarına olanak sağladı. Humanis Kıdemli Medikal Müdürü Dr. Hasan Akalın, "Ulusal İlaç Şirketi" kategorisinde sağlık hizmetlerinin en önemli bileşenlerinden biri olan Türk İlaç Sektöründen, ilaç üretim ve geliştirme süreçlerinden, ilaçların doğru kullanımından ve Humanis'in Ar-Ge çalışmalarından bahsetti.

İstanbul Bilgi Üniversitesi, İlaç Sektöründe Uyum ve Güncel Gelişmeler



İstanbul Bilgi Üniversitesi Hukuk Fakültesi tarafından ev sahipliği yapılan "İlaç Sektöründe Uyum ve Güncel Gelişmeler" isimli konferansa katılımcı olduk. Hukuk Müdürü Av. Menekşe Merve TEKİTEN ve Kıdemli Av. Tuğçe Gegez Güngör "İlaç Sektörü Özelinde Kişisel Verilerin Korunmasında Güncel Gelişmeler" konu başlığı altında konuşmacı oldu.



Cumhuriyet'in 100. yılında özel eşyaları, yayımlanmamış fotoğrafları ve dönemsel belgeleri içeren "karanlıkta akan bir yıldız: mustafa kemal atatürk" adlı sergimizin açılışını katılımlarınızla onurladığınızı dilerim.

Yunus Sancak
Humanis CEO

Karanlıkta Akan Bir Yıldız Sergisi: Mustafa Kemal Atatürk

Humanis' ten Ankara' da Dev Atatürk Sergisi

Cumhuriyetimizin 100. yılında, Humanis'in organizasyonu ile hazırlanan Atatürk sergisi, Ankara Cermodern'de ziyarete açıldı. Nazım Hikmet'in Kuvayı Milliye Destanı'nın unutulmayan dizelerinden ilham alınarak oluşturulan sergi 'Karanlıkta Akan Bir Yıldız: Mustafa Kemal Atatürk' adını taşımaktadır. Atatürk'ün özel eşyaları, yazışmalar, mektuplar ve fotoğrafların olduğu kapsamlı sergi 457 eserden oluşuyor.



ISPE Bahar Semineri Ev Sahipliği



2024 ISPE (International Society of Pharmaceutical Engineering) Bahar Semineri, Humanis Çerkezköy Üretim tesisinde Tüm sektör katılımı ile gerçekleşti.



Kaçuv ve Tev Bağışları

KAÇUV (Kanserli Çocukları Koruma Derneği) ve TEV'e (Türkiye Eğitim Vakfı) ve LÖSEV'e toplamda 450 çalışma arkadaşımız adına bağışta bulunarak sertifikalarını gönderdik.



Performans Göstergeleri

Sosyal Performans Göstergeleri

	2021	2022	2023	2024
Toplam Çalışan Sayısı	730	916	1166	1085
Kadın	239	294	408	375
Erkek	491	622	758	710
Uyruğuna Göre Çalışanlar	730	916	1166	1085
Yerli	729	916	1165	1084
Yabancı	1	0	1	1
Kategori Bazında Toplam Çalışan Sayısı	730	916	1166	1085
Beyaz Yakalı	523	652	851	780
Kadın	183	214	324	291
Erkek	340	438	527	489
Mavi Yakalı	207	264	315	305
Kadın	56	63	84	84
Erkek	151	201	231	221
Sözleşme Türüne Göre Toplam Çalışan Sayısı	730	916	1166	1085
Sürekli	726	915	1164	1085
Kadın	237	293	406	375
Erkek	489	622	758	710
Geçici	4	1	2	0
Kadın	2	1	2	0
Erkek	2	0	0	0

	2021	2022	2023	2024
İstihdam Türüne Göre Toplam Çalışan Sayısı	730	916	1166	1085
Tam Zamanlı	730	916	1166	1085
Kadın	239	294	408	375
Erkek	491	622	758	710
Yarı Zamanlı	0	0	0	0
Kadın	0	0	0	0
Erkek	0	0	0	0
Eğitim Düzeyine Göre Toplam Çalışan Sayısı	730	916	1166	1085
İlköğretim	35	38	43	36
Lise	162	178	214	210
Ön Lisans	124	175	211	214
Üniversite	366	479	623	549
Yüksek Lisans	43	46	74	73
Doktora	0	0	1	3
Yaş Gruplarına Göre Toplam Çalışan Sayısı	730	916	1166	1085
30 yaş altı	129	336	452	335
30-50 yaş arası	552	547	670	697
50 yaş ve üstü	49	33	44	53



Sosyal Performans Göstergeleri

	2021	2022	2023	2024
Üst Düzey Yönetim Yapısı (Sayı)	8	12	39	43
Kadın	3	1	9	13
Erkek	5	11	30	30
	8	12	39	43
Yerli	8	12	39	43
Yabancı	0	0	0	0
	8	12	39	43
30 yaş ve altı	0	0	0	0
30-50 yaş arası	5	10	28	31
50 yaş ve üstü	3	2	11	12
Engelli Çalışanların Sayısı	26	27	20	24
Stajyer Üniversite Öğrencisi Sayısı	5	4	45	34
Stajyer Lise Öğrencisi Sayısı	3	23	39	1
Doğum ve Babalık İznine Ayrılan Çalışan Sayısı	34	27	31	35
Kadın	10	12	10	12
Erkek	24	15	21	23
Doğum ve Babalık İzninden Dönen Çalışan Sayısı	30	25	29	35
Kadın	6	10	8	10
Erkek	24	15	21	23

ÇALIŞAN DEVRİ	2021	2022	2023	2024
Devir Oranı (%)	23	22,97	30,1	27,87
İşe Yeni Alınan Çalışan Sayısı	120	375	553	231
Kadın	39	137	208	76
Erkek	81	238	345	155
	120	375	506	231
30 yaş ve altı	38	233	349	129
30-50 yaş arası	68	140	147	99
50 yaş ve üzeri	14	2	10	3
İşten Ayrılan Çalışan Sayısı	210	179	303	312
Kadın	64	76	95	110
Erkek	146	103	208	202
	210	179	303	312
30 yaş ve altı	66	79	146	176
30-50 yaş arası	137	95	147	129
50 yaş ve üzeri	7	5	10	7



Sosyal Performans Göstergeleri

ÇALIŞAN GELİŞİMİ	2021	2022	2023	2024
Çalışan Eğitimleri- Katılımcı Sayısı (kişi)	365	921	894	1116
Çalışan Eğitimleri- Toplam Saat (kişi*saat)	4,6	4,4	5,5	13,6
Düzenli Performans Değerlendirme Geri Bildirimi Verilen Çalışan Sayısı	523	652	851	780
Beyaz Yakalı	523	652	851	780
Kadın	183	214	324	291
Erkek	340	438	527	489
Mavi Yakalı	0	0	0	0
Kadın	0	0	0	0
Erkek	0	0	0	0

İSG	2021	2022	2023	2024
İSG Komitesi				
Kurulu İSG komitesi sayısı	1	2	2	2
Kurulu İSG komitelerindeki toplam üye sayısı	23	22	33	27
Kurulu İSG komitelerinde çalışan temsilcisi sayısı	3	6	6	8
İSG Eğitimi Katılımcı Sayısı (kişi)				
Doğrudan İstihdam	571	554	524	530
İSG Eğitimleri- Toplam Saat (kişi*saat)				
Doğrudan İstihdam	2958	8183	4770	6755
Yüklenici Firma Çalışanı	85	132	213	150
Kayıp Zamanlı Kaza Frekans Oranı	19,2	7,9	26,9	27,89
Mesleki Hastalık Oranı (ODR)	0	0	0	0
Doğrudan İstihdam	0	0	0	0
Kadın	0	0	0	0
Erkek	0	0	0	0
Müteahhit Firma Çalışanı	0	0	0	0
Kadın	0	0	0	0
Erkek	0	0	0	0
İşle İlgili Ölüm Sayısı	0	0	0	0
Doğrudan İstihdam	0	0	0	0
Kadın	0	0	0	0
Erkek	0	0	0	0
Müteahhit Firma Çalışanı	0	0	0	0
Kadın	0	0	0	0
Erkek	0	0	0	0



Çevresel Performans Göstergeleri

ENERJİ TÜKETİM DETAYLARI	2022	2023	2024
Kaynağına Göre Doğrudan Enerji Tüketimi (kWh)			
Doğalgaz	13.565.840	15.448.150	14.055.295
Kutu Başına Düşen Doğalgaz Tüketimi (kWh/kutu)	0,13	0,10	0,14
Kaynağına Göre Dolaylı Enerji Tüketimi (kWh)			
Elektrik	8.803.290	12.365.983	11.885.004
Yenilenebilir Enerji Kaynağı Kullanımı (GES) (kWh)	-	2.471.003	2.620.384
Kutu Başına Düşen Elektrik Tüketimi (kWh/kutu)	0,08	0,06	0,12

SU TÜKETİMİ ve ATIK SU OLUŞUMU (m³)	2022	2023	2024
Toplam Su Tüketimi (m³)	96.523	100.241	92.149
Toplam atık su Oluşumu (m³)	58.074	56.932	47.783

ATIK VERİLERİ	2022	2023	2024
Tehlikeli Atık Miktarı (ton)	352	483	433
Tehlikesiz Atık Miktarı (ton)	418	573	502
Geri Dönüşüm Oranı (%)		%55	%74

SERA GAZI EMİSYON MİKTARLARI (TonCO ₂ e)	2022	2023	2024
Kapsam 1	5.149	6.025	5.505
Kapsam 2	3.986	57	4.196
Kapsam 1+2	9.135	6.082	9.700
Kapsam 3	19.538	28.063	40.580
Toplam	28.673	34.145	50.280

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNG) İndeksi

Alan	İlke	Detaylı Açıklamanın Yer Aldığı Bölüm
 İNSAN HAKLARI	İlke 1: İş dünyası, ilan edilmiş insan haklarını desteklemeli ve bu haklara saygı İlke 2: İş dünyası, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalı	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık, İş etiği ve Yolsuzlukla Mücadele
 ÇALIŞMA SAATLERİ	İlke 3: İş dünyası çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemeli İlke 4: Zorla ve zorunlu işçi çalıştırılmasına son verilmeli İlke 5: Her türlü çocuk işçi çalıştırılmasına son verilmeli İlke 6: İşe alım ve işe yerleştirmede ayrımcılığa son verilmeli	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık, İş etiği ve Yolsuzlukla Mücadele
 ÇEVRE	İlke 7: İş dünyası çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemeli İlke 8: İş dünyası çevresel sorumluluğu artıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermeli İlke 9: İş dünyası çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemeli	Sera Gazı Emisyonlarının Yönetimi, Enerji Verimliliği Yönetimi, Su Yönetimi, Atık Yönetimi, İlaçların Çevresel Etkisi, Biyoçeşitlilik
 YOLSUZLUKLA MÜCADELE	İlke 10: İş dünyası rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla savaşmalı	İş Etiği ve Yolsuzlukla Mücadele



GRI INDEX

KULLANIM BEYANI: Humanis Sağlık A.Ş. 01.01.2024- 31.12.2024 dönemi için GRI standartlarına uygun olarak (in accordance with) raporlama yapılmıştır.

KULLANILAN GRI 1: GRI 1 Temel Esaslar 2021

Uygulanabilir GRI Sektörü Standartları:

GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	AÇIKLAMA	SAYFA
GENEL AÇIKLAMALAR			
GRI 2: GENEL AÇIKLAMALAR 2021	2-1 Kuruluşa ait detaylar	Rapor Hakkında, Humanis Hakkında, Arka kapak	3,9,99
	2-2 Sürdürülebilirlik raporlamasına dahil edilen kuruluşlar	Rapor Hakkında	3
	2-3 Raporlama periyodu, sıklığı ve irtibat bilgisi	Rapor Hakkında, İletişim, Arka Kapak	3,9,99
	2-4 Bilgilerin yeniden ifade edilmesi	GRI İndeksi: Yeniden düzenlenen bilgi bulunmamaktadır.	
	2-5 Dış Denetim	Rapor Hakkında	3
	2-6 Faaliyetler, değer zinciri ve diğer iş ilişkileri	Humanis Hakkında, Paydaşlarla İletişim, Tedarik Zinciri Yönetimi,	10,36-37,57
	2-7 Çalışanlar	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık, Sosyal Performans Göstergeleri,	70, 83-85
	2-8 Çalışan olmayan çalışanlar Sosyal Performans Göstergeleri	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık, Sosyal Performans Göstergeleri,	83-85
	2-9 Yönetim yapısı ve bileşimi	Kurumsal Yönetişim	20
	2-10 En yüksek yönetim organının adaylığı ve seçimi	Kurumsal Yönetişim	20
	2-11 En yüksek yönetim organının başkanı	Kurumsal Yönetişim	20
	2-12 Etkilerin yönetimini denetlemede en yüksek yönetim organının rolü	Sürdürülebilirlik Yönetimi	32-35
	2-13 Etkileri yönetmek için sorumluluk delegasyonu	Sürdürülebilirlik Yönetimi	32-35
	2-14 Sürdürülebilirlik raporlamasında en yüksek yönetim organının rolü	Sürdürülebilirlik Yönetimi	32-35
	2-15 Çıkar çatışması	Yönetim Kurulu yapısı, Komitelerimiz, İş Etiği ve Yolsuzlukla Mücadele,	20-27



GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	AÇIKLAMA	SAYFA
GENEL AÇIKLAMALAR			
GRI 2: GENEL AÇIKLAMALAR 2021	2-17 En yüksek yönetim organının toplu bilgisi	Kurumsal Yönetişim	18-27
	2-18 En yüksek yönetim organının performansının değerlendirilmesi	GRI indeksi: Humanis Yönetim Kurulu performans değerlendirme süreçleri Yönetim Kurulu toplantılarındaki değerlendirmeler ile gerçekleşmektedir.	
	2-19 Ücretlendirme politikaları	GRI İçerik İndeksi: "Eşit işe eşit ücret" prensibi uygulanmaktadır.	70-71
	2-20 Ücret belirleme süreci	Çeşitlilik ve Kapsayıcılık	70-71
	2-21 Yıllık toplam ücret oranı	GRI İndeksi; Gizli bilgi kapsamında paylaşılmamaktadır.	
	2-22 Sürdürülebilir kalkınma stratejisine ilişkin açıklama	Sürdürülebilirlik Yönetimi	21-23, 28- 42
	2-23 Politika taahhütleri	Sürdürülebilirlik Yönetimi	21-23, 28- 42
	2-24 Politika taahhütlerinin yerleştirilmesi	Sürdürülebilirlik Yönetimi	21-23, 28- 42
	2-25 Olumsuz etkileri iyileştirme süreçleri	İş Etiği ve Yolsuzlukla Mücadele, Paydaşlarla İletişim	26,36
	2-26 Tavsiye arama ve endişeleri dile getirme mekanizmaları	İş Etiği ve Yolsuzlukla Mücadele, Paydaşlarla İletişim	26,36
	2-27 Kanun ve yönetmeliklere uyum	GRI İndeksi: Raporlama döneminde yasalara uygun olmayan bir gelişme yaşanmamış olup, kanun ve yönetmeliklere uygunsuzluk cezası alınmamıştır.	
	2-28 Üyelikler	Kurumsal Üyelikler	16
	2-29 Paydaş katılımı yaklaşımı	Paydaşlarla İletişim	36-37
	2-30 Toplu İş Sözleşmeleri	Toplu iş sözleşmesi bulunmamaktadır.	
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR	3-1 Öncelikli konuları belirleme süreci	Öncelikli Konularımız	38
	3-2 Öncelikli konu listesi	Öncelikli Konularımız	39-41



GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	AÇIKLAMA	SAYFA
ÜRÜN KALİTE VE GÜVENLİĞİ			
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız	38-41
GRI 416: Müşteri Sağlığı ve Güvenliği 2016	416-1 Ürün ve hizmet kategorilerinin sağlık ve güvenlik etkilerinin değerlendirilmesi	Öncelikli Konularımız, Ürün Kalitesi ve Güvenliği	38-42,56
	416-2 Ürün ve hizmetlerin sağlık ve güvenlik etkileriyle ilgili uyumsuzluk olayları	GRI içerik indeksi: Raporlama döneminde bu tür bir uyumsuzluk yaşanmamıştır.	
SORUMLU ÜRETİM			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, Humanis Hakkında	38-42,57
SU YÖNETİMİ			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız	38-42
GRI 303: Su ve Atık Sular 2018	303-1 Ortak bir kaynak olarak suyla etkileşimler	Su Yönetimi, Çevresel Performans Göstergeleri	50, 86
	303-2 Su deşarjına bağlı etkilerin yönetimi	Su Yönetimi, Çevresel Performans Göstergeleri	50, 86
	303-3 Kaynağından çekilen su	Su Yönetimi, Çevresel Performans Göstergeleri	50, 86
	303-4 Su deşarjı	Su Yönetimi, Çevresel Performans Göstergeleri	50, 86
	303-5 Su tüketimi	Su Yönetimi, Çevresel Performans Göstergeleri	50, 86



GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	AÇIKLAMA	SAYFA
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız	38-42
GRI 403: İş Sağlığı ve Güvenliği 2018	403-1 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi	İş Sağlığı ve Güvenliği, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Sosyal Performans Göstergeleri	77,83-85
	403-2 Tehlike tanımlama, risk değerlendirmesi ve olay incelemesi	İş Sağlığı ve Güvenliği, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Sosyal Performans Göstergeleri	77,83-85
	403-3 İş sağlığı hizmetleri	İş Sağlığı ve Güvenliği, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Sosyal Performans Göstergeleri	77,83-85
	403-4 İş sağlığı ve güvenliğine çalışan katılımı, danışma ve iletişim	İş Sağlığı ve Güvenliği, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Sosyal Performans Göstergeleri	77,83-85
	403-5 İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışan eğitimi	İş Sağlığı ve Güvenliği, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Sosyal Performans Göstergeleri	77,83-85
	403-6 Çalışan sağlığının teşviki	İş Sağlığı ve Güvenliği, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Sosyal Performans Göstergeleri	77,83-85
	403-7 İş ilişkileriyle doğrudan bağlantılı iş sağlığı ve güvenliği etkilerinin önlenmesi ve azaltılması	İş Sağlığı ve Güvenliği, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Sosyal Performans Göstergeleri	77,83-85
	403-8 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi kapsamındaki çalışanlar	İş Sağlığı ve Güvenliği, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Sosyal Performans Göstergeleri	77,83-85
	403-9 İş kaynaklı yaralanmalar	İş Sağlığı ve Güvenliği, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Sosyal Performans Göstergeleri	77,83-85
	403-10 İş kaynaklı hasta vakaları	İş Sağlığı ve Güvenliği, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Sosyal Performans Göstergeleri	77,83-85
İLACA ERİŞİM			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Ürün Kalitesi ve Güvenliği,	38-42, 56



GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	AÇIKLAMA	SAYFA
SAĞLIĞIN SÜREKLİLİĞİ			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, Ürün Kalitesi ve Güvenliği,	38-42, 56
GRI 416: Müşteri Sağlığı ve Güvenliği 2016	416-1 Ürün ve hizmet kategorilerinin sağlık ve güvenlik etkilerinin değerlendirilmesi	Öncelikli Konularımız, Ürün Kalitesi ve Güvenliği,	38-42, 56
FARMASÖTİK ATIKLAR/ ÇEVREDEKİ FARMASÖTİKLER (İLAÇ ATIKLARI)			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, Ürün Kalitesi ve Güvenliği,	38-42, 56
GRI 306: Atık 2020	306-1 Atık üretimi ve atıkla ilgili önemli etkiler	Atık Yönetimi, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Çevresel Performans Göstergeleri	51-52, 86
	306-2 Atıkla ilgili önemli etkilerin yönetimi	Atık Yönetimi, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Çevresel Performans Göstergeleri	51-52, 86
	306-3 Atık oluşumu	Atık Yönetimi, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Çevresel Performans Göstergeleri	51-52, 86
	306-4 Bertaraftan uzaklaştırılan atık	Atık Yönetimi, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Çevresel Performans Göstergeleri	51-52, 86
	306-5 Atıkla ilgili önemli etkilerin yönetimi	Atık Yönetimi, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Çevresel Performans Göstergeleri	51-52, 86
İNSAN HAKLARI			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, 2024 Yılı Performans ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Çeşitlilik Eşitlik ve Kapsayıcılık	38-42,70-71
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	



GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	AÇIKLAMA	SAYFA
YASAL MEVZUATLARA UYUM			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Kurumsal Yönetim, Stratejik Planlama, Risk Yönetimi ve İç Denetim, Öncelikli Konularımız, Enerji Verimliliği, Atık Yönetimi, Ürün Kalite ve Güvenliği, Sorumlu Üretim ve Sorumlu Değer Zinciri, Çalışan Refahı, Sürekliliği ve Bağlılığı	18-27, 38-42
ETİK İLKELERE UYUM			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, İş Etiği ve Yolsuzlukla Mücadele	26, 38-42
GRI 417: Pazarlama ve Etiketleme	417-1 Ürün ve hizmet bilgileri ve etiketleme	GRI İçerik İndeksi: Bulunmamaktadır	
	417-2 Ürün ve hizmet bilgileri ve etiketleme ile ilgili uyumsuzluk vakaları	GRI İçerik İndeksi: Bulunmamaktadır	
	417-3 Pazarlama iletişimleriyle ilgili uyumsuzluk vakaları	GRI İçerik İndeksi: Bulunmamaktadır	
ATIK YÖNETİMİ			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, 2024 Yılı Performans ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Atık Yönetimi	38-42, 51-52
GRI 306: Atık 2020	306-1 Atık üretimi ve atıkla ilgili önemli etkiler	Atık Yönetimi, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimi, Çevresel Performans Göstergeleri	51-52, 86
	306-2 Atıkla ilgili önemli etkilerin yönetimi	Atık Yönetimi, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimi, Çevresel Performans Göstergeleri	51-52, 86
	306-3 Atık oluşumu	Atık Yönetimi, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimi, Çevresel Performans Göstergeleri	51-52, 86
	306-4 Bertaraftan uzaklaştırılan atık	Atık Yönetimi, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimi, Çevresel Performans Göstergeleri	51-52, 86
	306-5 Atıkla ilgili önemli etkilerin yönetimi	Atık Yönetimi, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimi, Çevresel Performans Göstergeleri	51-52, 86
AR-GE			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, Ar-Ge	38-42, 60-62



GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	AÇIKLAMA	SAYFA
ÇALIŞAN REFAHI VE SÜREKLİLİĞİ/BAĞLILIĞI/MEMNUNİYETİ/MUTLULUĞU			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, Çalışan Memnuniyeti, Sosyal Performans Göstergeleri	38-42, 72-73, 83-85
GRI 401: İstihdam 2016	401-1 Yeni işe alımlar ve çalışan devri	Sosyal Performans Göstergeleri	72-73, 83-85
GRI 401: İstihdam 2017	401-2 Tam zamanlı çalışanlara sağlanıp, geçici veya yarı zamanlı çalışanlara sağlanmayan faydalar	Çalışan Memnuniyeti	72
GRI 401: İstihdam 2018	401-3 Doğum ve babalık izni	Sosyal Performans Göstergeleri	83-85
GRI 402: İşçi-İşveren İlişkileri 2016	402-1 Operasyonel değişikliklerle ilgili asgari ihbar süreleri	GRI İçerik İndeksi: Yasa koyucunun belirlemiş olduğu ihbar süreleri geçerlidir.	
İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ İLE MÜCADELE			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Sera Gazı Emisyonlarının Yönetimi, Çevresel Performans Göstergeleri,	38-42, 46-47, 86
GRI 305: Emisyonlar 2016	305-1 Doğrudan (Kapsam 1) sera gazı emisyonları	Öncelikli Konularımız, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Sera Gazı Emisyonlarının Yönetimi, Çevresel Performans Göstergeleri,	38-42, 46-47, 86
	305-2 Dolaylı (Kapsam 2) sera gazı emisyonları	Öncelikli Konularımız, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Sera Gazı Emisyonlarının Yönetimi, Çevresel Performans Göstergeleri,	38-42, 46-47, 86
	305-3 Diğer (Kapsam 3) sera gazı emisyonları	Öncelikli Konularımız, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Sera Gazı Emisyonlarının Yönetimi, Çevresel Performans Göstergeleri,	38-42, 46-47, 86
	305-4 GHG emisyonlarının yoğunluğu	Öncelikli Konularımız, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Sera Gazı Emisyonlarının Yönetimi, Çevresel Performans Göstergeleri,	38-42, 46-47, 86
	305-5 GHG emisyonlarının azaltılması	Öncelikli Konularımız, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Sera Gazı Emisyonlarının Yönetimi, Çevresel Performans Göstergeleri,	38-42, 46-47, 86
	305-6 Ozon tabakasına zarar veren maddelerin emisyonları	Öncelikli Konularımız, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Sera Gazı Emisyonlarının Yönetimi, Çevresel Performans Göstergeleri,	38-42, 46-47, 86
	305-7 Azot oksitler (NOx), sülfür oksitler (SOx) ve diğer önemli hava emisyonları	Öncelikli Konularımız, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Sera Gazı Emisyonlarının Yönetimi, Çevresel Performans Göstergeleri,	38-42, 46-47, 86



GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	AÇIKLAMA	SAYFA
ENERJİ VERİMLİLİĞİ			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız,2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Enerji ve Emisyon Yönetim; Çevresel Performans Göstergeleri,	38-42, 48-49, 86
GRI 302: Enerji 2016	302-1 Kuruluş içinde enerji tüketimi	Öncelikli Konularımız,2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Enerji ve Emisyon Yönetim; Çevresel Performans Göstergeleri,	38-42, 48-49, 86
	302-2 Kuruluş içinde enerji tüketimi	Öncelikli Konularımız,2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Enerji ve Emisyon Yönetim; Çevresel Performans Göstergeleri,	38-42, 48-49, 86
	302-3 Enerji yoğunluğu	Öncelikli Konularımız,2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Enerji ve Emisyon Yönetim; Çevresel Performans Göstergeleri,	38-42, 48-49, 86
	302-4 Enerji tüketiminin azaltılması	Öncelikli Konularımız,2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Enerji ve Emisyon Yönetim; Çevresel Performans Göstergeleri,	38-42, 48-49, 86
	302-5 Ürün ve hizmetlerin enerji gereksinimlerindeki azalmalar	Öncelikli Konularımız,2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Enerji ve Emisyon Yönetim; Çevresel Performans Göstergeleri,	38-42, 48-49, 86
SORUMLU TEDARİK ZİNCİRİ			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Tedarik Zinciri Yönetimi,	38-42
GRI 204: Sorumlu Satın Alma Uygulamaları	204-1 Yerel tedarikçilere yapılan harcama oranı	Öncelikli Konularımız, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Tedarik Zinciri Yönetimi,	38-42
GRI 308: Tedarikçilerin Çevresel Açından Değerlendirilmesi 2016	308-1 Çevresel kriterler kullanılarak değerlendirilmiş yeni tedarikçiler	Öncelikli Konularımız, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Tedarik Zinciri Yönetimi,	38-42
	308-2 Tedarik zincirinin çevreye negatif etkileri ve alınan önlemler	Öncelikli Konularımız, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Tedarik Zinciri Yönetimi,	38-42
GRI 414: Tedarikçilerin Sosyal Açından Değerlendirilmesi 2016	414-1 Sosyal kriterler kullanılarak taranan yeni tedarikçiler	Öncelikli Konularımız, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Tedarik Zinciri Yönetimi,	38-42
	414-2 Tedarik zincirindeki negatif sosyal etkileri ve alınan önlemler	Öncelikli Konularımız, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Tedarik Zinciri Yönetimi,	38-42



GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	AÇIKLAMA	SAYFA
KAPSAYICILIK, FIRSAT EŞİTLİĞİ, ÇEŞİTLİLİK			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık	38-42,
GRI 405: Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği 2016	405-1 Yönetişim organlarının ve çalışanların çeşitliliği	Öncelikli Konularımız, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık	38-42,
	405-2 Kadınların temel maaş ve ücretlerinin erkeklere oranı	Öncelikli Konularımız, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık	38-42
GRI 406: Ayrımcılığın Önlenmesi 2016	406-1 Ayrımcılık vakaları ve alınan düzeltici önlemler	Öncelikli Konularımız, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık	38-42
İNOVASYON			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, Ar-Ge	38-42, 60-62
YETENEK YÖNETİMİ VE ÇALIŞAN GELİŞİMİ			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Çalışan Gelişimi ve Yetenek Yönetimi,	38-42, 74-75
GRI 404: Eğitim ve Öğretim 2016	404-1 Çalışan başına yıllık ortalama eğitim saati	Öncelikli Konularımız, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Çalışan Gelişimi ve Yetenek Yönetimi,	38-42, 74-75
	404-2 Çalışan gelişimini destekleyen yetenek yönetimi ve yaşam boyu öğrenim programları	Öncelikli Konularımız, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Çalışan Gelişimi ve Yetenek Yönetimi,	38-42, 74-75
	404-3 Düzenli performans gelişim değerlendirmelerinden geçen çalışan yüzdesi	Öncelikli Konularımız, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Çalışan Gelişimi ve Yetenek Yönetimi,	38-42, 74-75
PAYDAS ETKİLEŞİMİ			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, Paydaşlarla İletişim	36-37, 38-42
FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, Ar-Ge	38-42, 60-62



GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	AÇIKLAMA	SAYFA
FİNANSAL PERFORMANS			
GRI 201: Ekonomik Performans 2016	201-1 Üretilen ve dağıtılan doğrudan ekonomik değer	Öncelikli Konularımız, Humanis Hakkında,	9-17, 38-42
DİJİTALLEŞME			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, 2024 Yılı Performansı ve 2030 yılı Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz, Dijital Dönüşüm	38-42, 63-67
GRI 418: Müşteri Bilgi Gizliliği 2016	418-1 Müşteri gizliliğinin ihlali ve müşteri verilerinin kaybıyla ilgili doğrulanmış şikayetler	GRI İçerik İndeksi: Bulunmamaktadır.	
BİYOÇEŞİTLİLİK			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, Biyolojik Çeşitliliğin Korunması	38-42, 53
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	53
	304-2 Faaliyetlerin, ürünlerin ve hizmetlerin biyolojik çeşitlilik üzerindeki önemli etkileri	Biyolojik Çeşitliliğin Korunması	53
HAYVAN HAKLARINA SAYGI			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, Ar-Ge	38-42,60-62
TOPLUMSAL YATIRIM PROGRAMLARI			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konularımız, Toplumsal Yatırımlar	38-42, 78-82



GRI TABLOSU 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



Humanis

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU | 2024

Hazırlayan:
Banu Oğuz Kabiloğlu

Rapor Gözden Geçirme
ve Tasarım