



1958'den beri...

DEVA HOLDİNG A.Ş.
2024 Sürdürülebilirlik Raporu

Rapor Hakkında

01

DEVA Hakkında

Bir Bakışta DEVA
Misyon, Vizyon ve Değerlerimiz
Finansal Performans

05

Kurumsal Yönetim

Etik İlkeler
İç Denetim ve Risk Yönetimi
Sürdürülebilirlik Yaklaşımı ve Yönetimi
Öncelikli Konular

13

Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Büyüme

Ar-Ge ve İnovasyon
DEVARGE
Dijitalleşme
Sorumlu Tedarik Zinciri
Fikrî Mülkiyet Hakları
Veri Güvenliği ve Gizliliği

23

Yenilikçi Ürünler

Ürün Güvenliği ve Kalitesi
Etik Pazarlama
İlaca Erişim

29

Çalışma Hayatı

Yetenek Yönetimi
Eğitimler
Yeni Yeteneklerin Çekilmesi
Çalışan Bağlılığı ve Mutluluğu
İş Sağlığı ve Güvenliği

31

Çevresel Sorumluluk

Çevresel Etkilerin
Değerlendirilmesi ve Yönetimi
Sera Gazı İzleme ve Kurumsal
Karbon
Ayak İzi Çalışmaları
Enerji Yönetimi ve Verimliliği
Su ve Atık Su Yönetimi
Atık Yönetimi ve Sıfır Atık

39

Ekler

Kurumsal Üyelikler Listesi
Performans Tabloları
Sosyal Performans Göstergeleri
Çevresel Performans Göstergeleri

47

GRI İçerik Endeksi

63

Rapor Hakkında

1958 yılında kurulan DEVA Holding A.Ş. (DEVA), yıllar içinde gelişen iş yapma anlayışını sürdürülebilirlik ilkeleriyle güçlendirmiş; çevresel, sosyal ve yönetim (ÇSY) alanlarında sorumlu uygulamalarla faaliyetlerini sürdürmektedir.

Bu rapor, DEVA'nın ÇSY alanlarındaki performansını ve hayata geçirilen iyi uygulama örneklerini kamuoyu ve paydaşlarla paylaşmak amacıyla hazırlanmıştır.

Raporda yer alan sayısal veriler, 01.01.2024 – 31.12.2024 tarihleri arasındaki Türkiye merkezli operasyonları ve yurt dışı iştiraklerini kapsamaktadır. Uygulama ve projeler ise tüm DEVA operasyonlarını içermektedir. Ayrıca, son üç yıla ait karşılaştırmalı performans verilerine de yer verilmiştir.

DEVA Sürdürülebilirlik Raporu, Küresel Raporlama Girişimi Standartları (Global Reporting Initiative - GRI) esas alınarak hazırlanmıştır. Bu kapsamda, DEVA ve paydaşları açısından öncelikli kabul edilen konulara odaklanılmıştır.

Rapora ilişkin her türlü soru ve görüşlerinizi surdurulebilirlik@deva.com.tr adresi üzerinden paylaşabilirsiniz.



Yönetim Kurulu Başkanı ve CEO'nun Mesajı

Değerli Paydaşlarımız,

Günümüzde hızla artan çevresel tehditler ve doğal kaynakların tükenme riski, sürdürülebilirlik kavramını artık bir tercih olmaktan çıkarak kurumsal stratejilerin vazgeçilmez bir bileşeni haline getiriyor. 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri doğrultusunda, dünya artık yalnızca ekonomik büyümeyi değil; çevresel ve sosyal etkileri de gözetilen bir dönüşüm arayışında. İş dünyası, bu dönüşümün merkezinde yer alarak sorumluluğunu yeniden tanımlamak ve geleceği bugünden inşa etmek zorunda.

DEVA olarak bu bilinçle hareket ediyor; sürdürülebilirliği yalnızca faaliyetlerimizi şekillendiren bir ilke değil, aynı zamanda kurum kültürümüzü besleyen temel bir değer olarak kabul ediyoruz. Sunduğumuz sağlık çözümleri kadar, bu çözümleri hangi süreçlerle ve hangi sorumlulukla ürettiğimizin de eşit derecede önemli olduğuna inanıyoruz. Bu anlayışla sadece yenilikçi ürünler geliştiren değil; çevresel etkilerini etkin şekilde yöneten, insan haklarına saygılı, şeffaf ve etik iş modelleriyle topluma değer katan bir kurum olarak faaliyetlerimizi sürdürüyoruz.

2024 yılı, sürdürülebilirlik yolculuğumuzda somut ilerlemeler kaydettiğimiz bir yıl oldu. Enerji verimliliğini artırmak, su ve atık yönetiminde çevresel etkimizi azaltacak uygulamaları yaygınlaştırmak ve çevre dostu teknolojilerin entegrasyonunu hızlandırmak üzere pek çok adım attık. ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi standartları doğrultusunda yürüttüğümüz uygulamalar sayesinde, kaynakların korunmasına yönelik çabalarımızı daha da güçlendirdik. Atık yağ geri kazanımı, su tüketiminin azaltılması ve sera gazı salımının azaltılmasına yönelik uygulamalarımız, çevresel performansımızda ölçülebilir iyileşmelere zemin hazırladı.

Sürdürülebilirlik yaklaşımımızın bir diğer önemli boyutu da insan odaklı iş yapış şeklimiz. Çalışanlarımızın gelişimini destekleyen, fırsat eşitliğini önceleyen ve güvenli bir iş ortamı sağlayan uygulamalarımızı kararlılıkla sürdürüyoruz. Bu yıl çalışan sayımız 3 binin üzerine çıkarken, kadın çalışan sayımızı da artırmaya devam ettik. Yetkinlik ve hedef bazlı performans yönetim sistemimizle tüm çalışanlarımızın potansiyelini ortaya koyabileceği, katkılarının adil ve şeffaf bir şekilde değerlendirildiği bir kültürü güçlendirmeyi sürdürdük.

Sürdürülebilir büyüme stratejimizin temel unsurlarından biri olan Ar-Ge, toplum sağlığına yönelik yenilikçi çözümler geliştirme kararlılığımızı destekleyen en güçlü alanlardan biri. Bu doğrultuda, farklı uzmanlık alanlarından gelen 504 kişilik Ar-Ge ekibimiz DEVARGE, insan yaşamına değer katmak amacıyla çalışmalarını sürdürmektedir. 14 terapötik alanda 675'ten fazla üründen oluşan portföyümüz, yalnızca ürün çeşitliliğimizi değil, sağlıkta erişilebilirlik vizyonumuzu da yansıtıyor. Ruhsatlı ürün sayımızın 2024 yılında 1.404'e ulaşmasıyla birlikte, portföyümüzün küresel erişimi daha da güç kazandı. Bu sayede, daha fazla coğrafyada daha fazla insanın nitelikli sağlık çözümlerine erişimini mümkün kılıyoruz.

Dijitalleşme odağımızla, üretimden kalite kontrol süreçlerine kadar tüm operasyonlarımızda daha çevik, bütünleşik ve sürdürülebilir bir yapı oluşturuyoruz. Kağıtsız üretim süreçleri, dijital kalite yönetimi altyapıları ve veri bütünlüğü uygulamaları sayesinde hem operasyonel verimliliği artırıyor hem de çevresel etkilerimizi azaltıyoruz. Aynı zamanda tedarik zinciri süreçlerimizi sosyal, çevresel ve ekonomik göstergeleri dikkate alarak değerlendiriyor; sürdürülebilir performansı destekleyen sorumlu satın alma uygulamalarını hayata geçirmeye devam ediyoruz.

2024 yılı performansımızı paylaştığımız; öncelikli konular üzerinden yarattığımız değeri ortaya koyduğumuz sürdürülebilirlik raporumuzu sizlerle paylaşmaktan memnuniyet duyuyoruz. Raporun hazırlanması başta olmak üzere, sürdürülebilirlik yolculuğumuzda bizleri destekleyen, emeği ve katkısıyla bu süreçte değer katan tüm paydaşlarımıza içten teşekkürlerimi sunuyorum.

Philipp Haas
Yönetim Kurulu Başkanı & CEO

Philipp Haas

Yönetim Kurulu Başkanı ve CEO

DEVA Hakkında

Bir Bakışta DEVA

1958 yılında kurulan DEVA, bugün Türkiye'nin en köklü ve güçlü ilaç üreticilerinden biri olarak faaliyet göstermektedir. Ana faaliyeti olan beşeri ilaç ve ham madde üretiminin yanı sıra; veteriner ilacı, kolonya, tıbbi ampül ve takviye edici gıda üretimi de gerçekleştirmektedir.

Küresel ölçekte herkesin sağlıklı bir yaşama erişebilmesini hedefleyen DEVA, yenilikçi ve farklı ürünleri yüksek kalite standartlarında sunmakta; rekabetçi alanlarda güçlü ilaç markaları geliştirerek tercih edilen bir çözüm ortağı olmayı sürdürmektedir. Her yıl yeni tedavi seçenekleri sunarak ürün portföyünü dinamik biçimde geliştirmekte; bugün itibarıyla onkolojiden kardiyolojiye, solunum sisteminden oftalmolojiye kadar 14 farklı terapötik alanda 675'ten fazla ürün sunmaktadır.

Çerkezköy ve Kartepe'de yer alan üretim tesisleri, yıllık 620 milyon kutu üretim kapasitesiyle DEVA'nın büyüyen ürün portföyüne güçlü bir üretim altyapısı sağlamaktadır.

İlaçlara erişimi kolaylaştırmak ve toplumsal sağlık ihtiyaçlarına sürdürülebilir çözümler sunmak amacıyla araştırma ve geliştirme faaliyetlerine stratejik öncelik verilmektedir. Ödüllü Ar-Ge merkezi DEVARGE'de, ileri teknoloji altyapısı ve yetkin kadrosuyla katma değeri yüksek ürünler geliştirilmektedir. Tüm üretim tesisleri, Avrupa Birliği'nin EU GMP (Good Manufacturing Practice) ve Amerika Birleşik Devletleri'nin US FDA (U.S. Food and Drug Administration) standartlarına uygun şekilde faaliyet göstermektedir.

Bugün itibarıyla, 82 ülkede 1.404 ruhsatlı ürünle global varlığını sürdüren DEVA, aralarında yüksek regülasyon standartları ve gelişmiş sağlık sistemleriyle öne çıkan ABD, İsviçre ve Almanya'nın da bulunduğu 60'tan fazla ülkeye ilaç ve ilaç ham maddesi ihracatı gerçekleştirmektedir.



Misyon, Vizyon ve Değerlerimiz

Misyonumuz

Küresel ölçekte sağlıklı yaşama herkesin erişebilmesi amacıyla, yenilikçi ve farklı ürünleri yüksek kaliteli bir deneyim ile sunmak için varız.

Vizyonumuz

Rekabet ettiğimiz alanlarda dev ilaç markaları yaratarak ilk tercih olmak.

Değerlerimiz



Birlikte Başarıyoruz



Güven İlişkisi Kuruyoruz



İnsan Odaklıyız



Yenilikçiyiz



Sorumlu Davranıyoruz

İlkelerimiz

DEVA Holding tüm iş süreçlerinde ana ilkelerini titizlikle gözetmekte, faaliyetlerinin her alanına yansıtmaktadır.

- » Dürüstlük
- » Kalite
- » Güvenilirlik
- » Müşteri odaklılık
- » Etik kurallara bağlılık
- » Özerk yönetim
- » Çalışan memnuniyeti
- » Yaratıcılık
- » Girişimcilik
- » Ekip çalışması
- » Çevrecilik

Finansal Performans

Toplam Yurtiçi İlaç Satışları (Milyon Kutu)

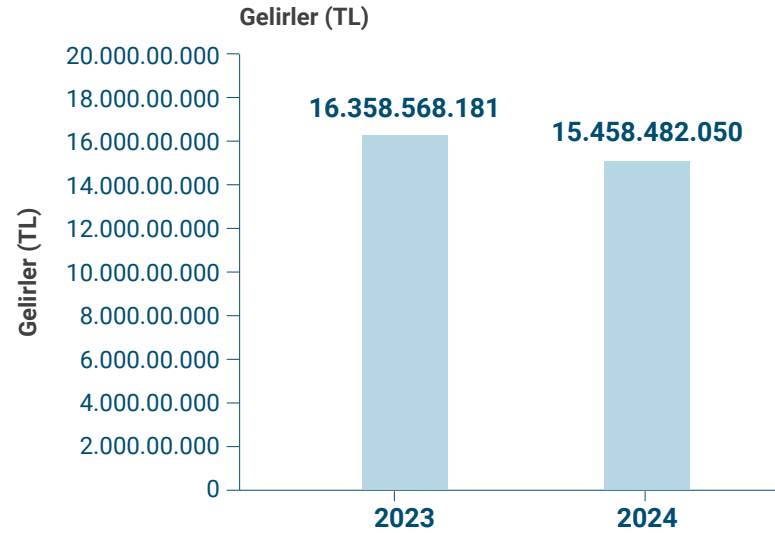
2022	190,7
2023	205,2
2024	200,2

Toplam İhracat (Milyon TL)

2022	759,8
2023	1.312,7
2024	2.359,4

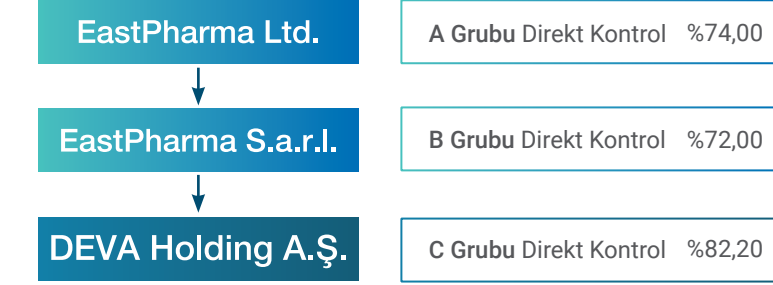
Toplam Yurtiçi İlaç Satışları (Milyon TL)

2022	6.969,3
2023	9.575,1
2024	11.209,8



Hissedarlar ve Bağlı Ortaklar

Beşeri ilaç üretimi ve pazarlaması, ilaç aktif maddeleri ve veteriner ilaçları konusunda faaliyet gösteren ve merkezi Lüksemburg'da bulunan EastPharma S.a.r.l şirketi, DEVA'nın %82,20 pay oranıyla ana hissedarı konumundadır. EastPharma S.a.r.l şirketi, aynı zamanda, Türkiye ilaç sektöründe faaliyet gösteren Saba İlaç Sanayi Ve Ticaret A.Ş.'nin de %99,99 oranında ana hissedarıdır.



Saba İlaç, DEVA Holding'ten fason hizmeti satın almakta, bu kapsamda DEVA, Saba ürünlerini fason olarak üretmekte ve depolamaktadır. DEVA Holding Ar-Ge merkezi, Saba İlaç'a da Ar-Ge hizmeti vermektedir. Bu çerçevede DEVA, Saba ürünlerine ilişkin çalışmalar ve pilot üretim gerçekleştirmektedir. DEVA'dan mali, idari ve pazarlama ve tanıtım hizmetleri satın alan Saba İlaç'ın ürünlerinin yurt dışı satışını da kısmen DEVA yürütmektedir.

Bağlı Ortaklıklar

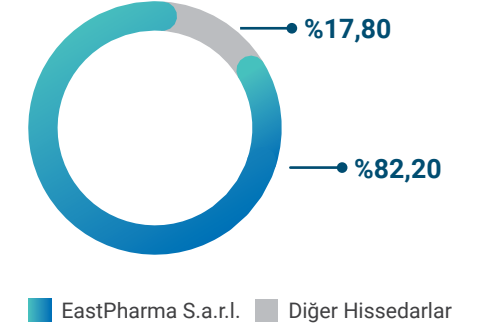
Ürünlerin yurt dışında satış ve dağıtımını Yeni Zelanda'da Devatis Ltd, Almanya'da Devatis GmbH, İsviçre'de Devatis AG, Amerika'da Devatis Inc., Meksika'da Devatis de Mexico, S.De RI. De.Cv, Avustralya'da Devatis Pty Ltd, Kanada'da Devatis Canada Inc., Sırbistan'da Devatis d.o.o. Beograd, Hollanda'da Devatis BV, Azerbaycan'da Devatis LLC, İngiltere'de Devatis UK Ltd şirketleri üstlenmektedir. Yurt dışında bulunan şirketlerin kontrolü DEVA'ya aittir.

Bağlı Ortaklık	Kurulma Nedeni	Lokasyon	Hisse (%)
DEVATIS LTD	Beşeri-tıbbi ve veteriner ilaçların dağıtımının yapılmasını sağlamak amacıyla kurulmuştur.	Yeni Zelanda	%100
DEVATIS GmbH		Almanya	%100
DEVATIS AG		İsviçre	%100
DEVATIS INC.		ABD	%100
DEVATIS DE MEXICO, S.DE RL. DE		Meksika	%99,99
DEVATIS PTY LTD		Avustralya	%100
DEVATIS CANADA INC.		Kanada	%100
DEVATIS D.O.O. BEOGRADE		Sırbistan	%100
DEVATIS B.V.		Hollanda	%100
DEVATIS LLC		Azerbaycan	%100
DEVATIS UK Ltd (*)		İngiltere	%100

(*) DEVATIS UK Ltd, 2025 yılında kurulmuştur.

EastPharma Ltd. DEVA'yı bünyesinde bulundurmakta olup A, B ve C grubu hisselerine sahiptir.

Hissedar Yapısı (C Grubu Hisseler)



KURUMSAL YÖNETİM



Kurumsal Yönetim

DEVA faaliyetleri etkin kurumsal yönetim ilkeleri doğrultusunda, uluslararası ve yerel düzenlemelere uygun olarak gerçekleşmektedir. Şirketin en yüksek karar alma organı Yönetim Kurulu olup, kurumsal yapısında etik ilkelerin gözetiminden sorumlu Etik Kurul; denetim ve risk yönetimi faaliyetlerinden sorumlu İç Denetim Bölümü, Denetimden Sorumlu Komite ve Riskin Erken Saptanması Komitesi bulunmaktadır. Şirketin Kurumsal Yönetim Komitesi, kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanmasını denetlerken, bu komiteye bağlı olarak çalışan Sürdürülebilirlik Komitesi ise şirketin sürdürülebilirlik stratejisi ve performansının izlenmesi, değerlendirilmesi ve geliştirilmesinden sorumludur.

DEVA, sürdürülebilirlik yaklaşımını kurumsal yapısına ve paydaş etkileşimlerine entegre ederek toplumda pozitif bir etki yaratmaya odaklanmaktadır.

Etik İlkeler

DEVA, faaliyetlerini şeffaflık, hesap verebilirlik ve paydaşlara karşı sorumluluk ilkeleri çerçevesinde yürütmektedir. Bu yaklaşım, Yönetim Kurulu tarafından hazırlanan ve kamuya açık şekilde yayımlanan Etik İlkeler Prosedürü aracılığıyla, tüm iç ve dış paydaşlarla şeffaf bir biçimde paylaşılmaktadır. Böylece, kurum kültürünün temel yapı taşlarından biri olan etik anlayış, tüm iş süreçlerine entegre edilmektedir.

Etik İlkeler Prosedürü, DEVA'nın benimsediği şirket politikaları, kurumsal değerler ve ilkelerle bütünlük içindedir; DEVA çalışanlarını, Yönetim Kurulu üyelerini, tedarikçi ve iş ortaklarını, aracıları, yüklenicileri, vekâleten görev yapanları ve birlikte çalışılan tüm üçüncü tarafları kapsamaktadır. Bu kapsamda, Etik İlkeler, sadece kurum içindeki işleyişi değil, aynı zamanda şirketin faaliyetlerini yürüttüğü tüm taraflarla kurulan ilişkilerde de yol gösterici bir çerçeve sunmaktadır. Şirket, ilgili tarafların etik ilkelerle uyumlu hareket etmesini beklemekte ve bu doğrultuda gerekli bilgilendirme ve farkındalık çalışmalarını sürdürmektedir. Böylelikle; adil rekabetin teşviki, kaynakların sorumlu kullanımı, hizmet kalitesinin artırılması ve güvenilirliğin korunması hedeflenmektedir.

DEVA etik yaklaşımının sürdürülebilir bir yapıya kavuşması için gerekli politika ve uygulamaların geliştirilmesi, güncellenmesi ve şirket genelinde uygulanabilirliğinin sağlanması Etik Kurul'un yetki ve sorumluluğundadır. Etik Kurul; eğitim programlarının hazırlanması, iç kontrol süreçlerinin desteklenmesi ve etik risklerin yönetilmesi gibi konularda aktif rol oynamaktadır.

Kurul başkanlığını DEVA CFO'su yapmakta, sabit üyeler arasında İnsan Kaynakları ve Gelişim Direktörü ile Hukuk İşleri Direktörü yer almaktadır. Sabit olmayan üyeler ise, Etik Kurul'un gündeminde yer alan konularla ilgili şirketin en üst düzey yöneticisi ile konuların gereğine göre sabit üyeler tarafından davet edilebilecek yetkililerdir.

DEVA, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele, insan haklarına saygı, eşitlik, tarafsızlık ve dürüstlük gibi evrensel değerlere bağlı kalarak hareket etmektedir. DEVA çalışanları ve üçüncü kişiler, Etik İlkeler'e aykırı veya şüpheli durumları, deva@deva.com.tr adresine e-posta veya https://www.deva.com.tr/tr/bize_ulasin sayfasındaki "Diğer Bildirimler" üzerinden Etik İlkeler Bildirim Hattı'na iletebilmekte; etik ilkelere ilişkin herhangi bir konuda danışmak amacıyla bu kanallara başvurabilmektedirler.

Tüm bildirimler gizlilik esasına göre ele alınmakta ve bildirim yapan kişilerin hakları, yasal ve iç düzenlemelere uygun şekilde korunmaktadır.

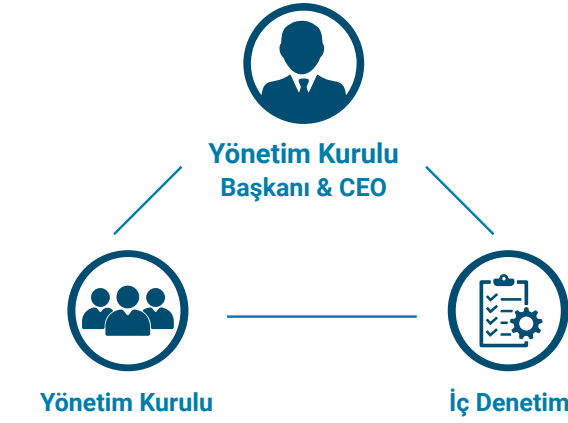
İç Denetim Bölümü, gelen tüm başvuruları değerlendirerek gerekli incelemeleri yapmakla ve sonuçları düzenli olarak raporlamakla yükümlüdür. Etik İlkeler'e aykırı davranış ve uygulamalar hakkında yapılan başvurular üzerine inceleme ve araştırmayı yapmakla yetkili İç Denetim Bölümü, bu ilkelere aykırı bir işlem veya eylem olduğunda yapılan incelemenin sonucunu Etik Kurulu üyeleri ile birlikte Yönetim Kurulu Başkanı ve Yönetim Kurulu Üyelerine de iletmektedir. Üç ayda bir hazırlanan bu raporlar doğrultusunda gerekli aksiyonlar alınmaktadır. Etik ilkelere aykırı davranışları teşvik eden, bu davranışlara göz yuman ya da bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen çalışan ve yöneticilere Disiplin Yönetmeliği kapsamında gerekli yaptırımlar uygulanmaktadır.

Kurumsal Yönetim

İç Denetim ve Risk Yönetimi

DEVA; stratejik, operasyonel, finansal, hukuki riskler ile beraber tüm risk türlerini bütüncül bir yaklaşımla ele almaktadır. Bu kapsamda, risk yönetimine ilişkin faaliyetler Riskin Erken Saptanması Komitesi koordinasyonunda yürütülmektedir. Riskin Erken Saptanması Komitesi, şirketin sürdürülebilirliğini tehdit edebilecek potansiyel riskleri önceden belirlemek ve bu risklerin etkilerini azaltacak önlemleri hayata geçirmek üzere çalışmalar yürütmektedir. Komite, bulgularını her iki ayda bir düzenlenen toplantıların ardından veya en az yılda iki kez olmak üzere düzenli aralıklarla Yönetim Kurulu'na raporlamakta, şirket genelinde risk temelli düşünce yapısının yerleşmesine katkı sağlanmaktadır. Bu yaklaşım, sadece denetim süreçlerinin değil, aynı zamanda kurumsal yönetim anlayışının da temelini oluşturmaktadır.

DEVA'da şeffaflık, etik değerler, hesap verebilirlik ve mevzuata uyumun sağlanması amacıyla iç denetim faaliyetleri etkin bir şekilde yürütülmektedir. İç Denetim Bölümü, şirketin tüm faaliyetlerini Uluslararası İç Denetim Enstitüsü'nün (The Institute of Internal Auditors - IIA) denetim ilkeleri, genel yönetim standartları, esas sözleşme ve şirket politikalarına uygunluk açısından değerlendirmekte; kontrollerin etkin ve verimli bir şekilde işlemlerini, gerekli iyileştirme tedbirlerinin ise zamanında alınmasını sağlamaktadır.



İç Denetim Bölümü, denetim planı kapsamında tüm birimleri değerlendirmekte ve elde edilen denetim sonuçlarını düzenli olarak Riskin Erken Saptanması Komitesi ile Denetimden Sorumlu Komite'ye sunmaktadır. Riskin Erken Saptanması Komitesi, İç Denetim Bölümü'nden gelen bilgileri Kurumsal Risk Yönetimi çerçevesinde değerlendirmektedir. Her bir iç denetimin ardından, tespit edilen eksiklikler ve gelişim alanları için hedef tarihli aksiyon planları oluşturulmakta; bu tarihler sonrasında, aksiyonların zamanında ve uygun biçimde tamamlanıp tamamlanmadığı gözden geçirilmektedir. Bu bağlamda, 2024 yılında toplam 21 iç denetim gerçekleştirilmiş; bulgular ve iyileştirmeye yönelik tavsiyeler Yönetim Kurulu'na sunulmuştur.

Kurumsal Yönetim

Sürdürülebilirlik Yaklaşımı ve Yönetimi

DEVA, sağlıklı bir toplumun inşası için çevreye ve insanlara karşı sorumluluklarının bilincinde olarak, sürdürülebilirliği tüm iş yapış şeklinin temel bir parçası olarak benimsemektedir. Şirket, çevresel, sosyal ve yönetim alanlarındaki performansını yalnızca kurumsal sorumluluk kapsamında değil, aynı zamanda uzun vadeli iş başarısının ve risk yönetiminin ayrılmaz bir parçası olarak konumlandırmaktadır.

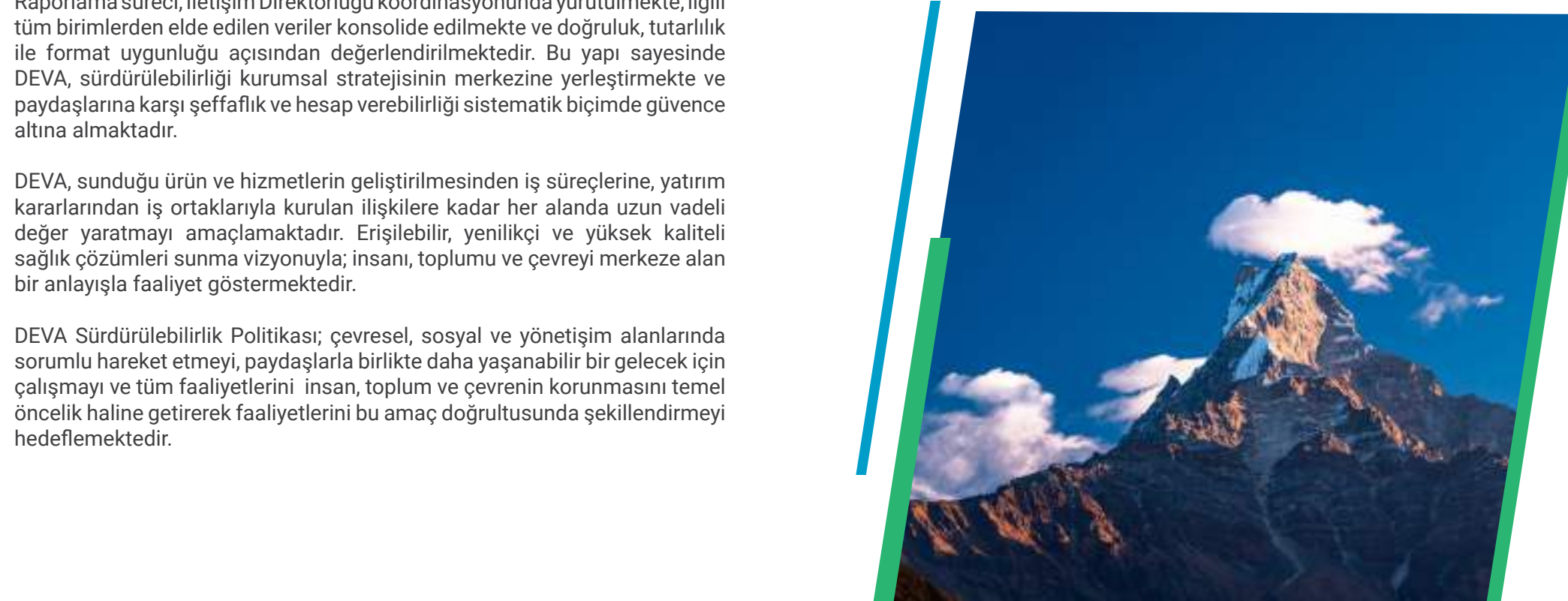
DEVA'nın sürdürülebilirlik yaklaşımı, şirket genelinde kurumsal yapılarla desteklenmekte olup, bu kapsamda Sürdürülebilirlik Komitesi aktif bir rol üstlenmektedir. Komite, sürdürülebilirlik stratejilerinin oluşturulması, uygulanması ve izlenmesinden sorumlu olup, yılda en az iki kez toplanarak şirketin çevresel, sosyal ve yönetim (ÇSY) performansına ilişkin gelişmeleri değerlendirmektedir. Sürdürülebilirlik raporlaması her yıl gerçekleştirilmekte; ana şirket DEVA Holding A.Ş.'nin yanı sıra Devatis Inc (Amerika), Devatis Ltd (Yeni Zelanda) ve Devatis GmbH (Almanya) iştiraklerini de kapsamaktadır. Raporlama süreci, İletişim Direktörlüğü koordinasyonunda yürütülmekte, ilgili tüm birimlerden elde edilen veriler konsolide edilmekte ve doğruluk, tutarlılık ile format uygunluğu açısından değerlendirilmektedir. Bu yapı sayesinde DEVA, sürdürülebilirliği kurumsal stratejisinin merkezine yerleştirmekte ve paydaşlarına karşı şeffaflık ve hesap verebilirliği sistematik biçimde güvence altına almaktadır.

DEVA, sunduğu ürün ve hizmetlerin geliştirilmesinden iş süreçlerine, yatırım kararlarından iş ortaklarıyla kurulan ilişkilere kadar her alanda uzun vadeli değer yaratmayı amaçlamaktadır. Erişilebilir, yenilikçi ve yüksek kaliteli sağlık çözümleri sunma vizyonu ile; insanı, toplumu ve çevreyi merkeze alan bir anlayışla faaliyet göstermektedir.

DEVA Sürdürülebilirlik Politikası; çevresel, sosyal ve yönetim alanlarında sorumlu hareket etmeyi, paydaşlarla birlikte daha yaşanabilir bir gelecek için çalışmayı ve tüm faaliyetlerini insan, toplum ve çevrenin korunmasını temel öncelik haline getirerek faaliyetlerini bu amaç doğrultusunda şekillendirmeyi hedeflemektedir.

Sürdürülebilirlik Komitesi, bu politikanın uygulanması, izlenmesi, güncellenmesi ve geliştirilmesinden sorumludur. Politika üzerinde yapılan tüm değişiklikler ve güncellemeler Yönetim Kurulu tarafından onaylanmakta, ardından şirket içinde duyurulmakta ve şirketin internet sitesinde kamuya açık bir şekilde yayımlanmaktadır. Ayrıca her yıl yayımlanan faaliyet raporunda, şirketin sürdürülebilirlik ilkeleri doğrultusunda kaydettiği ilerleme ve performans değerlendirilmektedir.

Yönetim Kurulu, üst yönetim ve tüm çalışanlarıyla birlikte etik değerlere bağlı, şeffaf ve hesap verebilir bir kurumsal yapı içinde sürdürülebilirliği iş stratejisine entegre etmektedir. Bu anlayışla, mevzuata uyum sağlamakta; sürdürülebilirlik risk ve fırsatlarını sistemli bir şekilde değerlendirerek sürekli gelişimi desteklemektedir.



Kurumsal Yönetim

Sürdürülebilirlik Yaklaşımı ve Yönetimi

DEVA'nın faaliyetlerinde ve yatırımlarında esas aldığı temel ilkeler Sürdürülebilirlik Politikasında belirtilmiştir:

• **Yasal uyum ve etik değerler:** Tüm faaliyetlerinde ulusal ve uluslararası düzenlemelere, çevre ve iş sağlığı-güvenliği ile ilgili mevzuata tam uyum göstermekte, etik ilkelere bağlı kalarak şeffaf ve hesap verebilir bir yönetim anlayışı benimsemektedir.

• **Kurumsal yönetim:** İlgili düzenlemeleri takip etmekte, zorunlu kurumsal yönetim ilkelerini uygulamakta, isteğe bağlı olanları hayata geçirmeye çalışmakta ve uyulmayan hususları gerekçeleriyle açıklamaktadır.

• **Sosyal ve çevresel sorumluluk:** Faaliyet gösterdiği tüm coğrafyalarda topluma ve çevreye karşı sorumluluklarını kamu, sivil toplum kuruluşları ve diğer paydaşlarla iş birliği içinde yerine getirmektedir.

• **Kaynak verimliliği ve çevre yönetimi:** Enerji ve doğal kaynakları verimli kullanmakta, atıklarını azaltmakta, sera gazı salımlarını düşürmeye yönelik projeler geliştirmekte ve çevresel etkilerini en aza indirmek için çalışmaktadır.

• **Geri dönüşüm ve farkındalık:** Atıkların azaltılması ve geri dönüşümün artırılması amacıyla çalışanları ve paydaşları arasında çevre bilincini yaygınlaştırmaktadır.

• **İş sağlığı ve güvenliği:** İş sağlığı ve güvenliğini temel önceliklerinden biri olarak görmekte, güvenli çalışma ortamları oluşturmakta ve bu kültürü çalışanlara ve paydaşlara yaygınlaştırmak için gerekli uygulamaları hayata geçirmektedir.

• **Gönüllülük ve toplumsal katkı:** Toplumsal fayda sağlayan projelere gönüllülük esasıyla katkı sunmakta, sosyal sorumluluk bilincini desteklemektedir.

• **Eşitlik ve kapsayıcılık:** İşe alım ve çalışma süreçlerinde hiçbir ayırım gözetmeksizin eşit fırsatlar sunmakta, kadın istihdamı ve çeşitlilik konusunda hassasiyet göstermektedir.

• **Veri güvenliği:** Kişisel verilerin korunmasına ve bilgi güvenliğine ilişkin yasal düzenlemelere tam uyum sağlamaktadır.

• **Yolsuzlukla mücadele:** Tüm ticari faaliyetlerinde şeffaflık, dürüstlük ve yasalara uygunluk temelinde hareket etmekte, yolsuzlukla mücadele etmektedir.

• **Paydaş iletişimi:** Sürdürülebilirlik politikası ve uygulamaları hakkında paydaşlarını düzenli olarak bilgilendirmektedir.

• **Tedarik zincirinde sürdürülebilirlik:** Tedarikçilerinin çevresel ve sosyal performanslarını izlemekte, bu alanlarda gelişim göstermeleri için yönlendirmelerde bulunmakta ve gerekli iş birliklerini gerçekleştirmektedir.

• **Kurum kültürü:** Sürdürülebilirlik anlayışını kurum kültürüne entegre etmekte, çalışanlarına yönelik farkındalık çalışmaları ve projeler yürütmektedir.

• **Ar-Ge ve inovasyon:** Sürdürülebilirlik performansını artırmaya yönelik Ar-Ge ve yenilikçi çözümlere yatırım yapmaktadır.

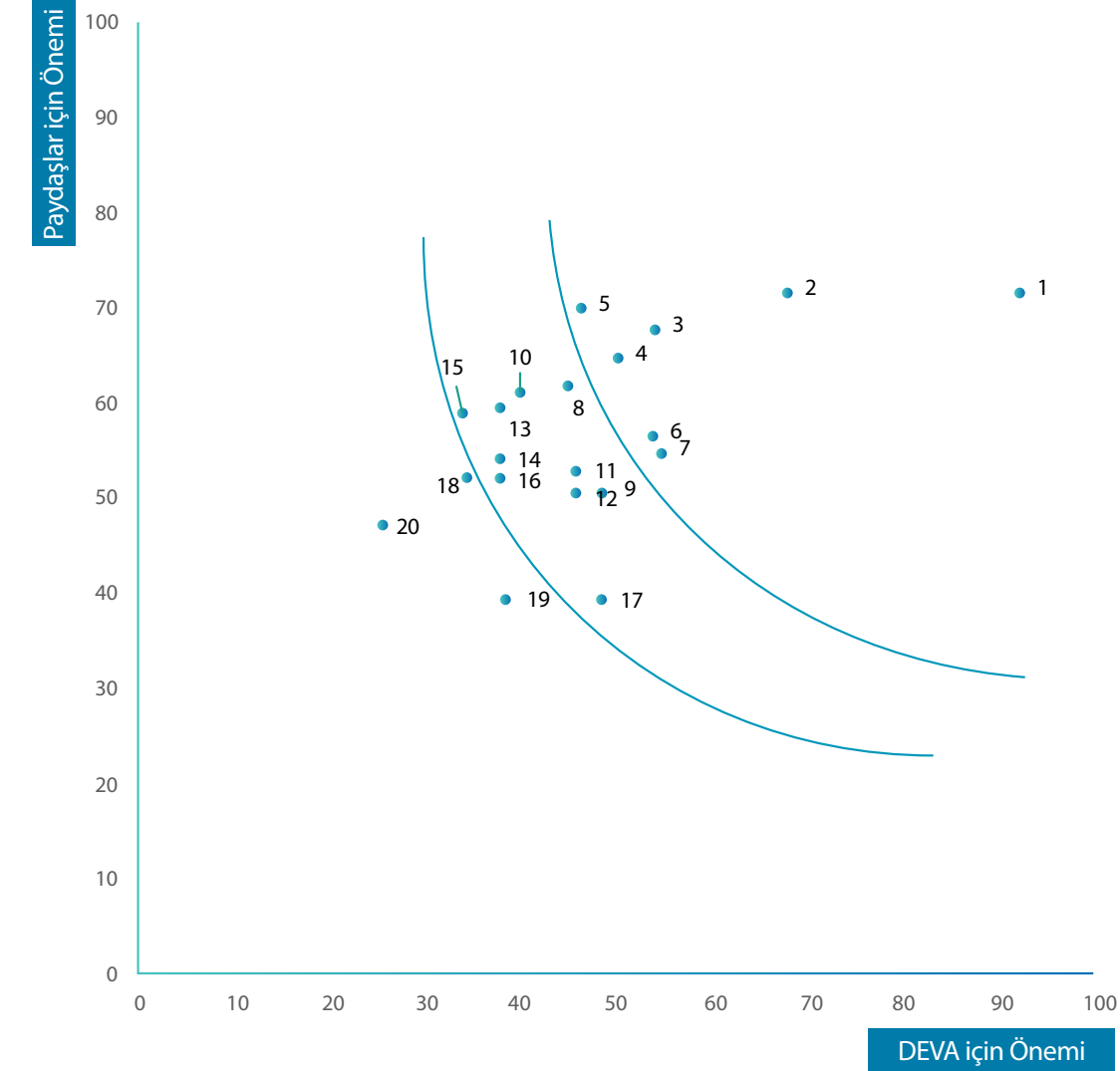
DEVA, bu ilkeler doğrultusunda tüm çalışanları ve iş ortaklarıyla birlikte, sürdürülebilir bir gelecek için sorumluluk alarak çalışmalarını devam ettirmektedir.

Kurumsal Yönetim

Öncelikli Konular

DEVA, paydaşlarıyla birlikte değer yaratmaktadır. Sürdürülebilirlik konuları önceliklendirilerek odaklanılacak alanlar belirlenmekte ve bu sayede yaratılan değer ölçeklendirilmektedir. Şirket, 2024 yılında paydaşlarının katılımıyla önceliklendirme çalışması gerçekleştirilmiştir. Dış trend analizi ile sektördeki ve küresel gündemdeki uluslararası sürdürülebilirlik trendleri gözden geçirilmiş ve 20 konudan oluşan bir uzun konu listesi oluşturulmuştur. Bu konuların paydaşlar için önemini belirlemek üzere paydaş analiziyle iç paydaşların görüşleri alınmıştır. Konuların DEVA için önemi belirlenirken sürdürülebilirlik ile ilgili koordinasyonu sağlayan ekiplerle görüşmeler gerçekleştirilmiş ve şirketin iş stratejisine yön veren konular değerlendirilmiştir.

Kurumsal Yönetim



- 1 Ar-Ge ve İnovasyon
- 2 İlaça Erişim
- 3 İlaç Güvenliği ve Yan Etkiler
- 4 Yetenek Yönetimi
- 5 İklim Krizi ve Sıfır Karbon Ekonomisine Geçiş
- 6 Fikri Mülkiyet Hakları
- 7 Sorumlu Tedarik Zinciri Yönetimi
- 8 Veri Güvenliği, Gizliliği ve Siber Riskler
- 9 Dijitalleşme
- 10 Çalışan Bağlılığı ve Mutluluğu
- 11 İnsan Hakları
- 12 Kurumsal Yönetim
- 13 Etik Pazarlama
- 14 Su ve Atık Su
- 15 İş Sağlığı ve Güvenliği
- 16 Fırsat Eşitliği, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık
- 17 Entegre Risk Yönetimi
- 18 Döngüsel Ekonomi ve Atıklar
- 19 Paydaş Etkileşimi ve İş Birlikleri
- 20 Toplumsal Yatırım Programları

Kurumsal Yönetim

Tüm bu analiz ve çalışmalar sonucunda DEVA için sürdürülebilirlik açısından çok yüksek, yüksek ve orta öncelikli olmak üzere öncelikli konular belirlenmiştir.

Bu konular gruplarına göre şöyledir:

Öncelik Türü	Öncelikli Konu	Nasıl Tanımlıyoruz?
Çok Yüksek	Ar-Ge ve İnovasyon	Yeni teknolojiler ile eşdeğer ilaç geliştirmede öncü olmak ve katma değeri yüksek ürünler geliştirmek üzere her türlü Ar-Ge çalışmasının yapılması, iş birlikleri ve paydaşlar ile açık inovasyon faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi
	İlaça Erişim	Toplumsal eşit bir şekilde kaliteli ve fiyatını karşılayabileceği ilaçlara ulaşabilmesi
	İlaç Güvenliği ve Yan Etkiler	İlaç kullanımının doğru bir şekilde yapılması ve yan etkilerinin açık bir şekilde belirtilmesi
	Yetenek Yönetimi	DEVA'nın günümüz ve gelecek ihtiyaçlarına paralel bir şekilde çalışanların yetenek ve yetkinliklerinin yönetimi, çalışanların eğitimi ve gelişimi, yeni yeteneklerin çekilmesi ve elde tutulması
	İklim Krizi ve Sıfır Karbon Ekonomisine Geçiş	İklim krizi riskleri ve etkilerinin tanımlanması, bu etkilerin azaltılması ve sıfır karbon ekonomisine geçiş için enerji yönetim sistemi kurulması ile enerji verimliliği ve yenilenebilir enerji gibi çalışmaların yürütülmesi
	Sorumlu Tedarik Zinciri	Tedarik zincirinde çevresel, sosyal ve etik kriterlerin gözetilmesi
	Fikrî Mülkiyet Hakları	DEVA'ya ait ürün lisans, fikrî mülkiyet ve fikrî mülkiyetten doğan hakların korunması ve gözetilmesi
	Veri Güvenliği, Gizliliği ve Siber Riskler	Kişisel ve kurumsal verilerin toplanma amacı ve yoluyla ilgili bilgilerin şeffaf bir şekilde paylaşılması ve korunması, siber güvenlik kapsamında önlemler alınması
	İnsan Hakları	Zorla, zorunlu, sigortasız işçi ve çocuk işçi çalıştırmama, ayrımcılığın engellenmesi gibi temel insan haklarına saygılı iş ortamının tüm değer zincirinde sağlanması
Yüksek	Dijitalleşme	Yeni teknolojiler ve Endüstri 4.0 kapsamında üretim ve hizmet süreçlerinin dijitalleşmesi
	Kurumsal Yönetim	Yönetim Kurulu ve komitelerinin yapısı, etkin işleyişi, ve ücretlendirmesi, çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim konularının yönetimi
	Çalışan Bağlılığı ve Mutluluğu	Çalışan mutluluğu ve bağlılığının artırılması, çalışan yan hakları, iş-özel hayat dengesi, gönüllülük aktiviteleri
	Etik Pazarlama	DEVA'nın pazarlama ve tanıtım faaliyetlerinde toplumun ahlaki ve etik değerlerini dikkate alması, sorumlu bir yaklaşım izlemesi
	Su ve Atık Su	Su tüketim noktalarında risklerin tanımlanması, yeni ve çevreci teknolojiler ile geri kazanımın artırılıp kullanıma bağlı tüketimin azaltılması, su kullanımı ve tasarruf konusunda farkındalık yaratılması, Bilinçlendirme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi

Kurumsal Yönetim

Öncelik Türü	Öncelikli Konu	Nasıl Tanımlıyoruz?
Yüksek	İş Sağlığı ve Güvenliği	Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının DEVA çalışanları, yüklenici ve iş ortakları ile tüm değer zincirinde sağlanması, sağlık ve güvenlik kültürünün benimsenmesi, sürdürülebilir iş güvenliği uygulamalarının devamlılığı
	Fırsat Eşitliği, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık	Değer zincirinde ayrımcılığın ortadan kaldırılması, eşitliğin ve çeşitliliğin sağlanması, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmalar yapılması
	Entegre Risk Yönetimi	Finansal risklerle ÇSY risklerinin entegre yönetimi, finansal etkilerinin tespit edilmesi ve DEVA risk kültürünün geliştirilmesi
Orta	Döngüsel Ekonomi ve Atıklar	Doğal kaynak ve malzemelerin en verimli şekilde kullanılması ile sıfır atık yönetimi doğrultusunda tüm atıkların azaltılması ve tasarım aşamasından başlayarak atıkların takip edilerek ekonomiye geri kazandırılması, döngüsel ekonomi ile farklı iş modelleri ve ürünlerin ortaya konması, sürdürülebilir çevre uygulamaları
	Paydaş Etkileşimi ve İş Birlikleri	DEVA'nın çalışan, tedarikçi, müşteri gibi tüm iç ve dış paydaşlarıyla etkin ve düzenli iletişimi, yeni iş birlikleri ve ortaklıklar geliştirmesi
	Toplumsal Yatırım Programları	Toplumda değer yaratmak üzere ürün, proje, bağış ve yatırımlar ile yerel toplumun kalkınmasına destek olunması

Paydaş İletişimi

DEVA, iç ve dış paydaşlarıyla, her paydaş grubuna özel olarak belirlenen çeşitli iletişim araçları üzerinden düzenli iletişim kurarak, onların beklenti ve görüşlerini dikkate almaktadır. İyileştirme önerileri iç ve dış paydaşlarımızdan alınan veri ve gözlemlerle bütüncül biçimde ele alınmaktadır. Şirket, bu sayede paydaşlarının geri bildirimlerini iş süreçlerine entegre etmekte ve stratejik karar alma süreçlerinde paydaş katılımını gözetmektedir.

Paydaş Grubu	İletişim Metodu	İletişim Nedeni	İletişim Sıklığı
Çalışanlar	E-posta, telefon, SMS, iç iletişim platformları, eğitimler	Günlük iş akışı, bilgilendirme, farkındalık eğitimleri, çalışan memnuniyeti anketleri	Günlük / Aylık
Müşteriler (ecza depoları, doktorlar, eczacılar)	Müşteri ziyaretleri, telefon, e-posta, dijital platform	Ürün tanıtımı, sipariş ve dağıtım süreçleri, geri bildirim alma, farmakovijilans bildirimi	Günlük / Gerektiğinde
Yatırımcılar ve Hissedarlar	Faaliyet raporları, yatırımcı toplantıları, e-posta, KAP bildirimleri	Finansal ve sürdürülebilirlik performans paylaşımı, stratejik gelişmelerin aktarımı	Üç ayda bir / Talep halinde
Tedarikçiler	Tedarikçi ziyaretleri, telefon, e-posta, sürdürülebilirlik raporları	Malzeme temini ve kalite güvence süreçleri	Haftalık / Aylık
Kamu ve Düzenleyici Kurumlar	Yazılı bildirimler, resmi yazışmalar, toplantılar, denetim raporları	Yasal uyum, ruhsatlandırma, bildirim yükümlülükleri	İlgili mevzuat kapsamında / Periyodik
Bağlı Ortaklıklar ve İştirakler	E-posta, yazılı bildirimler, yönetim kurulu ve genel kurul toplantıları, görüşmeler	Operasyonel koordinasyon, kurumsal uyum	Üç ayda bir / Yıllık
Derecelendirme ve Değerleme Kuruluşları	Toplantı, e-posta, telefon	Kredi derecelendirme	Yıllık / Talep halinde
Sivil Toplum Kuruluşları ve Akademik Kurumlar	Ortak projeler, e-posta, paneller, etkinlikler	Sosyal etki projeleri, bilgi paylaşımı, farkındalık artırma faaliyetleri	Dönemsel / Proje bazlı
Basın ve Medya	Basın bültenleri, röportajlar, medya ilişkileri	Kurumsal gelişmelerin duyurulması, şeffaflık, kamuoyu bilgilendirmesi	Gerektiğinde

SÜRDÜRÜLEBİLİR VE KAPSAYICI BÜYÜME



Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Büyüme

Türkiye'nin köklü ve yerli ilaç üreticileri arasında konumlanan DEVA, bünyesinde üç üretim tesisi, bir lojistik merkezi ve bir Ar-GE merkezi barındırmaktadır. Şirket insan sağlığını odağına alarak, çağın gerekliliklerine uygun ve geleceğe yön veren sağlık çözümleri geliştirmek adına çalışmalarına aralıksız devam ederken; sektördeki güçlü konumunu daha da ileri taşımayı hedeflemektedir.

Ar-Ge ve dijitalleşme, sürdürülebilir büyüme ve yenilikçi ürün geliştirme süreçlerinde kritik araçlar arasında yer almaktadır. İlaç sektörünün öncüsü konumundaki Ar-Ge; rekabet avantajının sağlanması, yenilikçi çözümlerin ortaya konması ve ilaca erişimin artırılması gibi alanlarda belirleyici rol oynamaktadır. 2024 yılında insan sağlığı ve ilaç sektöründe öne çıkan Ar-Ge odaklı yatırımlar doğrultusunda DEVA, yenilikçi çözümler hedefleyerek stratejik önceliklerini güncellemiştir.

Halk sağlığının korunması ve geliştirilmesi, toplum refahının sürdürülebilirliği açısından stratejik bir öneme sahiptir. Bu kapsamda, eşdeğer ilaçların geliştirilmesiyle tedavi seçeneklerinin çeşitliliği artırılmakta ve sağlık hizmetlerine erişilebilirlik desteklenmektedir. Ar-Ge ve inovasyon alanındaki sürekli yatırımlar ise, küresel sağlık ihtiyaçlarına yanıt verebilecek uzun vadeli, sürdürülebilir ve kapsayıcı büyüme hedeflerine ulaşılmasına katkı sağlamaktadır.

Ar-Ge ve İnovasyon

Ar-Ge ve inovasyon, DEVA'nın öncelikli faaliyet alanları arasında yer almakta; bu doğrultuda gelişim sağlanmakta, yenilikçi ürünler üretme ve küresel ölçekte sağlıklı yaşama erişilebilirliğin artırılması yolunda çalışılmaktadır.

Rekabet edilen pazarlarda güçlü markaların oluşumuna zemin hazırlayan Ar-Ge ve inovasyon odaklı stratejiler, ilk tercih edilen olma hedefini desteklemekte; aynı zamanda yaratılan katma değerın sürekli artmasına olanak sağlamaktadır. DEVA, ilaç sektörüne sağladığı katkılar doğrultusunda, 2024 yılında Doktorclub tarafından düzenlenen Türkiye'nin Sağlık Ödülleri kapsamında, Yılın İlaç Endüstrisi Ödülleri kategorisinde "Yılın Ar-Ge/İnovasyon Uygulaması Ödülü"ne layık görülmüştür.



Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Büyüme

DEVARGE

DEVA bünyesinde hayata geçirilen tüm Ar-Ge ve inovasyon çalışmaları, DEVA'nın Ar-Ge oluşumu, DEVARGE altında 504 kişilik uzman kadronun yetkinliği, ileri teknolojiyle donatılmış laboratuvar ve üretim altyapıları sayesinde etkin biçimde yürütülmektedir.

DEVARGE; Farmasötik Geliştirme, Analitik Geliştirme, Üretim Mükemmelliği, API Geliştirme, Veteriner Ürün Geliştirme, CTD Dokümantasyon, Patent, Biyoteknoloji ve Biyoeşdeğerlik bölümlerinden oluşmaktadır. Araştırma ve geliştirme çalışmaları; önformülasyon ve pilot üretim sahası, sentez ve ölçek büyütme laboratuvarları, stabilite sahası, analitik geliştirme laboratuvarları ve biyoteknoloji laboratuvarları olmak üzere çeşitli alanlarda gerçekleştirilmektedir.

1970 yılında tetrasiklin ve oksitetrasiklin üretimiyle Türkiye'de ilk kez ilaç ham maddesi üreten kuruluş olan DEVA, bu alandaki yatırımlarını zamanla artırarak ilaç ham madde üretiminde öncü bir konuma ulaşmıştır. 1981 yılına gelindiğinde DEVA Gentamisin üretimi gerçekleştirerek, dünyada bu aktif maddenin üretimini sağlayabilen 5 kuruluştan biri olarak konumlanmıştır.

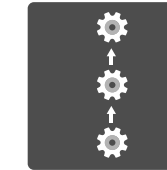
DEVA'nın API Ar-Ge birimi, ilaç etkin maddelerinin karmaşık moleküler yapılarından kaynaklanan çok aşamalı kimyasal sentez süreçlerini, gelişmiş teknolojik altyapısı ve uzman kadrosu sayesinde başarıyla gerçekleştirebilmektedir. 2009 yılında kurulan ve Ar-Ge merkezinde faaliyet gösteren bu birim, hem yurt içi hem de yurt dışı pazarlarına yönelik projeleri etkin şekilde yürüterek ürün portföyünü sürekli olarak genişletmektedir. Ürünlerin kalitesinin güncel standartları karşılaması; bitmiş ürünler için patent ihlal etmeyen yeni formülasyonlar, yeni dozaj formları, ham maddeler için patent ihlal etmeyen farklı sentez yollarının ve/veya yeni polimorflarının bulunması üzerine çalışmalar yapılmaktadır.

Ar-Ge faaliyetleri kapsamında 2024 yılında;

- Etkin ve yardımcı maddelere yönelik alternatif kaynak geliştirme çalışmalarıyla, 31'i etkin madde olmak üzere toplam 57 ticari ürünün maliyet optimizasyonu ve tedarik güvenliği amacıyla çalışmalar yapılmıştır.
- 15 ticari ürünün verimliliğini artırmak amacıyla proses süreçlerinde iyileştirme faaliyetleri gerçekleştirilmiştir.
- 5 gıda takviyesi ürününün üretimi başarıyla tamamlanmıştır.
- 7 patent başvurusu yapılmış ve bir patentin Türkiye tescili alınmıştır.



Eşdeğer ilaç
geliştirmede
öncülüğü
sürdürmek



Stratejik ürünlerde
dikey entegrasyonu
sağlamak



Etkin madde
geliştirmede
dünya ile rekabet
etmek



Değer katılmış
ürünler ile
farklılık yaratmak



Regüle pazarlara
(EMA ve FDA)
ürünler geliştirmeye
devam etmek



Yeni teknolojilerin
adaptasyonu ile
yetkinliğimizi
artırmak



Üniversite-sanayi iş
birliğini güçlendirerek
yüksek katma değerli
ürünler geliştirmek



Yenilikçi fikrî
haklarımızı
patent tescili ile
korumaktır

Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Büyüme

Dijitalleşme

Dijitalleşme, Ar-Ge süreçleri başta olmak üzere tüm operasyonel faaliyetlerde etkinliği artıran ve değer yaratımını destekleyen stratejik bir unsur olarak konumlandırılmaktadır. DEVA, 2024 yılında gerçekleştirdiği dijitalleşme çalışmaları ve teknoloji entegrasyonunun güçlendirilmesi ile verimlilik, izlenebilirlik ve kaliteyi önceliklendirmiştir. Bu kapsamda uygulanmakta olan;

- **ANALYSINN** ile, istatistiksel veri analizine dayalı karar alma süreçleri desteklenmektedir.

- **MICRON** uygulaması ile üretim tesislerindeki Mikrobiyoloji Laboratuvarlarında yürütülen analizler dijital altyapıya entegre edilmiş; analiz kayıtları, sonuçlar, raporlar ve trend verileri düzenli ve sistematik biçimde takip edilebilir hale getirilmiştir. Böylece, sürekli gelişim mekanizmalarının etkinliği artırılmıştır.

- **QDMS Kalite Yönetim Sistemi** ile Değişiklik Kontrolü, Düzeltici Önleyici Faaliyetler, Doküman Yönetimi, Tedarikçi Kalifikasyonu ve Denetim süreçleri gibi birçok kritik alan dijitalleştirilmiş; kağıtsız, entegre ve izlenebilir bir kalite yönetim altyapısı projelendirilmiştir. Modüllere yönelik süreçler devam etmektedir. QDMS, mevcut ERP sistemiyle entegre çalışarak tüm süreçleri merkezileştirmektedir.

- **SAP HANA** altyapısı sayesinde tüm kurumsal veriler, yüksek hız ve doğrulukla işlenebilmekte; iş ve kalite kritik kararlar gerçek zamanlı verilere dayanarak alınmaktadır. Bu sistem, şirketin dijitalleşme stratejisinin temel taşı olarak konumlandırılmaktadır.

- **Kağıtsız Üretim ve Laboratuvar MES** (Manufacturing Execution System) ilaç sektöründe Üretim ve Laboratuvar operasyonlarının tam elektronik ve kâğıtsız şekilde yönetilmesi amacıyla, sektörün önde gelen çözüm sağlayıcılarının sunduğu sistemler detaylı olarak incelenmektedir. Henüz projelendirme aşamasına geçilmemiş olmakla birlikte, bu sistemlerin mevcut üretim ve kalite süreçlerine entegrasyonu kapsamlı şekilde değerlendirilmektedir. Veri bütünlüğünün sağlanması ve operasyonel verimliliğin artırılması hedeflenmektedir.

Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Büyüme

Sorumlu Tedarik Zinciri

Tedarik zinciri yönetimi kapsamında, ham madde tedarikçiden nihai ürünlerin müşteriye ulaştırılmasına kadar tüm aşamalar yasal mevzuata uygunluk ve güvenlik standartları çerçevesinde yürütülmekte; tedarikçilerle kurulan iş birlikleri aracılığıyla, topluma sağlık odaklı ürünler sunulmaktadır. DEVA, yerli ve yabancı tedarikçileri ile bir ekosistem içerisinde çalışmalarını sürdürmektedir. Tüm malzeme gruplarına ilişkin tedarikçilerin %73'ünü yurt içi firmalar, %27'sini ise yurt dışı firmalar oluşturmaktadır.

Tedarik zincirinin her aşamasında, insana yakışır biçimde ve çevresel sorumluluk bilinciyle çalışılmaktadır. Değer zincirindeki paydaşların sosyal, çevresel ve ekonomik göstergeleri dikkate alınarak, sürdürülebilir performans artışını destekleyen projeler ve uygulamalar hayata geçirilmektedir.

Fason üretim ortakları ile ham madde, kalite açısından kritik yardımcı malzeme ve ambalaj malzemesi tedarikçileri düzenli denetim süreçlerinden geçirilmektedir. GMP Uyum ekibi, kalite danışmanları ve yetkilendirilmiş denetim kuruluşları tarafından yürütülen bu değerlendirmelerde; denetim sıklığı malzeme kritikliği doğrultusunda belirlenmektedir. Kalite sistemlerinin uygunluğu onaylanan tedarikçilerden satın alma yapılmaktadır. Onaylı tedarikçiler, performanslarını izlemeye yönelik yıllık değerlendirme süreçlerine tabi tutulmaktadır.

Fikrî Mülkiyet Hakları

Fikrî ve sınai mülkiyet haklarının korunması, şirketin sürdürülebilirliği ve ürün güvenilirliği açısından kritik önem taşımaktadır. Regülasyonlara tabi ilaç sektöründe, lisans ve patent süreçleri başta olmak üzere tüm fikrî mülkiyet işlemleri Patent Direktörlüğü'nün koordinasyonunda yürütülmektedir.

DEVA, Türk Patent ve Marka Kurumu nezdinde tescillenmiş 800'ün üzerinde marka ile faaliyetlerini sürdürmektedir. Marka tescillerinin sürekliliğini sağlamak amacıyla düzenli kontrol ve takip işlemleri yapılmaktadır.

İç pazarda tüm ürünler için marka tescil süreçleri yönetilirken, yurt dışı tescil işlemleri belirli ürünlerle sınırlı olarak yürütülmektedir. Ticari ilişkilerin düzenlendiği tüm sözleşmeler hak kaybına mahal vermeyecek şekilde titizlikle, faaliyetlerin kesintisiz sürdürülmesi sağlanarak ve DEVA'ya ait fikrî mülkiyetin zarar görmeyeceği şekilde düzenlenmektedir.

DEVA, üçüncü tarafların fikrî mülkiyet haklarına saygı göstermekte ve eşdeğer ilaç üreticisi olarak ihlallerden kaçınmak adına gerekli tüm özeni göstermektedir.

Veri Güvenliği ve Gizliliği

İş süreçlerinin hızla dijitalleştiği günümüzde, veri güvenliği kurumsal sürdürülebilirliğin ve operasyonel sürekliliğin ayrılmaz bir parçası olarak öne çıkmaktadır. Siber saldırılar ve veri ihlallerine karşı, dijital platformların güvenlik altyapısı sürekli olarak güncellenmekte ve çok katmanlı siber güvenlik sistemleri devreye alınmaktadır. Kritik verilerin korunmasına yönelik kapsamlı önlemler ile hem iş sürekliliği hem de paydaş güveni desteklenmektedir. Bununla birlikte, yürütülen tüm projelerde imzalanan gizlilik sözleşmeleri aracılığıyla ticari sırlar, fikrî mülkiyet hakları ve hassas bilgiler ilave koruma altına alınmaktadır.

DEVA bünyesinde, kişisel ve kurumsal veriler mevzuatlara uygun bir şekilde işlenmektedir. Faaliyetler, ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi kapsamında ve uluslararası standartlar doğrultusunda yürütülmektedir. Kişisel ve kurumsal verilerin nasıl ve hangi amaçla toplandığı şeffaflık ilkesi doğrultusunda veri sahipleri ile paylaşılmaktadır. Bu kapsamda, kişisel ve kurumsal verilerin korunması amacıyla güvenlik önlemleri alınmakta ve siber güvenlik altyapısına yatırımlar gerçekleştirilmektedir.

YENİLİKÇİ ÜRÜNLER



Yenilikçi Ürünler

Ürün Güvenliği ve Kalitesi

DEVA, portföyünde bulunan, 14 farklı terapötik alanda 675'ten fazla ürün ile halk sağlığı ihtiyaçlarına yanıt vermektedir. Stratejik hedeflere ulaşma yolunda yenilikçi ürünler anahtar bir rol oynarken bu ürünler toplumun güvenli ve etkili ilaçlara erişim imkanlarını da artırmaktadır. DEVA 2024 yılında, 10 terapötik alanda ürün portföyüne 33 yeni ürün eklemiştir.

Ürün güvenliği ve kalite, DEVA tarafından ulusal ve uluslararası standartlar ile yasal düzenlemeler doğrultusunda yönetilmektedir. ISO 9001: Kalite Yönetim Sistemi güvencesi ile Çerkezköy-I, Çerkezköy-II ve Kartepe tesislerinde üretim gerçekleştirilmektedir. 2024 yılında, DEVA üretim tesislerinde Avrasya Ekonomik Birliği (AEB) Üye Ülkeleri adına Türkiye'nin de dâhil olduğu yetkili otorite tarafından GMP denetimleri gerçekleştirilmiş ve GMP sertifika yenileme onayları alınmıştır.

Kartepe Üretim Tesisi'nde, tıbbi cihazlara yönelik EN ISO 13485:2016 Kalite Yönetim Sistemi Belgesi için gerçekleştirilen yeniden belgelendirme denetimi ile 93/42/EEC kapsamındaki gözetim denetimi başarıyla tamamlanmış ve CE belgesinin geçerliliği sürdürülmüştür.

EN ISO 13485:2016 Kalite Yönetim Sistemi Belgelendirme denetimi ile birlikte, Tıbbi cihaz kapsamındaki ürünlerimiz için Onaylanmış Kuruluşlar tarafından Tıbbi Cihaz Teknik Dosyasında yer alan; tasarım ve üretimle ilgili bilgileri içeren raporlar, tasarım-kullanım risk analizleri, klinik değerlendirme raporları, kullanım talimatları ve kullanım şeklini içeren dokümanlar, etiketler/ kullanım talimatları, tıbbi cihazların piyasaya arzı sonrasında periyodik değerlendirme dokümanları dahil tıbbi cihaz güvenliği ve kullanımı ile ilgili dokümanlar incelenerek CE Belgesi alınmıştır.

Etik Pazarlama

İlaç sektörü, yoğun regülasyonlara tabi olmasının yanı sıra pazarlama faaliyetleriyle ilişkili önemli riskler de içermektedir. Paydaşlarla güven ilişkisini sürdürmek ve etik marka algısını korumak amacıyla pazarlamada çeşitli ilkelere bağlı kalınması önem arz etmektedir.

Şeffaflık ilkesinin benimsenmesi, sorumlu pazarlama yaklaşımının temelini oluşturmaktadır. DEVA ilaçlarına ilişkin bilgilerin doğru, bilimsel verilere dayalı ve Sağlık Bakanlığı tarafından onaylanmış kullanım alanlarına uygun olması esastır. Şirket, kamuya açık yayımladığı Etik İlkeler Prosedürü'nde, ilaçlara ilişkin bilgilerin sağlık meslek mensuplarının kendi görüşlerini oluşturmalarına yardımcı olacak şekilde ve ürünün özellikleri hakkında bilgilendirici olarak sunulması gerektiğini belirtmektedir.

Sağlık mesleği mensuplarına yönelik gerçekleştirilen değer aktarım faaliyetleri, şeffaflık ilkesine uygun şekilde düzenli olarak Sağlık Bakanlığı'na raporlanmaktadır. Pazarlama ve satış ekipleri ise, belirlenen aralıklarla düzenlenen kapsamlı eğitim programlarıyla tanıtım ilkeleri ve etik standartlar konusunda sürekli olarak bilgilendirilmektedir.

İlaça Erişim

Orijinal ilaçlara yönelik patent sürelerinin sona ermesiyle birlikte, eşdeğer ilaçların üretim ve satış süreçleri başlatılmaktadır. Maliyet avantajı sağlayan eşdeğer ilaç üretimi, toplumun makul fiyatlarla ilaca erişimini destekleyen iş modelinin temel unsurlarından biri olarak konumlanmaktadır.

DEVA, güçlü Ar-Ge altyapısı sayesinde çeşitli ürün gruplarında geliştirme yapma yetkinliğine sahiptir; bu yetkinlik, halk sağlığı ihtiyaçlarının karşılanması, toplumun ilaca erişiminin kolaylaştırılması ve sürdürülebilir büyümenin desteklenmesi için önemli bir itici güç olarak kullanılmaktadır. Ar-Ge ve inovasyonun sağladığı güçle toplum için kalıcı değer yaratılmaktadır.

ÇALIŞMA HAYATI

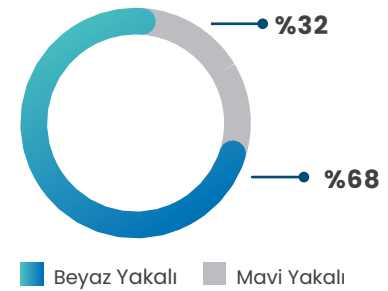


Çalışma Hayatı

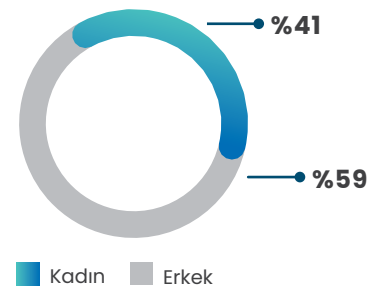
Ürünlerinin merkezinde insan sağlığı ve refahını temel alan DEVA, aynı özeni çalışanlarının iş hayatında da göstermektedir. DEVA için çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, çalışma ortamında eşit haklara erişimin temin edilmesi ile kişisel ve mesleki becerilerinin geliştirilmesi şirketin yüksek öncelikli sorumlulukları arasındadır. DEVA, benimsediği bu yaklaşım ile yeni yeteneklerin şirkete ve sektöre kazandırılmasına katkı sağlarken, insan kaynağı yapısını da güçlü ve kapsayıcı bir şekilde şekillendirmektedir.

2024 yılı itibarıyla, DEVA'da toplam 3169 çalışan istihdam edilmektedir. Beyaz yakalı çalışan sayısı 2159 ile çalışanların %68,1'ini oluştururken, mavi yakalı çalışan sayısı ise 1010 ile çalışanların %31,9'unu oluşturmaktadır. 2024 yılında toplam çalışan sayısında, 2023 yılına göre yaklaşık %10,4 oranında bir artış gerçekleşmiş; toplam 822 yeni çalışan istihdam edilmiştir.

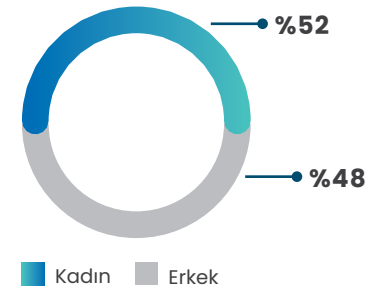
Kategoriye Göre Çalışanlar (%)



Cinsiyete Göre Çalışanlar(%)



Cinsiyete Göre Beyaz Yakalı Çalışanlar(%)



Buna paralel olarak, kadın çalışan sayısı 2023 yılına göre 141 kişi artarak 1305'e ulaşmıştır. Kadın çalışanlar sırasıyla toplam çalışanların %41'ini, beyaz yakalı çalışanların %51,8'ini, mavi yakalı çalışanların ise %18,5'ini oluşturmaktadır. Kadın çalışan sayısındaki artış, DEVA'nın fırsat eşitliği konusundaki kararlı tutumunun bir göstergesidir.

Şirketin fırsat eşitliğine dayalı yaklaşımı, yalnızca işe alım süreçlerinde değil, çalışanlara sunulan olanaklarda da kendini göstermektedir. 2024 yılında doğum iznine ayrılan 44 kadın çalışanın tamamı işe geri dönmüş; bu çalışanların 31'i izinden dönüşlerinin ardından en az 12 ay süreyle çalışmaya devam etmiştir. Şirket, kreş desteği sunmakta, bununla birlikte, çocuğu olan kadın çalışanlar için tatil dönemlerinde farklı bir lokasyondan çalışma imkânı da sağlamaktadır.

Tüm bu uygulamalar, DEVA'nın kurumsal değerleri ve stratejileri doğrultusunda oluşturduğu kapsayıcı ve destekleyici çalışma ortamının bir parçasıdır. Şirket, kurumsal değerleri ve stratejileri doğrultusunda yetkin iş gücünü istihdam etmeyi, mevcut çalışanların yeteneklerini geliştirmeyi, İnsan Kaynakları stratejileriyle şirketin büyüme ve kârlılığına katkı sağlamayı hedeflemektedir. Ayrıca, yenilikçi, şeffaf, proaktif ve sonuç odaklı bir çalışma ortamı oluşturmayı amaçlamaktadır. Yetenek yönetiminden çalışan mutluluğuna kadar birçok alanda hayata geçirilen uygulamalar, DEVA'nın bu hedeflere olan bağlılığını ortaya koymaktadır.

Çalışma Hayatı

Yetenek Yönetimi

DEVA, yetenek yönetimi süreçlerinde şirket değerleri ve stratejilerini esas alarak, mevcut çalışanların gelişimini ve performansını artırmayı hedefleyen yöntemler izlemektedir. "Değerlerimiz ve DEVA Yetkinlik Matrisi" çerçevesinde belirlenen yetkinlikler, ortak yetkinlikler ve yönetsel yetkinlikler olarak iki temel çatı altında toplanmıştır. Bu doğrultuda benimsenen "Birlikte Başarıyoruz, Güven İlişkisi Kuruyoruz, İnsan Odaklıyız, Sorumlu Davranıyoruz, Yenilikçiyiz" değerleri eğitim, gelişim, seçme yerleştirme ve terfi süreçlerine dâhil edilmiştir.

DEVA'da tüm çalışanlar Performans Yönetimi Sistemi kapsamında hedef ve yetkinlik bazlı değerlendirmelere tabi tutulmaktadır. Hedef değerlendirme sürecinde, çalışanların performansları belirlenen hedefler doğrultusunda izlenmekte; yetkinlik değerlendirmesinde ise beyaz yakalı çalışanlar, belirlenen yetkinlikler temelinde değerlendirilirken mavi yakalı çalışanlar DEVA'nın kurum değerleri esas alınarak değerlendirilmektedir. Bununla beraber, saha çalışanlarının performanslarını teşvik etmek ve sürekliliğini sağlamak amacıyla Segmentasyon Süreci

uygulanmaktadır. Segmentasyon süreci, Ürün Tanıtım Temsilcileri (ÜTT) ve Bölge Müdürlerinin (BM) bireysel performanslarını teşvik etmeyi ve sürdürülebilirliğini sağlamayı amaçlamaktadır. Bu süreç kapsamında sahada görev yapan çalışanlara ek yan haklar sunulmakta ve yetenek yönetim süreci desteklenmektedir.

2023 yılında hayata geçirilen ve etkinliğini sürdüren Kariyer Yönetim Sistemi Projesi, çalışanların gelişimine yönelik planlama süreçlerini yeniden yapılandırmayı ve şirketin geleceğe güçlü bir şekilde hazırlanmasını hedeflemektedir. Proje kapsamında, beyaz yakalı çalışanlar arasından potansiyel yeteneklerin belirlenmesi ve bu çalışanların gelecekte üstlenecekleri rollere hazırlanabilmeleri için gelişim planlarının oluşturulması amaçlanmaktadır. Potansiyel-performans değerlendirmelerinde 9 Kutu Modeli kullanılmaktadır. Bu uygulamaya göre çalışanların mevcut performans ve yetkinliklerine göre 9 Kutu Matrisi'nde konumları belirlenmekte, matriste 6., 8. ve 9. kutularda yer alan potansiyel çalışanlar, Yetenek Komitesi değerlendirmesiyle gelişim merkezine alınarak

bir üst kademe yetkinliklerine göre değerlendirilmektedir. Bu süreçte, kariyer ve gelişim planları oluşturulurken, terfi için belirli bir ortalamanın üzerinde sonuç elde edilmesi gerekmektedir. Amaç, çalışanlara uygun kariyer planlamaları yapmak ve şirketin gelecekteki yönetim kadrosunu hazırlamaktır.

Bununla birlikte, yetenek yönetimi kapsamında çalışanların kariyer haritalarının oluşturulduğu çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Çalışanların farklı araçlarla ilgili yetkinlikleri Değerlendirme Merkezi Uygulamaları ile gözlemlenmekte, böylece bir üst role uygunlukları değerlendirilmektedir. Sürecin olumlu sonuçlanması durumunda ise çalışanların ataması yapılmaktadır. Terfi kararları, Terfi Komitesi tarafından incelenmekte ve kararlaştırılmaktadır.

Eğitimler

DEVA, performans ve yetkinlik değerlendirmeleri ile elde ettiği çıktılar sonucunda çalışanlarının kişisel ve mesleki gelişimlerini, alanlarına uygun eğitimlerle desteklemektedir. 2024 yılında DEVA çalışanlarına toplam 219.606 saat eğitim sunulmuş ve çalışan başına ortalama 69,2 saat eğitim verilmiştir. Bu eğitimler, liderlik, yönetsel beceriler, iletişim, satış ve takım çalışması gibi kişisel ve mesleki gelişimi destekleyen konuları içermekle beraber, teknik eğitimler ile iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini de kapsamaktadır. Ayrıca, sıfır atık eğitimi gibi çevre odaklı eğitimlere toplam yaklaşık 1860 saat eğitim ayrılmış ve 1175 çalışan bu eğitimlere katılmıştır.

Çalışanların tüm eğitim etkinlikleri Devakademi platformu üzerinden yönetilmekte olup eğitimler, sınıf içi, sanal sınıf, video, podcast, e-öğrenme, webinar ve mobil öğrenme gibi modern teknolojik yöntemlerle desteklenmektedir. Bu sayede her lokasyondaki çalışan, farklı öğrenme stillerine uygun ve kişiselleştirilmiş eğitimlere erişim imkânı bulmaktadır. Bu uygulamalar, etkileşime açık ve sürdürülebilir bir öğrenme kültürünün yaygınlaşmasına katkı sağlamaktadır. Eğitim programları, iç eğitimler ve dış kaynaklarla planlanmakta; çalışanların kongre, seminer ve benzeri gelişim etkinliklerine katılımları da aktif olarak desteklenmektedir. Ayrıca, yurt içi ve yurt dışı eğitim olanaklarının yanı sıra, talep edilmesi durumunda yabancı dil eğitimi de sunulmaktadır.

Devakademi, kişisel gelişimden yöneticilik becerilerine kadar geniş bir yelpazede zengin içerikli dijital eğitim kataloğu sunmaktadır. DEVA, 2024 yılında çalışanların platformu daha etkin kullanmalarını sağlamak ve öğrenme süreçlerini eğlenceli, verimli ve sürdürülebilir kılmak amacıyla Devakademi Oyunlaştırma Projesi'ni başlatmıştır. Bu proje, çalışanların eğitim ve gelişime olan ilgisini artırmayı ve ekip içi dayanışmaya dayalı öğrenme kültürünü güçlendirmeyi hedeflemektedir. Proje kapsamında düzenlenen yarışmada kazanan çalışanlar ödüllendirilmektedir.

Çalışma Hayatı

Yeni Yeteneklerin Çekilmesi

DEVA, faaliyetlerinin temelinde toplum sağlığına ve esenliğine katkıda bulunmayı hedeflemektedir. Bu doğrultuda, şirketin ihtiyaç duyduğu yetkin insan kaynağını kazanmak amacıyla paydaş iş birlikleriyle yürütülen staj programları da dâhil olmak üzere çeşitli uygulamalar hayata geçirilmektedir. Şirket, potansiyel yetenekleri bünyesine kazandırmak amacıyla Türkiye'nin önde gelen üniversiteleriyle staj kontenjan anlaşmaları imzalamıştır. Bu anlaşmalar kapsamında üniversite öğrencileri, yaz döneminde DEVA bünyesinde staj yapma imkânı bulmaktadır. Özellikle eczacılık, kimya ve kimya mühendisliği gibi bölümlerde öğrenim gören öğrencilerle, üniversitelerin kariyer günleri aracılığıyla bir araya gelinerek DEVA markasının bilinirliği artırılmakta; şirketin faaliyet alanları ve DEVA'da çalışmanın sunduğu olanaklar öğrencilere tanıtılmaktadır.

DEVA, yeni yeteneklerin şirket bünyesine ve sektöre kazandırılması amacıyla aşağıdaki çalışmaları gerçekleştirmektedir:

- **İlaç Sektöründe 360 Derece Eğitim Programı:** DEVA, İstanbul Üniversitesi Eczacılık Fakültesi ile iş birliği kapsamında, fakülte öğrencilerinin yetkinliklerini ilaç sektörünün ihtiyaçlarına uygun şekilde geliştirmek amacıyla İlaç Sektöründe 360 Derece Eğitim Programı'na katılım sağlamaktadır. Bu iş birliği kapsamında 4. sınıf öğrencileri, DEVA Ar-Ge yöneticileri tarafından verilen çevrim içi derslere katılarak ilaç sektörüne hazırlanmaktadır.

- **Uzun Dönem Staj Programı:** DEVA Uzun Dönem Staj Programı kapsamında İstanbul Üniversitesi Eczacılık Fakültesi ile diğer üniversitelerin eczacılık fakültesi 4. sınıf öğrencilerine, çeşitli departmanlar yüz yüze ve çevrim içi staj yapma fırsatı sunmaktadır.

- **Doktora Bursiyeri:** TÜBİTAK 2244 Sanayi Doktora Programı kapsamında yer alan üniversitelerin moleküler biyoloji ve genetik, eczacılık, kimya, biyomühendislik, kimya mühendisliği, biyoloji ile genetik ve biyomühendislik bölümlerindeki doktora öğrencileri, DEVA Ar-Ge yönetimi altında doktora bursiyeri olarak istihdam edilmektedir.

Çalışma Hayatı

Çalışan Bağlılığı ve Mutluluğu

DEVA, çalışanlarının kendilerini değerli hissetmelerine öncelik vererek, çalışan bağlılığı ve motivasyonunu artırmaya yönelik çeşitli uygulamaları hayata geçirmektedir. Bu kapsamda, iş ortamında sosyalleşmeyi teşvik eden happy hour etkinlikleri ile tatil ödüllendirmesi gibi motivasyon artırıcı uygulamalara yer verilmektedir. Böylece, çalışanların kuruma olan aidiyet duygusu güçlendirilmekte ve kurumsal kültürün pekiştirilmesi hedeflenmektedir.

Çalışan memnuniyetini ve bağlılığını artırmaya yönelik bir diğer önemli unsur ise çalışanlara sunulan gelişim ve takdir fırsatlarıdır. DEVA'nın sunduğu olanaklar arasında; eğitim başarı bursu, kıdem ödülleri ve yaratıcı fikirlerin ödüllendirilmesine yönelik uygulamalar yer almaktadır. Çalışanların fikir, proje ve önerilerini yöneticileri aracılığıyla iletebildiği bu sistem kapsamında, uygun bulunan başvurular İnsan Kaynakları ve Gelişim Direktörlüğü'ne aktarılmakta; Üst Yönetim, İnsan Kaynakları ve Gelişim, Hukuk ve Üretim bölümlerinden oluşan Değerlendirme Komitesi tarafından incelenen fikirler ödüllendirilmektedir. Bu uygulama, çalışanların şirket gelişimine katkı sunmalarını teşvik etmektedir.

Sadece mevcut çalışanlarının motivasyonunu desteklemekle kalmayan DEVA, aynı zamanda yeni başlayan çalışanların işe uyum süreçlerini etkin biçimde yönetmeye odaklanmaktadır. Yeni başlayan çalışanların işe uyum sürecini desteklemek amacıyla geliştirilen Buddy Programı, çalışanlar arasındaki iletişimi ve takım çalışmasını güçlendirmektedir. Şirket, oryantasyon süreci ve Buddy Programı'na yönelik iyileştirmeler yaparak, çalışan deneyimini ön planda tutan bir yaklaşımla süreci yeniden yapılandırmıştır. Bu iyileştirmelerin etkisi, sürecin ölçümlemesiyle net bir şekilde ortaya konmuştur. Yeni işe alınmış çalışanlara ait oryantasyon ve tutundurma programı kapsamında %57,6'lık bir başarı oranı elde edilmiştir.

Çalışanların motivasyonunu destekleyen bir diğer önemli unsur da sağlanan kapsamlı yan haklardır. Tüm DEVA çalışanlarına, hayat sigortası, sağlık hizmetleri ile engellilik ve maluliyet sigortası gibi haklar sunulmaktadır. Ücretlendirme süreci ise, şirket içi performans değerlendirmeleri ve ulaşılan hedefler dikkate alınarak, üst yönetim tarafından belirlenen bütçe çerçevesinde yürütülmektedir. Ücret politikası, bağımsız araştırma şirketlerinin verileri doğrultusunda ve sektörle uyumlu olarak şirketin iç skalaları esas alınarak yapılandırılmaktadır.

Tüm bu uygulamaların temelinde, çalışanların beklenti ve önerilerinin dikkate alındığı, katılımcı ve çalışan odaklı bir insan kaynakları yaklaşımı yer almaktadır. DEVA, insan kaynakları süreçlerini, çalışanların geri bildirimlerini dikkate alarak ve katılımcı bir yaklaşımla şekillendirmeye devam etmektedir.

Çalışma Hayatı

İş Sağlığı ve Güvenliği

DEVA, çalışanlarına sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sunmayı temel önceliklerinden biri olarak benimsemektedir. Şirket, çevresel sürdürülebilirlik ile iş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanlarındaki hedeflerini sürekli iyileştirmeye odaklanmakta; çevre yönetim performansının yanı sıra sağlık ve güvenlik performansını da sürekli geliştirmeyi temel bir sorumluluk olarak görmektedir. Bu yaklaşım, çalışanların fiziksel ve zihinsel açıdan sağlıklı, güvenli bir ortamda görev yapmalarını sağlamayı amaçlamaktadır.

DEVA'nın tüm faaliyetleri, ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi sertifikası kapsamında yürütülmekte olup İş Sağlığı Güvenliği ve Çevre Politikası ile desteklenmektedir. Yönetim Kurulu Başkanı (CEO) ve CFO tarafından yayımlanmış olan bu politika şirketin en üst kademesinden en alt kademesine kadar duyurulmuştur. Ayrıca, tüm paydaşların erişimine açık bir şekilde şirketin web sitesinde, tesis içindeki panolarda ve intranet iletişim portalında yayımlanmıştır. İş Sağlığı Güvenliği ve Çevre Politikasının etkinliği, her yıl gerçekleştirilen Yönetim Gözden Geçirme Toplantıları ile İSG Kurulları aracılığıyla incelenmektedir. Böylece, çevre ve çalışan sağlığı konularında sistematik ve sürdürülebilir bir yönetim anlayışı benimsenmektedir.

2024 yılı itibarıyla DEVA bünyesinde toplam 6 adet İSG Kurulu faaliyet göstermektedir. Aynı dönem içinde kurullarda görev alan toplam üye sayısı 147 olarak kaydedilmiştir. Bu üyelerin arasında, çalışanların İSG süreçlerine etkin katılımını sağlamak amacıyla 45 çalışan temsilcisi yer almıştır. Bu kurullar aracılığıyla DEVA çalışanları, İSG süreçlerine doğrudan katılım sağlamakta ve ilgili konularda temsil edilmektedir.

Şirketin kendi operasyonları kapsamında ve değer zinciri boyunca iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kapsamlı eğitim programları da uygulanmaktadır. 2024 yılında 3.011 DEVA çalışanı ve 272 alt işveren çalışanı olmak üzere toplam 3.283 kişiye, toplamda 25.770 saat İSG eğitimi verilmiştir. Bu eğitimler, genel, sağlık ve teknik olmak üzere üç ana başlık altında sınıflandırılarak sunulmakta; çalışanlar, ilgili mevzuat, çalışan hakları, ilk yardım, iş ekipmanlarının güvenli kullanımı ile tahliye ve kurtarma gibi konularda bilinçlendirilmektedir.

DEVA, Genel Merkezi ile Çerkezköy-I, Çerkezköy-II ve Kartepe üretim tesislerini kapsayan son üç yıla ait İSG istatistiklerini düzenli olarak takip etmektedir. 2024 yılı itibarıyla şirketin kendi operasyonlarında toplam 345 ramak kala olayı raporlanmış; 29 adet kayıp günlü iş kazası meydana gelmiştir. Bu kazalar sonucunda toplam 703 iş günü kaybı yaşanmıştır. Ayrıca, aynı dönemde 110 adet kayıp günsüz iş kazası kaydedilmiştir. Son üç yıllık dönem içinde herhangi bir ölümcül iş kazası yaşanmamıştır.



Çalışma Hayatı

İş Kazaları	Grup	Birim	2022	2023	2024
Ramak Kala	Şirket	Adet/Yıl	221	348	345
	Alt işveren	Adet/Yıl	-	-	-
Kayıp Günlü Kaza Adeti	Şirket	Adet/Yıl	12	26	19
	Alt işveren	Adet/Yıl	-	-	-
Kayıp Gün	Şirket	Adet/Yıl	337	398	464
	Alt işveren	Adet/Yıl	-	-	-
Kayıp Günsüz Kaza Adeti	Şirket	Adet/Yıl	104	102	110
	Alt işveren	Adet/Yıl	-	-	-
KSO - Kaza Sıklık Oranı (Lost Time Injury Rate) (Kaza Sayısı x 1.000.000) / Toplam Çalışma Saati	Şirket	Oran	0,57	1,00	0,66
	Alt işveren	Oran	-	-	-
Ölüm	Şirket	Adet/Yıl	0	0	0
	Alt işveren	Adet/Yıl	-	-	-
KAO - Kaza Ağırlık Oranı (Severity Rate) (Kayıp Gün x 1000) / Toplam Çalışma Saati	Şirket	Oran	0,024	0,051	0,057
	Alt işveren	Oran	-	-	-
Meslek hastalığı oranı (ODR) Meslek Hastalığı Sayısı x 1.000.000 / ÇS	Şirket	Oran	-	-	-
	Alt işveren	Oran	-	-	-

DEVA, iş yeri sağlığı ve güvenliğini üretim süreçlerinin ayrılmaz bir parçası olarak ele almakta ve tüm üretim alanlarında risk değerlendirmelerine dayalı sürekli iyileştirme çalışmaları yürütmektedir. Bu çerçevede, tüm tesislerde ve DEVA Genel Merkezinde yıl boyunca farklı temalarda İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlikleri düzenlenmekte; böylece tüm çalışanlarda sağlık ve güvenlik kültürü ile farkındalık düzeyinin artırılması hedeflenmektedir.

ÇEVRESEL SORUMLULUK



Çevresel Sorumluluk

Çevresel Etkilerin Değerlendirilmesi ve Yönetimi

İklim değişikliği ve çevresel bozulma, küresel düzeyde tüm sektörleri etkileyen sistemik bir tehdit haline gelmiştir. Bu durum, yalnızca çevresel sürdürülebilirliği değil, aynı zamanda ekonomik istikrarı ve toplumsal refahı da etkilemektedir. Bu çerçevede, çevresel etkilerin bütüncül bir yaklaşımla ele alınması ve çevresel performansın artırılması, ilaç sektöründe faaliyet gösteren şirketler için de stratejik bir zorunluluk olarak öne çıkmaktadır.

Dünya Ekonomik Forumu'nun yayımladığı **2024 Küresel Riskler Raporu**'nda çevresel risklerin öncelikli sırada yer alması, çevresel yönetim sistemlerinin etkinliğini ve sürekli iyileştirme anlayışını ön plana çıkarmaktadır. Bu küresel risk değerlendirmesi, şirketlerin iklim değişikliğiyle mücadelede standartlara dayalı ve kararlı adımlar atmasını zorunlu kılmaktadır. Ayrıca, Avrupa İlaç Ajansı (EMA) ve Uluslararası İlaç Üreticileri ve Dernekleri Federasyonu (IFPMA) gibi kurumlar, sektör özelinde çevre duyarlılığının artırılması gerektiğini özellikle vurgulamaktadır. Bu bağlamda DEVA, çevresel sorumluluk anlayışı doğrultusunda faaliyetlerinde çevresel standartlara uyum sağlamayı ve performansını sürekli iyileştirmeyi hedeflemektedir.

DEVA, bünyesindeki tüm operasyonları ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi ve ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi standartlarına uygun şekilde yürütmekte; ilgili yasal düzenlemelere ve uluslararası normlara uyum sağlamaktadır. Sürdürülebilirlik ve iklim değişikliğiyle bağlantılı konular, enerji, su ve atık yönetimi başta olmak üzere bütüncül bir çevre yönetimi yaklaşımı ile ele alınmakta, faaliyetlerden kaynaklanan çevresel etkiler periyodik olarak değerlendirilmekte ve risklerin azaltılması amacıyla çevresel boyut-etki analizleri yapılmaktadır.

Etki değerlendirme raporları İş Sağlığı, Güvenliği ve Çevre Departmanı tarafından yılda en az bir kez gözden geçirilmekte, tespit edilen çevresel risklere yönelik önleyici aksiyonlar belirlenmektedir.

Tesislerde yürütülen çevre saha gözlemleri, kimyasal döküntü tatbikatları ve iyileştirme alanlarına yönelik uygulanan düzeltici faaliyetler sayesinde çevresel riskler etkin bir şekilde takip edilmekte ve kontrol altında tutulmaktadır. Tespit edilen iyileşmeye açık yönleri düzeltmeye yönelik aksiyon planları oluşturulmakta ve yıl boyunca izlenmektedir. Döküntü müdahale ekibi ile birlikte her yıl en az iki defa gerçekleştirilen kimyasal döküntü müdahale tatbikatları ise, geçici atık depolama alanı, laboratuvarlar ve ham madde deposu gibi alanlardan sorumlu departmanların görevli personelleri tarafından gerçekleştirilmektedir. 2024 yılı boyunca üretim tesislerinde ve genel merkezde herhangi bir çevresel kaza yaşanmamıştır.

DEVA, çevresel performansını sürekli olarak izlemekte ve bu süreci kaynak tüketiminin azaltılmasına yönelik projelerle desteklemektedir. Bu kapsamda, atık buhar geri kazanımı, distilatör soğutma sistemleri kurulumu, optimizör ile basınçlı hava kayıplarının azaltılması, LED aydınlatma dönüşüm uygulamaları ve çevresel veri yönetim sistemlerinin kullanımıyla enerji ve kaynak verimliliği artırılmaktadır. Çevresel faaliyetlere ayrılan finansal kaynaklarda son üç yıl içerisinde yaklaşık üç buçuk kat artış gerçekleşmiş; 2024 yılında bu kapsamda gerçekleştirilen çevresel yatırımların toplam tutarı 18.091.721 TL olarak kaydedilmiştir.

Çevresel etkilerin sistematik biçimde izlenmesi ve yönetilmesi, sürdürülebilir kalkınma hedefleriyle uyumlu bir çevre politikası geliştirilmesini mümkün kılmaktadır. İklim değişikliğiyle mücadelede, kaynak verimliliğini artırmaya yönelik önleyici uygulamalarla çevresel etkilerin azaltılması hedeflenmekte; sürekli iyileştirme odaklı çevresel yönetim anlayışı tüm operasyonlara entegre edilmektedir.

Sürdürülebilirlik yaklaşımımıza [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

İSG ve Çevre Politikasına [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

Çevresel Sorumluluk

Sera Gazı İzleme ve Kurumsal Karbon Ayak İzi Çalışmaları

İklim değişikliğiyle etkili bir mücadele kapsamında öncelikli olarak sera gazı salımlarının önemli ölçüde azaltılması ve nihai olarak sıfırlanması gerekmektedir. Bu doğrultuda, başta ülkeler ve şirketler, Paris Anlaşması'nın getirdiği çerçeveye uygun olarak 2050 yılına kadar küresel sıcaklık artışını 1,5 °C'de sınırlama hedefine yönelik taahhütler vermekte ve çalışmalarını sürdürmektedir.

Sürdürülebilir kalkınmayı sağlamak amacıyla çevrenin korunması, ekolojik dengenin gözetilmesi, karbon ayak izi ve sera gazı emisyonlarının azaltılması ile doğal kaynakların etkin kullanımı DEVA'nın çok yüksek öncelikli konuları arasında yer almaktadır. Bu kapsamda DEVA, iş süreçlerinden kaynaklanan sera gazı salımlarını yakından izlemekte, kurumsal karbon ayak izini düzenli olarak raporlamakta ve karbon emisyonlarını azaltmaya yönelik çalışmalar yürütülmektedir.

Kurumsal karbon ayak izinin azaltılması yalnızca operasyonel süreçlerle sınırlı kalmamakta; aynı zamanda çevresel farkındalığı artıran sosyal sorumluluk çalışmalarıyla da desteklenmektedir. Bu kapsamda, 5 Haziran Dünya Çevre Günü etkinlikleri çerçevesinde, tesis sahasında ağaç dikim faaliyetleri gerçekleştirilmekte, ayrıca çevre bilincini güçlendirmek amacıyla çalışanlara fidan dağıtımı yapılarak bireysel katılım teşvik edilmektedir.

DEVA, 2024 yılına ait sera gazı emisyonlarını, Kapsam 1 ve 2'yi içerecek şekilde GHG (Greenhouse Gas) Protokolü kriterlerine uygun olarak ölçmüştür. 2024 yılı itibarıyla, Kapsam 1 ve Kapsam 2 emisyonlarına ilişkin ölçüm sonuçları aşağıda sunulmaktadır.

GHG Protokol Kapsam Adı	Birim	2022	2023	2024
Kapsam 1	tCO2e	34.759,33	22.601,71	23.189
Kapsam 2	tCO2e	36.237,92	34.829,03	35.606
Toplam	tCO2e	70.997,25	57.430,74	58.795

Bununla birlikte DEVA'nın üretim süreçlerinde ve nihai ürünlerde Uçucu Organik Bileşikler (VOC) bulunmamaktadır. Karbon salımlarının yanı sıra NOx ve SOx gibi diğer hava salımlarının ölçümü yapılarak iklim değişikliği üzerindeki etkisi yönetilmekte ve azaltılmaktadır. Ayrıca, havalandırma sistemlerinde kullanılan HEPA filtreleriyle yaklaşık %99 oranında emisyonların azaltılması sağlanmaktadır.

Afetlere Dayanıklılık ve Toplumsal Hazırlık

İklim krizinin etkileriyle birlikte artan doğal afet riski, kurumların yalnızca çevresel değil, aynı zamanda sosyal sorumluluk bakış açısıyla da hazırlıklı olmasını gerektirmektedir. DEVA, afet ve acil durumlara yönelik kurum içi kapasitesini güçlendirmekte, çalışanlarının güvenliğini en üst düzeyde sağlamak ve gerektiğinde toplumsal ölçekte de müdahalede bulunabilmek amacıyla 2023 yılında gönüllü çalışanlarından oluşan DEVARK (DEVA Arama Kurtarma) Ekibi'ni kurmuştur.

İstanbul Merkez, Çerkezköy ve Kartepe lokasyonlarında aktif olarak faaliyetlerini sürdüren DEVARK ekipleri; arama kurtarma alanında gerekli tüm donanım ve teçhizatla desteklenmiş, 2024 yılı boyunca düzenlenen tatbikatlarla operasyonel yetkinlikleri pekiştirilmiştir.

Afetlere kurumsal hazırlık, sürdürülebilirlik performansının önemli bir unsuru olarak görülmekte; bu doğrultuda hem çalışanların hem de toplumun dayanıklılığını artırmaya katkı sağlayacak çalışmalar önceliklendirilmektedir.

Çevresel Sorumluluk

Enerji Yönetimi ve Verimliliği

Enerji yönetimi ve verimliliği, iklim değişikliğiyle mücadelede kritik bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Enerji verimliliğine yönelik uygulamalar, hem maliyetlerin düşürülmesine katkı sağlamakta hem de toplumun temiz ve güvenli enerjiye erişimini destekleyerek sosyal fayda yaratmaktadır.

DEVA, bünyesinde enerji tüketiminin yönetimi ve verimliliğin artırılması yönünde çalışmalar yürütülmektedir. Faaliyet gösterilen tüm alanlarda enerji kaynaklarını etkin ve verimli kullanmak, enerji performansını sürekli iyileştirmek ve doğal kaynak tüketimini azaltmak, DEVA'nın temel hedefleri arasındadır. Operasyonlardan kaynaklanan enerji tüketimleri izlenmekte, verimliliği artırıcı önlemler planlanmakta ve operasyonel iyileştirmelerle hayata geçirilmektedir. Enerjinin verimli kullanımı, çevresel etkilerin azaltılmasına yardımcı olduğu gibi, aynı zamanda maliyetlerin düşmesini sağlayarak finansal tasarruf elde edilmesini sağlamaktadır.

DEVA, enerji yönetimi alanındaki uygulamalarını, Kartepe ve Çerkezköy üretim tesisleri başta olmak üzere tüm üretim lokasyonlarında sistematik şekilde yürütülmektedir. 2023 yılında kurulan ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi ve sertifikası ile enerji tüketimlerinin izlenmesi, kontrol altına alınması ve verimlilik iyileştirmelerinin sağlanması için sistemli bir yapı kurulmuştur. Bu sistemin kurulmasının ardından tüm üretim tesislerinde enerji yönetim ekipleri oluşturulmuş, bu ekiplerin koordinasyonunda 3 aylık periyotlarla gözden geçirme toplantıları gerçekleştirilmiştir.

DEVA'nın 2024 yılında enerji ihtiyacının %88'i elektrikten, %12'si ise doğrudan fosil yakıtlardan karşılanmıştır. Fosil yakıt kullanımı içinde doğrudan üretim süreçlerinde tüketilen enerjinin %85'i doğal gazdan oluşmaktadır. Hâlihazırda yenilenebilir enerji kullanımı bulunmamakla birlikte, yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımı stratejik planlamada değerlendirilmekte ve bu konuda fizibilite çalışmaları devam etmektedir.

Enerji tüketiminde kayıpların azaltılması ve enerji verimliliğine katkı sağlanması amacıyla, üretim alanlarında kullanılan ekipmanlarda enerji tasarrufu sağlayacak teknik iyileştirmelere öncelik verilmektedir.

Bu kapsamda; frekans invertörü uygulamaları, su girişlerine filtre ve aktif karbon sistemlerinin eklenmesi, sıcak su buhar hatları ile hava hatlarındaki kaçakların tespiti ve giderilmesi, buhar kazanlarında verimlilik artırıcı iyileştirmeler ve enerji hatlarında revizyonlar gerçekleştirilmektedir. Ayrıca, aydınlatma amaçlı enerji tüketiminin azaltılmasına yönelik olarak tüm tesislerde LED armatür kullanımına geçilmiştir. Bu dönüşüm sayesinde önceki aydınlatma tüketimlerine göre yaklaşık 15 kat tasarruf sağlanmaktadır.

Kartepe tesisinde başlatılan "Optimizier Montaj Projesi" kapsamında, enerji binasındaki basınçlı hava kompresörlerinin yalnızca ihtiyaç doğrultusunda çalışmasını sağlayan bir sistem devreye alınmıştır. Bu uygulama ile elektrik tüketiminin azaltılması ve kompresör sisteminin enerji verimliliğinin artırılması hedeflenmiştir.

DEVA'nın enerji yönetimi alanındaki tüm faaliyetleri, Enerji Verimliliği Kanunu, Çevre Kanunu ve ilgili tüm alt düzenlemelere tam uyum çerçevesinde yürütülmektedir. Ayrıca, Avrupa Birliği Yeşil Mutabakatı ve Türkiye İklim Kanunu kapsamında ortaya çıkan gelişmeler yakından izlenmekte; bu bağlamda enerji politikalarının güncellenmesine yönelik iç süreçler gözden geçirilmektedir. Bununla birlikte, ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi uygulamaları kapsamında, iklim değişikliği ile bağlantılı risk ve fırsatlar düzenli olarak değerlendirilmektedir.

Tüm bu faaliyetler ile DEVA enerji verimliliğini artırmak, karbon ayak izini azaltmak ve çevresel etkileri minimuma indirmek için mevcut proseslerin tasarımında ve yeni yatırımların planlanmasında enerji verimliliğini esas almakta; doğal kaynakların verimli kullanımını önceliklendirmekte ve paydaş katılımını gözetken bir yaklaşım benimsemektedir. Gelecek nesillere yaşanabilir bir dünya bırakma hedefi doğrultusunda, enerji ve doğal kaynakların verimli kullanımı, şirketin önümüzdeki beş yıllık stratejik planlamasının temel yapı taşlarından biri hâline getirilmektedir.

Çevresel Sorumluluk

Su ve Atık Su Yönetimi

İklim değişikliği kaynaklı su stresi, etkilerini bugün göstermeye başlayan ve gelecekte boyutunun artırması öngörülen bir risk olarak karşımıza çıkmaktadır. Tatlı su kaynaklarının azalması, özellikle sanayi kuruluşlarının sürdürülebilir üretim kabiliyetini tehdit eden önemli bir risk unsurudur. Su stresi altında faaliyet gösteren bölgelerde yer alan üretim tesisleri için, su yönetiminin stratejik önemi her geçen gün artmaktadır. Bu doğrultuda DEVA, su kaynaklarının korunması, suyun verimli kullanımı ve atık suyun çevreye zarar vermeden yönetilmesi amacıyla kapsamlı bir su yönetim stratejisi yürütmektedir.

DEVA bünyesindeki su yönetimi uygulamaları; su tüketim noktalarında risklerin tanımlanması, suyun geri kazanımı, teknolojik iyileştirmelerle tüketimin azaltılması ve çalışanların farkındalık düzeyinin artırılmasına yönelik faaliyetleri kapsamaktadır. Bu kapsamda, su tüketiminin azaltılmasına yönelik bilinçlendirme çalışmaları kurumsal iletişim araçlarıyla desteklenmektedir. Dünya Su Günü gibi özel günlerde afiş ve görsel içeriklerle farkındalık artırıcı paylaşımlar yapılmakta; çalışan eğitimlerinde ise tasarruf önlemleri ve bireysel tüketim azaltımı konularına özel olarak yer verilmektedir.

2024 yılı itibarıyla toplam 44,31 megalitre yer altı suyu çekilmiş, 569,96 megalitre su tüketimi gerçekleşmiştir. Su, başta üretim prosesleri, soğutma sistemleri ve evsel ihtiyaçlar olmak üzere farklı amaçlarla kullanılmakta; Kartepe Tesisleri ve Genel Merkez’de şehir şebekesi suyu, Çerkezköy Tesisleri’nde ise organize sanayi bölgesi (OSB) tarafından sağlanan su kaynakları kullanılmaktadır. Atık sular, ilgili tesislerin konumuna göre yetkili otoritelerin belirlediği yönetmelik ve limitlere uygun olarak şehir kanalizasyon sistemlerine veya OSB altyapılarına deşarj edilmektedir. Kartepe ve Genel Merkezde oluşan atık sular, şehir atık su kanalizasyon sistemine deşarj edilmektedir. Çerkezköy tesislerinde oluşan atık sular ise organize sanayi bölgesi kanalizasyon hattına verilmektedir.

Su yönetimi süreçlerinde verimlilik sağlamak ve su tüketimini azaltmak amacıyla çeşitli teknolojik yatırımlar hayata geçirilmiştir. Bu kapsamda su depoları girişlerine filtre ve aktif karbon sistemleri eklenmiş, ters osmos sistemlerinin kullanımı yaygınlaştırılmıştır.

Ayrıca, ön arıtma kısmında, deiyonizer üniteleri öncesine reverse osmos sistemleri kurularak rejenerasyon işlemi sırasında tüketilen su ve kimyasal miktarları azaltılmış; bu sayede ekipman ömürleri uzatılmış ve doğal kaynakların kullanımı optimize edilmiştir.

Bunun yanı sıra atık buhar geri kazanım projeleri uygulanmakta, lavabolarda sensörlü ve perlatörlü musluklar tercih edilerek su israfı önlenmektedir. Alanlardaki periyodik kontrollerle su kaçaklarının tespit edilmesi ve giderilmesi sağlanarak tüketim değerleri kontrol altında tutulmaktadır.

Su yönetimi kapsamında hayata geçirilen bir diğer proje, Kartepe Tesisleri’nde uygulamaya alınan Distilatör Soğutma Sistemi olmuştur. Proje, WFI (Water for Injection) suyu üreten distilatör sisteminde soğutma amacıyla kullanılan yumuşak suyun, proses sonrasında tekrar kullanılamayıp doğrudan gidere deşarj edilmesinin önüne geçmeyi hedeflemektedir. Bu doğrultuda, açık çevrim soğutma sistemi yerine kapalı çevrim chiller suyu sistemine geçilerek yumuşak su tüketiminin ortadan kaldırılması amaçlanmıştır. Proje kapsamında yumuşak su hattına sayaçlar takılarak mevcut tüketim düzeyleri izlenmiş; bu sayede, yalnızca bir aylık dönemde yaklaşık 7.193 m³ suyun tasarruf edilmesi hedeflenmiştir. Teknik Müdürlük sorumluluğunda yürütülen proje, suyun verimli kullanımı yoluyla doğal kaynakların korunmasına ve işletme maliyetlerinin düşürülmesine katkı sağlamaktadır.

Tatlı suya erişimin kritik önem taşıdığı ilaç üretim süreçlerinde, mevcut su kaynaklarının sorumlu ve verimli yönetimi, DEVA’nın çevresel stratejilerinin temelini oluşturmaktadır. İklim değişikliği kaynaklı olası su krizlerine karşı direnç geliştirmek amacıyla sürdürülebilir uygulamalara öncelik verilmekte; bu kapsamda su yönetimine ilişkin farkındalığın artırılması amacıyla çalışanlara yönelik eğitim ve bilinçlendirme faaliyetleri düzenlenmektedir. Tüm bu çalışmalar, su ayak izinin izlenmesi ve azaltılması yönünde somut adımların atılmasına, aynı zamanda Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları’ndan SKA 6 Temiz Su ve Sanitasyon hedefine katkı sağlamaktadır.

Çevresel Sorumluluk

Atık Yönetimi ve Sıfır Atık

Dayanıklı ve doğada zor çözünen materyallerin çevre üzerindeki uzun vadeli etkileri göz önünde bulundurularak, atık kirliliğinin azaltılması ve kaynakların verimli kullanımı doğrultusunda stratejik adımlar atılmaktadır. DEVA, sürdürülebilirlik yaklaşımını destekleyen ve üretim süreçlerini daha çevreci hale getirmeyi amaçlayan bir döngüsel ekonomi sistemi benimsemektedir. Bu sistem çerçevesinde; değer yaratma amacı ve verimlilik anlayışıyla, üretimde kullanılan malzemelerin yaşam döngüsü sonunda yeniden ekonomiye kazandırılması hedeflenmekte, döngüsellik ilkesi iş stratejilerine entegre edilmektedir.

DEVA bünyesindeki faaliyetlerde, atıkların çevresel etkisini azaltmak amacıyla sıfır atık prensibi temel alınmakta, atık yönetimi süreçleri Çevre Kanunu, Atık Yönetimi Yönetmeliği ve Sıfır Atık Yönetmeliği ile Atık Yönetim Prosedürü kapsamında yürütülmekte, uluslararası standartlara ve yasal mevzuata tam uyum sağlanmaktadır. Şirket politikası gereği; sürdürülebilir bir çevre için atıkların en düşük seviyeye indirilmesi, geri dönüşümün desteklenmesi, enerji ve doğal kaynakların verimli şekilde kullanılması esas alınmaktadır.

Tüm üretim tesislerinde ve Genel Merkez binasında sıfır atık istasyonları kurulmuş olup, Kartepe Tesisleri ve Genel Merkez için Sıfır Atık Belgeleri alınmıştır. Çerkezköy Tesisleri, organize sanayi bölgesi bünyesinde yer aldığından, ilgili yükümlülükler OSB tarafından yürütülmektedir. Atık yönetimi süreçleri, lisanslı atık firmaları aracılığıyla yürütülmekte; tehlikesiz atıkların geri dönüştürülmesine öncelik verilmektedir.

2024 yılında Çerkezköy-I Üretim Tesisleri’nde başlatılan ve sürekli uygulanması planlanan proje kapsamında, SEF-PEN sekonder alanlarda oluşan karton, plastik ve benzeri atıkların geri dönüşüme yönlendirilmesi sağlanmaktadır. Öncesinde kontaminasyon riski nedeniyle tehlikeli atık sınıfında değerlendirilen bu atıkların, uygulamaya alınan yeni düzenlemeler sonrası yapılan değerlendirmeler sonucunda danışman ve kalite birimlerinin onayıyla geri dönüştürülebilir nitelikte olduğu teyit edilmiştir. Bu doğrultuda, ilgili alanlarda geri dönüşümlü atıklar için özel alanlar tahsis edilmiş ve söz konusu atıkların lisanslı firmalar aracılığıyla bertaraf süreçleri yeniden yapılandırılmıştır. Proje, yalnızca çevresel etkilerin azaltılmasına değil, aynı zamanda bertaraf ve nakliye maliyetlerinin düşürülmesine de katkı sunmaktadır. 2024 yılı itibarıyla proje kapsamında hedeflenen geri dönüşüm oranı %3,77’ye ulaşarak hem

yıllık hedefin hem de bir önceki yılın performansının üzerinde kaydedilmiştir. Sürecin sürdürülebilirliğini sağlamak üzere, geri dönüşüm ve tehlikeli atık yönetimi performansı düzenli olarak izlenmekte ve uyumun sürekliliği için süreç yönetimi titizlikle yürütülmektedir.

2024 yılı itibarıyla faaliyetlerden kaynaklı oluşan toplam 3.373 ton atığın yaklaşık %47,4’ü tehlikesiz atık olarak kaydedilmiştir. Toplam bertaraf edilen tehlikesiz atığın %71,6’sı enerji geri kazanımı ile, %28,3’ü geri kazanım yöntemiyle yönetilmiştir. Ayrıca, 334 bin kg polietilen ve blister malzeme, 275 bin kg ahşap palet ve 985 bin kg karışık ambalaj (kâğıt, karton, plastik, ahşap) geri kazanım sistemine dâhil edilerek yeniden kullanılmıştır. Bu uygulamalar sayesinde, atıkların ikincil kaynaklara dönüştürülmesi yoluyla enerji ve ham madde ihtiyacı azaltılmakta, aynı zamanda üretim süreçlerinin çevresel etkileri en aza indirilmektedir.

2024 yılı faaliyetlerinden kaynaklanan bitkisel atık yağın geri kazanımı yoluyla 598 milyon litre suyun kirlenmesi proaktif olarak önlenmiş, atıkların geri kazanılmasıyla dolaylı olarak yaklaşık 400.000 kg sera gazı oluşumu kaynağında engellenmiştir.

Geri kazanım ve bertaraf süreçleri yalnızca kısa vadeli atık yönetimi değil, aynı zamanda uzun vadeli kaynak koruma stratejileriyle de bütünleştirilmiştir. Son sekiz yılda, üretim sırasında oluşan 8.251.994 kg tehlikeli atığın bertaraf edilmesiyle yaklaşık 3.296 MW elektrik enerjisi üretimine katkı sağlanmıştır. Aynı dönemde, 9.542.606 kg geri dönüştürülebilir atık kaynağında ayrılarak doğal kaynakların korunmasına destek olunmuş; bu süreçte geri kazanılan kâğıt atıkları sayesinde 364.254 ağacın kesilmesi önlenmiştir. İSG ve çevre uygulamalarında kullanılan dijital yazılım sistemleri ile de kâğıt kullanımında azaltım sağlanarak doğrudan çevresel fayda elde edilmiştir.

Atık yönetimi süreçlerinde, yalnızca kurum içi uygulamalarla sınırlı kalmamakta; tüm paydaşların çevresel sorumluluk bilinciyle hareket etmesi hedeflenmektedir. Bu doğrultuda, çalışanların yanı sıra alt işveren ve taşeron personelin de dahil edildiği kapsamlı eğitim faaliyetleri yürütülmektedir. 2024 yılı itibarıyla, toplam 3.077 saat çevre ve atık yönetimi eğitimi verilmiş olup, bu eğitimlerle çevresel farkındalığın artırılması amaçlanmıştır.

EKLER

Kurumsal Üyelikler Listesi
Performans Tabloları
Sosyal Performans Göstergeleri
Çevresel Performans Göstergeleri
GRI İçerik Endeksi



Kurumsal Üyelikler



Performans Tabloları

Tablo 1: İstihdam Türüne Göre Çalışan Sayısı

İstihdam Türüne Göre	Birim	2022	2023	2024
Beyaz Yaka - Kadın	Kişi	999	1000	1118
Beyaz Yaka - Erkek	Kişi	1016	993	1041
Mavi Yaka - Kadın	Kişi	133	164	187
Mavi Yaka - Erkek	Kişi	746	714	823
TOPLAM		2894	2871	3169

Tablo 2: Sözleşme Türüne Göre Çalışan Sayısı

Sözleşme Türüne Göre	Birim	2022	2023	2024
Belirsiz Süreli - Kadın	Kişi	1127	1156	1297
Belirsiz Süreli - Erkek	Kişi	1749	1688	1851
Belirli Süreli - Kadın	Kişi	5	8	8
Belirli Süreli - Erkek	Kişi	13	19	13
TOPLAM		2894	2871	3169

Performans Tabloları

Tablo 3: Yaşa Göre Toplam Çalışan Sayısı				
Yaşa Göre	Birim	2022	2023	2024
18 - 30 Yaş Arası	Kadın	504	496	560
	Oran	%17	%17	%18
	Erkek	429	399	468
	Oran	%15	%14	%15
31 - 40 Yaş Arası	Kadın	433	468	513
	Oran	%15	%16	%16
	Erkek	713	676	694
	Oran	%25	%24	%22
41 - 50 Yaş Arası	Kadın	172	172	198
	Oran	%6	%6	%6
	Erkek	517	520	565
	Oran	%18	%18	%18
51 - 60 Yaş Arası	Kadın	21	26	31
	Oran	%1	%1	%1
	Erkek	96	103	125
	Oran	%3	%4	%4
60 Yaş Üstü	Kadın	2	2	3
	Oran	%0,1	%0,1	%0,1
	Erkek	7	9	12
	Oran	%0,2	%0,3	%0,4
TOPLAM		2894	2871	3169

Performans Tabloları

Tablo 4: İş Gücü Dağılımı				
Diğer Gruplar	Birim	2022	2023	2024
Yabancı	Kadın	3	4	4
	Oran	%0,1	%0,1	%0,1
	Erkek	9	8	10
	Oran	%0,3	%0,3	%0,3
Engelli	Kadın	11	16	15
	Oran	%0,4	%0,6	%0,5
	Erkek	67	74	77
	Oran	%2,3	%2,6	%2,4
Yönetim Kategorisine Göre	Birim	2022	2023	2024
Üst Yönetim	Kadın	8	12	13
	Oran	%0	%0	%0
	Erkek	13	15	17
	Oran	%0	%1	%1
Orta Düzey	Kadın	36	34	37
	Oran	%1	%1	%1
	Erkek	52	47	46
	Oran	%2	%2	%1
İlk Kademe Yöneticiler	Kadın	112	129	151
	Oran	%4	%4	%5
	Erkek	175	175	198
	Oran	%6	%6	%6
Diğer	Kadın	976	989	1104
	Oran	%34	%34	%35
	Erkek	1522	1470	1603
	Oran	%53	%51	%51
TOPLAM		2894	2871	3169

Performans Tabloları

Tablo 5: İstihdam Türüne Göre İşe Alım ve İşten Ayrılan Sayısı (Türkiye)				
İstihdam ve Devir (Türkiye)	Birim	2022	2023	2024
İşe yeni giren - Toplam	Kişi	874	772	822
Beyaz Yaka	Kişi	541	493	527
Mavi Yaka	Kişi	333	279	295
İşten ayrılan - Toplam	Kişi	653	784	520
Beyaz Yaka	Kişi	406	498	363
Mavi Yaka	Kişi	247	286	157
TOPLAM		874	772	822

Tablo 6: Cinsiyete Göre İşe Alım ve İşten Ayrılan Sayısı				
Cinsiyete Göre	Birim	2022	2023	2024
Erkek - İşe alınan	Kişi	540	478	460
	Oran	%62	%62	%56
Erkek - İşten ayrılan	Kişi	432	524	301
	Oran	%66	%67	%58
Kadın - İşe alınan	Kişi	334	294	362
	Oran	%38	%38	%44
Kadın - İşten ayrılan	Kişi	221	260	219
	Oran	%34	%33	%42
TOPLAM		874	772	822

Performans Tabloları

Tablo 7: Yaşa Göre İşe Alım ve İşten Ayrılan Sayısı ve Oranı				
Yaşa Göre	Birim	2022	2023	2024
18 - 30 Yaş - İşe alınan	Kişi	514	470	472
	Oran	%59	%61	%57
18 - 30 Yaş - İşten ayrılan	Kişi	322	354	218
	Oran	%49	%45	%42
31 - 40 Yaş - İşe alınan	Kişi	285	229	254
	Oran	%33	%30	%31
31 - 40 Yaş - İşten ayrılan	Kişi	240	293	208
	Oran	%37	%37	%40
41 - 50 Yaş - İşe alınan	Kişi	74	68	92
	Oran	%8	%9	%11
41 - 50 Yaş - İşten ayrılan	Kişi	77	113	79
	Oran	%12	%14	%15
51 - 60 Yaş - İşe alınan	Kişi	1	5	4
	Oran	%0,1	%0,6	%0,5
51 - 60 Yaş - İşten ayrılan	Kişi	13	21	12
	Oran	%2	%3	%2
60 Yaş Üstü - İşe alınan	Kişi	0	0	0
	Oran	%0	%0	%0
60 Yaş Üstü - İşten ayrılan	Kişi	1	3	3
	Oran	%0,2	%0,4	%0,6
TOPLAM		874	772	822

Performans Tabloları

Tablo 8: Doğum İzni Kullanan Çalışanlar							
		2022		2023		2024	
Doğum İzni Kullanan Çalışanlar	Toplam	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Doğum iznine hak kazanan çalışanlar	Sayı	55	81	45	65	44	61
Doğum izni kullanan çalışanlar	Sayı	55	81	45	65	44	61
Doğum izni bittikten sonra işe dönen çalışanlar	Sayı	54	-	44	-	44	-
Doğum izninden sonra işe dönen ve sonrasında en az 12 ay daha çalışanlar	Sayı	36	-	33	-	31	-

Performans Tabloları

Tablo 9: Eğitim Saatleri				
Tüm Eğitimler (Türüne Göre)	Birim	2022	2023	2024
Mesleki Gelişim	Saat	188.830,30	154.326,10	184.183,50
Kişisel Gelişim	Saat	46.666,40	57.381,50	27.365,20
İSG	Saat	11.114,30	3.638,80	4.033,20
Diğer (Örn: Liderlik)	Saat	1.855,40	1.107,20	4.024,30
Toplam Eğitim Saati	Saat	248.466,47	216.453,60	219.606,20

Tablo 9: Eğitim Saatleri				
Çalışanlara sağlanan çevre içerikli eğitimler	Birim	2022	2023	2024
Eğitimler	Saat	2.179,10	1.551,30	1.859,80
Eğitim alanlar	Kişi	2188	1062	1175

Tablo 9: Eğitim Saatleri				
Tüm Eğitimler (Türüne Göre)	Birim	2022	2023	2024
Yolsuzlukla ilişkili risklere yönelik verilen eğitimleri tamamlayan kişi sayısı	Kişi	379	292	429
Bu eğitimi başarıyla tamamlayanların yüzdesi	%	%92	%98	%96



İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Göstergeleri

Tablo 10: İSG İstatistikleri					
İş Kazaları	Grup	Birim	2022	2023	2024
Ramak Kala	Şirket	Adet/Yıl	221	348	345
	Alt İşveren	Adet/Yıl	-	-	-
Kayıp Günlü Kaza Adeti	Şirket	Adet/Yıl	12	26	19
	Alt işveren	Adet/Yıl	-	-	-
Kayıp Gün	Şirket	Adet/Yıl	337	398	464
	Alt işveren	Adet/Yıl	-	-	-
Kayıp Günsüz Kaza Adeti	Şirket	Adet/Yıl	104	102	110
	Alt işveren	Adet/Yıl	-	-	-
KSO - Kaza Sıklık Oranı (Lost Time Injury Rate) (Kaza Sayısı x 1.000.000) / Toplam Çalışma Saati	Şirket	Oran	0,57	1,00	0,66
	Alt işveren	Oran	-	-	-
Ölüm	Şirket	Adet/Yıl	0	0	0
	Alt işveren	Adet/Yıl	-	-	-
KAO - Kaza Ağırlık Oranı (Severity Rate) (Kayıp Gün x 1000) / Toplam Çalışma Saati	Şirket	Oran	0,024	0,051	0,057
	Alt işveren	Oran	-	-	-
Meslek hastalığı oranı (ODR) Meslek Hastalığı Sayısı x 1.000.000 / ÇS	Şirket	Oran	-	-	-
	Alt işveren	Oran	-	-	-

*Avrupa İş Kazası İstatistikleri'ne (European Statics On Accidents At Work - ESAW) göre işe bağlı kazalarda hesaplama yapılmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Göstergeleri

Tablo 11: İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri			
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri	2022	2023	2024
Şirket Çalışanları Sayısı	2895	2871	3011
Alt İşveren Çalışanları Sayısı	265	283	272
Toplam Katılımcı Sayısı	3160	3154	3283
Şirket Çalışanları (Kişi*Saat)	9,53	8,15	8,75
Alt İşveren Çalışanları (Kişi*Saat)	12,70	-	-
Toplam İSG Eğitimleri (Kişi*Saat)	22	8	9

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri	2022	2023	2024
Kurulu İSG Komitesi Sayısı	6	6	6
Kurulu İSG Komitelerindeki Toplam Üye Sayısı	123	136	147
Kurulu İSG Komitelerinde Çalışan Temsilcisi Sayısı	31	40	45

Çevresel Performans Göstergeleri

Tablo 12: Sera Gazı Salımları (ton C02e)				
GHG Protokol Kapsam Adı	Birim	2022	2023	2024
Kapsam 1	tCO2e	34.759,33	22.601,71	23.189
Kapsam 2	tCO2e	36.237,92	34.829,03	35.606
Toplam	tCO2e	70.997,25	57.430,74	58.795

Tablo 13: Atık miktarları				
Toplam Atık				
Türüne Göre	Birim	2022	2023	2024
Tehlikeli Atıklar	kg	1.415.972	1.290.437	1.774.232
Tehlikesiz Atıklar	kg	1.175.418	1.515.819	1.599.290
Toplam Atık	kg	2.591.390	2.806.256	3.373.522
Bertaraf Yöntemine Göre	Birim	2022	2023	2024
Enerji Geri Kazanımı	kg	1.024.869	981.370	1.068.712
Geri Dönüşüm	kg	249.714	326.878	422.716
Toplam Bertaraf Edilen Atık	kg	2.591.390	2.806.356	1.491.428

Çevresel Performans Göstergeleri

Tablo 14: Atık Su Deşarjı				
Atık Su Deşarjı	Birimi	2022	2023	2024
Sulak alanlar, nehirler, göller ve okyanuslar da dâhil olmak üzere yüzey suları	megalitre	-	-	-
Yer altı suları	megalitre	-	-	-
Deniz suyu	megalitre	-	-	-
Üçüncü Taraf Suları (Kanalizasyon vb.)	megalitre	404,96	377,80	357,58

Tablo 15: Su Tüketimi				
Su Tüketimi	Birimi	2022	2023	2024
	megalitre	534,29	528,82	569,96

Tablo 16. Çekilen Toplam Su Hacmi				
Çekilen Toplam Su Hacmi	Birimi	2022	2023	2024
Sulak alanlar, nehirler, göller ve okyanuslar da dâhil olmak üzere yüzey suları	megalitre	-	-	-
Yer altı suları	megalitre	55,063	66,558	44,307
Deniz suyu	megalitre	-	-	-
Yağmur Suyu	megalitre	-	-	-
Üretilen Su	megalitre	-	-	-
Üçüncü Taraf Suları (Şebeke Suyu vb.)	megalitre	534,29	528,82	561,41

GRI İçerik Endeksi



GRI İçerik Endeksi

GRI 2: Genel Açıklamalar 2021

Organizasyon ve Raporlama Uygulamaları	
2-1 Organizasyon detayları	Rapor Hakkında, sayfa 1 DEVA Hakkında, sayfa 5-10
2-2 Kuruluşun sürdürülebilirlik raporlamasına dahil olan kuruluşlar	Rapor Hakkında, sayfa 1 Bağlı Ortaklıklar, sayfa 10
2-3 Raporlama dönemi, sıklığı ve iletişim noktası	Rapor Hakkında, sayfa 8
2-4 Önceki dönem raporuna ait düzeltmeler	Yeniden düzenlenen bir beyan bulunmamaktadır.
2-5 Dış güvence	Rapora ilişkin dış güvence beyanı alınmamıştır.
Faaliyetler ve Çalışanlar	
2-6 Faaliyetler, değer zinciri ve diğer iş ilişkileri	DEVA Hakkında, sayfa 5-10 Paydaşİletişimi, sayfa 20 Sorumlu Tedarik Zinciri, sayfa 26 Ürün Güvenliği ve Kalitesi, sayfa 29 Kurumsal Üyelikler, sayfa 49
2-7 Çalışanlar	Çalışma Hayatı, sayfa 33 Performans Tabloları, sayfa 50-60
2-8 Çalışan olmayan işçiler	Çalışma Hayatı, sayfa 33 Sosyal Performans Göstergeleri, sayfa 50-60
Yönetişim	
2-9 Yönetişim yapısı ve bileşimi	Hissedarlar ve Bağlı Ortaklıklar, sayfa 10 Kurumsal Yönetim, sayfa 13-16
2-10 En yüksek yönetim organının atanması ve seçilmesi	Kurumsal Yönetim, sayfa 13-16
2-11 En yüksek yönetim organının başkanı	Kurumsal Yönetim, sayfa 13-16
2-12 Etkilerin yönetimini denetlemede en yüksek yönetim organının rolü	İç Denetim ve Risk Yönetimi, sayfa 14
2-13 Etkilerin yönetilmesi için sorumluluk yetkisi verilmesi	Kurumsal Yönetim, sayfa 13-16
2-14 Sürdürülebilirlik raporlamasında en yüksek yönetim organının rolü	Sürdürülebilirlik Yaklaşımı ve Yönetimi, sayfa 15-16
2-15 Çıkar çatışmaları	Etik İlkeler, sayfa 13
2-16 Kritik konuların iletişimi	Öncelikli Konular, sayfa 17-20 Paydaş İletişimi, sayfa 20 Etik Pazarlama, sayfa 29"

GRI İçerik Endeksi

GRI 2: Genel Açıklamalar 2021

2-17 En yüksek yönetim organının kolektif bilgisi	Kurumsal Yönetim, sayfa 13-16
2-19 Ücretlendirme politikaları	Çalışan Bağlılığı ve Mutluluğu, sayfa 36
2-20 Ücretin belirlenmesi süreci	Çalışan Bağlılığı ve Mutluluğu, sayfa 36
Strateji, Politikalar ve Uygulamalar	
2-22 Sürdürülebilir kalkınma stratejisi hakkında açıklama	Yönetim Kurulu Başkanı ve CEO'nun Mesajı, sayfa 3 Sürdürülebilirlik Yaklaşımı ve Yönetimi, sayfa 15-16 Öncelikli Konular, sayfa 17-20 Paydaş İletişimi, sayfa 20
2-23 Politika taahhütleri	Kurumsal Yönetim, sayfa 13-16
2-24 Politika taahhütlerinin yerleştirilmesi	Kurumsal Yönetim, sayfa 13-16 Politikalar
2-25 Olumsuz etkileri düzeltme süreçleri	Çevresel Etkilerin Değerlendirilmesi ve Yönetimi, sayfa 41
2-26 Tavsiye alma ve endişelerini dile getirme mekanizmaları	Etik İlkeler, sayfa 13
2-27 Yasa ve yönetmeliklere uygunluk	Etik İlkeler, sayfa 13
2-28 Kurumsal üyelikler	Kurumsal Üyelikler, sayfa 49
Paydaş Katılımı	
2-29 Paydaş katılımı yaklaşımı	Öncelikli Konular, sayfa 17-20 Paydaş İletişimi, sayfa 20 Çalışma Hayatı, sayfa 33-38

GRI İçerik Endeksi

ÖNCELİKLİ KONULAR		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-1 Öncelikli konuların belirlenme süreci	Öncelikli Konular, sayfa 17-20
	3-2 Öncelikli konuların listesi	Öncelikli Konular, sayfa 17-20
	Sorumlu Tedarik Zinciri Yönetimi	
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Öncelikli Konular, sayfa 17-20 Sorumlu Tedarik Zinciri, sayfa 26
GRI 204: Satın Alma Uygulamaları 2016	204-1 Yerel tedarikçilere yapılan harcamaların oranı	Sorumlu Tedarik Zinciri, sayfa 26
GRI 308: Tedarikçi Çevresel Değerlendirme 2016	308-2 Tedarik zincirinde olumsuz çevresel etkiler ve alınan önlemler	Sorumlu Tedarik Zinciri, sayfa 26
GRI 414: Tedarikçinin Sosyal Değerlendirilmesi 2016	414-2 Tedarik zincirinde olumsuz sosyal etkiler ve alınan önlemler	Sorumlu Tedarik Zinciri, sayfa 26
	İklim Krizi ve Sıfır Karbon Ekonomisine Geçiş	
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Öncelikli Konular, sayfa 17-20 Sera Gazı İzleme ve Kurumsal Karbon Ayak İzi Çalışmaları, sayfa 43 Enerji Yönetimi ve Verimliliği, sayfa 44 DEVA Holding Enerji Politikası
GRI 302: Enerji 2016	302-1 Kuruluş içinde enerji tüketimi	Enerji Yönetimi ve Verimliliği, sayfa 44
	302-4 Enerji tüketiminin azaltılması	Enerji Yönetimi ve Verimliliği, sayfa 44
	302-5 Ürün ve hizmetlerin enerji gereksinimlerindeki azalmalar	Enerji Yönetimi ve Verimliliği, sayfa 44
GRI 305: Emisyonlar 2016	305-1 Doğrudan (Kapsam 1) sera gazı emisyonları	Sera Gazı İzleme ve Kurumsal Karbon Ayak İzi Çalışmaları, sayfa 43
	305-2 Enerji dolaylı (Kapsam 2) sera gazı emisyonları	Sera Gazı İzleme ve Kurumsal Karbon Ayak İzi Çalışmaları, sayfa 43
	305-5 Sera gazı emisyonlarının azaltılması	Sera Gazı İzleme ve Kurumsal Karbon Ayak İzi Çalışmaları, sayfa 43

GRI İçerik Endeksi

	Su ve Atık Su	
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Öncelikli Konular, sayfa 17-20 Su ve Atıksu Yönetimi, sayfa 45
GRI 303: Su ve Atık Sular 2018	303-1 Paylaşılan bir kaynak olarak su ile etkileşimler	Su ve Atıksu Yönetimi, sayfa 45
	303-2 Su deşarjı ile ilgili etkilerin yönetimi	Su ve Atıksu Yönetimi, sayfa 45
	303-3 Su çekilmesi	Su ve Atıksu Yönetimi, sayfa 45 Çevresel Performans Göstergeleri, sayfa 62
	303-4 Su deşarjı	Su ve Atıksu Yönetimi, sayfa 45 Çevresel Performans Göstergeleri, sayfa 62
	303-5 Su tüketimi	Su ve Atıksu Yönetimi, sayfa 45 Çevresel Performans Göstergeleri, sayfa 62
	Döngüsel Ekonomi ve Atıklar	
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Öncelikli Konular, sayfa 17-20 Atık Yönetimi ve Sıfır Atık, sayfa 46
GRI 301: Malzemeler 2016	301-1 Ağırlık veya hacme göre kullanılan malzemeler	Atık Yönetimi ve Sıfır Atık, sayfa 46 Çevresel Performans Göstergeleri, sayfa 61
	301-2 Kullanılan geri dönüştürülmüş girdi malzemeleri	Atık Yönetimi ve Sıfır Atık, sayfa 46 Çevresel Performans Göstergeleri, sayfa 61
	301-3 Geri kazanılmış ürünler ve ambalaj malzemeleri	Atık Yönetimi ve Sıfır Atık, sayfa 46 Çevresel Performans Göstergeleri, sayfa 61
GRI 306: Atık 2020	306-1 Atık üretimi ve atıkla ilgili önemli etkiler	Atık Yönetimi ve Sıfır Atık, sayfa 46
	306-2 Atıkla ilgili önemli etkilerin yönetimi	Atık Yönetimi ve Sıfır Atık, sayfa 46
	306-3 Üretilen atık	Atık Yönetimi ve Sıfır Atık, sayfa 46 Çevresel Performans Göstergeleri, sayfa 61
	306-4 Bertarafıktan uzaklaştırılan atıklar	Atık Yönetimi ve Sıfır Atık, sayfa 46 Çevresel Performans Göstergeleri, sayfa 61
	306-5 Bertaraf edilen atık	Atık Yönetimi ve Sıfır Atık, sayfa 46 Çevresel Performans Göstergeleri, sayfa 61

GRI İçerik Endeksi

	Çalışan Bağlılığı ve Mutluluğu	
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Öncelikli Konular, sayfa 17-20 Çalışma Hayatı, sayfa 33-38
GRI 401: İstihdam 2016	401-1 Yeni çalışan işe alımları ve çalışan devir hızı	Çalışma Hayatı, sayfa 33 Sosyal Performans Göstergeleri, sayfa 50-55
	401-2 Geçici veya yarı zamanlı çalışanlara sağlanmayan tam zamanlı çalışanlara sağlanan faydalar	Çalışma Hayatı, sayfa 33-38
	İş Sağlığı ve Güvenliği	
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Öncelikli Konular, sayfa 17-20 İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 37-38 DEVA Holding İş Sağlığı, Güvenliği ve Çevre Politikası
GRI 403: İş Sağlığı ve Güvenliği 2018	403-1 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 37-38
	403-2 Tehlike tanımlama, risk değerlendirmesi ve olay araştırması	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 37-38
	403-3 İş sağlığı hizmetleri	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 37-38
	403-4 İş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi katılımı, danışma ve iletişim	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 37-38
	403-5 İş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi eğitimi	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 37-38
	403-6 İşçi sağlığının geliştirilmesi	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 37-38
	403-7 İş ilişkileri ile doğrudan bağlantılı iş sağlığı ve güvenliği etkileri-nin önlenmesi ve azaltılması	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 37-38
	403-8 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi kapsamındaki işçiler	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 37-38
	403-9 İşle ilgili yaralanmalar	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 37-38 Sosyal Performans Göstergeleri, sayfa 59
	403-10 İşle ilgili hastalık	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 37-38 Sosyal Performans Göstergeleri, sayfa 59
	Yetenek Yönetimi	
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Öncelikli Konular, sayfa 17-20 Çalışma Hayatı, sayfa 33-38
GRI 404: Eğitim ve Öğretim 2016	404-1 Çalışan başına yılda ortalama eğitim saati	Çalışma Hayatı, sayfa 33-38 Sosyal Performans Göstergeleri, sayfa 57, 59
	404-2 Çalışan becerilerini geliştirme programları ve geçiş yardım programları	Çalışma Hayatı, sayfa 33-38

GRI İçerik Endeksi

	Fırsat Eşitliği, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık	
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Öncelikli Konular, sayfa 17-20 Sürdürülebilirlik Yaklaşımı ve Yönetimi, sayfa 16
GRI 405: Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği 2016	405-2 Kadınların temel maaş ve ücretlerinin erkeklere oranı	DEVA'da çalışan ücretlerinde cinsiyet bazlı herhangi bir ayırım bulunmamaktadır.
GRI 406: Ayrımcılığın Önlenmesi 2016	406-1 Ayrımcılık vakaları ve alınan düzeltici önlemler	Raporlama döneminde DEVA'da herhangi bir ayrımcılık vakası yaşanmamıştır. Etik İlkeler, sayfa 13
	İnsan Hakları	
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Öncelikli Konular, sayfa 17-20 Etik İlkeler, sayfa 13
GRI 408: Çocuk İşçiliği 2016	408-1 Çocuk işçiliği olayları bakımından önemli riske sahip faaliyetler ve tedarikçiler	DEVA, hiçbir şekilde çocuk işçi istihdam etmemektedir. Başta tedarikçileri olmak üzere değer zincirindeki diğer paydaşlarından ilgili kanun ve yönetmeliklerde belirtilen yaş hükümlerine uymalarını beklemektedir. Öncelikli Konular, sayfa 19
GRI 409: Zorla/Zorunlu Çalıştırma 2016	409-1 Zorla veya cebren çalıştırma vakaları bakımından belirgin risk ettiği belirlenen faaliyetler ve tedarikçiler ve alınan önlemler	DEVA ve başta tedarikçileri olmak üzere değer zincirindeki tüm paydaşları hiçbir şekilde zorla çalışan barındırmamaktadır. Öncelikli Konular, sayfa 19
	Toplumsal Yatırım Programları	
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Öncelikli Konular, sayfa 17-20 Sürdürülebilirlik Yaklaşımı ve Yönetimi, sayfa 15-16
GRI 413: Yerel Topluluklar 2016	413-1 Yerel topluluk katılımı, etki değerlendirmeleri ve kalkınma programları ile yapılan operasyonlar	Sürdürülebilirlik Yaklaşımı ve Yönetimi, sayfa 15-16 DEVA Holding Bağış ve Yardım Politikası
	Ar-Ge ve İnovasyon	
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Öncelikli Konular, sayfa 17-20 Sürdürülebilirlik Yaklaşımı ve Yönetimi, sayfa 15-16 Ar-Ge ve İnovasyon, sayfa 23-24

GRI İçerik Endeksi

	İlaça Erişim	
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Öncelikli Konular, sayfa 17-20 İlaça Erişim, sayfa 29
	İlaç Güvenliği ve Yan Etkiler	
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Öncelikli Konular, sayfa 17-20 Ürün Güvenliği ve Kalitesi, sayfa 29 DEVA Holding Kalite Politikası
	Fikri Mülkiyet Hakları	
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Öncelikli Konular, sayfa 17-20 Fikri Mülkiyet Hakları, sayfa 26
	Veri Güvenliği, Gizliliği ve Siber Riskler	
Veri Güvenliği, Gizliliği ve Siber Riskler	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Öncelikli Konular, sayfa 17-20 Veri Güvenliği ve Gizliliği, sayfa 26 DEVA Holding Bilgi Güvenliği Politikası Çalışan Adayları İçin Aydınlatma Metni
	Dijitalleşme	
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Öncelikli Konular, sayfa 17-20 Dijitalleşme, sayfa 25
	Kurumsal Yönetim	
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Öncelikli Konular, sayfa 17-20 Kurumsal Yönetim, sayfa 13
	Etik Pazarlama	
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Öncelikli Konular, sayfa 17-20 Etik İlkeler, sayfa 13 Etik Pazarlama, sayfa 29 Etik İlkeler Prosedürü
	Entegre Risk Yönetimi	
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Öncelikli Konular, sayfa 17-20 İç Denetim ve Risk Yönetimi, sayfa 14 Sürdürülebilirlik Yaklaşımı ve Yönetimi, sayfa 15-16
	Paydaş Etkileşimi ve İş Birlikleri	
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Öncelikli Konular, sayfa 17-20 Paydaş İletişimi, sayfa 20



Şirket Bilgileri

Ticaret Unvanı:	DEVA Holding A.Ş.
Ticaret Sicil Numarası:	70061
Adres:	Halkalı Merkez Mah. Basın Ekspres Cad. No.1 Küçükçekmece-İstanbul, Türkiye
İnternet Sitesi:	www.deva.com.tr
Telefon:	0212-692 92 92
Faks:	0212-697 02 08
E-Posta:	deva@deva.com.tr

Raporlama Danışmanı: KPMG Yönetim Danışmanlığı A.Ş.

EastPharma





1958'den beri...

Sağlık kattığımız yaşamlar için...

Daha geniş bilgi için firmamıza başvurunuz. **DEVA HOLDİNG** Halkalı Merkez Mah. Basın Ekspres Cad. No:1 34303 Küçükçekmece / İSTANBUL Tel: (0212) 444 DEVA (3382)



www.deva.com.tr



DEVA Holding