



POLITIQUE DU PERSONNEL GALENICA

BERNE, 1 JANVIER 2004

A photograph showing four men in a warehouse or pharmacy setting. They are gathered around a laptop computer, which is resting on a shelf. The men are dressed in blue and light blue shirts and trousers. The background features tall metal shelving units filled with blue bins and boxes. The scene is brightly lit, suggesting an indoor industrial or commercial environment.

NOTRE CONCEPTION DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (GRH)

GALENICA EST UN GROUPE D'ENTREPRISES SUR LE MARCHÉ DE LA SANTÉ. NOUS DÉVELOPPONS, PRODUISONS ET VENDONS DES PRODUITS PHARMACEUTIQUES ET PARAPHARMACEUTIQUES DE HAUTE QUALITÉ. NOUS PROPOSONS DES SERVICES DE LOGISTIQUE EFFICACES ET FIABLES. NOUS OFFRONS DES BASES DE DONNÉES SÛRES ET ÉTABLISSONS DES RÉSEAUX SUR LE MARCHÉ. EN OUTRE, NOS PROPRES POINTS DE VENTE ONT POUR BUT PRINCIPAL UNE BONNE ÉCOUTE DES CLIENTS ET UN CONSEIL PROFESSIONNEL.

_Notre manière de penser et d'agir au quotidien se base sur des valeurs telles que confiance, honnêteté, respect mutuel et responsabilité sociale, ainsi que sur l'orientation vers la performance et les objectifs. Nous visons en outre des critères élevés de qualité afin d'atteindre nos objectifs d'entreprise concernant l'orientation vers l'avenir et vers la croissance, la focalisation sur le client et la durabilité.

_La politique du personnel du groupe Galenica définit les lignes directrices contraignantes de notre Gestion

des Ressources Humaines (GRH). Ces lignes directrices montrent la direction à suivre et sont applicables à toutes les entreprises du groupe. La politique de personnel thématise la façon dont nous, en tant qu'employeur, souhaitons agir avec nos collaborateurs et ce que nous attendons d'eux.

_La Gestion des Ressources Humaines relève en premier lieu de la responsabilité de nos cadres. Ils agissent en tant que modèles et se sentent engagés dans leur tâche de gestion de la politique du personnel. Dans ce contexte, ils sont assistés professionnellement par des spécialistes GRH. La qualité du travail de conduite constitue une partie importante de notre système de qualification.

_Notre GRH soutient l'orientation stratégique du groupe Galenica et contribue au succès opérationnel. Notre politique GRH soutient la culture de l'entreprise, renforce l'identification des collaborateurs avec l'entreprise et augmente le sentiment d'appartenance commune au sein du groupe. La mise en œuvre de tous ces objectifs GRH s'effectue à l'aide de processus standardisés et de l'utilisation d'instruments transparents et orientés vers l'avenir.



LES LIGNES DIRECTRICES DE NOTRE POLITIQUE DU PERSONNEL

PRESENTATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL _Par notre présentation et notre image, nous attirons l'attention de nos différents groupes cibles et leur donnons une image positive. Sur le marché du travail, nous sommes considérés comme un employeur attractif. L'état d'esprit, la motivation et le développement de nos collaborateurs impliquent pour nous un engagement et un investissement.

Notre position est renforcée durablement par une communication ciblée et une présentation professionnelle. Nos actions reposent sur des analyses systématiques et poursuivent l'objectif d'une amélioration permanente.

COMMUNICATION _Notre communication se fait à tous les niveaux, de manière ciblée et en temps opportun. Nous informons de manière honnête et compréhensible. Nous encourageons la communication interne par un style d'entretien ouvert dans lequel écouter et comprendre sont tout aussi importants que communiquer et convaincre.

Pour couvrir les différents besoins en information, nous mettons à disposition les instruments et possibilités d'information correspondants.

RECRUTEMENT DE PERSONNEL _Le recrutement de collaborateurs repose sur une planification du personnel basée sur les objectifs de l'entreprise. Nous tenons compte des exigences actuelles et futures posées à nos collaborateurs.

Par des exigences claires, des processus bien définis et la mise en œuvre des instruments correspondants, nous garantissons un degré élevé de professionnalisme et, en même temps, l'orientation vers les besoins de nos clients externes et internes.

COLLABORATION _Notre collaboration se caractérise par des attentes fair-play en matière de performance de la part de l'entreprise et une haute aptitude au rendement de la part des collaborateurs ainsi que par le respect mutuel, la confiance et la crédibilité. Nous respectons la diversité humaine, linguistique et culturelle et considérons celle-ci comme une chance d'apprendre les uns des autres. Par l'estimation de la valeur et le développement commun nous créons un environnement pour une collaboration durable.

Nous encourageons et aidons nos collaborateurs en créant les conditions-cadres adéquates et en leur montrant des perspectives. Nous attendons en contrepartie de tous un grand engagement, une réflexion et que chacun prenne ses propres responsabilités. Cela permet de garantir que le savoir-faire est disponible là où on en a besoin.

CONDUITE DU PERSONNEL PAR OBJECTIFS _Nous conduisons sur la base d'objectifs clairs, communiquons nos attentes et attribuons des tâches et des compétences claires. Nos attentes découlent des besoins opérationnels et sont coordonnées avec la stratégie d'entreprise. Grâce à l'intégration des collaborateurs, ceux-ci sont en mesure d'identifier l'interaction entre les objectifs individuels, les objectifs de l'équipe et les objectifs généraux de l'entreprise.

Le degré d'accomplissement des objectifs est l'objet d'entretiens périodiques. Les supérieurs agissent d'une part en tant qu'évaluateurs de la performance et, d'autre part, en tant que coaches afin de promouvoir le développement des collaborateurs.



DEVELOPPEMENT DU PERSONNEL _Le développement du personnel encourage à long terme la performance et la capacité d'apprendre, et ce pour les collaborateurs de tous les niveaux. La disposition à apprendre et les perspectives de développement favorisent une attitude positive à l'égard des changements ainsi que de la continuité. Le développement des propres compétences et des points forts relève de la responsabilité de chacun. Les collaborateurs bénéficient ce faisant du soutien des responsables de la conduite du personnel, du secteur opérationnel et des projets dans le cadre des objectifs de l'entreprise.

Nous disposons d'instruments différenciés qui sont adaptés aux besoins de l'entreprise et des collaborateurs. Dans l'esprit d'un développement d'entreprise durable ainsi que d'une planification du personnel efficace et axée sur l'avenir, nous pratiquons un management des connaissances systématique qui favorise le transfert de savoir-faire au sein de l'entreprise et promet un climat d'apprentissage positif.

Nous offrons aux personnes que nous formons un environnement dans lequel, outre les connaissances spécifiques, elles peuvent aussi acquérir des compétences sociales.

REMUNERATION _Nous rémunérons nos collaborateurs en fonction de leurs performances, sur la base des exigences qui leur sont posées et en nous orientant sur le marché. Nous proposons différentes formes de temps de travail, entreprenons des efforts ciblés pour promouvoir la santé de nos collaborateurs et nous nous engageons en faveur de prestations sociales bien aménagées.

La détermination de l'évolution de la rémunération intègre, outre les performances individuelles, également les résultats des domaines d'activités et du groupe. Par des comparaisons systématiques des salaires, nous veillons à ce que ceux-ci soient calculés de la manière la plus équitable possible.

LIBERATION DU PERSONNEL _Si, pour des raisons de performance ou pour des motifs économiques, nous devons nous séparer d'un collaborateur, nous le faisons dans un souci de préservation du fair-play social. En cas de résiliation pour des raisons économiques, nous offrons si nécessaire et opportune aux personnes concernées une aide compétente à la réorientation sur le marché du travail.

CONTROLLING DU PERSONNEL _Sur la base de chiffres clés et d'analyses quantitatives, nous apprécions continuellement la qualité des processus et des déroulements du GRH, la qualité du travail de conduite du personnel ainsi que le succès de la mise en pratique de notre politique du personnel.

Les résultats sont intégrés dans la définition des objectifs à tous les niveaux afin d'assurer une amélioration continue.

La présente politique du personnel a été approuvée par la Direction générale du Groupe Galenica et entre en vigueur le 1 janvier 2004.

Galenica SA

Case postale · Untermattweg 8 · CH-3001 Berne
Téléphone +41 (0)31 990 81 11 · Téléfax +41 (0)31 990 81 12
www.galenica.com