

Mitarbeitende



Gemeinsam Chancen genutzt!

Die Motivation und die Fachkompetenz der Mitarbeitenden sind wichtige Voraussetzungen für das erfolgreiche Wirtschaften eines Unternehmens. Deshalb investiert Galenica kontinuierlich in gute Arbeitsbedingungen und in die Aus- und Weiterbildung aller Mitarbeitenden der Gruppe. Dies beinhaltete 2018 insbesondere auch die Erarbeitung und Umsetzung von Verbesserungsmassnahmen, welche basierend auf den Erkenntnissen der 2017 durchgeführten Mitarbeiterumfrage «Opinio» evaluiert wurden. Zudem trieb Galenica 2018 die Harmonisierung der teilweise noch unterschiedlichen Personalreglemente innerhalb der Gruppe weiter voran. Wie bereits 2017 im Zusammenhang mit dem IPO angekündigt, wurde die Aufteilung der Galenica Personalvorsorgestiftung vorbereitet. Damit konnte Anfang 2019 der logische und juristisch notwendige Schritt vollzogen werden, dass die beiden Unternehmen Galenica und Vifor Pharma je eine eigenständige und unabhängige Personalvorsorge führen. In Rahmen dieses Projekts wurde für die Galenica Gruppe eine neue und für alle Mitarbeitenden einheitliche Personalvorsorgelösung entwickelt, welche am 1. Januar 2019 in Kraft trat. Per Ende 2018 waren 6'580 Mitarbeitende für Galenica tätig.

Anzahl Mitarbeitende



● Galenica AG	37
● Retail	4'739
● Products & Brands	133
● Services	1'671

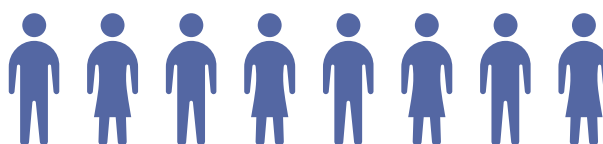
Ausbildung und Entwicklung

Mitarbeiterentwicklung

Entscheidend für eine fruchtbare Zusammenarbeit ist der regelmässige Austausch von Wissen unter den Mitarbeitenden und insbesondere auch den Mitgliedern der Direktion (MDI) und des Kaders (MKA). Zur Förderung dieses Dialogs hat Galenica verschiedene Instrumente entwickelt. Den Kern bildet dabei die Unternehmensmanagement-Entwicklung (UME). Sie setzt sich aus Events (EVE), spezifischen Ausbildungen für Mitarbeitende (SAM) und einer Führungsausbildung (FAB) zusammen.

Mehr E-Learning-Module

Mit neuen E-Learning-Modulen wurden einerseits die Führungskräfte auf das Thema «Schutz der persönlichen Integrität» sensibilisiert und andererseits alle Mitarbeitenden zum «Verhaltenskodex der Galenica Gruppe» geschult, da diese beiden Themen wichtige Elemente im Bereich der sozialen Verantwortung sind.



6'580 Anzahl Mitarbeitende

Anzahl Frauen und Männer



5'079

Frauen (77%)

1'501

Männer (23%)

«Mit E-Learning-Modulen werden die Mitarbeitenden im Bereich soziale Verantwortung geschult.»

Um die Kultur, die Entwicklung und die Strategie der Galenica Gruppe und ihrer Gesellschaften zu vermitteln, wurden die neuen Mitarbeitenden auch 2018 zu einem Einführungstag (SAM 1) eingeladen. Im Berichtsjahr nahmen 216 Mitarbeitende an diesem Einführungstag teil. Ergänzende SAM-Seminare schulen die Teilnehmenden in verschiedenen Fach- und Methodik-Themen.

Führungsausbildung

Die Führungsausbildung FAB 1 ist modular aufgebaut und besteht aus den drei Schwerpunkten «Selbstführung und Führungsinstrumente», «Mitarbeiter- und Gesprächsführung» sowie «Teamführung und -entwicklung». Die im Berichtsjahr vollständig überarbeiteten FAB 2-Seminare vertiefen anschliessend die Themen «Leistung» und «Gesundheit». Diese Weiterbildungsangebote richten sich an die Mitglieder der Direktion (MDI) und des Kaders (MKA). 2018 besuchten 116 Kader diese Kurse. Unerlässlich für eine starke Unternehmenskultur sind gelebte Werte; das Vermitteln der fünf Schlüsselwerte von Galenica (siehe Seite 45) ist daher fester Bestandteil in allen FAB-Modulen.

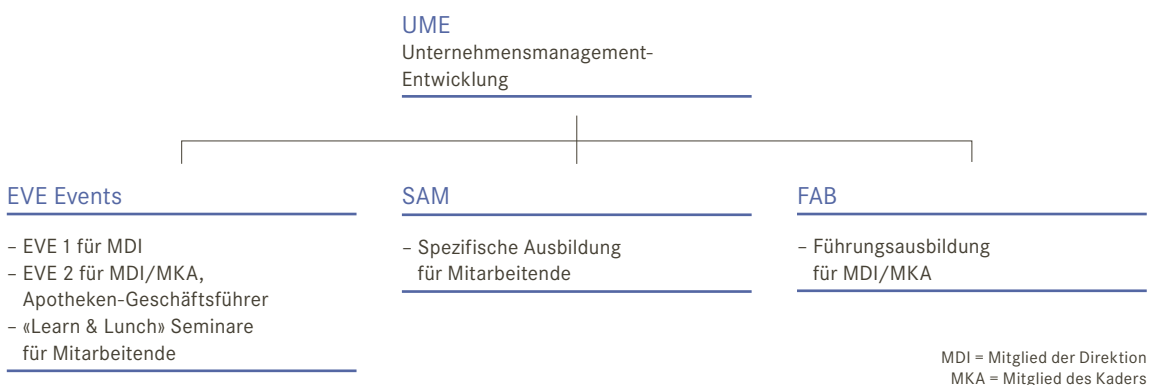
Zusätzlich zu den Angeboten auf Stufe Galenica Gruppe bietet insbesondere der Geschäftsbereich Retail den Mitarbeitenden in den Apotheken spezifische Weiterbildungsmodule, wie zum Beispiel den CAS-Studiengang «Betriebsführung für Apotheker/innen», welcher in Zusammenarbeit mit der Universität Basel angeboten wird.

Events

EVE 1 ist eine Plattform zur Vermittlung strategischer Ziele. So wurden am EVE-1-Anlass im März 2018 mehr als 130 Mitglieder der Direktion (MDI) zur Online-Strategie des Bereiches Retail, zum Rebranding von Vifor Consumer Health zu Verfora sowie zur e-Health-Lösung Documedis® informiert. Zum ersten Mal wurden MDI geehrt, welche seit 30 respektive sogar seit 40 Jahren für die Galenica Gruppe tätig sind.

Zum EVE-2-Anlass im August 2018 kamen rund 500 Mitglieder der Direktion (MDI) und des Kaders (MKA) sowie Geschäftsführer der Apotheken zusammen. Zentrales Dachthema war: «Durch Kundennähe unsere Chance nutzen», welches unter anderem durch interne Referenten und ein Impulsreferat von Christian Baudis (ehemaliger Deutschland-Verantwortlicher von Google) zum Thema «Digitalisierung im Gesundheitsmarkt» illustriert wurde. In Podiumsdiskussionen wurde einerseits über die Begleitung und Betreuung von Patienten mit chronischen Krankheiten und andererseits über die Umsetzung der Digitalisierung in den Apotheken diskutiert. Um das Thema Digitalisierung während des Anlasses konkret zu leben, hatten die Teilnehmenden die Gelegenheit, über eine Web-App Fragen zu den Programmpunkten zu stellen. Diese Möglichkeit wurde intensiv genutzt und war vor Ort ein konkretes Beispiel, wie digitale Hilfsmittel die Durchführung einer Veranstaltung unterstützen und bereichern können.

Unternehmensmanagement-Entwicklung mit System



Die UME umfasst die gesamten gruppenweiten Aktivitäten für die Weiterentwicklung von Mitarbeitenden und Führungskräften.

Mitarbeitermotivation

Alle drei Jahre führt die Galenica Gruppe mit einem externen Anbieter die Mitarbeiterumfrage «Opinio» durch. Zuletzt wurden die Mitarbeitenden im Herbst 2017 zu ihrer Zufriedenheit, Motivation und ihrem Engagement befragt.

Die Auswertung ergab, dass die Mitarbeitenden mit ihrer Arbeitssituation grundsätzlich zufrieden sind (75 von 100 möglichen Punkten). Mehr als die Hälfte aller Mitarbeitenden (57%) bezeichnete die eigene Motivation als sehr hoch, rund ein Drittel (30%) als gut. Die Mitarbeitenden fühlen sich für die Kundenzufriedenheit verantwortlich und zeigen eine hohe Servicebereitschaft (83 Punkte). Die Bewertung der persönlichen Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten mit 61 Punkten zeigte allerdings, dass die diesbezüglichen Erwartungen hoch sind.



57%

bezeichnen die eigene Motivation als sehr hoch

30%

bezeichnen die eigene Motivation als gut



83%
fühlen sich für die Kundenzufriedenheit verantwortlich



61%
schätzen die Entwicklungsmöglichkeiten als gut ein

Basierend auf diesen Erkenntnissen wurden 2018 für die Galenica Gruppe sowie pro Geschäftsbereich und Unternehmen spezifische Verbesserungsmaßnahmen erarbeitet und teilweise bereits umgesetzt. Beispiele für solche Massnahmen sind der Ausbau der internen Kommunikation im Bereich Retail, eine erhöhte Teamwork-Effizienz im Geschäftsbereich Products & Brands oder zusätzliche interne Informationsveranstaltungen im Segment Services, welche insbesondere die Mitglieder der Direktion detaillierter über die Ziele in den Gesellschaften informieren.

Das Thema «Persönliche Perspektiven» wird 2019 von Human Resources schwergewichtig und gruppenweit gefördert. Dazu wurde im Berichtsjahr das Angebot der Personalentwicklung analysiert mit dem Ziel, auf Basis dieser Überprüfung ein neues, gruppenweites Programm zu entwickeln und in den kommenden Jahren zu implementieren.

Die nächste Durchführung der Mitarbeiterumfrage «Opinio» ist 2020 geplant.

Investitionen in die Mitarbeitenden

Galenica bietet ihren Mitarbeitenden verschiedene Lohnnebenleistungen. Der strukturierten Aus- und Weiterbildung kommt dabei grosses Gewicht zu. 2018 wurden CHF 4.4 Mio. in die Weiterbildung investiert (Vorjahr: CHF 3.7 Mio.).

Talente weiterentwickeln

Das zweijährige Talent-Mentoring-Programm findet anhaltend grossen Zuspruch. Die Teilnehmenden (Mentees) erhalten eine Plattform, um sich bereichsübergreifend auszutauschen. Gleichzeitig werden das Wissen und Können von erfahrenen Mitarbeitenden für die Weiterentwicklung von Nachwuchstalente genutzt. Jedem Mentee wird ein persönlicher Mentor zur Seite gestellt. Im Berichtsjahr 2018 nahmen zwölf Mentees am Programm teil.

Mitarbeitergewinnung

Das 2017 im Geschäftsbereich Retail gestartete Pilotprojekt zur zentralisierten internen und externen Rekrutierung von Mitarbeitenden hat 2018 konkrete Verbesserungen gebracht: die durchschnittliche Dauer eines Rekrutierungsprozesses konnte nachweislich verkürzt und die Kosten reduziert werden. Im Berichtsjahr wurden ausserdem die Rekrutierungsaktivitäten in den sozialen Medien weiter ausgebaut, insbesondere auf den Plattformen Xing und LinkedIn. Die Rekrutierung von Apothekerinnen und Apothekern bleibt anspruchsvoll, so dass Stellen nach wie vor auch im umliegenden Ausland ausgeschrieben werden. Zukünftig wird Galenicare auch verstärkt an Jobmessen von schweizerischen Universitäten vertreten sein, um Pharmaziestudierende im direkten Kontakt für den Beruf des Apothekers zu begeistern.

Personalentwicklung

	Anzahl Mitarbeitende		davon Teilzeitbeschäftigte <90%		Vollzeitstellen	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Galenica AG	37	38	10	9	33	34
Retail	4'739	4'530	2'149	2'128	3'573	3'381
Products & Brands	133	127	56	50	112	110
Services	1'671	1'619	388	380	1'388	1'335
Total	6'580	6'314	2'603	2'567	5'106	4'860
Anzahl Mitarbeitende in %			39.6%	40.7%		

Anzahl Kadermitarbeitende

	Kadermitarbeitende		davon Frauen		davon Männer	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Galenica AG	28	27	13	13	15	14
Retail	378	361	225	202	153	159
Products & Brands	49	48	23	22	26	26
Services	160	161	52	52	108	109
Total	615	597	313	289	302	308
Anzahl Mitarbeitende in %	9.3%	9.5%	4.8%	4.6%	4.6%	4.9%

«Das Jahresmotto 2018 (Gemeinsam unsere Chancen nutzen) zeigt Entschlossenheit und Optimismus.»

Ausbildung von Lernenden

Galenica engagiert sich intensiv für den Fachkräftenachwuchs: 2018 bildete die Gruppe 797 Lernende – 731 junge Frauen und 66 junge Männer – in ihren Unternehmen aus. Davon schlossen 266 die Lehre ab, viele mit Bravour. Nach Abschluss der Ausbildung erhielten 103 Lehrabgänger einen Arbeitsvertrag innerhalb der Gruppe.

Verschiedene Kommunikationsplattformen

Der persönliche, direkte Austausch unter allen Mitarbeitenden aus insgesamt 83 Nationen steht im Zentrum der Kommunikationsbestrebungen von Galenica. Dafür bieten die verschiedenen Informationsveranstaltungen und Kader-Meetings der Geschäftsbereiche und Unternehmen eine gute Gelegenheit. Änderungen und Entwicklungen aus allen Unternehmensbereichen werden an den EVE-Anlässen sowie über digitale Medien wie Intranet, E-Kaderbrief und E-Informationsschreiben kommuniziert. Ergänzend dazu erhalten alle Mitarbeitenden zweimal pro Jahr die Mitarbeiterzeitschrift Spot, welche in gedruckter Form nach Hause zugestellt wird und es damit auch Partnern und Familienangehörigen ermöglicht, an der Galenica Welt teilzunehmen. Im Sommer 2018 feierte Spot mit der 100. Ausgabe ein besonderes Jubiläum. Dies wurde unter anderem mit einem Foto-Wettbewerb und einer Schatzkiste, bestehend aus Elementen und Ereignissen der Geschichte der Galenica Gruppe, gefeiert.

Gezielte und sinnvolle Harmonisierung der Personalreglemente

Die Arbeiten zur Harmonisierung der Personalreglemente von Galenica sind 2018 weiter vorangeschritten, wobei auch die Personalkommissionen der Geschäftsbereiche miteinbezogen wurden. Ziel der Harmonisierung ist es einerseits, Synergien zu nutzen und den gruppenübergreifenden Austausch zu fördern, indem für gleiche Funktionen gleiche Anstellungsbedingungen angestrebt werden. Andererseits soll spezifischen Bedürfnissen von gewissen Funktionsgruppen Rechnung getragen werden, die spezielle Anforderungen erfüllen müssen, wie beispielsweise Verkauf oder Betrieb. Die Einführung ist auf Anfang 2020 geplant.

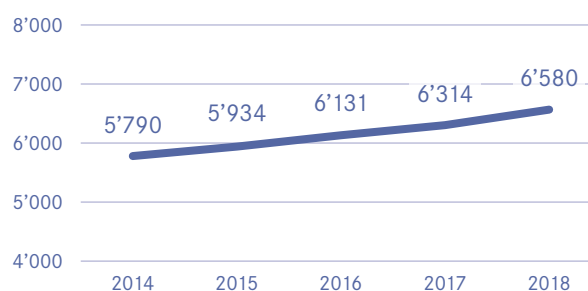
Kreative Köpfe

Aus dem Comité des Jeunes wird das Comité de Réflexion

Mit dem internen Thinktank «Comité des Jeunes» fördert Galenica seit vielen Jahren den Austausch unter jungen, vielversprechenden Mitarbeitenden und mit der Unternehmensleitung. Die mehr als 20 Mitarbeitenden aus den verschiedenen Unternehmen der Gruppe tragen unter anderem dazu bei, die Unternehmenskultur zu verankern und weiter zu gestalten. Gemeinsam mit CEO Jean-Claude Cléménçon nutzte das Gremium die Separierung von Vifor Pharma, um die Rolle und die Aufgaben des Gremiums zu diskutieren und einen Neustart zu planen.

Dieser Neustart definiert sich insbesondere darin, dass das Gremium die gesamte Mitarbeiter- und Kundenstruktur repräsentieren soll. Das heisst, es sollen sich nicht nur Mitglieder aus allen Geschäftsbereichen, allen Landes- und Sprach-Regionen engagieren, sondern es sollen auch alle Altersgruppen vertreten sein. Damit können Ideen aus allen Blickwinkeln und generationenübergreifend betrachtet und diskutiert werden. Auf Grund dieser Änderung wurde das «Comité des Jeunes» per Anfang 2019 in «Comité de Réflexion» umbenannt.

Personalentwicklung 2014–2018



Jahresmotto 2019:

Gemeinsam unsere Chancen nutzen

«Gemeinsam unsere Chancen nutzen» ist das Jahresmotto der Galenica Gruppe für 2018 und 2019. Es baut auf dem Schlüsselwort «Gemeinsam sind wir stärker» auf. Das Jahresmotto zeigt Entschlossenheit und Optimismus. Es soll alle Mitarbeitenden dazu ermutigen, sich positiv auf die Zukunft einzustellen und Veränderungen und damit einhergehende Chancen gemeinsam mit anderen Teams innerhalb der Gruppe aber auch zusammen mit Partnern und Kunden zu nutzen. Das Motto wurde den Mitarbeitenden mit einer Neujahrskarte des CEO mitgeteilt. Passend dazu erhielten die Mitarbeitenden ein Rubbellos und konnten das Motto bereits mit einem Click & Collect-Gutschein umsetzen. Die Aktivität zum Jahresmotto ist ein Austauschprogramm, das jedem Mitarbeitenden die Möglichkeit bietet, einen anderen Mitarbeitenden der Gruppe an dessen Arbeitsplatz zu besuchen. So sollen der Austausch und die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit gefördert werden. Die Aktivität wird sich über beide Jahre erstrecken.

Gesundheit und Sicherheit

Gesundheit

Die Gesundheit der Mitarbeitenden ist Galenica wichtig. Entsprechend werden regelmässige Informationsanlässe durchgeführt. So organisierte zum Beispiel der Geschäftsbereich Services in Zusammenarbeit mit der Suva verschiedene Unfallpräventionsschulungen und in den Geschäftsbereichen Retail und Products & Brands wurde den Mitarbeitenden die Grippeimpfung offeriert. Galenica trifft Vorkehrungen zum Schutz der Gesundheit und für die Sicherheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz entsprechend den Richtlinien der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS).

Krankheiten

Auch 2018 konnten die Mitarbeitenden erneut auf das Case Management von Galenica zurückgreifen. Betreut werden erkrankte sowie gefährdete Mitarbeitende, bevor diese krankgeschrieben werden müssen. Eine rasche Rückkehr nach Krankheit und Unfall ist oberstes Ziel. 2018 wurde mit 374 neuen Krankheitsfällen ein Rückgang gegenüber dem Vorjahr verzeichnet.

Unfälle

Basierend auf den Angaben der Suva sowie der Privatversicherer weist die Unfallstatistik von Galenica einen Anstieg von Berufsunfällen auf. 2018 waren 153 Vorfälle zu verzeichnen.



Mitarbeitende am Erfolg beteiligen

Auch 2018 wurden alle Mitarbeitenden direkt am Erfolg der Gruppe beteiligt. Die Höhe der Beteiligung wird jeweils auf der Basis des Gruppenergebnisses im Vergleich zum Vorjahr ermittelt.

In der Schweiz wohnhafte Mitarbeitende von Galenica können jährlich zwischen 20 und 80 Aktien von Galenica zu einem Vorzugspreis kaufen, unabhängig vom Beschäftigungsgrad. 2018 nahmen 19.2% der Mitarbeitenden an diesem Programm teil (Vorjahr: 17.3%). Die erworbenen Mitarbeiteraktien sind während drei Jahren ab Kaufdatum gesperrt.

Bei den Mitgliedern der Direktion (MDI) und des Kaders (MKA) ist die Erfolgsbeteiligung anteilmässig im jährlichen Bonus integriert. Dieser ist abhängig von quantitativen und qualitativen Zielen. Das aktienbasierte Vergütungsprogramm LTI (siehe Vergütungsbericht Seite 71) für Mitglieder der Generaldirektion sowie bestimmte Mitglieder der Direktion orientiert sich an der Langzeitperformance, wobei die Vergütung über einen Zeitraum von drei Jahren zurückbehalten wird.

Personalvorsorge

Wie bereits 2017 im Zusammenhang mit dem IPO angekündigt, wurde im Berichtsjahr die Aufteilung der Galenica Personalvorsorgestiftung vorbereitet. Damit konnte der logische und juristisch notwendige Schritt vollzogen werden, dass die beiden Unternehmen Galenica und Vifor Pharma je eine eigenständige und unabhängige Personalvorsorge führen.

Neue Galenica Pensionskasse

Diese Ausgangslage wurde dazu genutzt, um die beiden bisherigen Personalvorsorgestiftungen von Galenica und Galenicare zu harmonisieren und für alle Versicherten und Rentner der Galenica Gruppe eine gemeinsame und einheitliche Lösung zu entwickeln. Bei der Erarbeitung der neuen Personalvorsorgelösung wurden insbesondere folgende Faktoren miteinbezogen:

- Das allgemeine Leistungsniveau soll beibehalten und die nachhaltige Finanzierung sichergestellt sein.
- Teilzeitmitarbeitenden sowie langjährigen Mitarbeitenden soll eine bessere Vorsorgeleistung geboten werden.
- Die Beiträge sollen für alle Versicherten altersabhängig sein.

Auch die neue Personalvorsorgelösung deckt die Risiken beziehungsweise die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod nach den Vorgaben des schweizerischen Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) ab.

Das neue Vorsorgereglement, welches am 1. Januar 2019 in Kraft trat, bietet allen Mitarbeitenden, unabhängig von ihrer bisherigen Personalvorsorgestiftung, eine vergleichbare Vorsorgedeckung, und wurde von den Stiftungsräten der Galenica Personalvorsorgestiftung und der Galenicare Personalvorsorgestiftung sowie den zuständigen Vertretern der Personal- und Betriebskommissionen angenommen.

Die neue Stiftung wird im Laufe 2019 von «Galenicare Personalvorsorgestiftung» in «Galenica Pensionskasse» umbenannt. Sie wird, wie die bisherige Stiftung von Galenica, rechtlich, organisatorisch und finanziell unabhängig sein.

Die Versicherten und Rentner der Galenica Gruppe wurden im Berichtsjahr regelmässig über die neue Pensionskasse informiert.

Prinzip des Beitragsprimats

Die Personalvorsorgestiftungen werden nach dem Prinzip des Beitragsprimats geführt. Dabei erfolgt die Finanzierung in der Regel durch Beiträge der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber. Mit den geleisteten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen wird für jeden Mitarbeitenden ein individuelles Sparkapital angesammelt. Das Sparkapital wird im Normalfall zum Zeitpunkt des Erreichens des ordentlichen Rentenalters ausbezahlt, in eine Rente umgewandelt oder bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses als Freizügigkeitsleistung übertragen.

Rechnungslegung der Personalvorsorgestiftungen

Die Jahresrechnungen der Personalvorsorgestiftungen vermitteln ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage (True and fair view). Die Buchführungs- und Bewertungsgrundsätze der schweizerischen Personalvorsorgestiftungen entsprechen der Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVV2) und den schweizerischen Fachempfehlungen zur Rechnungslegung Swiss GAAP FER. Die Bilanzierung der Aktiven und Passiven erfolgt alleine auf Basis der wirtschaftlichen Situation der Personalvorsorgestiftungen per Bilanzstichtag.

Rechnungslegung in der konsolidierten Jahresrechnung, Prinzip des Leistungsprimats

Die Erfassung und Bewertung der Vorsorgeverpflichtungen in der konsolidierten Jahresrechnung der Galenica Gruppe erfolgt nach den Bestimmungen der International Financial Reporting Standards (IFRS). Dabei werden die Personalvorsorgestiftungen als Leistungsprimatplan qualifiziert. Für diesen Vorsorgeplan werden nebst der Erfassung von kurzfristigen Leistungen an die Mitarbeitenden auch die Verpflichtungen aus Leistungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ermittelt. Diese versicherungsmathematischen Berechnungen ergeben in der Regel einen tieferen Deckungsgrad (Verhältnis von Stiftungsvermögen zu Verbindlichkeiten). Diese Resultate haben jedoch keinen Einfluss auf die reglementarischen Leistungen der Personalvorsorgestiftungen. Weitere Angaben zur Rechnungslegung und zum aktuellen Deckungsgrad sind im Anhang der konsolidierten Jahresrechnung enthalten (siehe Seite 111).

Einmaleffekte 2018

In der neuen Pensionskasse von Galenica können ab 1. Januar 2019 dank tieferer Versicherungsprämien Leistungsverbesserungen für Teilzeitmitarbeitende und langjährige Mitarbeitende ohne zusätzliche Kosten finanziert werden. Weil die schweizerischen Beitragsprimats-Vorsorgepläne in der internationalen Rechnungslegung nach IAS 19 als Leistungsprimats-Pläne darzustellen sind, resultiert aus der Realisierung der per 1. Januar 2019 neuen einheitlichen Pensionskasse von Galenica in der Jahresrechnung 2018 ein einmaliger, negativer Effekt von CHF -41.0 Mio. auf Stufe EBIT und CHF -33.2 Mio. auf Stufe Reingewinn. Dieser einmalige IAS-19-Effekt ist rein buchhalterischer Natur und nicht cash-wirksam.

Betriebskommission

Die Vertreter der Generaldirektion und der HR-Leitung Galenica AG trafen sich im Berichtsjahr zweimal mit der Betriebskommission, der gruppenweiten Mitarbeitervertretung, welche sich aus den Präsidenten aller Personalkommissionen zusammensetzt. Dabei kamen Themen zur Sprache, die über die lokalen Anliegen der Personalkommissionen in den einzelnen Geschäftsbereichen hinausgingen. Im Berichtsjahr betraf dies insbesondere die laufende Harmonisierung der verschiedenen Personal- und Arbeitszeitreglemente sowie die neue Personalvorsorgelösung für alle Mitarbeitende der Galenica Gruppe.

Die Personalkommissionen kommen mehrmals jährlich zusammen. Im Weiteren wurden den Mitgliedern an speziell für sie organisierten Informationsveranstaltungen die Details der neuen Pensionskassen-Lösung vorgestellt.

Soziale Verantwortung

Soziales Engagement

Als starke Akteurin im nationalen Gesundheitsmarkt setzt sich Galenica auf allen Ebenen für das Wohl von Patienten ein. Darüber hinaus engagiert sich das Unternehmen auch für verschiedene soziale Projekte und unterstützt karitative Organisationen.

«I care for you». Seit 2018 ist die Galenica Gruppe Hauptpartnerin der Crowdfunding-Plattform «I care for you». Dadurch kann Galenica mit einem fokussierten Engagement dazu beitragen, dass zahlreiche verschiedene Projekte die Möglichkeit haben, finanzielle Mittel zu beschaffen. Die Stiftung mit Sitz in der Schweiz wurde 2015 gegründet und ist die erste Schweizer Crowdfunding-Plattform für rein soziale und humanitäre Projekte. Auf einfache und günstige Weise ermöglicht die Plattform gemeinnützigen Organisationen und Privatpersonen, online finanzielle Mittel für ein konkretes Projekt zu sammeln. Die Spender können dadurch genau nachvollziehen, wie ihre Spende eingesetzt wird. Jedes Projekt wird im Vorfeld von der Stiftung sorgfältig auf Seriosität und Integrität überprüft. Die Projektinitianten werden professionell beraten und bei der Umsetzung begleitet. Ausserdem verlangt die Stiftung bei erfolgreichen Projekten einen Nachweis für die Umsetzung.

Auch mit der Weihnachts- und Neujahrskarte 2018 unterstützte die Galenica Gruppe «I care for you». Pro Karte wurde ein Franken an die Stiftung gespendet, die den Gesamtbetrag einem Crowdfunding-Projekt zugutekommen liess.

Neben diesem Hauptengagement unterstützt Galenica punktuell weitere Projekte im Gesundheitsbereich. Darüber hinaus engagieren sich die Unternehmen der Galenica Gruppe ihrerseits im sozialen Bereich. Nachfolgend einige Beispiele.

Gewa. Die Gewa Stiftung für berufliche Integration ist eine sozialwirtschaftliche Organisation mit dem Ziel, Menschen, die aus psychischen Gründen besonders herausgefordert sind, beruflich zu integrieren. Die Alloga SC Box wurde anfangs von Alloga Mitarbeitenden zusammengesetzt und repariert. Seit 2012 wird diese Aufgabe von der Gewa Stiftung übernommen.

2 x Weihnachten. Die Mitarbeitenden von Galenicare nahmen im Dezember 2018 an der Aktion «2 x Weihnachten» des Schweizerischen Roten Kreuzes (SRK) teil. Sie stellten Pakete mit haltbaren Lebensmitteln und Hygieneartikeln zusammen, die anschliessend sortiert und an bedürftige Menschen und soziale Institutionen in der Schweiz verteilt wurden.

Computer für den guten Zweck. Sowohl Galexis als auch HCI Solutions stellen nicht mehr benötigtes IT-Material für den guten Zweck zur Verfügung. Galexis spendet ihre alten Computer seit 2013 dem Berner Hilfswerk Bär und Leu. Der Verein sammelt Hilfsgüter für verschiedenste humanitäre Projekte und verteilt die Computer an Schulen und ein Familienzentrum in der Ukraine. Die nicht mehr gebrauchten Computer von HCI Solutions werden über den Verein «Quorum» für Entwicklungsprojekte in Afrika wiederverwendet, zum Beispiel in einer Bibliothek in Kamerun.

Winds of Hope. Die Hilfsorganisation «Winds of Hope» von Dr. Bertrand Piccard engagiert sich für Kinder, die an Wangenbrand (Noma) leiden. Die schwere bakterielle Erkrankung zerfrisst Knochen des Gesichtes und kommt vorwiegend bei Kleinkindern vor. Sun Store hat Schlüsselanhänger verkauft und das gesammelte Geld der Stiftung gespendet. Mit den Spendengeldern bildet die Stiftung Gesundheitspersonal in den betroffenen Entwicklungsländern aus.

Die fünf Schlüsselwerte von Galenica

Wir sind mit **Leidenschaft** dabei und handeln **unternehmerisch**.

Wir schaffen **Vertrauen** durch Glaubwürdigkeit und Kompetenz.

Wir haben **Respekt** und wissen, dass wir **gemeinsam stärker** sind.