



Personaleinsatz-Planung (PEP)

«Dank der Innovationen von PEP bin ich effizienter. Die Übermittlung von Spesenabrechnungen oder Arztzeugnissen ist jetzt für das gesamte Team sehr einfach und schnell gemacht!»

Lauranne Campagnoli, Geschäftsführerin  
Amavita Apotheke Granges-Paccot

# Mitarbeitende

## Gemeinsam für mehr Effizienz

Die Zahl der Mitarbeitenden von Galenica wuchs auch im Berichtsjahr, insbesondere aufgrund der Expansionsstätigkeiten im Geschäftsbereich Retail, weiter. So waren per Ende 2019 7'071 Mitarbeitende für Galenica tätig. Effizienz ist bei der steigenden Anzahl Mitarbeitenden auch bei den HR-Prozessen ein wichtiges Thema. 2019 wurden verschiedene Projekte lanciert, weitergeführt und auch abgeschlossen, mit dem Ziel, Synergiepotenzial noch besser zu nutzen und effizienter zu werden. Die Harmonisierung von gruppenweit unterschiedlichen HR-Reglementen stand dabei im Zentrum. Entsprechend wurden verschiedene HR-Reglemente überarbeitet und, wo möglich und sinnvoll, harmonisiert, sodass per 1. Januar 2020 ein gruppenweit gültiges Personalreglement und überarbeitete Arbeitszeitreglemente sowie ein für alle gültiges Home-Office-Reglement eingeführt werden konnten. Auch dass nun alle Unternehmen der Galenica Gruppe über ein digitales Bewerbungsmanagementsystem verfügen oder die elektronische Spesenabrechnung im Geschäftsbereich Retail, sind Beispiele für mehr Effizienz im Bereich Human Resources. Schliesslich konnte auch die Umsetzung der gemeinsamen Pensionskasse für alle Mitarbeitenden und Rentner der Galenica Gruppe mit der Namensänderung von «Galenicare Personalvorsorgestiftung» zu «Galenica Pensionskasse» per 1. Januar 2020 abgeschlossen werden.

## Anzahl Mitarbeitende

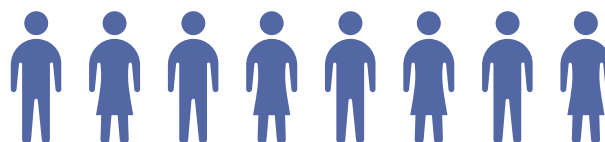


● Galenica AG	39
● Retail	5'134
● Products & Brands	140
● Services	1'758

## 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. 2019 wurde das UME-Konzept überarbeitet, sodass 2020 im Rahmen von Pilot-Veranstaltungen mit dem neuen Personalentwicklungs-Programm «Move» gestartet werden kann. Während sich das bisherige Angebot hauptsächlich auf neue Führungskräfte konzentrierte, wird der Fokus im neuen Programm auf die flächendeckende, kontinuierliche Personalentwicklung ausgeweitet.



7'071

Anzahl  
Mitarbeitende

## Anzahl Frauen und Männer



5'268

Frauen (75%)

1'803

Männer (25%)

### E-Learning und Veranstaltungen

Auch 2019 wurden gruppenweite E-Learning-Module durchgeführt, in denen alle Mitarbeitenden mit einem geschäftlichen E-Mail-Account zu den Themen «Informationssicherheit» und «Anti-Korruption» geschult wurden. Der Geschäftsbereich Retail startete zudem 2019 als Pilotprojekt ein E-Learning-Modul zum Thema «Kultur und Werte», in dem neue Mitarbeitende mit den fünf Schlüsselwerten der Galenica Gruppe vertraut gemacht werden (siehe Seite 50). Auch die anderen Geschäftsbereiche führen auf ihre operativen Bedürfnisse zugeschnittene E-Learning-Module durch.

Um die Kultur, die Entwicklung und die Strategie der Galenica Gruppe und ihrer Gesellschaften zu vermitteln, wurden die neuen Mitarbeitenden auch 2019 zu einem Einführungstag (SAM 1) eingeladen. Im Berichtsjahr nahmen 195 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 FAB-2-Seminare vertiefen anschliessend die Themen «Leistung» und «Gesundheit», das FAB-3-Seminar das Thema «Fokus und Energie» und FAB 4 das «Führen von Veränderungsprozessen». Diese Weiterbildungsangebote richten sich an die Mitglieder der Direktion (MDI) und des Kaders (MKA).

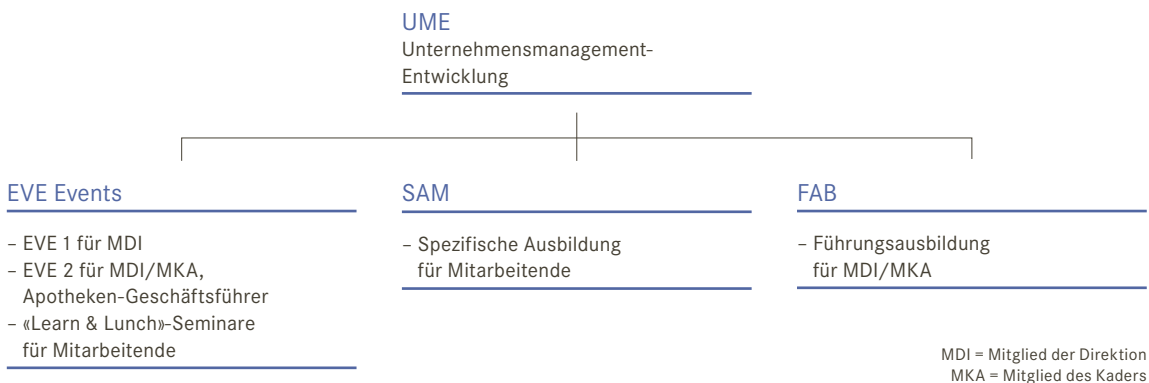
2019 besuchten 100 Kader diese Kurse. Unerlässlich für eine starke Unternehmenskultur sind gelebte Werte; das Vermitteln der Schlüsselwerte von Galenica ist daher fester Bestandteil in allen FAB-Modulen.

### Events

Der Event EVE 1 ist eine Kader-Plattform zur Vermittlung strategischer Ziele. So erhielten am EVE-1-Anlass im März 2019 120 Mitglieder der Direktion (MDI) Informationen zur Strategie der Galenica Gruppe sowie, durch verschiedene Kurzreferate, zum Thema Digitalisierung.

Zum EVE-2-Anlass im August 2019 kamen rund 500 Mitglieder der Direktion (MDI) und des Kaders (MKA) sowie Geschäftsführer der Apotheken zusammen. Zentrale Themen waren die drei strategischen Entwicklungs-Achsen von Galenica: Expansion, Innovation und Effizienz. In Referaten und Podiumsgesprächen wurde ausgiebig über Beispiele in der Galenica Gruppe diskutiert und informiert. Als Gastrednerin erzählte die Sportlerin Chantal Cavin, die seit ihrem 14. Lebensjahr blind ist, wie sie sich nach diesem Rückschlag wieder motivieren konnte und es im Team zu Höchstleistungen gebracht hat und wie ihr digitale Innovationen den Alltag erleichtern. Die Teilnehmenden hatten wie schon im Vorjahr die Gelegenheit, über eine Web-App Fragen zu den Programmpunkten zu stellen, und nutzten diese Möglichkeit wiederum intensiv.

### Unternehmensmanagement-Entwicklung mit System



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

## Expansion, Innovation und Effizienz – unsere Mitarbeitenden

Die Mitarbeitenden von Galenica leisten mit ihren Kompetenzen, ihrem Engagement und ihren Ideen einen wichtigen Beitrag, dass sich die Gruppe erfolgreich entlang der drei strategischen Entwicklungs-Achsen Expansion, Innovation und Effizienz weiterentwickeln kann.

Um bei der steigenden Zahl der Mitarbeitenden das Zugehörigkeitsgefühl zur Gruppe zu stärken, und um Synergien besser zu nutzen, wurden verschiedene Harmonisierungs-Massnahmen ins Leben gerufen, zu deren erfolgreicher Umsetzung die Mitarbeitenden mit viel Einsatz beigetragen haben. So wurden die Personal- und Arbeitszeitreglemente wo möglich und sinnvoll harmonisiert. Die Personalkommissionen sowie die Betriebskommission arbeiteten eng und intensiv mit den HR-Verantwortlichen der Gesellschaften zusammen, um das bestmögliche Ergebnis für alle Mitarbeitenden zu erreichen.

Die Mitarbeitenden der Galenica Gruppe sind aber auch äusserst innovativ! Ein Beispiel dafür sind die Initiativen, die aus dem Talent-Management-Programm des Geschäftsbereichs Retail entstehen: So zum Beispiel die Idee eines Hautanalyse-Geräts, welches dem Dermo-Experten in der Apotheke erlaubt, Kunden gezielt zu beraten und spezifische Produkteempfehlungen abzugeben. Oder die Integration der Produktlinie «Ma vie sans Gluten» in ausgewählten Sun Store Apotheken, ebenfalls die Idee einer Mitarbeiterin im Talent Management. Im Fokus steht dabei die Erweiterung des Sortiments in der Apotheke, in diesem immer wichtiger werdenden Bereich, der einem wachsenden Kundenbedürfnis entspricht. Und auch das Taping, welches heute flächendeckend bei Coop Vitality angeboten wird, hat seinen Ursprung in einem Talent-Management-Projekt. Dabei wird ein elastisches Tape auf die Haut geklebt, um z.B. bei Muskelschmerzen oder Verspannungen zu helfen.



Schliesslich spielen die Mitarbeitenden auch eine zentrale Rolle bei der Umsetzung der Massnahmen zur Steigerung der Effizienz, die aktuell laufen – der Einführung eines neuen ERP-Systems bei Alloga und Galexis oder der Modernisierung des Distributionszentrums von Galexis in Lausanne-Ecublens, um nur zwei Beispiele zu nennen. Für die Mitarbeitenden bedeuten solche Gross-Projekte viel zusätzlichen Aufwand zu ihrer täglichen Arbeit, bevor sich das Zusatzengagement auszahlt und effizienter gearbeitet werden kann. Die Mitarbeitenden der Galenica Gruppe setzen sich täglich mit viel Elan und Tatendrang für all diese Projekte ein und tragen damit zum Erfolg bei. Denn sie alle wissen: Gemeinsam sind wir stärker!

## Investitionen in die Mitarbeitenden

Galenica bietet ihren Mitarbeitenden verschiedene Lohnnebenleistungen. Der strukturierten Aus- und Weiterbildung kommt dabei grosses Gewicht zu. 2019 wurden CHF 4.0 Mio. in die Weiterbildung investiert (Vorjahr: CHF 4.4 Mio.).

### Weiterbildung in Apotheken

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

Weiter übernimmt der Geschäftsbereich Retail die Kosten für die Weiterbildung zum «Fachapotheker in Offizinpharmazie» (FPH Offizin) für seine Apotheker. Aufgrund der Revision des Medizinalberufegesetzes (MedBG) müssen diplomierte Apotheker neu diesen eidgenössischen Weiterbildungstitel erwerben, wenn sie als Verantwortliche in einer Apotheke tätig sein wollen. Galenicare setzt sich dafür ein, dass möglichst alle Apotheker aller Formate diese Weiterbildung absolvieren.

Ebenfalls vor dem Hintergrund der Gesetzesrevision hat Galenicare gemeinsam mit einem externen Anbieter die Weiterbildung FPH Fähigkeitsausweis Anamnese in der Grundversorgung entwickelt. Mit dieser Weiterbildung werden die Kompetenzen der Apotheker im Bereich der Grundversorgung gestärkt und sie werden befähigt, Diagnosen für Bagatellerkrankungen zu stellen und ein entsprechendes rezeptpflichtiges Medikament abzugeben.

### 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 2019 nahmen elf Mentees am Programm teil. Der Geschäftsbereich Retail betreibt zusätzlich dazu ein eigenes Talent-Management-Programm (siehe Seite 47).

# 641

Kader-  
mitarbeitende



# 52 %

Frauen



# 48 %

Männer

## Personalentwicklung

	Anzahl Mitarbeitende		davon Teilzeit- beschäftigte <90%		Vollzeitstellen	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Galenica AG	39	37	10	10	34	33
Retail	5'134	4'739	2'433	2'149	3'855	3'573
Products & Brands	140	133	56	56	120	112
Services	1'758	1'671	398	388	1'440	1'388
<b>Total</b>	<b>7'071</b>	<b>6'580</b>	<b>2'897</b>	<b>2'603</b>	<b>5'449</b>	<b>5'106</b>
Anzahl Mitarbeitende in %			41.0%	39.6%		

## Anzahl Kadermitarbeitende

	Kadermitarbeitende		davon Frauen		davon Männer	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Galenica AG	25	28	11	13	14	15
Retail	394	378	238	225	156	153
Products & Brands	52	49	27	23	25	26
Services	170	160	59	52	111	108
<b>Total</b>	<b>641</b>	<b>615</b>	<b>335</b>	<b>313</b>	<b>306</b>	<b>302</b>
Anzahl Mitarbeitende in %	9.1%	9.3%	4.7%	4.8%	4.3%	4.6%

### Mitarbeitergewinnung

Seit 2019 verfügen alle Unternehmen der Gruppe über ein Bewerbungsmanagementsystem, mit dem der gesamte Bewerbungsprozess digitalisiert abgewickelt werden kann, was erhebliche Zeiteinsparungen mit sich bringt.

Die Geschäftsbereiche Retail und Services setzten bei der Rekrutierung neuer Mitarbeitenden auch im vergangenen Jahr vermehrt auf soziale Medien, insbesondere auf die Plattformen Xing und LinkedIn. Nach wie vor werden Stellen in Apotheken auch im umliegenden Ausland ausgeschrieben, was jedoch aufgrund der Revision des Medizinalberufegesetzes (MedBG) mit der Bedingung der Erlangung des FPH Offizin für Apotheker (siehe Seite 48) zusätzlich aufwendiger geworden ist. Galenicare war auch verstärkt an den schweizerischen Universitäten vertreten, um Pharmaziestudierende im direkten Kontakt für den Beruf des Apothekers zu begeistern. Die Studenten sollen bereits während des Studiums abgeholt und für eine Karriere bis hin zum Geschäftsführer in einer Apotheke der Galenica Gruppe motiviert werden.

Die Rekrutierung von Fachkräften ist und bleibt in allen Geschäftsbereichen anspruchsvoll, weshalb Galenicare und Galexis 2020 zusätzlich in die Anstellung von Spezialisten in den Bereichen Personalmarketing und Rekrutierung investieren.

### Ausbildung von Lernenden

Galenica engagiert sich intensiv für den Fachkräftenachwuchs: 2019 bildete die Gruppe 841 Lernende – 757 junge Frauen und 84 junge Männer – in ihren Unternehmen aus. Davon schlossen 265 die Lehre ab, viele mit Bravour. Nach Abschluss der Ausbildung erhielten 125 Lehrabgänger einen Arbeitsvertrag innerhalb der Gruppe. Galenicare hat 2019 zudem drei neue Lehrstellen-Plätze geschaffen und bildet nun auch KV-Lernende aus. Darüber hinaus organisieren die Gruppengesellschaften Lager für ihre Lernenden und veranstalten Einführungstage für neue Lernende, wobei sie teilweise auch mit anderen Unternehmen ausserhalb der Gruppe zusammenarbeiten, zum Beispiel Galexis mit dem Getränke-Produzent Rivella.

### 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. Im Berichtsjahr startete ein Programm mit der Vision, eine neue, interne digitale Kommunikationsplattform zu schaffen, auf die einmal alle Mitarbeitenden geräteunabhängig Zugriff haben, unabhängig davon, ob sie an einem Schreibtisch arbeiten oder im Betrieb. Das Programm ist in verschiedene Projekte gegliedert, das erste Projekt soll in der zweiten Hälfte 2020 abgeschlossen sein.

Weiter 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 teilzuhaben. Der Spot im Sommer 2019 erschien unter dem Dachthema «Innovation» und die Ausgabe im Dezember widmete sich vertieft dem Thema «Effizienz».

### Harmonisierung der Personalreglemente abgeschlossen

Nach intensiven Arbeiten konnten die Mitarbeitenden im Sommer 2019 über das harmonisierte neue Personal- und Arbeitszeitreglement informiert werden. Ziel der Harmonisierung ist es einerseits, Synergien zu nutzen und den gruppenübergreifenden Austausch zu fördern, indem für gleiche Funktionen gleiche Anstellungsbedingungen angestrebt wurden. Andererseits soll spezifischen Bedürfnissen von gewissen Funktionsgruppen Rechnung getragen werden, die spezielle Anforderungen erfüllen müssen, wie beispielsweise Verkauf oder Betrieb. Die neuen Reglemente traten am 1. Januar 2020 in Kraft.

## Personalentwicklung 2015–2019



## 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.

### Neuer Personalausweis und einfachere Spesenerfassung

2019 liefen die Vorbereitungen für die Umsetzung des neuen Personalausweises, den alle Mitarbeitenden der Galenica Gruppe Ende 2019 nach Hause geschickt bekamen. Die Mitarbeitenden können damit den Mitarbeiterrabatt nun auch bei Bestellungen in den Online-Shops der eigenen Apothekenformate einlösen.

Der Geschäftsbereich Retail schliesslich digitalisierte seinen gesamten Spesenprozess. Die Mitarbeitenden scannen nun direkt via App ihre Belege, die vom Vorgesetzten ebenfalls elektronisch visiert werden, und die Spesenvergütung erfolgt automatisch mit dem nächsten Monatslohn. Dies führt zu erheblichen Zeiteinsparungen für alle Beteiligten. Zudem können auch bei Retail Zugtickets nun online bestellt werden, sodass sie direkt der richtigen Kostenstelle verrechnet werden und die individuelle Rückerstattung entfällt.

### Mitarbeitermotivation

#### Das «Comité de Réflexion»

Mit dem internen Thinktank «Comité de Réflexion» fördert Galenica den Austausch unter Mitarbeitenden aller Gesellschaften der Galenica Gruppe und mit der Unternehmensleitung. Die mehr als 20 Mitarbeitenden aus allen Landes- und Sprachregionen tragen unter anderem dazu bei, die Unternehmenskultur zu verankern und weiter zu gestalten. Im Berichtsjahr traf sich das Gremium zweimal und diskutierte unter anderem das Thema E-Health.

#### Jahresmotto 2019: Gemeinsam unsere Chancen nutzen

«Gemeinsam unsere Chancen nutzen» war das Jahresmotto der Galenica Gruppe für 2018 und 2019. Es baute auf dem Schlüsselwert «Gemeinsam sind wir stärker» auf und zeigte Entschlossenheit und Optimismus. Die Mitarbeitenden sollten ermutigt werden, 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. Die Aktivität zum Jahresmotto war ein Austauschprogramm, das jedem Mitarbeitenden die Möglichkeit bot, einen anderen Mitarbeitenden der Gruppe an dessen Arbeitsplatz zu besuchen. So sollten der Austausch und die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit gefördert werden. Mehrere Teams und Mitarbeitende nutzten das Angebot und gaben äusserst positives Feedback.

#### Jahresmotto 2020: Vertraue, verändere, verbinde!

Das Jahresmotto für die Jahre 2020 und 2021 lautet «Vertraue, verändere, verbinde!». Es passt mit diesen drei Aufforderungen perfekt zum herausfordernden, sich wandelnden Umfeld der Galenica Gruppe. Der Schlüsselwert «Wir schaffen Vertrauen» wird dabei erweitert, und die Mitarbeitenden werden bestärkt, mit Vertrauen die Zukunft zu gestalten. So können sie Veränderungen in ihrem Arbeitsalltag positiv aufnehmen und aktiv begleiten. Das Jahresmotto nimmt ausserdem Bezug zur Digitalisierung, in der die Vernetzung von Systemen zentral ist, und die durch zahlreiche Projekte und Innovationen unterstützt wird.

Wie in den vergangenen Jahren wird das «Comité de Réflexion» die Mitarbeitenden mit Aktivitäten motivieren, das Motto umzusetzen.

### Mitarbeiterumfrage «Opinio»

Auch 2019 wurden die Massnahmen, die sich aus der letzten Mitarbeiterbefragung «Opinio» 2017 ergaben, weiter umgesetzt. So wurde zum Beispiel das Thema persönliche Perspektiven, das den Mitarbeitenden ein grosses Anliegen war, bei der Überarbeitung des UME-Programms aufgenommen und im Geschäftsbereich Retail wurde eine Stelle für die interne Kommunikation geschaffen, damit diese aktiver angegangen werden kann. Zudem wurden im Geschäftsbereich Services zusätzliche Kommunikationsplattformen für die Mitglieder der Direktion geschaffen, um diese stärker in den Zielsetzungsprozess miteinzubeziehen.

Die nächste «Opinio»-Umfrage wird im Herbst 2020 durchgeführt.

### Vereinbarkeit von Beruf und Familie

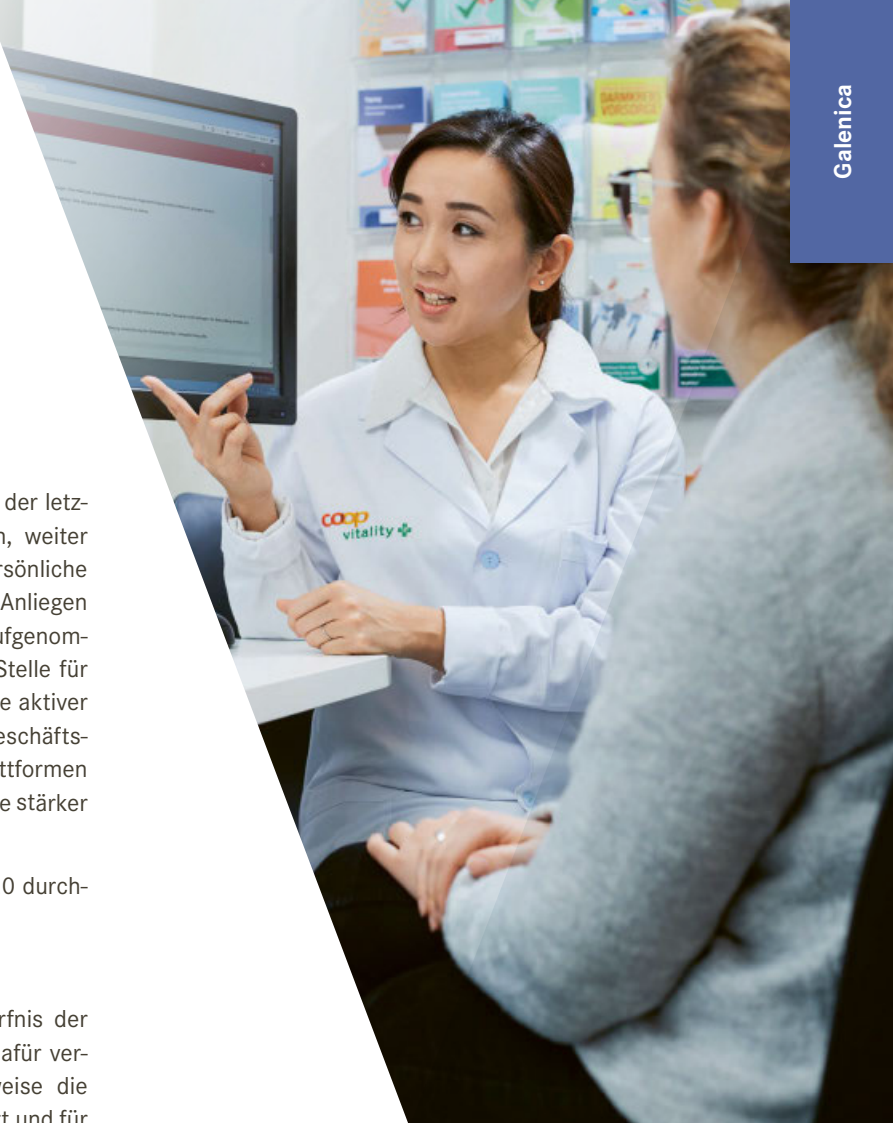
Flexible Arbeitszeitgestaltung ist heute ein Bedürfnis der Mitarbeitenden, und die Galenica Gruppe bietet dafür verschiedene Möglichkeiten. So wurden beispielsweise die Home-Office-Richtlinien in der Gruppe harmonisiert und für alle Unternehmen der Galenica Gruppe per 1. Januar 2020 eingeführt. Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung wird von den Mitarbeitenden ebenfalls geschätzt (41.0% der Mitarbeitenden arbeiten Teilzeit; siehe Seite 48). Mit der Harmonisierung der Personal- und Arbeitszeitreglemente wurde ausserdem der Vaterschaftsurlaub auf 10 Tage verdoppelt, und die Mitarbeitenden haben neu die Möglichkeit, Ferien zu kaufen.

Ausserdem hat Galenica mit einem externen Partner eine qualitative Umfrage zum Thema «Gender Diversity» in der Galenica Gruppe gemacht. Mit diesem Partner werden 2020 aufgrund der Umfrageresultate Massnahmen für die gesamte Gruppe ausgearbeitet.

## 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 führte das strukturierte Absenzenmanagement weiter fort. In den Geschäftsbereichen Retail und Products & Brands wurde den Mitarbeitenden die Grippeimpfung offeriert. Zudem hat der Geschäftsbereich Retail 2019 ein Grobkonzept zum



Neue Kompetenzen der Apotheker

«Das Tool Apohealth unterstützt mich optimal dabei, in komplexeren Fällen eine Entscheidung zu treffen – gerade wenn es darum geht, ein rezeptpflichtiges Medikament abzugeben.»

Vivian Vu-Lam, Geschäftsführerin Coop Vitality Apotheke Silbern, Dietikon



## Mitarbeitende

Thema «Gesundheit am Arbeitsplatz» entwickelt; erste Massnahmen werden 2020 umgesetzt. 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 2019 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. 2019 wurde mit 315 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. 2019 waren 191 Vorfälle zu verzeichnen.

## Mitarbeitende am Erfolg beteiligen

Auch 2019 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. 2019 nahmen 18.7% der Mitarbeitenden an diesem Programm teil (Vorjahr: 19.1%). 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 81) 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

Im Berichtsjahr wurden die letzten Schritte bezüglich der Aufteilung der Galenica Personalvorsorgestiftung abgeschlossen, sodass das Projekt einer einheitlichen und gemeinsamen Pensionskasse für alle Mitarbeitenden der Gruppe per Ende 2019 abgeschlossen werden konnte. Seit dem 1. Januar 2020 tritt die neue Galenica Pensionskasse unter diesem neuen Namen auf. Damit wurde der logische und juristisch notwendige Schritt vollzogen, dass die beiden



Unternehmen Galenica und Vifor Pharma nach dem IPO von Galenica 2017 je eine eigenständige und unabhängige Personalvorsorge führen.

### Neue Galenica Pensionskasse

Bereits per 1. Januar 2019 trat das neue Vorsorgereglement in Kraft, welches allen Mitarbeitenden, unabhängig von ihrer bisherigen Personalvorsorgestiftung, eine vergleichbare Vorsorgedeckung bietet, und von den Stiftungsräten der Galenica Personalvorsorgestiftung und der Galenicare Personalvorsorgestiftung sowie den zuständigen Vertretern der Personal- und Betriebskommissionen angenommen wurde. Im September 2019 erfolgten die Genehmigung des Vermögensübertragungs-Vertrages durch die Aufsichtsbehörde und im Anschluss die Anmeldung im Handelsregister und der Eintrag ins Grundbuch. Ende 2019 konnte dann der Namenswechsel von Galenicare Personalvorsorgestiftung zu Galenica Pensionskasse beschlossen werden.

Auch die neue Pensionskasse 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. Sie ist, wie die bisherige Stiftung von Galenica, rechtlich, organisatorisch und finanziell unabhängig.

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

### Prinzip des Beitragsprimats

Die Pensionskasse wird 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 Pensionskasse

Die Jahresrechnung der Pensionskasse vermittelt ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage (True and fair view). Die Buchführungs- und Bewertungsgrundsätze der schweizeri-

schen Vorsorgeeinrichtungen 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 Pensionskasse 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 wird die Vorsorgeeinrichtung 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 Pensionskasse. Weitere Angaben zur Rechnungslegung und zum aktuellen Deckungsgrad sind im Anhang der konsolidierten Jahresrechnung enthalten (siehe Seite 134).

### Betriebskommission

Die Vertreter der Generaldirektion und der HR-Leitungen aller Geschäftsbereiche 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 Überarbeitung des Reglements für die Mitglieder der Personal- und Betriebskommissionen.

Die Personalkommissionen kommen mehrmals jährlich zusammen und werden auch über die Themen und Beschlüsse der Sitzungen der Betriebskommission informiert.

## 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 2019 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 × Weihnachten.** Die Mitarbeitenden von Galenicare nahmen im Dezember 2019 an der Aktion «2 × 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 Schulen 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 verkauft das ganze Jahr über Portemonnaies und spendet den Erlös der Organisation. Mit den Spendengeldern bildet die Stiftung Gesundheitspersonal in den betroffenen Entwicklungsländern aus.

**Casa Santa Elisabetta.** Unione Farmaceutica Distribuzione (UFD) verteilte anlässlich des Frauentags am 8. März 2019 nicht wie üblich Blumen, sondern verkaufte Karten und spendete den Ertrag der Vereinigung «Casa Santa Elisabetta» in Lugano, die sich für Frauen und Mütter in Schwierigkeiten einsetzt.

A photograph of a woman and a young boy smiling and holding a green and blue plush toy monster. The woman is on the right, and the boy is on the left. They are both looking at the toy with interest. The background is slightly blurred, showing what appears to be a store or exhibition space with posters on the wall. One poster has the text 'Schmerzmittel mit entzündungshemmender und febrifenwirkender Wirkung' and another has '11. November'.

Verfora Werbe-Kampagne

«Mit unserer Grundhaltung  
«Fürs Leben» wollen wir von Verfora  
über den Fachhandel bis in den  
Alltag der Konsumenten auf positive  
Art und Weise präsent sein.»

Nicole Hochstrasser, Marketing Manager Verfora,  
Pain, Merfen