

Mitarbeitende



Das Berichtsjahr 2020 hat alle Geschäftsbereiche und insbesondere alle Mitarbeitenden vor grosse Herausforderungen gestellt. Die Mitarbeitenden der Galenica

Gruppe haben sich diesen aber gemeinsam gestellt und mit Leidenschaft und Motivation das Beste daraus gemacht.

Gemeinsam Herausforderungen meistern

Im Berichtsjahr 2020 stand auch der Bereich Mitarbeitende unter dem Zeichen der Corona-Pandemie. Viele der für 2020 geplanten Aktivitäten mussten abgesagt, «remote», also digital durchgeführt oder verschoben werden, beispielsweise die Seminare des neuen Personalentwicklungsangebots MOVE. Aus dem Nichts mussten Schutzkonzepte weiterentwickelt und an die aktuelle Situation angepasst werden, insbesondere für Mitarbeitende in den Apotheken und in der Logistik. Auch im Bereich Aus- und Weiterbildung hat die Pandemie neue Lösungen und viel Flexibilität seitens Arbeitnehmern und -gebern gefordert.

Die Zahl der Mitarbeitenden von Galenica wuchs auch im Berichtsjahr, insbesondere aufgrund der Expansionstätigkeiten im Segment Health & Beauty, weiter. So waren per Ende 2020 7'205 Mitarbeitende für Galenica tätig. Effizienz ist bei der steigenden Anzahl Mitarbeitenden bei den HR-Prozessen ein zentrales Thema. Nach der Harmonisierung der verschiedenen Personal- und Arbeitszeitreglemente widmeten sich die Personalabteilungen 2020 mit Hochdruck der Prozessinnovation und Digitalisierung der verschiedenen HR-Prozesse. Neben den bereits eingeführten digitalen Bewerbungsprozessen und dem elektronisch unterstützten Standort- und Beurteilungsgespräch liegt der Fokus nun auf dem elektronischen Personaldossier und der Erschliessung neuer Kanäle und Möglichkeiten zur Rekrutierung von Fachkräften.

Ausbildung und Entwicklung

Mitarbeiterentwicklung

Entscheidend für eine fruchtbare Zusammenarbeit ist der regelmässige Austausch von Wissen unter den Mitarbeitenden. Zur Förderung dieses Dialogs hat Galenica verschiedene Instrumente entwickelt. Bereits 2019 wurde das bestehende Angebot für die Personalentwicklung und Ausbildung überarbeitet. Während sich das bisherige Angebot hauptsächlich auf neue Führungskräfte konzentrierte, wurde der Fokus des neuen Konzepts Move auf eine gruppenweite, kontinuierliche Personalentwicklung ausgebaut. 2020 wurde MOVE im Rahmen von Pilotveranstaltungen in einer reduzierten Form gestartet. Aufgrund von COVID-19 mussten viele Pilotveranstaltungen verschoben oder ganz abgesagt werden. Wo immer möglich wurden die Seminare «remote», also digital, durchgeführt.

E-Learning und Veranstaltungen

Auch 2020 wurden gruppenweite E-Learning-Module durchgeführt, in denen alle Mitarbeitenden mit einem geschäftlichen E-Mail-Account zu den Themen «Informationssicherheit» und «Kartellrecht» geschult wurden. Für 2021 sind bereits weiterführende Module zum Thema «Informationssicherheit» geplant.

Um die Kultur, die Entwicklung und die Strategie der Galenica Gruppe und ihrer Gesellschaften zu vermitteln, wurden die neuen Mitarbeitenden auch 2020 zu einem Einführungstag (MOVE 1) eingeladen. Aufgrund der speziellen Situation konnten diese Veranstaltungen im Sommer nur in einem reduzierten Rahmen durchgeführt werden. Im Berichtsjahr nahmen 88 Mitarbeitende an den Einführungstagen teil.

Anzahl
Mitarbeitende

7'205

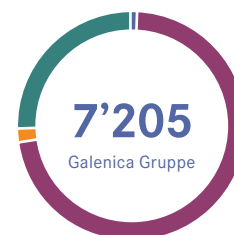
5'308

Frauen
(74%)

1'897

Männer
(26%)

Anzahl Mitarbeitende



● Galenica AG	40
● Retail	5'199
● Products & Brands	183
● Services	1'783

Investitionen in die Mitarbeitenden

Für Galenica hat die Entwicklung ihrer Mitarbeitenden hohe Priorität. Der strukturierten Aus- und Weiterbildung kommt dabei grosses Gewicht zu. 2020 wurden CHF 3.3 Mio. in die Weiterbildung investiert (Vorjahr: CHF 4.0 Mio.).

Weiterbildung in Apotheken

Zusätzlich zu den Angeboten auf Gruppenstufe bietet insbesondere der Geschäftsbereich Retail den Mitarbeitenden in den Apotheken spezifische Weiterbildungsmodule an, wie zum Beispiel den CAS-Studiengang «Betriebsführung für Apotheker/innen», welcher in Zusammenarbeit mit der Universität Basel angeboten wird. 2020 nahmen 20 Mitarbeitende am CAS-Studiengang teil. Im Berichtsjahr wurde der CAS-Studiengang in Bezug auf eine noch höhere Praxisorientierung überarbeitet.

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 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. Ende 2020 befanden sich 130 Mitarbeitende im Programm, das sie 2021 abschliessen werden.

Ebenfalls vor dem Hintergrund der Revision des MedGB 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. Im Berichtsjahr verfügten bereits 160 Apotheker über diesen Ausweis, 188 befanden sich in Ausbildung. Jedoch werden sich die Abschlüsse leicht verzögern, da aufgrund des Lockdowns im Frühjahr 2020 und den Einschränkungen in der zweiten Jahreshälfte die geforderten Weiterbildungen nicht stattfinden konnten.

Über den FPH-Fachausweis Impfen verfügten Ende 2020 466 Mitarbeitende, 83 weitere befanden sich in Ausbildung.

Darüber hinaus hat der Geschäftsbereich Retail weitere Schulungen und Ausbildungen für seine Mitarbeitende angeboten. So fand für die bevorstehende Einführung von LOA V eine erste Schulung mit 50 Teilnehmenden statt.

Zur Stärkung der Apotheken in der medizinischen Grundversorgung wurde ebenfalls auf die flächendeckende Schulung in der Anwendung von Algorithmen und Software im «Primary Care»-Bereich fokussiert. Dazu angebotene E-Learning-Module wurden von 4'500 Mitarbeitenden absolviert.

Per Ende 2020 befanden sich weitere 200 Apothekerinnen und Apotheker in der Schulung für die vom Bund genehmigten Antigen-Schnelltests in Apotheken.

”

FÜR GALENICA
HAT DIE ENTWICKLUNG
IHRER MITARBEITENDEN
HOHE PRIORITÄT.

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 Führungskräften für die Weiterentwicklung von Nachwuchstalente genutzt. Jedem Mentee wird ein persönlicher Mentor zur Seite gestellt, der den Mentee im Bereich Persönlichkeitsentwicklung oder seinem individuellem Entwicklungsfokus unterstützt.

Mitarbeitergewinnung

Alle Geschäftsbereiche 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 zusätzlich aufwändiger 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 werden 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 die Galenica Gruppe ihre Rekrutierungsaktivitäten laufend modernisiert.

Ausbildung von Lernenden

Galenica engagiert sich intensiv für den Fachkräftenachwuchs: 2020 bildete die Gruppe 808 Lernende – 723 junge Frauen und 85 junge Männer – in ihren Unternehmen aus. Davon schlossen 274 die Lehre ab, viele mit Bravour. Nach Abschluss der Ausbildung erhielten 113 Lehrabgänger einen Arbeitsvertrag innerhalb der Gruppe. 2020 fanden die Lehrabschlussprüfungen bei Galenicare COVID-19-bedingt aufgrund der geschlossenen Berufsschulen nur praktisch statt.

Verschiedene Kommunikationsplattformen

Der persönliche, direkte Austausch unter allen Mitarbeitenden aus allen Sprachregionen der Schweiz und aus insgesamt 81 Nationen steht im Zentrum der Kommunikationsbestrebungen von Galenica. Dafür bieten die verschiedenen Informationsveranstaltungen und Kader-Meetings der Geschäftsbereiche und Unternehmen eine gute Gelegenheit. Über aktuelle Themen aus allen Unternehmensbereichen wird an Anlässen sowie neu über das Anfang 2021 eingeführte G-Net (siehe Seite 44) informiert.

Weiter erhalten alle Mitarbeitenden und die Pensionierten 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.

Personalentwicklung

	Anzahl Mitarbeitende		davon Teilzeitbeschäftigte <90%		Vollzeitstellen	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Galenica AG	40	39	13	10	36	34
Retail	5'199	5'134	2'529	2'433	3'865	3'855
Products & Brands	183	140	66	56	160	120
Services	1'783	1'758	431	398	1'477	1'440
Total	7'205	7'071	3'039	2'897	5'538	5'449
Anzahl Mitarbeitende in %			42.2%	41.0%		

652
Kader-
mitarbeitende

52 %
Frauen

48 %
Männer

Anzahl Kadermitarbeitende

	Kadermitarbeitende		davon Frauen		davon Männer	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Galenica AG	21	25	6	11	15	14
Retail	399	394	243	238	156	156
Products & Brands	53	52	27	27	26	25
Services	179	170	61	59	118	111
Total	652	641	337	335	315	306
Anzahl Mitarbeitende in %	9.0%	9.1%	4.7%	4.7%	4.4%	4.3%



Höhere Effizienz durch Digitalisierung der HR-Prozesse

Nachdem per 1. Januar 2020 die unterschiedlichen HR-Reglemente harmonisiert wurden, startete die nächste Transformation im Bereich Mitarbeitende. Um gruppenweit Synergien besser nutzen zu können und die in der Geschäftsstrategie verankerte Effizienz zu steigern, werden auch wo immer möglich die HR-Prozesse digitalisiert und gesellschaftsübergreifend harmonisiert.

Bereits im 2020 hat der Geschäftsbereich Retail den Spesenprozess digitalisiert. Die Mitarbeitenden scannen direkt via App ihre Belege, die vom Vorgesetzten ebenfalls elektronisch visiert werden. Die Spesenvergütung erfolgt automatisch mit dem nächsten Monatslohn. Somit gehören Zettelsammlungen und physische Formulare der Vergangenheit an. Auch Arztzeugnisse werden neu elektronisch eingereicht. Sie werden auf einer gemeinsamen Datenbank gespeichert und müssen somit nicht mehr manuell abgelegt werden.

Ebenfalls verfügen alle Unternehmen der Galenica Gruppe bereits seit 2019 über ein digitales Bewerbungsmanagementsystem, mit dem der gesamte Bewerbungsprozess papierlos abgewickelt werden kann. Das spart nicht nur Zeit und Ressourcen, sondern macht den Prozess wesentlich schlanker, übersichtlicher und vor allem einfacher.

Seit 2020 steht die Prozessinnovation und Digitalisierung der jährlichen HR-Prozesse an. Künftig werden die Zielvereinbarungen mit den Mitarbeitenden und die jährlichen Standort- und Beurteilungsgespräche nicht mehr physisch, sondern auch digital dokumentiert und unterschrieben.

Ein weiteres Vorhaben im Digitalisierungsprozess ist das «E-Dossier», also das elektronische Personaldossier.

Digitale Kommunikationsplattform für alle Mitarbeitenden

Die Digitalisierung schafft neben der Effizienzsteigerung auch neue Möglichkeiten der Kommunikation und der Interaktion unter den Mitarbeitenden der Galenica Gruppe. Eine der grössten Herausforderungen war es, die Mitarbeitenden der verschiedenen Gesellschaften – sowohl an Büroarbeitsplätzen als auch in den Apotheken, der Distribution oder in den Lagern – zu vernetzen, um so den Austausch untereinander zu fördern, Informationen zu vermitteln und das Wissen zu steigern. Mit der neuen, digitalen Kommunikationsplattform G-Net wurde dafür eine digitale Lösung konzipiert, welche Anfang 2021 online ging. Neu können alle Mitarbeitenden der Galenica Gruppe über einen stationären Computer, Laptop oder direkt via ein mobiles Gerät, wie zum Beispiel ein Smartphone, auf das neue Intranet der Galenica Gruppe zugreifen. Also auch alle Mitarbeitenden, die in Apotheken oder im Lager arbeiten. Das G-Net bietet ihnen Informationen rund um das Geschäftsgeschehen und die Möglichkeit, sich mit anderen Kolleginnen und Kollegen in Foren auszutauschen und ihr Fachwissen untereinander zu teilen. Somit werden Office- und Non-Office-Worker miteinander vernetzt. Zusätzlich können die zentralen Funktionen künftig alle Mitarbeitenden über einen digitalen Kanal schnell und mit wenig Aufwand erreichen.

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 mit dazu bei, die Unternehmenskultur zu verankern und weiter zu gestalten. Das Gremium trifft sich regelmässig zum Austausch. Corona-bedingt fand 2020 ein digitales Treffen statt.

Jahresmotto 2020/2021: 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 bestärkt, mit Vertrauen die Zukunft zu gestalten. So können sie Veränderungen in ihrem Arbeitsalltag positiv aufnehmen und aktiv begleiten. Die Hauptaktivitäten rund um das Jahresmotto wurden COVID-19-bedingt auf 2021 verschoben.

Mitarbeiterumfrage «Opinio»

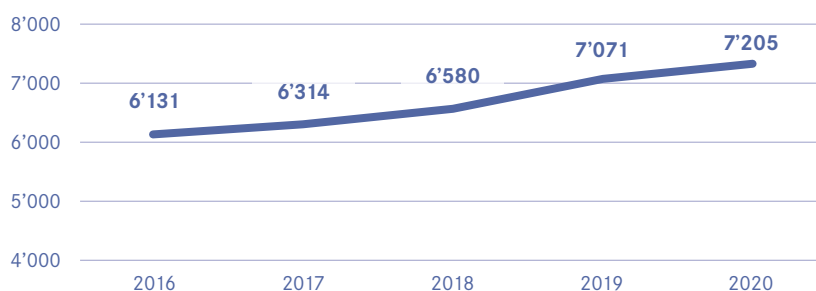
Seit 2020 wird die Mitarbeiterumfrage «Opinio» nicht mehr nur noch alle drei Jahre, sondern jährlich und mit einem reduzierteren Fragebogen durchgeführt. Neu wird die Umfrage nur noch digital durchgeführt. Der Online-Fragebogen fokussiert auf die Motivation und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Mit einer jährlichen Durchführung kann die generelle Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden in einem kürzeren Zeitabstand eruiert werden, sodass auch schneller und zielgerichteter reagiert werden kann.

Insgesamt haben sich 4'379 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Umfrage beteiligt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 63%, die sich somit im Vergleich zur Umfrage von 2017 auf dem gleichen Niveau bewegt. Die Mitarbeitermotivation ist mit einem gruppenweiten Wert von 72 auf 100 mögliche Punkte zufriedenstellend. Besonders positiv bewertet wurden die Freude an der Arbeit (76 von 100 Punkten), das Vertrauen in die Vorgesetzten (78 von 100 Punkten) und das Interesse an der Zukunft des Unternehmens (80 von 100 Punkten).

”

DAS JAHRESMOTTO
PASST PERFEKT ZUM
HERAUSFORDERNDEN,
SICH WANDELNDEN
UMFELD.

Personalentwicklung 2016–2020



Kritische Beurteilungen kamen zu Themen wie Bewirken, Engagement und Wertschätzung. Die Geschäftsleitung wird sich vertieft mit diesen kritischen Punkten auseinandersetzen, um wirkungsvolle Massnahmen zu einer Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation für die ganze Gruppe abzuleiten.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Flexible Arbeitszeitgestaltung ist heute ein Bedürfnis der Mitarbeitenden, und die Galenica Gruppe bietet dafür verschiedene Möglichkeiten. Die Anfang 2020 eingeführte Home-Office-Regelung hat aufgrund der Empfehlung des Bundesrats im Frühjahr und Herbst 2020 bereits volle Flexibilität, also einen Einsatz wo immer möglich, erfahren. Aufgrund der Bedürfnisse der Mitarbeitenden wird die Home-Office-Regelung 2021 überprüft. Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung wird von den Mitarbeitenden ebenfalls geschätzt (42% der Mitarbeitenden arbeiten Teilzeit; siehe Seite 43).

Gesundheit und Sicherheit

Gesundheit

Die Gesundheit der Mitarbeitenden hat bei Galenica einen sehr hohen Stellenwert. Im Berichtsjahr 2020 hat die Sicherheit der Mitarbeitenden jedoch eine ganz neue Bedeutung bekommen. Innerhalb kürzester Zeit wurden die Vorgaben vom Bundesamt für Gesundheit (BAG), besonders in den Apotheken und der Logistik, zum Schutz der Mitarbeitenden umgesetzt und laufend adaptiert. Die getroffenen Schutzmassnahmen wurden regelmässig vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), der Schweizerischen Unfallversicherung (SUVA) und den zuständigen Kantonsämtern kontrolliert und als gut bewertet. Zum Schutz der Mitarbeitenden der Administration wurde die Home-Office-Regelung flexibilisiert und wo immer möglich umgesetzt.

Auch 2020 wurden wo möglich regelmässige Informationsanlässe und Schulungen, beispielsweise mit der Suva, durchgeführt. Neu offeriert die Galenica Gruppe allen Mitarbeitenden eine Gripeschutzimpfung. Ebenfalls neu ist die Zusammenarbeit zwischen der Galenica Gruppe und der Organisation Carelink. Carelink bietet in Krisensituationen notfallpsychologische Hilfe an, beispielsweise nach einem Überfall auf eine Apotheke.

Krankheiten

Auch 2020 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. 2020 wurde mit 490 neuen Krankheitsfällen ein Anstieg gegenüber dem Vorjahr verzeichnet.

Unfälle

Basierend auf den Angaben der Suva sowie der Privatversicherer weist die Unfallstatistik von Galenica ein Rückgang von Berufsunfällen auf. 2020 waren 172 Vorfälle zu verzeichnen.

Im Geschäftsjahr 2020 wurden zur Verbesserung der Arbeitssicherheit das präventive Case Management mit der Helsana sowie die Zusammenarbeit mit Movis und Profawo weitergeführt. In den Geschäftsbereichen Retail und Services wurden zudem die Absenzen regelmässig analysiert und entsprechend Massnahmen ergriffen.



INNERHALB KÜRZESTER
ZEIT WURDEN
DIE BAG-VORGABEN
ZUM SCHUTZ
DER MITARBEITENDEN
UMGESETZT UND
LAUFEND ADAPTIERT.

Mitarbeitende am Erfolg beteiligen

Auch 2020 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. 2020 nahmen 18.5% der Mitarbeitenden an diesem Programm teil (Vorjahr: 18.7%). 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 74) 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

Ende 2019 wurden die letzten Schritte bezüglich der Aufteilung der Galenica Personalvorsorgestiftung abgeschlossen. Seit dem 1. Januar 2020 ist die neue Galenica Pensionskasse operativ. Aufgrund der steigenden Lebenserwartung und sinkender Zinserträge werden per 1. Januar 2022 die Umwandlungs- und Beitragssätze angepasst.

Galenica Pensionskasse

Die Galenica 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 bisherigen Stiftungen von Galenica, rechtlich, organisatorisch und finanziell unabhängig.

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 schweizerischen 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.

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.

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 qualifiziert die Vorsorgeeinrichtung als Leistungsprimatplan. 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 126).

Betriebskommission

Die Vertreter der Generaldirektion und der HR-Leitungen aller Geschäftsbereiche trafen sich im Berichtsjahr einmal in digitaler Form 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.

Die Personalkommissionen kommen in der Regel 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.

Mit der Weihnachts- und Neujahrskarte 2020 unterstützte die Galenica Gruppe die «Stiftung Kinderdorf Pestalozzi». Pro Karte wurden der Stiftung CHF 1.00 gespendet.

Neben diesen Engagements 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 produziert und gewartet. Seit 2012 wird diese Aufgabe von der Gewa Stiftung wahrgenommen.

2 × Weihnachten. Die Mitarbeitenden von Galenicare nahmen im Dezember 2020 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 Gesichts 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) verkaufte anlässlich des Frauentags am 8. März 2020 Karten und spendete den Ertrag der Vereinigung Casa Santa Elisabetta in Lugano, die sich für Frauen und Mütter in Schwierigkeiten einsetzt.

