

Collaborateurs



Ensemble, nous avons saisi nos chances!

La motivation et la compétence du personnel sont des conditions essentielles à la réussite économique d'une entreprise. C'est la raison pour laquelle Galenica investit en permanence en faveur de bonnes conditions de travail et dans la formation et le perfectionnement de tous les collaborateurs du Groupe. En 2018, elle a notamment établi et mis en œuvre des mesures d'amélioration évaluées sur la base des résultats du sondage «Opinio» réalisé en 2017 auprès des collaborateurs. Par ailleurs, Galenica a poursuivi l'harmonisation des règlements du personnel encore partiellement divergents au sein du Groupe. En outre, comme annoncé en 2017 dans le cadre de l'IPO, elle a préparé la séparation de la fondation de prévoyance de Galenica. Ces préparatifs ont permis, début 2019, de franchir l'étape logique et nécessaire sur le plan juridique permettant aux deux entreprises Galenica et Vifor Pharma de mettre chacune en place une prévoyance du personnel propre et indépendante. Dans le cadre de ce projet, une nouvelle solution de prévoyance uniforme a été développée pour tous les collaborateurs du Groupe Galenica et est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Fin 2018, Galenica comptait 6'580 collaborateurs.

Nombre de collaborateurs



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

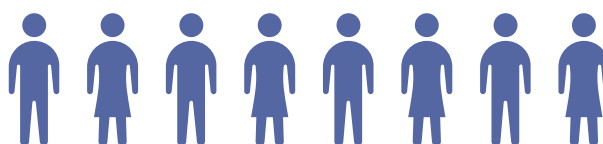
Formation et développement

Développement du personnel

L'échange régulier de connaissances entre les collaborateurs et en particulier aussi entre les membres de la Direction (MDI) et les cadres (MKA) est décisif pour une collaboration fructueuse. Afin de favoriser ce dialogue, Galenica a développé divers outils. Au cœur de ceux-ci se trouve le développement du management de l'entreprise (UME), qui se compose d'événements (EVE), de formations spécifiques pour collaborateurs (SAM) et de formations à la conduite du personnel (FAB).

Plus de modules de formations en ligne (e-learning)

Les nouveaux modules de formation électronique ont permis d'une part de sensibiliser les cadres responsables à la question de la «protection de l'intégrité personnelle» et, d'autre part, de former tous les collaborateurs au «code de conduite du Groupe Galenica», ces deux thèmes étant des éléments importants dans le domaine de la responsabilité sociale.



6'580 Nombre de collaborateurs

Répartition par sexe de l'effectif



5'079

Femmes (77%)

1'501

Hommes (23%)

«Grâce à des modules de formation électronique, les collaborateurs sont formés dans le domaine de la responsabilité sociale.»

Afin de transmettre la culture, le développement et la stratégie du Groupe Galenica et de ses sociétés, les nouveaux collaborateurs ont été conviés en 2018 également à une journée d'introduction (SAM 1). Dans l'année sous revue, 216 collaborateurs ont participé à cette journée d'introduction. De plus, des séminaires SAM complémentaires forment les participants sur divers thèmes spécialisés et différentes méthodes.

Formation à la conduite du personnel

La formation à la conduite du personnel FAB 1 est une formation modulaire qui s'articule autour de trois axes: «Auto-gestion et instruments de gestion», «Conduite du personnel et d'entretiens» et «Conduite et développement d'équipes». Les séminaires FAB 2, entièrement remaniés cette année, approfondissent ensuite les thèmes de la «Performance» et de la «Santé». Ces offres de perfectionnement sont destinées aux membres de la Direction (MDI) et aux cadres (MKA). En 2018, 116 cadres ont participé à ces cours. Un élément indispensable à une culture d'entreprise forte sont les valeurs qui sont vécues; c'est pourquoi la transmission des cinq valeurs clés de Galenica (voir page 45) fait partie intégrante de tous les modules FAB.

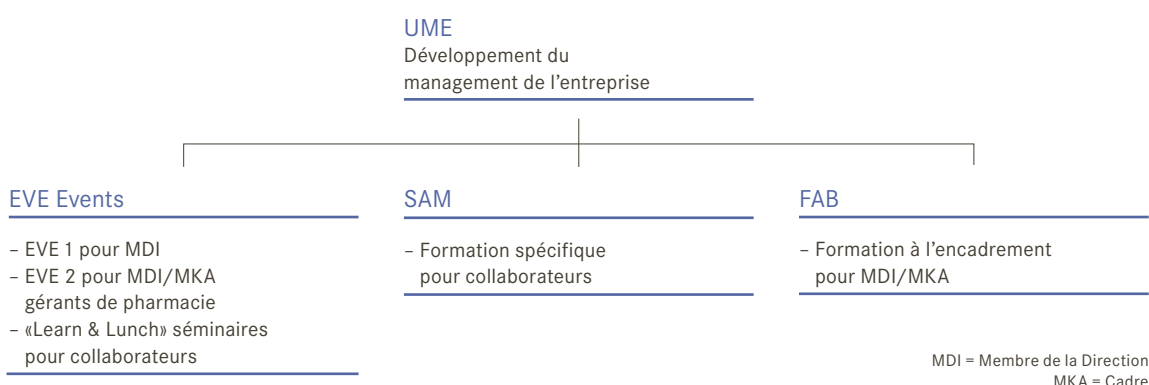
En plus des offres au niveau du Groupe Galenica, le Domaine d'activités Retail propose notamment aux collaborateurs des pharmacies des modules de formation spécifiques, comme par exemple le cursus CAS «Conduite d'entreprise pour pharmacien(-ne)s» en coopération avec l'Université de Bâle.

Événements

EVE 1 est une plateforme visant à présenter les objectifs stratégiques. Lors de l'événement EVE 1 de mars 2018, plus de 130 membres de la Direction (MDI) ont été informés sur la stratégie en ligne du domaine Retail, sur le changement de nom de Vifor Consumer Health en Verfora ainsi que sur la solution de cybersanté Documedis®. Pour la première fois, les MDI travaillant depuis 30, voire 40 ans pour le Groupe Galenica ont reçu les honneurs.

L'événement EVE 2 en août 2018 a rassemblé près de 500 membres de la Direction (MDI), cadres (MKA) ainsi que des gérants de pharmacie. Il était placé sous le thème «Saisissons nos chances par la proximité avec les clients», qui a été illustré par des intervenants internes et par un exposé de Christian Baudis (ancien responsable de Google Allemagne) portant sur la «Numérisation du secteur de la santé». Lors des tables rondes, les débats ont abordé, d'une part, l'accompagnement et le suivi des patients atteints de maladies chroniques et, d'autre part, la mise en œuvre de la numérisation dans les pharmacies. Afin de mettre en œuvre concrètement le thème de la numérisation durant l'événement, les participants ont eu la possibilité de poser des questions sur les points du programme via une application développée pour l'occasion. Ils ont été nombreux à utiliser cette opportunité, qui est un exemple concret montrant comment les outils numériques peuvent soutenir et enrichir le déroulement d'un événement.

Concept de développement du management de l'entreprise



L'UME englobe toutes les activités du Groupe visant à assurer le perfectionnement des collaborateurs et des cadres.

Motivation des collaborateurs

Tous les trois ans, le Groupe Galenica mène le sondage «Opinio» auprès de ses collaborateurs avec l'aide d'un prestataire externe. A l'automne 2017, les collaborateurs ont été interrogés quant à leur satisfaction, motivation et engagement.

L'évaluation a montré que les collaborateurs étaient globalement satisfaits de leur situation professionnelle (75 points sur un maximum de 100). Plus de la moitié des collaborateurs (57%) ont qualifié leur motivation de très élevée et près d'un tiers (30%) de bonne. Les collaborateurs se sentent responsables de la satisfaction du client et montrent une grande disposition au service (83 points). L'évaluation des perspectives personnelles et des possibilités de développement ont recueilli 61 points, ce qui traduit des attentes élevées dans ce domaine.



57%

ont qualifié leur motivation de très élevée

30%

ont qualifié leur motivation de bonne



83%
se sentent responsables
de la satisfaction
du client



61%
estiment bonnes
les possibilités
de développement

Sur la base de ces résultats, des mesures d'amélioration spécifiques au Groupe Galenica, aux Domaines d'activités et aux sociétés ont été élaborées en 2018 et ont été en partie déjà appliquées. Parmi elles figurent par exemple le renforcement de la communication interne au sein de Retail, un gain d'efficacité dans le travail en équipe dans le Domaine d'activités Products & Brands ou encore l'organisation de séances d'information internes supplémentaires dans le segment Services, où notamment les membres de la Direction reçoivent des informations détaillées sur les objectifs des sociétés.

En 2019, les Ressources Humaines mettent l'accent sur le thème des «Perspectives personnelles», qu'elles entendent promouvoir dans l'ensemble du Groupe. A cette fin, durant l'exercice, l'offre de développement du personnel a été analysée dans le but de développer un nouveau programme à l'échelle du Groupe et de le mettre en œuvre au cours des prochaines années.

Le prochain sondage «Opinio» auprès des collaborateurs est prévu pour 2020.

Investissement dans les collaborateurs

Galenica propose à ses collaborateurs différentes prestations salariales accessoires. Une grande importance est notamment accordée à l'offre de formation et de perfectionnement structurée. En 2018, CHF 4.4 mio. ont ainsi été investis dans le perfectionnement (année précédente: CHF 3.7 mio.).

Développement des talents

Le programme de développement des talents (Talent Mentoring Programme), mené sur deux ans, rencontre toujours un grand succès. Les participants (mentees) ont accès à une plateforme où ils peuvent échanger entre les différents Domaines d'activités. Dans le même temps, les connaissances et les capacités de collaborateurs expérimentés sont exploitées pour le développement des talents qui assureront la relève. Chaque mentee est accompagné par un mentor personnel. Au cours de l'exercice 2018, douze mentees ont pris part au programme.

Recrutement des collaborateurs

Le projet pilote initié en 2017 par le Domaine d'activités Retail afin de centraliser le recrutement interne et externe de collaborateurs a apporté des améliorations concrètes en 2018: la durée moyenne d'un processus de recrutement et les coûts ont pu être visiblement réduits. En outre, durant l'exercice, les activités de recrutement par le biais des réseaux sociaux ont continué d'être intensifiées, notamment sur les plateformes Xing et LinkedIn. Le recrutement des pharmaciennes et des pharmaciens reste un défi, si bien que les offres d'emploi correspondantes continuent d'être publiées dans les régions frontalières proches. A l'avenir, Galenicare sera également davantage représentée dans les salons de l'emploi des universités suisses afin d'entrer en contact direct avec les étudiants en pharmacie et de promouvoir la profession de pharmacien.

Evolution de l'effectif

	Nombre de collaborateurs	
	2018	2017
Galenica SA	37	38
Retail	4'739	4'530
Products & Brands	133	127
Services	1'671	1'619
Total	6'580	6'314
Total des collaborateurs en %		

	Dont à temps partiel <90%	
	2018	2017
	10	9
	2'149	2'128
	56	50
	388	380
Total	2'603	2'567
	39.6%	40.7%

	Dont à plein temps	
	2018	2017
	33	34
	3'573	3'381
	112	110
	1'388	1'335
Total	5'106	4'860

Nombre de cadres

	Effectif total des cadres	
	2018	2017
Galenica SA	28	27
Retail	378	361
Products & Brands	49	48
Services	160	161
Total	615	597
Total des collaborateurs en %	9.3%	9.5%

	Dont femmes	
	2018	2017
	13	13
	225	202
	23	22
	52	52
Total	313	289
	4.8%	4.6%

	Dont hommes	
	2018	2017
	15	14
	153	159
	26	26
	108	109
Total	302	308
	4.6%	4.9%

«Le leitmotiv de 2018 (Ensemble, saisissons nos chances) est empreint de détermination et d'optimisme.»

Formation d'apprentis

Galenica s'engage résolument en faveur de la relève: en 2018, le Groupe a formé 797 apprentis, soit 731 jeunes femmes et 66 jeunes hommes au sein de ses sociétés. 266 d'entre eux ont terminé leur apprentissage, dont beaucoup avec brio. Après obtention de leur diplôme, 103 apprentis ont signé un contrat de travail au sein du Groupe.

Diverses plateformes de communication

L'échange personnel et direct entre l'ensemble des collaborateurs de 83 nationalités au total constitue une priorité dans les efforts de communication de Galenica. Les différentes séances d'information et les réunions des cadres des Domaines d'activités et des sociétés représentent une bonne opportunité à cet égard. Les changements et les évolutions dans tous les domaines de l'entreprise sont communiqués lors des événements EVE ainsi que via les médias numériques comme l'intranet, la lettre électronique aux cadres et les courriers d'information électroniques. Par ailleurs, tous les collaborateurs reçoivent en plus deux fois par an le journal d'entreprise Spot en version papier à domicile, ce qui permet à leurs partenaires et aux membres de leur famille de comprendre le monde de Galenica. Au cours de l'été 2018, le Spot a fêté un anniversaire particulier avec son centième numéro. L'édition spéciale a notamment proposé un concours photo et une découverte des trésors avec des éléments et événements tirés de l'histoire du Groupe Galenica.

Harmonisation ciblée et pertinente des règlements du personnel

Les travaux d'harmonisation des règlements du personnel de Galenica se sont poursuivis en 2018, avec le concours des Commissions du personnel des Domaines d'activités. L'objectif est d'une part d'exploiter les synergies et d'encourager les échanges à l'échelle du Groupe en proposant les mêmes conditions d'engagement pour les mêmes fonctions. D'autre part, il s'agit de tenir compte des besoins spécifiques de certains groupes de fonctions devant satisfaire des exigences particulières, par exemple les ventes ou l'exploitation. L'introduction est prévue pour le début de l'année 2020.

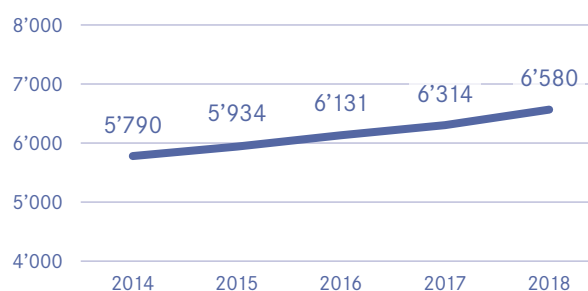
Des esprits imaginatifs

Le Comité des Jeunes devient le Comité de Réflexion

Avec le groupe de réflexion interne «Comité des Jeunes», Galenica encourage depuis de nombreuses années l'échange entre de jeunes collaborateurs prometteurs et la Direction de l'entreprise. Les plus de 20 collaborateurs, issus des différentes entreprises du Groupe, contribuent notamment à ancrer la culture d'entreprise et à la développer. Le comité, avec l'aide du CEO Jean Claude Cléménçon, a utilisé la séparation de Vifor Pharma pour discuter du rôle et des missions de ce groupe et lui donner un nouveau départ.

Ce nouveau départ passe notamment par une nouvelle définition du comité, qui doit représenter l'ensemble de la structure des clients et des collaborateurs. Cela signifie que ce groupe ne devra plus seulement accueillir des collaborateurs de tous les Domaines d'activités, de toutes les régions du pays et de toutes les langues, mais également de toutes les catégories d'âge. Cela permettra de considérer et d'échanger des idées sous différents angles et entre différentes générations. Ce changement a conduit à rebaptiser le «Comité des Jeunes», qui s'appelle «Comité de Réflexion» depuis début 2019.

Evolution de l'effectif de 2014-2018



Leitmotiv 2019: ensemble, saisissons nos chances

«Ensemble, saisissons nos chances» est le leitmotiv du Groupe Galenica pour 2018 et 2019. Il repose sur la valeur clé «Ensemble nous sommes plus forts». Le leitmotiv annuel est empreint de détermination et d'optimisme. Il vise à inciter tous les collaborateurs à envisager l'avenir sous un angle positif et à tirer parti des changements et des chances qui en découlent avec d'autres équipes au sein du Groupe, mais également en collaboration avec des partenaires et des clients. Le leitmotiv a été dévoilé aux collaborateurs avec la carte de vœux du CEO. Les collaborateurs l'ont reçue sous la forme d'une carte à gratter et ont ainsi eu la possibilité de mettre le leitmotiv immédiatement en pratique avec un bon pour Click & Collect. L'activité liée au leitmotiv annuel est un programme d'échange qui permet à chaque collaborateur de rendre visite à un autre collaborateur du Groupe à sa place de travail. Ce programme veut ainsi promouvoir l'échange et la collaboration entre les départements. L'activité va être menée sur deux ans.

Santé et sécurité

Santé

Pour Galenica, la santé des collaborateurs est importante et elle organise par conséquent régulièrement des séances d'information à ce sujet. Le Domaine d'activités Services a notamment organisé différentes formations sur la prévention des accidents en collaboration avec la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (Suva) et les collaborateurs des Domaines d'activités Retail et Products & Brands ont eu la possibilité de se faire vacciner contre la grippe. Galenica prend des mesures préventives pour la santé et la sécurité des collaborateurs sur le lieu de travail, conformément aux directives de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST).

Maladies

En 2018, les collaborateurs ont pu à nouveau faire appel à la gestion des soins (Case Management) de Galenica. Celle-ci offre un suivi aux personnes malades et à celles qui se trouvent en situation de risque, pour éviter dans la mesure du possible les congés maladie. L'objectif principal est un retour rapide au travail après une maladie ou un accident. Avec 374 nouveaux cas de maladie, l'année 2018 a connu un recul par rapport à l'année précédente.

Accidents

D'après les données de la Suva et des assureurs privés, la statistique d'accidents de Galenica a augmenté en ce qui concerne les accidents professionnels. En 2018, 153 accidents avaient été recensés.



Participation aux résultats

Tous les collaborateurs ont à nouveau participé directement aux résultats du Groupe en 2018. Le montant de cette participation est déterminé sur la base du résultat du Groupe par rapport à l'année précédente.

Les collaborateurs de Galenica domiciliés en Suisse peuvent acquérir entre 20 et 80 actions de Galenica à un prix préférentiel par an, indépendamment de leur taux d'activité. En 2018, 19.2% des collaborateurs y ont pris part (année précédente: 17.3%). Les actions souscrites sont bloquées pendant une période de trois ans à compter de la date d'achat.

En ce qui concerne les membres de la Direction et les cadres, la participation aux résultats est intégrée au bonus annuel. Celui-ci dépend d'objectifs quantitatifs et qualitatifs. Le programme de rétributions basées sur des actions LTI (voir aussi à partir de la page 71 du Rapport de rémunération) pour les membres de la Direction générale et certains membres de la Direction repose sur la performance à long terme, cette rémunération étant accordée à l'issue d'une période de trois ans.

Prévoyance professionnelle

Comme annoncé en 2017 dans le cadre de l'IPO, Galenica a préparé la séparation de la fondation de prévoyance durant l'année sous revue. Ces préparatifs ont permis, début 2019, de franchir l'étape logique et nécessaire sur le plan juridique permettant aux deux entreprises Galenica et Vifor Pharma de mettre chacune en place une prévoyance du personnel propre et indépendante.

Nouvelle caisse de pension de Galenica

Cette situation a servi de point de départ pour harmoniser les fondations de prévoyance de Galenica et Galenicare et pour développer une solution commune et uniforme pour tous les assurés et retraités du Groupe Galenica. Les facteurs suivants ont notamment été pris en compte dans l'élaboration de la nouvelle solution de prévoyance professionnelle:

- Le niveau global des prestations doit être maintenu tout en assurant leur financement durable.
- De meilleures prestations de prévoyance doivent être proposées aux collaborateurs à temps partiel et aux collaborateurs de longue date.
- Les contributions doivent être liées à l'âge pour tous les assurés.

Cette nouvelle solution de prévoyance couvre elle aussi les risques représentés par les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès conformément aux prescriptions de la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP).

Le nouveau règlement de prévoyance, qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019, offre à tous les collaborateurs une couverture de prévoyance comparable quelle que soit la fondation de prévoyance à laquelle ils étaient affiliés auparavant. Ce règlement a été accepté par les Conseils de fondation de Galenica Fondation de prévoyance et Galenicare Fondation de prévoyance ainsi que par les représentants responsables des Commissions du personnel et d'entreprise.

La nouvelle fondation passera du nom de Galenica Fondation de prévoyance à Galenica Caisse de pension courant 2019. A l'instar de l'ancienne fondation, elle est indépendante de Galenica sur les plans légal, organisationnel et financier.

Au cours de l'exercice, les assurés et les retraités du Groupe Galenica ont été régulièrement informés à propos de la nouvelle caisse de pension.

Principe de la primauté des cotisations

Les fondations de prévoyance appliquent le principe de la primauté des cotisations. Ainsi, en règle générale, les plans sont financés par les cotisations des employés et de l'employeur. Les cotisations des employés et de l'employeur sont créditées sur un compte d'épargne individuel prévu pour chaque collaborateur. Le capital d'épargne est normalement versé lorsque l'assuré atteint l'âge ordinaire de la retraite, converti en rente ou transféré en prestation de libre passage en cas de résiliation des rapports de travail.

Présentation des comptes des fondations de prévoyance

Les comptes annuels des fondations de prévoyance donnent une image fidèle du patrimoine, de la situation financière et des résultats (true and fair view). La tenue de la comptabilité et les principes d'évaluation des institutions suisses de prévoyance sont conformes à l'Ordonnance sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (OPP2) et aux recommandations suisses relatives à la présentation des comptes Swiss GAAP RPC. Les actifs et passifs sont inscrits au bilan uniquement sur la base de la situation économique des institutions de prévoyance à la date de clôture du bilan.

Comptes annuels consolidés, principe de la primauté des prestations

Les institutions de prévoyance sont comptabilisées et évaluées conformément aux dispositions IFRS (International Financial Reporting Standards) dans les comptes consolidés du Groupe Galenica. Ainsi, les fondations de prévoyance sont considérées comme des plans en primauté des prestations. Pour ce plan de prévoyance, outre la comptabilisation des prestations à court terme versées aux collaborateurs, sont également calculées les obligations liées aux prestations exigibles après la fin des rapports de travail. Ces calculs actuariels se traduisent en général par un degré de couverture plus faible (rapport entre la fortune de la fondation et les dettes). Ces résultats n'ont toutefois aucun impact sur les prestations réglementaires des fondations de prévoyance. De plus amples détails sur la présentation des comptes ainsi que sur le taux de couverture actuel se trouvent dans l'annexe aux comptes annuels consolidés (voir page 111).

Effets exceptionnels 2018

Depuis le 1^{er} janvier 2019, dans la nouvelle caisse de pension de Galenica, les prestations pour les collaborateurs à temps partiel et les collaborateurs de longue date ont pu être améliorées grâce à une réduction des primes d'assurance, sans coûts de financement supplémentaires. Etant donné que les plans de prévoyance suisses en primauté des cotisations doivent être présentés comme des plans en primauté des prestations, conformément à la norme comptable internationale IAS 19, la mise en œuvre de la nouvelle caisse de pension uniforme de Galenica au 1^{er} janvier 2019 se traduit dans les comptes annuels 2018 par un effet négatif unique de CHF -41.0 mio. au niveau de l'EBIT et CHF -33.2 mio. au niveau du bénéfice net. Cet effet exceptionnel de l'IAS 19 est de nature purement comptable et n'a pas d'impact sur la liquidité.

Commission d'entreprise

Les représentants de la Direction générale et du département des Ressources Humaines de Galenica SA se sont réunis deux fois pendant l'exercice avec la Commission d'entreprise qui représente les collaborateurs de l'ensemble du Groupe et qui rassemble les présidents de toutes les Commissions du personnel. Ces rencontres ont été l'occasion d'aborder des sujets qui, au sein des différents Domaines d'activités, vont au-delà des demandes des Com-

missions du personnel à l'échelon local. Durant l'exercice, les discussions ont porté en particulier sur l'harmonisation en cours des différents règlements du personnel et du temps de travail ainsi que sur la nouvelle solution de prévoyance pour tous les collaborateurs du Groupe Galenica.

Les Commissions du personnel se réunissent plusieurs fois par an. Leurs membres ont également été informés des détails de la nouvelle solution de caisse de pension lors de séances spécialement organisées à leur intention.

Responsabilité sociale

Engagement social

En tant qu'acteur important sur le marché national de la santé, Galenica œuvre à tous les niveaux pour le bien-être des patients. Par ailleurs, l'entreprise s'engage également en faveur de différents projets sociaux et soutient des organisations caritatives.

«**I care for you**». Depuis 2018, le Groupe Galenica est partenaire principal de la plateforme de crowdfunding «I care for you». Galenica peut, avec cet engagement ciblé, contribuer à ce que de nombreux projets sociaux aient la possibilité de trouver un financement. La fondation établie en Suisse et fondée en 2015 est la première plateforme de crowdfunding suisse entièrement dédiée aux projets sociaux et humanitaires. La plateforme permet aux organisations d'utilité publique et aux particuliers, de manière simple et avantageuse, d'organiser une collecte en ligne pour un projet concret. Les donateurs peuvent ainsi précisément savoir comment leur don est utilisé. Chaque projet est étudié au préalable avec soin sur son sérieux et son intégrité par la fondation. Les initiateurs du projet bénéficient de conseils de professionnels et d'un accompagnement lors de la mise en œuvre. Par ailleurs, la fondation demande une preuve de mise en œuvre pour les projets qui ont obtenu un financement.

Le Groupe Galenica a également soutenu «I care for you» avec ses cartes de Noël et de vœux 2018. Pour chaque carte, un franc a ainsi été versé à la fondation, qui en a ensuite fait bénéficier un projet de crowdfunding.

Au-delà de cet engagement principal, Galenica apporte un soutien ponctuel à d'autres projets dans le domaine de la santé. Par ailleurs, les sociétés du Groupe Galenica s'engagent de leur côté dans le domaine social. En voici quelques exemples.

Gewa. La fondation Gewa pour l'intégration professionnelle est une organisation de l'économie sociale visant à favoriser l'intégration professionnelle de personnes confrontées à des difficultés majeures résultant de problèmes psychiques. Au début, la SC Box d'Alloga était composée et réparée par des collaborateurs d'Alloga. Mais depuis 2012, cette tâche est confiée à la fondation Gewa.

2 x Noël. En décembre 2018, les collaborateurs de Galenicare ont participé à l'action «2 x Noël» de la Croix-Rouge suisse (CRS). Ils ont préparé des paquets avec des denrées de longue conservation et des produits d'hygiène, lesquels ont ensuite été triés et distribués à des personnes dans le besoin et à des institutions sociales en Suisse.

Des ordinateurs pour la bonne cause. Galexis tout comme HCI Solutions mettent à la disposition de bonnes œuvres du matériel IT inutilisé. Ainsi, depuis 2013, Galexis fait don de ses ordinateurs usagés à l'organisation caritative bernoise Bär & Leu. Celle-ci récolte des biens pour différents projets humanitaires et distribue les ordinateurs à des écoles et à un centre familial en Ukraine. Les ordinateurs inutilisés de HCI Solutions sont remis en service par l'association «Quorum» pour des projets de développement en Afrique, par exemple pour une bibliothèque au Cameroun.

Winds of Hope. La fondation du Dr Bertrand Piccard s'engage pour les enfants atteints du noma (gangrène de la bouche). Cette grave maladie bactérienne attaque les os du visage et touche surtout les jeunes enfants. Sun Store a vendu des porte-clés et a fait don de la somme récoltée à la fondation. Les dons récoltés par la fondation servent à former du personnel soignant dans les pays en développement concernés.

Les cinq valeurs clés de Galenica

Nous sommes présents avec **passion** et nous agissons en **entrepreneurs**.

Nous créons la **confiance** par la crédibilité et la compétence.

Nous avons du **respect** et savons qu'**ensemble** nous sommes **plus forts**.