



Planification du personnel («PEP»)

«Grâce aux innovations du PEP,
je gagne en efficacité.
Transmettre les notes de frais
ou les certificats médicaux,
c'est à présent très simple
et rapide pour toute l'équipe!»

Lauranne Campagnoli, Gérante de la
pharmacie Amavita Granges-Paccot

Collaborateurs

Ensemble, pour plus d'efficacité!

Le nombre de collaborateurs de Galenica a encore une fois augmenté durant l'année sous revue, en particulier en raison des activités d'expansion du Domaine d'activités Retail. Ainsi, fin 2019, Galenica comptait 7'071 collaborateurs. Compte tenu de l'augmentation des effectifs, l'efficacité est un sujet important dans les processus RH. En 2019, différents projets ont été lancés, poursuivis ou terminés, afin d'exploiter davantage les potentiels de synergies et de gagner en efficacité. Il s'agissait en particulier d'harmoniser les différents règlements RH au niveau du Groupe. Plusieurs règlements RH ont ainsi été révisés et harmonisés lorsque cela était possible et judicieux. De cette façon, un règlement du personnel valable pour tout le Groupe, ainsi que les règlements sur le temps de travail révisés et un guide relatif au home office valable pour tous ont pu être introduits au 1^{er} janvier 2020. D'autres exemples d'amélioration de l'efficacité dans le domaine des RH sont la mise à disposition d'un système numérique de gestion des dossiers de candidature pour toutes les sociétés du Groupe ou l'introduction du décompte de frais électronique dans le Domaine d'activités Retail. Enfin, la mise en œuvre de la caisse de pension commune à tous les collaborateurs et retraités du Groupe a pu être finalisée au 1^{er} janvier 2020 avec le changement de nom, «Galenicare Fondation de prévoyance» devenant «Galenica Caisse de pension».

Nombre de collaborateurs



| | |
|---------------------|-------|
| ● Galenica SA | 39 |
| ● Retail | 5'134 |
| ● Products & Brands | 140 |
| ● Services | 1'758 |

Formation et développement

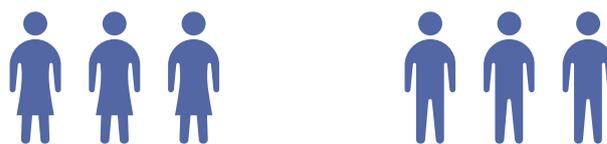
Développement du personnel

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). En 2019, le concept UME a été remanié de façon à ce que le nouveau programme de développement du personnel «Move» puisse être lancé en 2020 à l'occasion de manifestations pilotes. Alors que l'offre était destinée jusqu'à présent principalement aux cadres qui viennent d'entrer en fonction, le nouveau programme, lui, se veut un développement personnel continu à plus large échelle.



7'071 Nombre de collaborateurs

Répartition de l'effectif par sexe



5'268 femmes (75%) 1'803 hommes (25%)

Formations en ligne et manifestations

En 2019, des modules en ligne ont à nouveau été organisés à l'échelle du Groupe. Dans ce cadre, tous les collaborateurs avec un compte courriel professionnel, ont été formés aux thèmes «Sécurité Informatique» et «Lutte contre la corruption». Le Domaine d'activités Retail a en outre lancé en 2019 un projet pilote de module d'e-learning sur le thème «Culture & valeurs», à l'aide duquel les nouveaux collaborateurs se familiarisent aux valeurs clés du Groupe Galenica (voir page 50). Les autres Domaines d'activités organisent également des modules en ligne adaptés à leurs besoins opérationnels.

Afin de transmettre la culture, le développement et la stratégie du Groupe Galenica et de ses sociétés, les nouveaux collaborateurs ont été conviés en 2019 également à une journée d'introduction (SAM 1). Dans l'année sous revue, 195 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 approfondissent ensuite les thèmes de la «Performance» et de la «Santé», FAB 3 le thème «Focalisation et énergie» et FAB 4 «La gestion des processus de changement». Ces offres de perfectionnement sont desti-

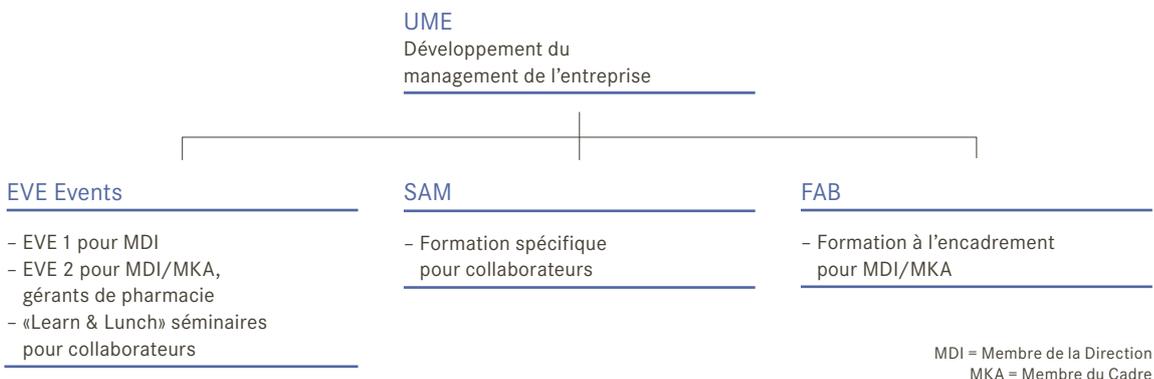
nées aux membres de la Direction (MDI) et aux cadres (MKA). En 2019, 100 cadres ont participé à ces cours. Les valeurs vécues sont essentielles à une culture d'entreprise solide; c'est pourquoi la transmission des valeurs clés de Galenica fait partie intégrante de tous les modules FAB.

Événements

L'événement EVE 1 est une plateforme pour les cadres visant à présenter les objectifs stratégiques. Lors de l'événement EVE 1 de mars 2019, 120 membres de la Direction (MDI) ont été informés sur la stratégie du Groupe Galenica et, à travers plusieurs brefs exposés, sur le sujet de la numérisation.

L'événement EVE 2 en août 2019 a rassemblé près de 500 membres de la Direction (MDI), cadres (MKA) ainsi que les gérants de pharmacie. Il était placé sous le thème des trois axes de développement stratégique de Galenica: expansion, innovation et efficacité. Des exposés et des tables rondes ont permis amplement de s'informer sur des exemples concrets au sein du Groupe Galenica et de participer à des discussions. La sportive de haut niveau Chantal Cavin, intervenante invitée, qui est aveugle depuis l'âge de 14 ans, a raconté comment elle a retrouvé la motivation après un tel revers, comment elle a pu réaliser des exploits hors pairs avec son équipe et simplifier son quotidien par des innovations numériques. Comme l'année précédente, les participants ont eu l'occasion de poser des questions sur les points du programme via une application en ligne, possibilité qui a été largement utilisée.

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.

Expansion, innovation et efficience – nos collaborateurs

Avec leurs compétences, leur engagement et leurs idées, les collaborateurs de Galenica apportent une contribution importante au développement du Groupe par rapport aux trois axes stratégiques que sont l'expansion, l'innovation et l'efficience.

Afin de renforcer le sentiment d'appartenance au Groupe même avec un nombre croissant de collaborateurs et d'exploiter davantage les synergies, différentes mesures d'harmonisation ont été lancées. Grâce à la contribution des collaborateurs très engagés, elles ont pu être mises en place avec succès. Les règlements du personnel et du temps de travail ont ainsi été harmonisés lorsque cela était possible et judicieux. Les Commissions du personnel et la Commission d'entreprise ont collaboré étroitement et intensivement avec les responsables RH des différentes sociétés, afin d'aboutir à un résultat optimal pour tous les collaborateurs.

Les collaborateurs du Groupe Galenica font également preuve de beaucoup d'innovation! A l'exemple d'une initiative sortie du Talent Management Programm du Domaine d'activités Retail: un appareil d'analyse dermatologique, qui permet aux spécialistes en pharmacie de conseiller les clients de façon plus ciblée et de leur proposer les produits adaptés. L'intégration de la ligne de produits «Ma vie sans Gluten» dans certaines pharmacies Sun Store, qui se base également sur une idée d'une collaboratrice du Retail Talent Management, illustre un autre exemple d'initiative. Il s'agit principalement d'élargir l'assortiment en pharmacie pour ce domaine qui prend de plus en plus d'importance et qui répond à un besoin croissant du client. Le taping, proposé dans toutes les pharmacies Coop Vitality, tire également son origine d'un projet du Talent Management. L'application de bandes élastiques sur la peau permet ainsi de soulager par exemple des douleurs musculaires ou des tensions musculaires.

Enfin, les collaborateurs jouent un rôle décisif dans la mise en œuvre des mesures actuelles censées augmenter l'efficience – à l'exemple de l'introduction du nouveau système ERP chez Alloa et Galexis ou de la modernisation du centre de distribution de Galexis à Lausanne-Ecublens, pour n'en citer que deux. Avant que des projets majeurs de ce genre ne portent leurs fruits et permettent de travailler de façon plus efficiente, les collaborateurs doivent mettre les bouchées doubles dans leur travail quotidien et faire preuve d'un grand engagement. Avec beaucoup d'élan et d'entrain, les collaborateurs du Groupe Galenica s'engagent chaque jour pour tous ces projets et contribuent à leur réussite, car ils savent tous qu'ensemble nous sommes plus forts!



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 2019, CHF 4.0 mio. ont ainsi été investis dans le perfectionnement (année précédente: CHF 4.4 mio.).

Formation continue dans les pharmacies

En plus des offres au niveau du Groupe Galenica, le Domaine d'activités Retail en particulier propose aux collaborateurs des pharmacies des modules spécifiques de formation continue, comme la formation CAS de «Gestion d'entreprise pour pharmaciens» proposée en collaboration avec l'Université de Bâle.

Le Domaine d'activités Retail prend également en charge les frais liés à la formation continue des pharmaciens pour l'obtention du titre de «Pharmacien spécialiste en pharmacie d'officine» (FPH Officine). A la suite de la révision de la loi sur les professions médicales universitaires (LPMéd), les

pharmaciens diplômés ont l'obligation d'obtenir ce titre de formation fédérale afin de pouvoir travailler en tant que responsable de pharmacie. Galenicare s'engage pour qu'un maximum de pharmaciens de tous les formats puissent suivre cette formation.

Dans le cadre de cette révision de loi, Galenica a également développé avec un prestataire externe la formation FPH avec certificat «Anamnèse en soins primaires». Cette formation continue permet aux pharmaciens de renforcer ses compétences dans le domaine des soins primaires et l'habilité à établir un diagnostic pour des maladies bénignes et à délivrer un médicament sous prescription.

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. 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.

641

cadres



52 %

femmes



48 %

hommes

Evolution de l'effectif

| | Nombre de collaborateurs | | Dont à temps partiel <90% | | Dont à plein temps | |
|-------------------------------|--------------------------|--------------|---------------------------|--------------|--------------------|--------------|
| | 2019 | 2018 | 2019 | 2018 | 2019 | 2018 |
| Galenica SA | 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 |
| Total | 7'071 | 6'580 | 2'897 | 2'603 | 5'449 | 5'106 |
| Total des collaborateurs en % | | | 41.0% | 39.6% | | |

Nombre de cadres

| | Effectif total des cadres | | Dont femmes | | Dont hommes | |
|-------------------------------|---------------------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
| | 2019 | 2018 | 2019 | 2018 | 2019 | 2018 |
| Galenica SA | 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 |
| Total | 641 | 615 | 335 | 313 | 306 | 302 |
| Total des collaborateurs en % | 9.1% | 9.3% | 4.7% | 4.8% | 4.3% | 4.6% |

Au cours de l'exercice 2019, onze mentees ont pris part au programme. En complément, le Domaine d'activités Retail organise un propre programme de Talent Management (voir page 47).

Recrutement des collaborateurs

Depuis 2019, toutes les entreprises du Groupe disposent d'un système de gestion des dossiers de candidature avec lequel le processus de recrutement peut être entièrement numérisé, ce qui engendre un gain de temps considérable.

Les Domaines d'activités Retail et Services ont eu de plus en plus recours, l'année passée également, aux médias sociaux, en particulier aux plateformes Xing et LinkedIn. Les postes à pourvoir dans les pharmacies sont également publiés dans les pays voisins, ce qui est devenu encore plus complexe par l'obligation de l'obtention du titre de «Pharmacien spécialiste en pharmacie d'officine» (FPH Officine), suivant la révision de la loi sur les professions médicales universitaires (LPMéd; voir page 48). Galenicare est de plus en plus présente dans les universités suisses, afin d'inciter les étudiants en pharmacie, grâce au contact direct, au métier de pharmacien. L'idée est d'aller à la rencontre des étudiants pendant leurs études et de les motiver pour une carrière de pharmacien, voire de gérant de pharmacie au sein du Groupe Galenica.

Le recrutement de personnel qualifié reste un défi exigeant, raison pour laquelle Galenicare et Galexis investissent des moyens additionnels en 2020 pour l'embauche de spécialistes supplémentaires dans les domaines du marketing du personnel et du recrutement.

Formation d'apprentis

Galenica s'engage résolument en faveur de la relève: en 2019, le Groupe a formé 841 apprentis, soit 757 jeunes femmes et 84 jeunes hommes au sein de ses sociétés. 265 d'entre eux ont terminé leur apprentissage, dont beaucoup avec brio. Après obtention de leur diplôme, 125 apprentis ont signé un contrat de travail au sein du Groupe. Galenicare a en outre créé en 2019 trois nouvelles places d'apprentissage et propose désormais aussi une formation pour apprentis employés de commerce. Par ailleurs, les sociétés du Groupe organisent des camps d'apprentis et des journées d'introduction pour les nouveaux arrivés, en partie en collaboration avec des entreprises externes, à l'exemple de Galexis avec le producteur de boissons Rivella.

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. Pendant l'année sous revue, un programme a été lancé avec la vision de créer une nouvelle plateforme de communication interne numérisée à laquelle tous les collaborateurs devront avoir accès, indépendamment des appareils et de leur place de travail, dans un bureau ou ailleurs dans l'entreprise. Le programme s'articule en plusieurs projets, dont le premier sera terminé au cours du second semestre 2020.

Par ailleurs, tous les collaborateurs reçoivent 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 participer au monde de Galenica. L'édition du Spot de l'été 2019 est parue sous le thème principal de l'innovation et l'édition de décembre a approfondi celui de l'efficience.

Harmonisation des règlements du personnel terminée

Au terme de travaux intensifs, les collaborateurs ont été informés en été 2019 sur les règlements du personnel et du temps de travail harmonisés. L'objectif était, d'une part, d'exploiter les synergies et d'encourager les échanges à

Evolution de l'effectif de 2015-2019



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**.

l'échelle du Groupe en proposant les mêmes conditions d'engagement pour les mêmes fonctions. D'autre part, il s'agissait de tenir compte des besoins spécifiques de certains groupes de fonctions devant satisfaire des exigences particulières, par exemple la vente ou l'exploitation. Les nouveaux règlements sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Nouvelle carte pour collaborateurs et décompte de frais simplifié

En 2019 ont eu lieu les préparatifs pour la nouvelle carte personnelle envoyée à tous les collaborateurs du Groupe Galenica en fin d'année. Les collaborateurs peuvent désormais l'utiliser pour bénéficier du rabais collaborateurs également pour leurs achats sur les boutiques en ligne des propres formats de pharmacies.

Le Domaine d'activités Retail a numérisé son processus de frais dans son ensemble. Les collaborateurs scannent leurs justificatifs via une application, que le supérieur hiérarchique valide par voie électronique également. Le remboursement des frais s'effectue directement avec le prochain salaire mensuel. Ce processus apporte un gain de temps considérable pour toutes les personnes impliquées. Chez Retail, les billets de train peuvent désormais également être commandés en ligne, avec un décompte directement sur le centre de coûts correspondant. Le remboursement individuel n'est donc plus nécessaire.

Motivation des collaborateurs

Le Comité de Réflexion

Avec le groupe de réflexion interne Comité de Réflexion, Galenica encourage l'échange entre collaborateurs de toutes les entreprises du Groupe et la Direction. Les plus de 20 collaborateurs, provenant de toutes les régions géographiques et linguistiques du pays, contribuent notamment à ancrer la culture d'entreprise et à la développer. Le Comité s'est réuni deux fois pendant l'année sous revue et a discuté, entre autres, du thème de la cybersanté.

Leitmotiv 2019: ensemble, saisissons nos chances

«Ensemble, saisissons nos chances» était le leitmotiv du Groupe Galenica pour 2018 et 2019. Il reposait sur la valeur clé «Ensemble nous sommes plus forts», et était empreint de détermination et d'optimisme. Il visait 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. L'activité liée au leitmotiv annuel était un programme d'échange qui permettait à chaque collaborateur de rendre visite à un autre collaborateur du Groupe à sa place de travail. Ce programme voulait ainsi promouvoir l'échange et la collaboration entre les départements. Plusieurs équipes et collaborateurs ont bénéficié de ce programme et ont donné des retours très positifs.

Leitmotiv 2020: Vis la confiance, le changement, la connexion!

Le leitmotiv pour les années 2020 et 2021 est «Vis la confiance, le changement, la connexion!». Ces trois appels s'inscrivent parfaitement dans le contexte exigeant et changeant du Groupe Galenica. La valeur clé «Nous créons la confiance» est ainsi élargie et les collaborateurs sont encouragés à concevoir l'avenir avec confiance pour qu'ils puissent accepter positivement les changements dans leur travail quotidien et les accompagner activement. Le leitmotiv fait également référence à la numérisation, dans laquelle la mise en réseau des systèmes joue un rôle central, et est soutenue par de nombreux projets et innovations.

Comme par les années passées, le Comité de Réflexion motivera les collaborateurs avec des activités pour mettre en pratique le leitmotiv.

Enquête auprès des collaborateurs «Opinio»

La mise en œuvre des mesures découlant de l'enquête auprès des collaborateurs «Opinio» 2017 s'est poursuivie en 2019. Le sujet sur les perspectives personnelles par exemple, qui constituait une préoccupation importante pour les collaborateurs, a été intégré dans le remaniement du programme UME. Dans le Domaine d'activités Retail, un poste a été créé pour la communication interne, afin de pouvoir la gérer plus activement. Dans le Domaine d'activités Services, des nouvelles plateformes de communication ont été créées pour les membres de la Direction, afin de les intégrer davantage dans les processus des objectifs.

La prochaine enquête «Opinio» se tiendra en automne 2020.

Concilier vie professionnelle et vie familiale

De nos jours, la flexibilité dans l'aménagement du temps de travail représente un réel besoin pour les collaborateurs et le Groupe Galenica propose différentes possibilités à ce sujet. Ainsi par exemple, les directives relatives au home office ont été harmonisées à travers tout le Groupe et introduites au 1^{er} janvier 2020 pour toutes les entreprises. Les collaborateurs apprécient également la possibilité d'occupation à temps partiel (41.0% des collaborateurs travaillent à temps partiel, voir page 48). En outre, avec l'harmonisation des règlements du personnel et du temps de travail, le congé paternité a été doublé à dix jours et l'achat de vacances pour les collaborateurs a été introduit.

De plus, Galenica a organisé avec un partenaire externe une enquête qualitative au sujet de la «Gender Diversity». En 2020, il est prévu d'élaborer des mesures avec ce partenaire pour l'ensemble du Groupe sur la base des résultats de l'enquête.

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 a poursuivi avec la gestion des absences structurée. Les collaborateurs des Domaines d'activités Retail et Products & Brands ont eu la possibilité de se faire vacciner contre la grippe. En plus, le Domaine d'activités Retail a développé en 2019 un

Nouvelles compétences des pharmaciens
«L'outil Apohealth m'aide de façon optimale à prendre une décision dans les cas plus complexes – surtout lorsqu'il s'agit de délivrer un médicament soumis à ordonnance.»

Vivian Vu-Lam, Gérante de la pharmacie
 Coop Vitality Silbern, Dietikon

Collaborateurs

concept cadre au sujet de la «Santé sur le lieu de travail», dont les premières mesures seront mises en place en 2020. 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 2019, 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 315 nouveaux cas de maladie, l'année 2019 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 2019, 191 accidents avaient été recensés.

Participation aux résultats

Tous les collaborateurs ont à nouveau participé directement aux résultats du Groupe en 2019. 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 2019, 18.7% des collaborateurs y ont pris part (année précédente: 19.1%). 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 (MDI) et les cadres (MKA), 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 page 81 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

Durant l'année sous revue, Galenica a finalisé les dernières étapes de la séparation de la fondation de prévoyance, et le projet d'une caisse de pension unifiée et commune pour tous les collaborateurs du Groupe a pu être terminé. La nouvelle caisse de pension de Galenica peut ainsi se présenter depuis le 1^{er} janvier 2020 sous ce nouveau nom. Ceci conclut 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 autonome et indépendante, à la suite de l'IPO de Galenica de 2017.



Nouvelle caisse de pension de Galenica

Le nouveau règlement de prévoyance est déjà entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Il 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 de Galenicare Fondation de prévoyance ainsi que par les représentants responsables des Commissions du personnel et d'entreprise. En septembre 2019 le contrat de transfert de patrimoine a été approuvé par l'autorité de surveillance et le transfert a été inscrit au registre du commerce ainsi qu'au registre foncier. Le changement de nom de Galenicare Fondation de prévoyance en Galenica Caisse de pension a pu être décidé à la fin de l'année 2019.

La nouvelle caisse de pension 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). A l'instar de l'ancienne fondation, elle est indépendante de Galenica sur les plans légal, organisationnel et financier.

Au cours de l'année sous revue, 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

La caisse de pension applique le principe de la primauté des cotisations. Ainsi, en règle générale, les plans sont financés par les cotisations des collaborateurs et de l'employeur. Les cotisations des collaborateurs 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 de la caisse de pension

Les Comptes annuels de la caisse de pension 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 de la caisse de pension 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 annuels consolidés du Groupe Galenica. Ainsi, les institutions 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 de la caisse de pension. 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 134).

Commission d'entreprise

Les représentants de la Direction générale et des départements des Ressources Humaines de tous les Domaines d'activités 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 Commissions du personnel à l'échelon local. Durant l'année sous revue, 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 révision du règlement pour les membres des Commissions du personnel et de la Commission d'entreprise.

Les Commissions du personnel se réunissent plusieurs fois par an et sont informées des thèmes et des décisions traités lors des séances de la commission d'entreprise.

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 trouvent 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 en fonction de son sérieux et de 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 2019. 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 2019, les collaborateurs de Galenica 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 des écoles 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 tout au long de l'année des porte-monnaies 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.

Casa Santa Elisabetta. Unione Farmaceutica Distribuzione (UFD) n'a pas distribué, comme à son habitude, des fleurs à l'occasion de la journée de la femme du 8 mars 2019, mais a vendu des cartes et a fait don de sa recette à l'association «Casa Santa Elisabetta» à Lugano, qui s'engage auprès des femmes et mères en difficulté.



Campagne publicitaire Verfora

«Avec le positionnement
«Pour la vie» de Verfora,
nous voulons être présents
de manière positive dans
le commerce spécialisé
et dans la vie quotidienne
des consommateurs.»

Nicole Hochstrasser, Marketing Manager
Verfora, Pain, Merfen