

Collaborateurs



L'exercice 2020 a lancé de grands défis à tous les Domaines d'activités, et surtout à l'ensemble des collaborateurs. Les collaborateurs du Groupe Galenica y ont

fait face ensemble et en ont sorti le meilleur avec passion et motivation.

Relever de grands défis ensemble

Durant l'exercice 2020, le domaine des collaborateurs s'est également placé sous le signe de la pandémie de Coronavirus. Nombre d'activités prévues en 2020 ont dû être annulées, organisées à distance, soit par voie numérique, ou repoussées, à l'exemple des séminaires de la nouvelle offre de développement du personnel MOVE. Des concepts de protection ont dû être développés à partir de zéro et adaptés à cette nouvelle situation, en particulier pour les collaborateurs des pharmacies et de la logistique. Dans le domaine de la formation et du perfectionnement aussi, la pandémie a demandé de nouvelles solutions et beaucoup de flexibilité de la part de l'employeur et des collaborateurs.

Le nombre de collaborateurs de Galenica a encore une fois augmenté durant l'année 2020, en particulier en raison des activités d'expansion du Domaine d'activités Retail. Ainsi, fin 2020, Galenica comptait 7'205 collaborateurs. Compte tenu de l'augmentation des effectifs, l'efficience est un sujet central dans les processus RH. Après l'harmonisation des différents règlements du personnel et du temps de travail, les départements RH se sont consacrés en 2020 à l'innovation et à la numérisation des différents processus RH. Outre les procédures de postulation numériques déjà introduites et l'entretien électronique d'évaluation et de suivi, l'accent est mis sur le dossier personnel électronique et sur le développement de nouveaux canaux et de nouvelles possibilités de recrutement de personnel qualifié.

Formation et développement

Développement du personnel

L'échange régulier de connaissances entre les collaborateurs est décisif pour une collaboration fructueuse. Afin de favoriser ce dialogue, Galenica a développé divers outils. En 2019 déjà, l'offre de développement du personnel et de formation de l'époque a été remaniée. Alors que l'offre était destinée jusqu'à présent principalement aux cadres qui viennent d'entrer en fonction, le nouveau concept MOVE, lui, se veut un développement personnel continu à l'échelle du Groupe. MOVE a été lancé en 2020 dans le cadre de manifestations pilotes sous une forme réduite. En raison du COVID-19, de nombreuses manifestations pilotes ont dû être repoussées ou carrément annulées. Dans la mesure du possible, les séminaires ont été organisés à distance, soit au format numérique.

Formations en ligne et manifestations

En 2020, des modules en ligne ont à nouveau été organisés à l'échelle du Groupe. Dans ce cadre, tous les collaborateurs avec un compte mail professionnel ont été formés au droit des cartels. Pour 2021, de plus amples modules sont prévus sur le thème de la sécurité informatique.

Afin de transmettre la culture, le développement et la stratégie du Groupe Galenica et de ses sociétés, les nouveaux collaborateurs ont été conviés en 2020 également à une journée d'introduction (MOVE 1). En raison de la situation spéciale, ces manifestations ont pu être organisées en été sous une forme réduite. En 2020, 88 collaborateurs ont participé aux journées d'introduction.

Nombre
de collaborateurs

7'205

5'308

Femmes
(74%)

1'897

Hommes
(26%)

Nombre
de collaborateurs



| | |
|---------------------|-------|
| ● Galenica SA | 40 |
| ● Retail | 5'199 |
| ● Products & Brands | 183 |
| ● Services | 1'783 |

Investissement dans les collaborateurs

Galenica accorde une priorité majeure au développement de ses collaborateurs. Une grande importance est notamment accordée à l'offre de formation et de perfectionnement structurée. En 2020, CHF 3.3 mio. ont été investis dans le perfectionnement (année précédente: CHF 4.0 mio.).

Formation continue dans les pharmacies

En plus des offres au niveau du Groupe, 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. En 2020, 20 collaborateurs ont suivi le cursus CAS. Durant l'année sous revue, ce dernier a été remanié en vue d'une orientation encore plus tournée vers la pratique.

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 responsables de pharmacie. Galenicare s'engage pour qu'un maximum de pharmaciens de tous les formats puisse suivre cette formation. Fin 2020, 130 collaborateurs ont pris part au programme qu'ils achèveront en 2021.

Dans le cadre de la révision de la LPMéd, Galenica a également développé avec un prestataire externe la formation FPH avec certificat «Anamnèse en soins primaires». Cette formation continue permet au pharmacien de renforcer ses compétences dans le domaine des soins de base et l'habilité à établir un diagnostic pour des maladies bénignes et à délivrer un médicament sous prescription. Durant l'année sous revue, 160 pharmaciens ont déjà obtenu ce certificat, et 188 étaient en formation. Toutefois, les examens font l'objet d'un léger retard, car la formation continue requise n'a pas pu avoir lieu en raison du confinement du printemps 2020 et des restrictions du second semestre.

Fin 2020, 466 collaborateurs étaient titulaires du certificat de capacité FPH pour la vaccination, 83 autres étaient en formation.

Par ailleurs, le Domaine d'activités Retail a proposé d'autres formations à ses collaborateurs. De ce fait, pour l'introduction à venir de la RBP V, une session de formation initiale a été organisée pour 50 participants.

Pour renforcer les pharmacies dans les soins médicaux de base, l'accent a également été mis sur la formation généralisée aux algorithmes et à l'application de logiciels dans le secteur «Primary Care». Quelque 4'500 collaborateurs ont suivi la formation en ligne proposée à ce sujet.

Fin 2020, 200 pharmaciens supplémentaires suivaient la formation pour les tests rapides antigéniques dans les pharmacies approuvées par la Confédération.

”

GALENICA ACCORDE
UNE PRIORITÉ MAJEURE
AU DÉVELOPPEMENT
DE SES COLLABORA-
TEURS.

Développer les 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 cadres expérimentés sont exploitées pour le développement des talents. Chaque mentee est accompagné par un mentor, qui le soutient en ce qui concerne le développement personnel ou les objectifs de développement individuel.

Recrutement des collaborateurs

Tous les Domaines d'activités ont eu de plus en plus recours, l'année passée également, aux réseaux 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). 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 le Groupe Galenica modernise continuellement ses activités de recrutement.

Formation d'apprentis

Galenica s'engage résolument en faveur de la relève: en 2020, le Groupe a formé 808 apprentis, soit 723 jeunes femmes et 85 jeunes hommes au sein de ses sociétés. Quelque 274 d'entre eux ont terminé leur apprentissage, dont beaucoup avec brio. Après obtention de leur diplôme, 113 apprentis ont signé un contrat de travail au sein du Groupe. En 2020, seuls les examens pratiques de fin d'apprentissage ont eu lieu chez Galenicare, puisque les écoles professionnelles ont dû fermer en raison du COVID-19.

Diverses plateformes de communication

L'échange personnel et direct entre l'ensemble des collaborateurs de toutes les régions linguistiques de Suisse et de 81 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. Des informations sur des sujets d'actualité de toutes les sociétés sont fournies lors de manifestations et le seront désormais sur G-Net, lancé début 2021 (voir page 44).

Par ailleurs, tous les collaborateurs et les retraités 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.

Evolution de l'effectif

| | Nombre de collaborateurs | | Dont à temps partiel <90% | | Dont à plein temps | |
|-------------------------------|--------------------------|--------------|---------------------------|--------------|--------------------|--------------|
| | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 |
| Galenica SA | 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 |
| Total des collaborateurs en % | | | 42.2% | 41.0% | | |

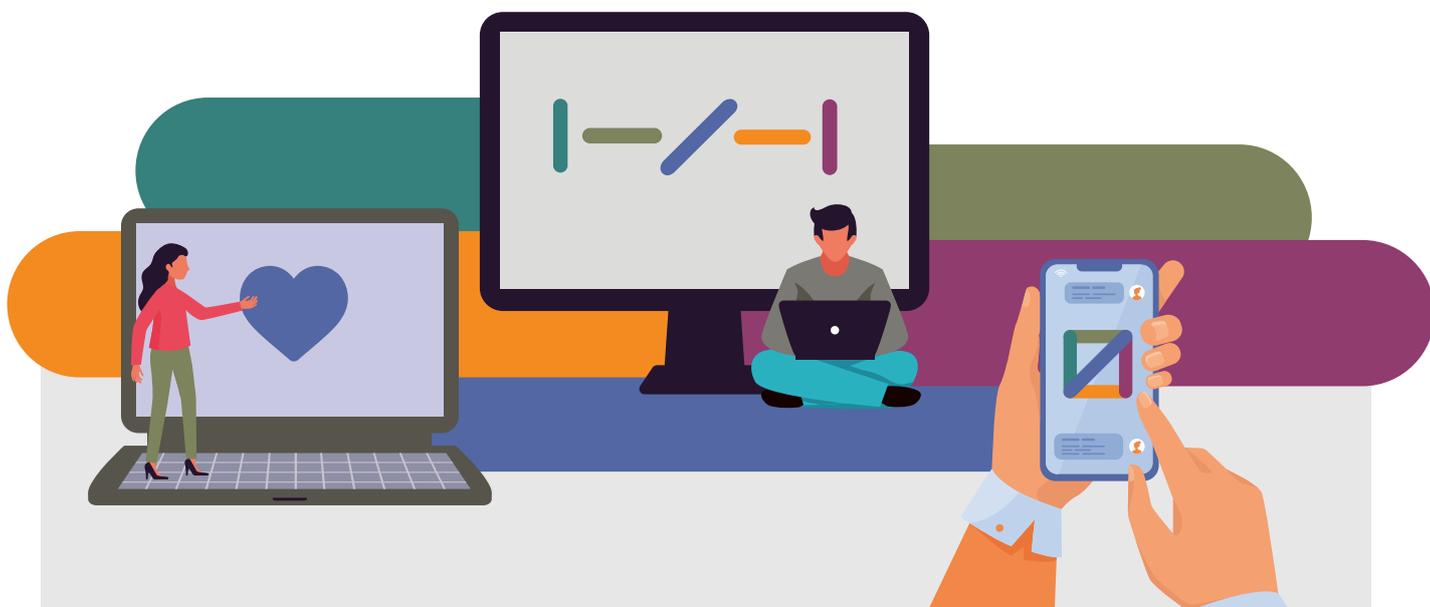
652
Cadres

52 %
Femmes

48 %
Hommes

Nombre de cadres

| | Effectif total des cadres | | Dont femmes | | Dont hommes | |
|-------------------------------|---------------------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
| | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 |
| Galenica SA | 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 |
| Total des collaborateurs en % | 9.0% | 9.1% | 4.7% | 4.7% | 4.4% | 4.3% |



Efficiency accrue des processus RH grâce à la numérisation

Après l'harmonisation des différents règlements RH au 1^{er} janvier 2020, la prochaine transformation dans le domaine des collaborateurs a été lancée. Afin de mieux exploiter les synergies à l'échelle du Groupe et d'améliorer la stratégie d'efficacité ancrée dans les Domaines d'activités, les processus RH sont, dans la mesure du possible, numérisés et harmonisés entre les différentes sociétés.

En 2020 déjà, le Domaine d'activités Retail a numérisé le processus de frais. Via une application, les collaborateurs scannent directement leurs justificatifs, que le supérieur hiérarchique valide par voie électronique également. Le remboursement des frais s'effectue automatiquement avec le prochain salaire mensuel. La collecte de quittances et les formulaires papier sont dès lors de l'histoire ancienne. Les certificats médicaux sont dorénavant également fournis au format électronique. Ils sont enregistrés sur une base de données collective et ne doivent ainsi plus être archivés manuellement.

Toutes les sociétés du Groupe Galenica disposent depuis 2019 déjà d'un système numérique de gestion des dossiers de candidature, qui permet d'exécuter les processus de recrutement sans papier. Cela épargne non seulement du temps et des ressources, mais permet aussi de rendre le processus beaucoup plus léger, plus clair et surtout plus simple.

L'innovation de processus et la numérisation des processus RH annuels sont à l'ordre du jour depuis 2020. A l'avenir, les définitions d'objectifs avec les collaborateurs et les entretiens d'évaluation et de suivi seront documentés et signés numériquement et non plus manuellement.

Un autre projet de numérisation de processus concerne l'e-Dossier, soit le dossier électronique du patient.

Plateforme numérique de communication pour tous les collaborateurs

La numérisation permet, outre l'augmentation de l'efficacité, de nouvelles possibilités de communication et d'interaction entre les collaborateurs du Groupe Galenica. Un des défis les plus importants était de relier les collaborateurs des différentes sociétés – qu'ils soient au bureau, en pharmacie, au centre de distribution ou au stock – dans le but de promouvoir l'échange, la transmission d'informations et d'accroître les connaissances. La nouvelle plateforme de communication G-Net est la solution numérique mise en ligne début 2021 à cet effet. Désormais, l'ensemble des collaborateurs peuvent accéder à l'intranet du Groupe Galenica par le biais d'un ordinateur fixe, d'un ordinateur portable ou d'un appareil mobile, comme un smartphone. Les collaborateurs travaillant dans une pharmacie ou dans les stocks sont également concernés. G-Net fournit des informations en lien avec les affaires en cours et donne la possibilité d'échanger des informations avec d'autres collègues dans des forums et de partager leurs connaissances. Les collaborateurs administratifs et ceux ne travaillant pas dans un bureau peuvent ainsi interagir. En outre, à l'avenir, les fonctions centrales pourront atteindre tous les collaborateurs par le biais d'un canal numérique plus rapidement et plus simplement.

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 se rencontre régulièrement pour échanger. En 2020, une rencontre a eu lieu numériquement en raison du Coronavirus.

Leitmotiv 2020/2021: 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 renforcée et les collaborateurs sont encouragés à concevoir l'avenir en toute confiance pour qu'ils puissent accepter les changements dans leur travail quotidien avec positivité et accompagner ceux-ci de manière active. Les activités principales en lien avec le leitmotiv ont été repoussées à 2021 en raison du Coronavirus.

Enquête auprès des collaborateurs «Opinio»

Depuis 2020, l'enquête auprès des collaborateurs «Opinio» n'est plus organisée tous les trois ans, mais sur une base annuelle sous la forme d'un questionnaire comprenant moins de questions. Dorénavant, l'enquête est menée numériquement. L'enquête en ligne se concentre sur la motivation et la satisfaction des collaborateurs. La réalisation annuelle permet d'évaluer la satisfaction et la motivation générales des collaborateurs sur une période plus courte et donc de réagir de manière plus rapide et ciblée.

Au total, 4'379 collaborateurs ont répondu à l'enquête, ce qui représente un taux de participation de 63%, chiffre comparable à celui de 2017. La motivation des collaborateurs sur l'ensemble du Groupe est satisfaisante. Elle se chiffre à 72 sur 100 points possibles. Les aspects jugés très positivement sont le plaisir au travail (76 points sur 100), la confiance accordée aux supérieurs (78 points sur 100) et l'intérêt porté à l'avenir de l'entreprise (80 points sur 100).

”

LE LEITMOTIV CORRESPOND PARFAITEMENT À L'ENVIRONNEMENT EXIGEANT ET CHANGEANT.

Evolution de l'effectif de 2016-2020



Des avis critiques ont été exprimés sur des sujets tels que la cogestion, l'engagement et l'estime. La Direction examinera en profondeur ces points critiques afin d'adopter des mesures efficaces pour renforcer la satisfaction et la motivation des collaborateurs de l'ensemble du Groupe.

Conciliation de la vie professionnelle et 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. Le Guide relatif au home office introduit début 2020 a déjà connu une flexibilité totale et a été appliqué dans la mesure du possible, conformément à la recommandation du Conseil fédéral au printemps et à l'automne 2020. La réglementation concernant le home office sera revue en 2021 en raison des besoins des collaborateurs. Les collaborateurs apprécient également la possibilité d'occupation à temps partiel (42% des collaborateurs travaillent à temps partiel, voir page 43).

Santé et sécurité

Santé

La santé des collaborateurs revêt une très grande importance pour Galenica. Durant l'exercice 2020, la sécurité des collaborateurs a toutefois gagné une importance toute nouvelle. En très peu de temps, les directives Office fédéral de la santé publique (OFSP) en particulier dans les pharmacies et la logistique, ont été mises en œuvre et continuellement adaptées pour protéger les collaborateurs. Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (SUVA) et les offices cantonaux compétents ont régulièrement contrôlé les mesures définies et les ont considérées bonnes. En vue de la protection des collaborateurs administratifs, le Guide relatif au home office a été rendu plus flexible et appliqué où cela était faisable.

En 2020 également, les manifestations informatives et les formations, telles que celles de la SUVA, ont été organisées dans la mesure du possible. Désormais, le Groupe Galenica offre à tous ses collaborateurs un vaccin contre la grippe. La collaboration entre le Groupe Galenica et l'organisation Carelink est également nouvelle. Carelink propose une aide psychologique d'urgence dans les situations de crise, par exemple après une agression dans une pharmacie.

Maladies

En 2020, les collaborateurs ont pu à nouveau faire appel à la gestion des soins (Case Management) de Galenica. Elle offre un suivi à ceux qui sont malades ainsi qu'à ceux qui se trouvent en situation de risque, pour éviter les congés maladie. L'objectif principal est un retour rapide au travail après une maladie ou un accident. Avec 490 nouveaux cas de maladie, l'année 2020 a connu une augmentation par rapport à l'année précédente.

Accidents

D'après les données de la SUVA et des assureurs privés, la statistique d'accidents de Galenica affiche une diminution en ce qui concerne les accidents professionnels. En 2020, 172 accidents avaient été recensés.

Au cours de l'exercice 2020, le Case Management préventif avec Helsana et les collaborations avec Movis et Profawo ont été poursuivis afin d'améliorer la sécurité au travail. En outre, les Domaines d'activités Retail et Services ont régulièrement analysé leurs absences et pris les mesures appropriées.

”

EN TRÈS PEU DE TEMPS,
LES DIRECTIVES DE
L'OFSP ONT ÉTÉ MISES
EN ŒUVRE ET CONTI-
NUELLEMENT ADAPTÉES
POUR PROTÉGER LES
COLLABORATEURS.

Participation aux résultats

Tous les collaborateurs ont à nouveau participé directement aux résultats du Groupe en 2020. 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 2020, 18.5% des collaborateurs y ont pris part (année précédente: 18.7%). Les actions acquises par les collaborateurs sont bloquées pendant 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 à partir de la page 74 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

Fin 2019, les dernières étapes de la séparation de la fondation de prévoyance ont été finalisées. La nouvelle caisse de pension de Galenica se présente depuis le 1^{er} janvier 2020 sous ce nouveau nom. En raison de l'augmentation de l'espérance de vie et de la diminution des revenus d'intérêts, les taux de conversion et de cotisations seront ajustés au 1^{er} janvier 2022.

Galenica Caisse de pension

La Galenica Caisse de pension couvre 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 des anciennes fondations, elle est indépendante de Galenica sur les plans légal, organisationnel et financier.

Principe de la primauté des cotisations

La caisse de pension applique le principe de la primauté des cotisations. 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, converti en rente lorsque l'assuré atteint l'âge ordinaire de la retraite, 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.

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**.

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 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 126).

Commission d'entreprise

Les représentants de la Direction générale et des départements des Ressources humaines de tous les Domaines d'activités se sont réunis une fois en ligne 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. Cette rencontre a 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.

Les Commissions du personnel se réunissent en général 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 aient la possibilité de trouver un financement. La fondation établie en Suisse 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 soutenu la «Fondation Village d'enfants Pestalozzi» avec ses cartes de Noël et de vœux 2020. Pour chaque carte, CHF 1.00 sont reversés à la fondation.

Au-delà de cet engagement, 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. La SC Box d'Alloga était au départ composée et réparée par des collaborateurs d'Alloga. Depuis 2012, cette tâche est confiée à la fondation GEWA.

2 x Noël. En décembre 2020, 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 informatique 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 portemonnaies 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) a vendu des cartes à l'occasion de la journée de la femme du 8 mars 2020 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.

