

Nachhaltigkeit

Lagebericht

2022 hat Galenica die Massnahmen zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele weiter konkretisiert und mit deren Umsetzung begonnen. Erste relevante Fortschritte konnten bereits erzielt werden. Aufgrund der angespannten Energieversorgungslage in der Schweiz wurden verschiedene Energiesparmassnahmen initiiert. Zudem hat Galenica gemeinsame bonusrelevante Nachhaltigkeitsziele für die Geschäftsleitung, Mitglieder des Senior Management und Management eingeführt.



Energieverbrauch im Verhältnis zum Nettoumsatz reduziert

Aufgrund der aktuellen angespannten Energieversorgungslage in der Schweiz hat Galenica 2022 eine gruppenübergreifende Taskforce initiiert und verschiedene Energiesparmassnahmen definiert. So wurde unter anderem bei allen Betriebsstandorten die Aussenbeleuchtung abgestellt, die Temperaturen in allen Räumlichkeiten reduziert sowie Bewegungsmelder eingebaut. Die Taskforce hat zudem mögliche Szenarien im Falle einer Strom- und Gasmangellage ausgearbeitet und entsprechende Massnahmen definiert, um im Ernstfall reagieren zu können.

Der gesamte Energieverbrauch der Galenica Gruppe – innerhalb und ausserhalb der Organisation – hat sich im Geschäftsjahr 2022 im Verhältnis zum Nettoumsatz um 7% gegenüber dem Vorjahr reduziert. Die direkten und indirekten Treibhausgasemissionen der Galenica Gruppe haben sich 2022 im Verhältnis zum Nettoumsatz im Vergleich zum Vorjahr um 8% reduziert. Die Reduktion ist auf die Energiesparmassnahmen der Taskforce und den reduzierten Treibstoffverbrauch zurückzuführen.

Umweltkennzahlen



Fachkräfte im Gesundheitswesen sichern

Die Zahl der Mitarbeitenden der Galenica Gruppe wuchs auch im Geschäftsjahr 2022. Per Ende 2022 beschäftigte Galenica 7'608 Mitarbeitende (Vorjahr: 7'239). Die Entwicklung der Mitarbeitenden hat eine hohe Priorität und so hat Galenica im Berichtsjahr CHF 4.6 Mio. in die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden investiert (Vorjahr: CHF 3.7 Mio.). Galenica engagiert sich aktiv, um dem Fachkräftemangel vorzubeugen. Mit dem Ziel, den Fachkräftenachwuchs zu fördern, wurden im Geschäftsjahr 838 Lernende in den Service und Business Units ausgebildet. Zudem wurde eine Taskforce zum Thema Fachkräftemangel initiiert und eine Vielzahl von Massnahmen umgesetzt, die insbesondere die Apotheken betreffen. So wurden unter anderem die Verantwortungsbereiche der Pharmaassistentinnen und -assistenten erweitert und deren Mindestlohn angehoben, sowie der Rekrutierungsprozess weiter optimiert.

Im Berichtsjahr hat Galenica gemeinsame bonusrelevante Nachhaltigkeitsziele für die Mitglieder der Geschäftsleitung, des Senior Managements und Management eingeführt, die ab 2023 gültig sind. Diese betreffen die Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit. Mit diesen neuen Zielen soll der Netzwerkgedanke sowie die Ausrichtung auf soziale Ziele gestärkt werden. Zudem stellt Galenica mit diesem Schritt die gemeinsame Erreichung ihrer Ziele und damit die weitere Stärkung der gruppenweiten Zusammenarbeit ins Zentrum.

Soziale Kennzahlen



Solidarität mit der Ukraine

Die eigene Logistik- und Beschaffungskompetenz setzte Galenica Anfang 2022 gemeinsam mit Lieferanten und Partnerorganisationen für die ukrainische Bevölkerung ein. Drei Hilfstransporte brachten Medikamente und Verbrauchsmaterial für Spitäler in das vom russischen Angriffskrieg betroffene Land. Darüber hinaus lancierte Galenica einen Spendenaufruf zugunsten der Glückskette. Der von den Mitarbeitenden gespendete Betrag wurde vom Unternehmen verdoppelt, sodass CHF 232'000 zusammenkamen.

Fortschritt der Nachhaltigkeitsziele

Unternehmensführung

Unternehmensführung

Ziel	Status	Zieljahr	Messparameter	2021	2022
Wir schulen alle Mitarbeitenden mindestens einmal pro Jahr im Bereich Compliance.	→	Jährlich	Teilnahmequote	Nicht alle Mitarbeitenden sind geschult	Nicht alle Mitarbeitenden sind geschult
Wir führen zwei Mal pro Jahr Sensibilisierungsmassnahmen für unsere Mitarbeitenden im Bereich Datenschutz durch.	=	Jährlich	Anzahl Massnahmen	N/A	>2 Sensibilisierungsmassnahmen
Wir sensibilisieren unsere Mitarbeitenden im Bereich IT-Sicherheit und Cyberkriminalität.	=	Jährlich	Auflistung der Massnahmen	N/A	>10 Sensibilisierungsmassnahmen

- ↗ Realistisch
- Teilweise verzögert/kritisch
- ↘ Kritisch
- = Erreicht
- × Nicht erreicht

Im Bereich Compliance bestehen E-Learning-Module zu den Themen Anti-Korruption, Kartellrecht, IT-Sicherheit und Verhaltenskodex. 2022 wurden zwei E-Learnings im Bereich IT-Sicherheit und Cyberkriminalität angeboten, mit einer durchschnittlichen Teilnahmequote von 88%. Zudem hat der Rechtsdienst die Schulung zum Verhaltenskodex inhaltlich überarbeitet. Alle neuen Mitarbeitenden von Galenica werden aufgefordert, die Compliance-Schulungen zu absolvieren. Die Herausforderung bei der Zielerreichung besteht momentan darin, dass noch nicht alle Mitarbeitenden eine geschäftliche E-Mail-Adresse haben und somit der Zugang zum E-Learning erschwert ist. Diese technische Herausforderung soll im Jahr 2023 durch entsprechende IT-Anbindungen gelöst werden. Des Weiteren hat der Rechtsdienst die Einführung einer neuen, webbasierten E-Learning Plattform evaluiert und die Mitarbeitenden im Intranet über zentrale Themen wie Anti-Korruption informiert.

2022 wurden mehrere Massnahmen zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden im Bereich Datenschutz durchgeführt. Die Massnahmen umfassen Informationen im Intranet über die Relevanz von Datenschutz und das revidierte Bundesgesetz über den Datenschutz (revDSG), die Publikation einer neuen Datenschutzerklärung für Mitarbeitende sowie einen Artikel in der Mitarbeiterzeitschrift. Zudem hat der Rechtsdienst ein neues E-Learning-Modul zum Thema Datenschutz erarbeitet, welches 2023 lanciert wird.

Durch mehrere Phishing-Kampagnen, Informationen im Intranet, einem Artikel in der Mitarbeiterzeitschrift sowie spezifischen Schulungen, wurden die Mitarbeitenden für die Themen IT-Sicherheit und Cyberkriminalität sensibilisiert.

Patienten und Kunden

Patienten und Kunden

Ziel	Status	Zieljahr	Messparameter	2021	2022
Wir erhöhen die Verwendung von Clinical Decision Support Checks (CDS.CE) auf 500 Millionen bis 2025 und auf 1 Milliarde bis 2030.	↗	2030	Anzahl CDS.CE Checks (Clinical Decision Support)	N/A	110 Mio.
Wir stellen Patienteninformationen (PIL) aller Algifor Präparate und wichtiger Erkältungsprodukte von Verfora in 2 weiteren relevanten Sprachen der Schweiz online zur Verfügung bis Ende 2022.	=	2022	Sprachen Verfügbarkeit der PIL aller Algifor Präparate und wichtige Erkältungsprodukte	PIL: Deutsch, Französisch, Italienisch	PIL: + Englisch, Portugiesisch
Wir überprüfen die Einhaltung des Lieferantenkodex unserer Top 10 Lieferanten alle drei Jahre ab 2025.	↗	2025	Überprüfung der Top 10 Lieferanten	Keine Überprüfung	Keine Überprüfung

- ↗ Realistisch
- Teilweise verzögert/kritisch
- ↘ Kritisch
- = Erreicht
- × Nicht erreicht

Da eine Einzelinitiative wie die Verwendung des E-Mediplans in den Apotheken der Galenica Gruppe nur eine bedingte Wirkung auf die Patientensicherheit hat, wurde entschieden, das ursprüngliche Ziel («Wir erhöhen die Verwendung des E-Mediplans in den Galenica Apotheken jährlich um 10% bis 2023») in einen grösseren Kontext zu setzen und den Scope zu erweitern. Das neue Ziel fokussiert auf die Verwendung von Clinical Decision Support Checks (CDS.CE Check) und umfasst neben den Apotheken auch weitere Leistungserbringer in der Schweiz, etwa Spitäler oder Ärzte. Mithilfe des CDS.CE Check können beispielsweise Apotheken und Arztpraxen die eingesetzte oder geplante Medikation des Patienten auf bekannte Risiken, Interaktionen sowie Doppelmedikationen überprüfen. Nach Durchführung eines CDS.CE Checks können sie auch direkt einen E-Mediplan generieren. Der CDS.CE Check ist in allen Softwaresystemen der Galenica Apotheken integriert.

2022 hat Verfora eine Umfrage bei mehreren Apotheken durchgeführt, um die zusätzlich gewünschten Sprachen und Produktklassen zu identifizieren. Basierend auf den Ergebnissen wurde entschieden, das Ziel anzupassen und in einer ersten Phase mit der Übersetzung der Patienteninformationen aller Algifor® Präparate in zwei Sprachen (Englisch und Portugiesisch) anstatt wie geplant fünf Sprachen, zu starten. Zusätzlich wurden auch Patienteninformationen von wichtigen Erkältungsprodukten übersetzt. Seit Ende 2022 können Patientinnen und Patienten mithilfe eines QR-Codes die Patienteninformationen für alle Algifor® Präparate und wichtige Erkältungsprodukte nun auch auf Englisch und Portugiesisch abrufen. Die Flyer mit den QR-Codes sind in allen Apotheken der Schweiz verfügbar. Das Ziel wurde somit erreicht. 2023 findet eine erste Evaluation statt. Bei entsprechender Nachfrage sollen die Patienteninformationen in weitere Sprachen übersetzt sowie Produkte für die Behandlung von (Klein-)Kindern integriert werden.

2022 hat Galenica ihre Top 10 Lieferanten gemäss Auftragsvolumen identifiziert. In einem nächsten Schritt steht nun die Überarbeitung des Lieferantenkodex sowie die Entwicklung des Fragebogens für die Lieferanten im Vordergrund.

Das neu eingeführte bonusrelevante Nachhaltigkeitsziel beabsichtigt die Zufriedenheit der Kunden in den Apotheken zu erhöhen. Um dies zu messen, wird der relative Net Promoter Score (rNPS) der Apotheken Amavita, Sun Store und Coop Vitality angewendet. Der NPS misst, inwiefern Konsumenten ein Produkt oder eine Dienstleistung weiterempfehlen würden.

Mitarbeitende

Mitarbeitende

Ziel	Status	Zieljahr	Messparameter	2021	2022
Wir erhöhen die Motivationsrate unserer Mitarbeiterumfrage auf 75 von 100 Punkten und die Teilnahmequote auf 75% bis 2024.	↗	2024	Motivationsrate Teilnahmequote	71 / 100 58%	74 / 100 71%
Wir reduzieren die Besetzungsdauer (time-to-hire) für IT und Apotheker Stellen um 10% bis 2024.	↗	2024	Time to hire (Zeitpunkt Erfassung Stellenantrag – Anstellung)	IT: 81.8 Tage Pharmacies: 52.5 Tage	IT: 65.09 Tage Pharmacies: 60.51 Tage
Wir verbessern die Diversity in allen Service Units und halten den Frauenanteil der Kadermitarbeitenden auf 50%.*	=	Jährlich	Frauenanteil der Kadermitarbeitender	52.10%	52.60%
Reduktion der Anzahl Fälle aufgrund psychischer Krankheit um 5% bis 2024.**	↗	Jährlich	Anzahl Fälle pro 100 FTE	2.5 Fälle	1.6 Fälle
Reduktion Ausfallrate Berufs- und Nichtberufsunfälle um 10% bis 2024.	↗	2024	Ausfallrate (Vergleich Sollstunden/ Ausfallstunden)	0.46%	0.51%

- ↗ Realistisch
- Teilweise verzögert/kritisch
- ↘ Kritisch
- = Erreicht
- × Nicht erreicht

Im Berichtsjahr haben sich 71% der Mitarbeitende an der Mitarbeiterumfrage beteiligt. Die Teilnahmequote hat sich somit im Vergleich zur Umfrage 2021 um mehr als 20% erhöht. Die Mitarbeitermotivation hat sich im Vergleich zum Vorjahr mit einem gruppenweiten Wert von 74 bei 100 möglichen Punkten ebenfalls verbessert. Um die Teilnahmequote zu steigern, wurde unter anderem die Kommunikation an die Mitarbeitenden, die nicht in der Administration arbeiten, verbessert und an alle einen QR-Code per Brief verschickt. Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass insbesondere in den Bereichen Perspektiven und überdurchschnittliches Engagement Verbesserungspotenzial besteht. Die Geschäftsleitung sowie die betroffenen Abteilungen werden in einem nächsten Schritt die identifizierten Verbesserungspotenziale analysieren und wirkungsvolle Massnahmen zur Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation erarbeiten.

Im Berichtsjahr hat Galenica den Rekrutierungsprozess weiter optimiert. Dies mit dem Ziel, die Besetzungsdauer zu reduzieren und dadurch einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten. Die Besetzungsdauer (time-to-hire) für den Bereich IT lag 2022 bei rund 65 Tagen und bei Pharmacies bei rund 60.5 Tagen. Dies entspricht einer Reduktion der Besetzungsdauer bei vakanten IT-Stellen von rund 15%. Bei Pharmacies hat sich die Besetzungsdauer um rund 21% im Vergleich zum Vorjahr erhöht, dies aufgrund des verschärften Fachkräftemangels in der Gesundheits- und Pflegebranche.

Der Geschlechterausgleich ist ein zentrales Anliegen im Bereich Diversity. Aus diesem Grund wurden die beiden ursprünglichen Ziele («Wir verbessern die Diversity, im Speziellen den Geschlechterausgleich in allen Service Units bis 2024» und «Wir halten den Frauenanteil der Kadermitarbeitenden auf 50%») zu einem Ziel vereint. Der Frauenanteil der Kadermitarbeitenden lag auch 2022 bei über 50%, und zwar bei 52.6%. 2023 wird ein gruppenweites und umfassendes Diversity-Konzept erarbeitet.

Da es aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes nicht möglich ist, die Ausfallrate aufgrund psychischer Krankheiten zu bestimmen, wurde das ursprüngliche Ziel («Wir reduzieren die Ausfallrate aufgrund psychischer Krankheiten um 5% bis 2024») angepasst und die Anzahl Fälle pro 100 FTE als neuen Messparameter bestimmt. Die gesamte Anzahl Fälle von Langzeitabwesenheiten (> 30 Tage) aufgrund psychischer Krankheiten ist bekannt. Um die Anonymität zu gewährleisten, erhält Galenica von der Krankentaggeldversicherung den Anteil Fälle aufgrund psychischer Krankheiten jedoch erst bei einer Vielzahl von Fällen. Der genaue Krankheitsgrund der Abwesenheit ist nicht bekannt. Es können somit keine Rückschlüsse gemacht werden und der Persönlichkeitsschutz ist gewährleistet. Im Vergleich zum Vorjahr sind die Anzahl Fälle pro 100 FTE aufgrund psychischer Krankheiten um 34% gesunken.

Gesundheit am Arbeitsplatz ist eines der Schwerpunktthemen der überarbeiteten HR-Strategie. 2022 wurde die Zusammenarbeit mit Movis, einer unabhängigen, externen Beratungsstelle für Mitarbeitende in Themen rund um den Schutz der persönlichen Integrität, erweitert, um die Früherkennung und Prävention von psychischen Erkrankungen zu stärken. Neu haben alle Mitarbeitende Zugang zu Beratungsdienstleitungen für psychisch belastende Situationen wie Stressbewältigung oder Burnout-Prävention.

Galexis hat 2022 an den Standorten Niederbipp und Lausanne-Ecublens ein Unfallbarometer eingeführt, um die Mitarbeitenden zu sensibilisieren und Berufsunfälle zu verhindern. Monatlich werden die Anzahl Betriebsunfälle im Vergleich zum Vorjahr für alle sichtbar gemacht sowie eine zusätzliche Kampagne zu einem spezifischen Thema, wie beispielsweise persönliche Schutzausrüstung, lanciert. Es ist geplant, 2023 auch bei Alloga ein Unfallbarometer einzuführen. Um die Mitarbeitenden auf Unfälle ausserhalb der Arbeit zu sensibilisieren, haben Alloga und Galexis mehrere Plakatkampagnen zu verschiedenen Themen wie Strassenverkehr oder Zecken durchgeführt. Die Ausfallrate der Berufs- und Nichtberufsunfälle ist im Vergleich zum Vorjahr relativ konstant geblieben.

Galenica hat gemäss den Anforderungen des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) im Jahr 2021 eine Lohngleichheitsanalyse bei den Gesellschaften mit mehr als 100 Mitarbeitenden durchgeführt. Die Löhne der Galenica Gruppe wurden auf der Grundlage April 2021 nach der Methode Logib (Standard-Analyse-Tool des Bundes) analysiert. Die Analyse zeigte auf, dass die Lohngleichheit bei einer überwiegenden Mehrheit der Mitarbeitenden eingehalten wurde. Die Lohngleichheit ist für Galenica ein grosses Anliegen. Entsprechend sind per 1. Januar 2023 gezielte Massnahmen umgesetzt worden.

Umwelt

Umwelt

Ziel	Status	Zieljahr	Messparameter	2021	2022
Wir beziehen an allen Betriebsstandorten 100% Strom aus regenerativen Quellen ab 2025.	↗	2025	% Strom aus regenerativen Quellen pro Standort	BU Logistics & IT: 100% BU Products & Care: 75%	BU Logistics & IT: 100% BU Products & Care: 76%
Wir reduzieren die Treibhausgasemissionen aller Betriebsstätten, Prozesse und Lieferketten um 25% bis 2025 und um 50% bis 2030.	↗	2030	CO ₂ e	11'777 CO ₂ e	11'346 CO ₂ e
Wir ersetzen 40% der fossilen Treibstoffe unserer Fahrzeugflotte mit erneuerbaren Antrieben bis 2028.	↗	2028	% erneuerbare Antriebe der Fahrzeugflotte	1.60%	12%
Wir reduzieren unsere Siedlungsabfälle um 50% bis 2025.	↗	2025	Siedlungsabfälle (t)	1'274 t	1'528 t

- ↗ Realistisch
- Teilweise verzögert/kritisch
- ↘ Kritisch
- = Erreicht
- × Nicht erreicht

Alle eigenen Betriebs- und Verwaltungsstandorte der Galenica Gruppe beziehen Elektrizität aus Wasserkraft und Fotovoltaik. Die Verkaufslokale der Apotheken sind praktisch alle gemietet, weshalb der Elektrizitätsmix schwieriger zu beeinflussen ist. Galenica hat sich jedoch zum Ziel gesetzt, auch bei den gemieteten Räumlichkeiten, soweit möglich, Strom aus regenerativen Quellen zu beziehen. Bei den bisherigen Daten zum Stromverbrauch der Apotheken handelt es sich um Hochrechnungen auf Basis einer repräsentativen Stichprobe von insgesamt 20 Apotheken. Im Fokus steht daher, die Verfügbarkeit und Qualität der Datengrundlage der Service Unit Pharmacies zu verbessern.

Auch im Rahmen des Ziels, die Treibhausgasemissionen zu reduzieren, arbeitet Galenica daran, die Datengrundlage ihrer Betriebsstätten, Prozesse und Lieferketten zu verbessern. 2022 wurde der Umbau des Distributionszentrums von Galexis in Lausanne-Ecublens fertiggestellt. Dabei wurden sämtliche Gebäude und Dächer zur Steigerung der Energieeffizienz saniert und eine eigene Fotovoltaikanlage installiert. Aktuell laufen Planungen, das Distributionszentrum an das lokale Fernwärmenetz anzuschliessen. Auch am Standort Niederbipp plant Galexis für 2023 eine Fotovoltaikanlage, die einen wichtigen Beitrag zur

nachhaltigen Energieerzeugung leisten wird. Dank der Inbetriebnahme der Grundwasser-Wärmepumpe bei Alloga konnte der Erdgasverbrauch für die Gebäudeheizung um 57% im Vergleich zum Vorjahr gesenkt werden.

Galexis hat 2022 die Beschaffung eines Elektrofahrzeugs für die Feinverteilung von Medikamenten und anderen Produkten evaluiert und nimmt ab 2023 als Pilot das erste vollelektrische Lieferfahrzeug mit zertifiziertem GDP-Status in Betrieb. Eine grosse Herausforderung bleiben weiterhin die Ladezeiten, die dazu führen, dass die Fahrzeuge nur zu 50% ausgelastet sein werden. Bei den Lastwagen besteht weiterhin ein grosses Potenzial in der sich rasch entwickelnden Wasserstofftechnologie. Konkrete Abklärungen dazu laufen. Des Weiteren wurde die gruppenweite Dienstfahrzeug-Policy zugunsten der E-Mobilität angepasst und am Standort Niederbipp eine Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge installiert. In Lausanne-Ecublens wird anfangs 2023 eine Ladestation in Betrieb genommen. Heute sind rund 11% der Dienstfahrzeuge elektrisch oder hybrid betrieben.

Das Gesamtgewicht der Siedlungsabfälle ist im Vergleich zum Vorjahr um 7% gestiegen. Diese Zunahme ist hauptsächlich auf die erweiterte Datengrundlage zurückzuführen. Bei den Apotheken liegen zurzeit ebenfalls nur Schätzungen zu den Siedlungsabfällen vor, weshalb auch bei diesem Ziel momentan die Verbesserung der Datengrundlage im Vordergrund steht. Galexis hat mit zwei Produktlieferanten eine Kooperation zur Vermeidung von Verpackungsabfällen initiiert und für 2023 ist die Einführung von Rundlaufverpackungen (Sekundärverpackungen) mit diesen Partnern geplant. Weitere konkrete Massnahmen zur Reduktion der Siedlungsabfälle für alle Business Units werden im Rahmen von Workshops erarbeitet.

Ausblick 2023

Die regulatorischen Anforderungen an die nichtfinanzielle Berichterstattung nehmen zu. Am 1. Januar 2022 sind die neuen Sorgfalts- und Berichterstattungsvorschriften über nichtfinanzielle Belange sowie in den Bereichen Konfliktmineralien und Kinderarbeit in Kraft getreten (Art. 964 OR; VSoTr). Zudem hat der Bundesrat im November 2022 die Vollzugsverordnung zur Klimaberichterstattung verabschiedet, welche am 1. Januar 2024 in Kraft gesetzt wird. Galenica arbeitet an der Umsetzung dieser neuen Anforderungen und verstärkt ihr Engagement für die Einhaltung von Menschenrechten in der gesamten Lieferkette und den Schutz der Umwelt.

Zudem ist geplant, 2023 das Thema Nachhaltigkeit noch systematischer auf strategischer Ebene sowie in den internen Strukturen, Prozessen und Geschäftstätigkeiten zu verankern. In diesem Zusammenhang werden auch die identifizierten relevanten Nachhaltigkeitsthemen überprüft und dabei einen spezifischen Fokus auf die Auswirkungen dieser Themen auf die Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft gelegt.

Nachhaltigkeit bei Galenica

Über uns

Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil der Unternehmensführung von Galenica. Dies geschieht in der Überzeugung, dass vorausschauendes und verantwortungsvolles Handeln wesentlich zum langfristigen wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens beiträgt und sowohl innerhalb als auch ausserhalb des Unternehmens Wirkung zeigt.

Unsere Nachhaltigkeitsleitsätze

Wir sind überzeugt, dass unsere Gruppe nur dann dauerhaft wirtschaftlichen Erfolg haben kann, wenn wir auch Verantwortung für die Gesellschaft tragen und die natürlichen Ressourcen schonend und effizient nutzen.

Ausdruck dieser Überzeugung sind – in Ergänzung zu unserem Kundenversprechen – die drei zentralen Nachhaltigkeitsleitsätze von Galenica. Getragen von der Geschäftsleitung bilden sie einen wichtigen Bestandteil der Unternehmenskultur.

Unternehmenswert

Wir steigern den Unternehmenswert langfristig, indem wir nachhaltig wirken.

Mitarbeitende

Wir verpflichten unsere Mitarbeitenden zu verantwortungsbewusstem Handeln und gewährleisten ein sicheres, flexibles und förderndes Arbeitsumfeld.

Ressourceneffizienz

Wir nutzen die Ressourcen schonend und effizient und reduzieren negative Umweltauswirkungen.

Mit diesen Leitsätzen sensibilisieren und motivieren wir die Mitarbeitenden, unsere Ressourcenintensität, Effizienz sowie Innovationskraft und damit letztlich die Wettbewerbsfähigkeit laufend zu verstärken. Andererseits hilft der rege, kontinuierliche Austausch mit den verschiedenen Stakeholdern, Ansprüche und Erwartungen frühzeitig zu erkennen und die starke Reputation von Galenica aufrechtzuerhalten.

Unsere zentralen Nachhaltigkeitsthemen sind in der Unternehmensvision und den Zielen der strategischen Programme integriert und somit ein Teil der Unternehmensstrategie.

Nachhaltigkeitsorganisation

Der Verwaltungsrat trägt die oberste Verantwortung für die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen der Galenica Gruppe. Der Oberleitungs-, Nominations- und Nachhaltigkeitsausschuss (GNSC) berät die Verwaltungsratspräsidentin und den Gesamtverwaltungsrat im Bereich Nachhaltigkeit. Das Gremium besteht aus der Verwaltungsratspräsidentin, dem Vizepräsidenten und weiteren Mitgliedern, die vom Verwaltungsrat auf Vorschlag der Verwaltungsratspräsidentin gewählt werden. Der Ausschuss überprüft unter anderem jährlich die Relevanzmatrix und die Nachhaltigkeitsziele und stellt sicher, dass die Unternehmensstrategie auf eine nachhaltige Geschäftsführung ausgerichtet ist. Im Berichtsjahr hat der GNSC das Thema Nachhaltigkeit zwei Mal diskutiert. Der Verwaltungsrat genehmigt die Nachhaltigkeitsziele und überwacht den Fortschritt der Zielerreichung. Das Thema Nachhaltigkeit wurde vier Mal im Jahr 2022 im Verwaltungsrat diskutiert. Für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele und die Integration von Nachhaltigkeit ins Tagesgeschäft ist die Geschäftsleitung verantwortlich.

Das Nachhaltigkeitskomitee (NHK) wird vom Chief Transformation Officer geleitet und nimmt eine beratende und koordinierende Rolle ein. Das Gremium erarbeitet konkrete Vorschläge zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie zuhanden der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrates. Die Hauptaufgabe liegt darin, das interne Nachhaltigkeitsmanagement sowie die externe Berichterstattung zu systematisieren und sicherzustellen, dass die Massnahmen umgesetzt werden. Das Gremium ist so aufgebaut, dass neben allen wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen auch sämtliche Business und Service Units sowie die Geschäftsleitung durch eine verantwortliche Person im Komitee vertreten sind.

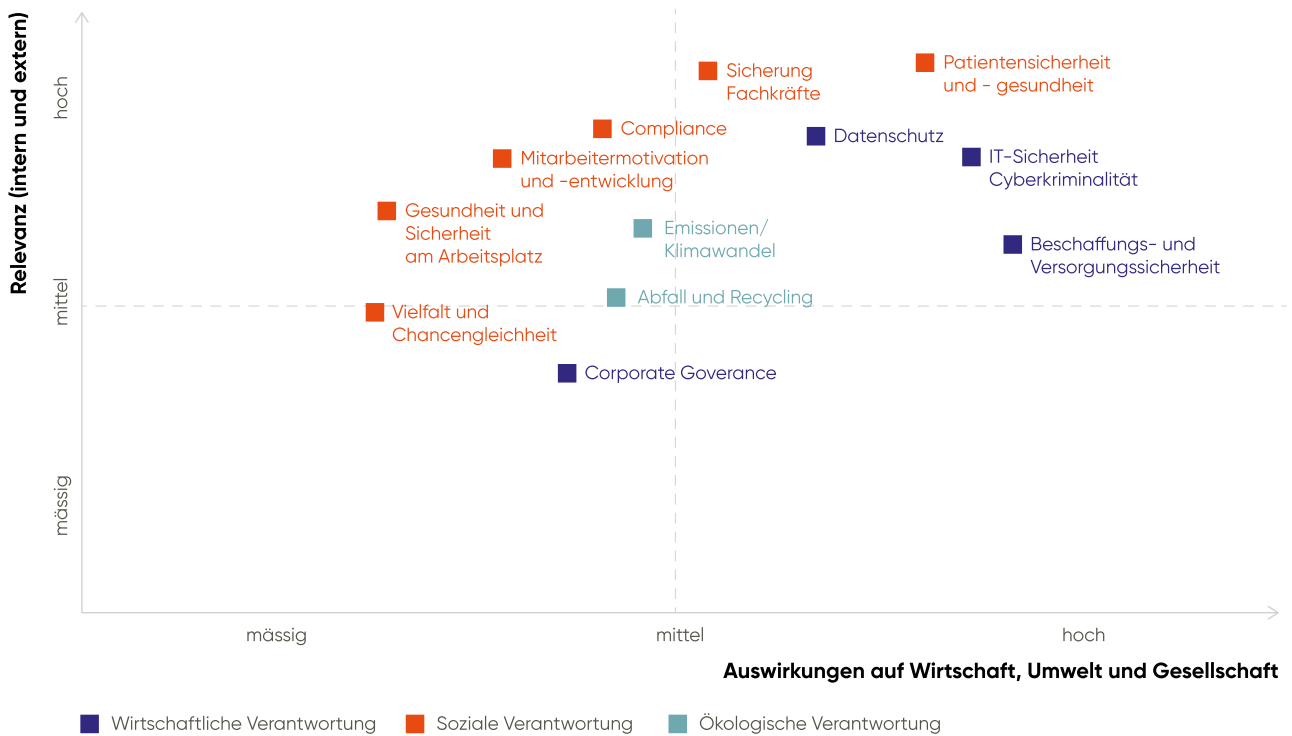
Im Berichtsjahr traf sich das NHK viermal. Dazwischen fanden mehrere Sitzungen in einzelnen Arbeitsgruppen statt, um den Fortschritt der Nachhaltigkeitsziele und die Umsetzung der Massnahmen zu besprechen. Im Jahr 2022 wurden die Massnahmen weiter konkretisiert oder bereits umgesetzt. Dies erfolgt hauptsächlich in den verantwortlichen Business Units. Das NHK koordiniert die Aktivitäten und der Chief Transformation Officer rapportiert regelmässig an die Geschäftsleitung und den Verwaltungsrat.



Nachhaltigkeitsorganisation

Relevanzmatrix

2021 führten wir einen Wesentlichkeitsprozess gemäss GRI Standards durch. Interne und externe Stakeholder – Investoren, Partner, Lieferanten, Kunden, Verbände, Mitarbeitende, Behörden, sowie Mitglieder des NHK, der GL und dem VR – haben die Relevanz der Themen und die Auswirkungen der Geschäftstätigkeiten von Galenica auf das soziale, ökologische und ökonomische Umfeld im Rahmen einer Online-Umfrage bewertet. Zusätzlich fanden Interviews mit Vertretern aller externen Anspruchsgruppen statt, um die Bewertungen und damit verbundene Ansprüche und Erwartungen zu diskutieren. Die Resultate sind in der Relevanzmatrix dargestellt. Die Geschäftsleitung und der Verwaltungsrat haben die Relevanzmatrix zur Kenntnis genommen.



Unsere Nachhaltigkeitsziele

Das NHK hat für alle wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen konkrete Ziele definiert, die von der Geschäftsleitung und dem Verwaltungsrat Ende 2021 genehmigt wurden. 2022 hat das NHK einige der Ziele angepasst. Diese hat die Geschäftsleitung und der Verwaltungsrat Ende 2022 genehmigt.

Unternehmensführung

Wir schulen alle Mitarbeitenden mindestens einmal pro Jahr im Bereich Compliance.

Wir führen zwei Mal pro Jahr Sensibilisierungsmassnahmen für unsere Mitarbeitenden im Bereich Datenschutz durch.

Wir sensibilisieren unsere Mitarbeitenden im Bereich IT-Sicherheit und Cyberkriminalität.

Patienten

Wir erhöhen die Verwendung von Clinical Decision Support Checks (CDS.CE) auf 500 Millionen bis 2025 und auf 1 Milliarde bis 2030.

Wir stellen Patienteninformationen (PIL) aller Algifor® Präparate und wichtiger Erkältungsprodukte von Verfora in zwei weiteren relevanten Sprachen der Schweiz online zur Verfügung bis Ende 2022.

Wir überprüfen die Einhaltung des Lieferantenkodex unserer Top 10 Lieferanten alle drei Jahre ab 2025.

Mitarbeitende

Wir erhöhen die Motivationsrate unserer Mitarbeiterumfrage auf 75 von 100 Punkten und die Teilnahmequote auf 75% bis 2024.

Wir reduzieren die Besetzungsdauer (time-to-hire) für IT und Apotheker Stellen um 10% bis 2024.

Wir verbessern die Diversity in allen Service Units und halten den Frauenanteil der Kadermitarbeitenden auf 50%.

Wir reduzieren die Anzahl Fälle aufgrund psychischer Krankheit um 5% bis 2024.

Wir reduzieren die Ausfallrate bei Berufs- und Nichtberufsunfällen um 10% bis 2024.

Umwelt

Wir beziehen an allen Betriebsstandorten 100% Strom aus regenerativen Quellen ab 2025.

Wir reduzieren die Treibhausgasemissionen aller Betriebsstätten, Prozesse und Lieferketten um 25% bis 2025 und um 50% bis 2030.

Wir ersetzen 40% der fossilen Treibstoffe unserer Fahrzeugflotte mit erneuerbaren Antrieben bis 2028.

Wir reduzieren unsere Siedlungsabfälle um 50% bis 2025.

Fortschritt der Nachhaltigkeitsziele

Unser Beitrag zu den Sustainable Development Goals

Die Sustainable Development Goals (SDG) bilden den globalen Referenzrahmen für eine nachhaltige Entwicklung. Die Galenica Gruppe bekennt sich zu den SDG. Als führender vollständig integrierter Gesundheitsdienstleister in der Schweiz leisten wir einen wichtigen Beitrag zu SDG 3 (Gesundheit und Wohlergehen). Dieses Ziel steht im Zentrum unserer Geschäftstätigkeit und deckt sich mit unserem Kundenversprechen, Menschen in allen Lebenslagen auf ihrem Weg zu Gesundheit und Wohlbefinden zu begleiten. Darüber hinaus beeinflussen wir mit unseren Unternehmensaktivitäten SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum), SDG 12 (Nachhaltiger Konsum und Produktion), SDG 13 (Massnahmen zum Klimaschutz), SDG 10 (Weniger Ungleichheiten) sowie SDG 16 (Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen).



Patientensicherheit und -gesundheit

Die Sicherheit und Gesundheit der Patienten stehen für uns an erster Stelle. Mit persönlicher und kompetenter Beratung und einem einzigartigen Angebot von Produkten und Dienstleistungen begleiten wir unsere Patienten in allen Lebenslagen, fördern ihr Wohlergehen und ermöglichen Menschen jeden Alters ein gesundes Leben zu führen.



Emissionen und Klimawandel

Wir fördern den Einsatz erneuerbarer Energien in der Distribution, die Nutzung des öffentlichen Verkehrs und der Elektromobilität unserer Mitarbeitenden und berücksichtigen stets Massnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz und prüfen die Installation von Fotovoltaikanlagen. Zudem haben wir konkrete Ziele definiert, um die Treibhausgasemissionen zu reduzieren, die fossilen Treibstoffe zu ersetzen und in allen Betriebsstätten ausschliesslich regenerative Quellen zu nutzen. Des Weiteren setzen wir auf Lieferkettenpartnerschaften gemäss SDG 17, um die Zirkularität in Bezug

auf Klima, Wasser und Abfall zu fördern. Mit diesen Massnahmen leisten wir einen Beitrag zur Bekämpfung des Klimawandels.



Abfall und Recycling

Neben den klassischen Siedlungsabfällen entstehen bei uns auch medizinische und chemische Abfälle. Zentral für uns ist die Vermeidung, Reduktion, Wiederverwertung und fachgerechte Entsorgung von Abfällen. Durch die fachgerechte Entsorgung von Medikamenten leisten wir darüber hinaus auch einen Beitrag zum Erhalt der Biodiversität. Ein umweltverträglicher Umgang mit Abfällen bildet die Grundlage für verantwortungsvollen Konsum und Produktion.

IT-Sicherheit und Cyberkriminalität

Mit zunehmender Digitalisierung des Gesundheitswesens steigt die Gefahr von Cyberattacken. Deshalb ist die IT-Sicherheit bei Galenica von hoher Relevanz. Als Gesundheitsdienstleisterin bearbeitet wir sensible Informationen und Daten. Wir stellen sicher, dass diese vor unberechtigten Zugriffen und unerlaubten Änderungen oder Verlusten geschützt sind. Der Schutz der IT-Systeme ist zentral für eine friedliche und inklusive Gesellschaft sowie starke Institutionen.

Datenschutz

Der Schutz der Patienten und Kundendaten steht für uns an oberster Stelle. Wir achten und schützen die personenbezogenen Daten und die Privatsphäre der Patienten bei der Verarbeitung ihrer Daten. Unsere Datenschutz-Policy enthält allgemeine Regelungen zur Organisation und der Verantwortlichkeiten der Galenica Gruppe in Sachen Datenschutz fest. Datenschutz bildet eine wichtige Grundlage für eine friedliche und inklusive Gesellschaft sowie starke Institutionen.

Beschaffungs- und Versorgungssicherheit

Um eine möglichst hohe Verfügbarkeit der Arzneimittel sicherzustellen, arbeiten wir eng mit Lieferanten zusammen. Ein IT-gestütztes Dispositionssystem unterstützt uns zudem dabei, die Beschaffungs- und Logistikprozesse zu optimieren. Eine zuverlässige Versorgung der Bevölkerung mit Arzneimitteln ist zentral, um die Gesundheit und das Wohlbefinden zu fördern.

Mitarbeitermotivation und -entwicklung

Die Mitarbeitenden spielen eine zentrale Rolle für unseren Erfolg. Wir fördern die Mitarbeitermotivation und -entwicklung konsequent, indem wir unseren Mitarbeitenden attraktive und faire Anstellungsbedingungen, moderne und flexible Arbeitsmodelle sowie verschiedene Programme und Möglichkeiten zur Weiterentwicklung anbieten. Zudem engagieren wir uns für den Fachkräftenachwuchs, indem wir Lernende ausbilden. Mit all diesen Massnahmen unterstützen wir ein nachhaltiges Arbeits- und Wirtschaftswachstum in der Schweiz.



Sicherung Fachkräfte

Die Fachkräftesicherung in den Gesundheitsberufen und der Informatik stellt in der Schweiz eine grosse Herausforderung dar. Unsere Rekrutierungsstrategie umfasst Massnahmen zum Arbeitgeberauftritt, der Positionierung sowie Hochschulmarketing für Pharmastudenten, um die Fachkräfte zu sichern. Damit unterstützen wir ein nachhaltiges Arbeits- und Wirtschaftswachstum in der Schweiz.



Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden hat einen hohen Stellenwert bei Galenica. So treffen wir mögliche Vorkehrungen zum Schutz der Gesundheit und für die Sicherheit aller Mitarbeitenden am Arbeitsplatz. Zudem betreiben wir ein präventives Case-Management, um mögliche Gesundheitsrisiken frühzeitig zu erkennen und eine rasche Rückkehr nach Krankheit und Unfall zu gewährleisten. Damit leisten wir einen wesentlichen Beitrag zur Gesundheit und zum Wohlergehen unserer Mitarbeitenden.



Vielfalt und Chancengleichheit

Wir setzen auf Diversität und Gleichstellung und vereinen Menschen aus 89 Nationen und allen Altersstufen. Drei Viertel der Mitarbeitenden sind Frauen. Unser Verhaltenskodex hält fest, dass wir keine Diskriminierung und Belästigung dulden. Zudem stellen wir sicher, dass die Löhne zwischen Frau und Mann gleich sind. Wir gewährleisten Chancengleichheit und setzen uns für die Verringerung von Ungleichheiten ein. Dadurch leisten wir auch einen Beitrag zum SDG 5 (Geschlechtergleichstellung).



Corporate Governance

Eine gute und transparente Unternehmensführung ist entscheidend für uns, um das Unternehmen effektiv und effizient zu steuern. Darüber hinaus bildet Corporate Governance die Grundlage für eine friedliche und inklusive Gesellschaft, die auf gleichberechtigter Teilhabe aller Menschen beruht, sowie starke Institutionen.



Compliance

Wir legen grossen Wert darauf, unsere Geschäftsaktivitäten ethisch und rechtlich korrekt abzuwickeln. Alle unsere Geschäftstätigkeiten erfolgen in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und die Einhaltung der Menschenrechte ist für uns unabdingbar. Damit tragen wir zu einer friedlichen und inklusiven Gesellschaft bei.

Soziale Kennzahlen

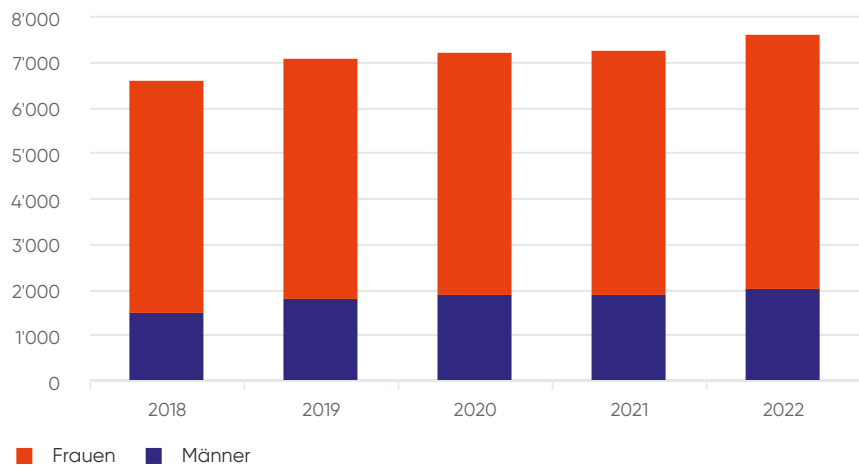
Kennzahlen

Galenica weist Mitarbeiterkennzahlen zu Beschäftigung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Aus- und Weiterbildung sowie Diversität und Chancengleichheit aus. Zudem werden weitere Kennzahlen zu Patientensicherheit und -gesundheit sowie Beschaffungs- und Versorgungssicherheit publiziert.

Beschäftigung

Aspekt	GRI-Indikator	Einheit	2022	2021	2020	2019	2018
Mitarbeitende	102-8	Anzahl	7'608	7'239	7'205	7'071	6'580
nach Geschlecht	102-8						
- Frauen	102-8	Anzahl	5'601	5'351	5'308	5'268	5'078
- Männer	102-8	Anzahl	2'007	1'888	1'897	1'803	1'502
Teilzeit (< 90%)	102-8	Anzahl	4'367	3'058	3'039	2'897	2'603
Mitarbeiterfluktuation	401-1	%	14.4	14.5	10.6	11.4	12.4

Anzahl Mitarbeitende der Galenica Gruppe 2018–2022



Galenica wächst weiter

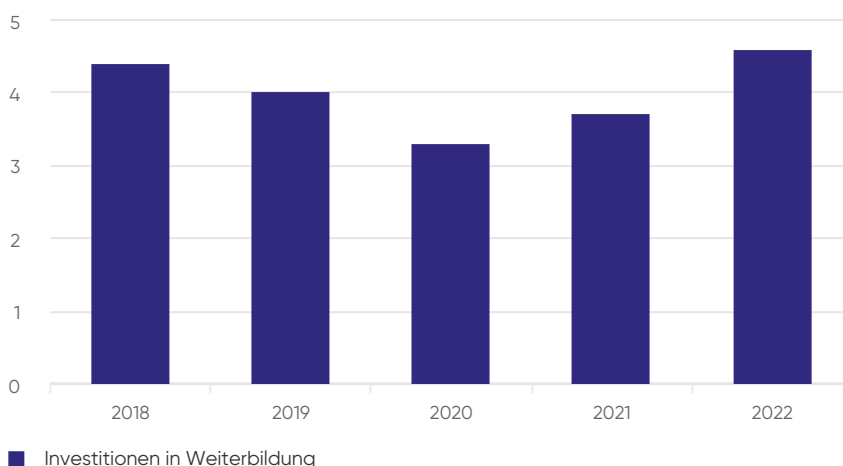
Galenica ist 2022 weitergewachsen. Ende 2022 zählte die Galenica Gruppe 7'608 Mitarbeitende, was einer Zunahme von 5% gegenüber dem Vorjahr entspricht. Die Zunahme ist auf das organische Wachstum der Galenica Gruppe zurückzuführen. Der Frauenanteil liegt bei rund 74% und ist mit Blick auf die vergangenen fünf Jahre relativ konstant geblieben. 57% der Mitarbeitenden arbeiten Teilzeit, das heisst in einem Pensum unter 90%. Der Anteil der Teilzeitarbeitenden hat sich seit 2018 um 45% erhöht. Der Anteil der Kadermitarbeitenden von allen Mitarbeitenden blieb seit 2018 unverändert bei 9%. Von 2018 bis 2022 hat sich der Anteil der weiblichen Kadermitarbeitenden von 51% auf 53% erhöht. Die Mitarbeiterfluktuation von Galenica lag 2022 bei 14.4% und war somit um 0.7% tiefer als im Vorjahr.

Aus- und Weiterbildung

Aspekt	Einheit	2022	2021	2020	2019	2018
Investitionen in Weiterbildung	Mio. CHF	4.6	3.7	3.3	4.0	4.4
Lernende in Ausbildung	Anzahl	838	823	808	841	797
Lehrabgänger im Berichtsjahr	Anzahl	278	244	274	265	266

Investitionen in Weiterbildung in Mio. CHF 2018–2022

Nicht enthalten sind die Daten von neuen Unternehmen, die erst seit 2022 zur Galenica Gruppe gehören.



Steigende Investitionen in die Mitarbeiterentwicklung und den Fachkräftenachwuchs

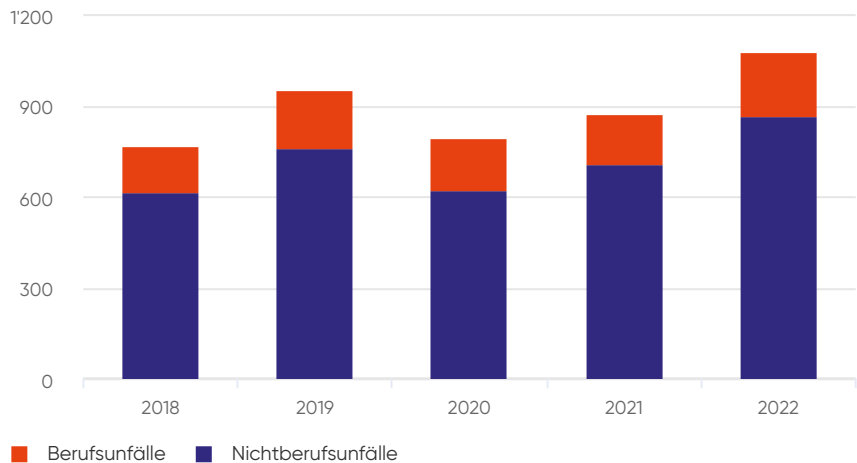
Insgesamt hat Galenica im Berichtsjahr rund CHF 4.6 Mio. in die Weiterbildung der Mitarbeitenden investiert, rund 22% mehr als im Vorjahr. 2022 hat Galenica in ihren Unternehmen 838 Lernende ausgebildet, davon haben 278 die Lehre abgeschlossen. Seit 2018 hat die Anzahl der Lernenden in der Galenica Gruppe rund 5% zugenommen.

Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz

Aspekt	GRI-Indikator	Einheit	2022	2021	2020	2019	2018
Unfälle	403-9	Anzahl	1'072	871	793	947	766
Berufsunfälle	403-9	Anzahl	208	163	172	191	153
Ausfallrate arbeitsbedingter Verletzungen (Unfälle)	403-9	%	0.11	0.07			
Nichtberufsunfälle		Anzahl	864	708	621	756	613
Krankheiten	403-10						
Krankheitsfälle (Langzeit, KTG-relevant)	403-10	Anzahl	409	434	471	508	560
Absenzenstunden aufgrund Krankheiten	403-10	Anzahl	599'540	539'990	519'883		
Ausfallrate	403-10	%	4.49	4.85	4.50		
Case Management							
Rückkehrquote		%	82	75	52	91	37

Anzahl Berufs- und Nichtberufsunfälle 2018–2022

Nicht enthalten sind die Daten von neuen Unternehmen, die erst seit 2022 zur Galenica Gruppe gehören.

**Massnahmen zur Reduktion der Berufsunfälle**

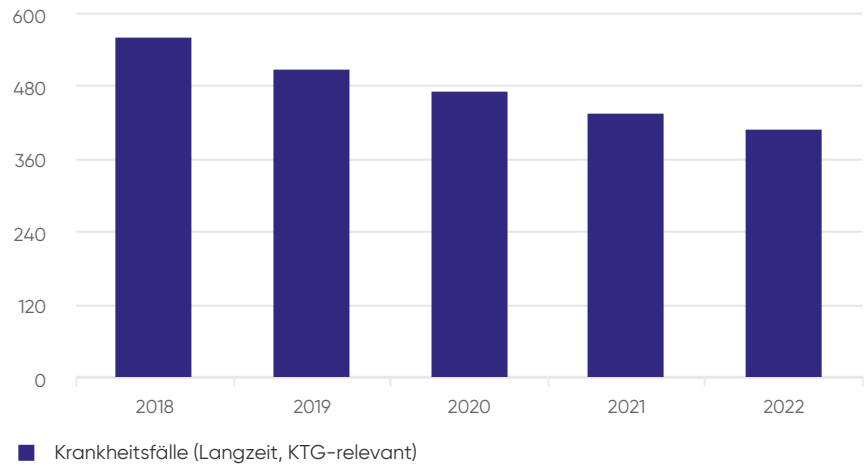
2022 hat Galenica insgesamt 208 Berufs- und 864 Nichtberufsunfälle verzeichnet. Diese Zahlen enthalten auch Bagatellunfälle, die eine Absenz von höchstens drei Arbeitstagen zur Folge hatten. 2022 hat der Anteil der Bagatellunfälle an allen Berufs- und Nichtberufsunfällen mehr als 60% betragen. Die Anzahl Berufsunfälle ist im Vergleich zum Vorjahr um 28% gestiegen und die Anzahl Nichtberufsunfälle um 22%. Die relative Anzahl Berufsunfälle pro 100 FTE erhöhte sich um 0.7 von 2.9 auf 3.6. Der Anstieg der Betriebsunfälle kann unter anderem damit erklärt werden, dass die Mitarbeitenden in den Apotheken seit 2022 mehr Gesundheitsdienstleistungen anbieten. Zudem kam es auch zu erhöhten Kundenfrequenzen in den Apotheken. Verstärkt durch den aktuellen Fachkräftemangel erhöhte sich der Arbeits- und Zeitdruck. Somit häuften sich im Berichtsjahr kleine und leichte Verletzungen der Mitarbeitenden am Verbrauchsmaterial. Die meisten Betriebsunfälle sind Bagatellfälle, die dennoch gemeldet werden müssen. Für 2023 sind vermehrte Sensibilisierungsmassnahmen für den sicheren Gebrauch des Verbrauchsmaterials geplant, um die Anzahl der Betriebsunfälle zu senken. Im Laufe des Jahres werden in jeder Apotheke zwei Mitarbeitenden als Sicherheitsbeauftragte ausgebildet, die für die Unfallprävention in der jeweiligen Apotheke zuständig sind.

Die Ausfallrate der Berufs- und Nichtberufsunfälle beträgt im Berichtsjahr 0.51% und ist im Vergleich zum Vorjahr relativ konstant geblieben. Bei den Logistikbetrieben Galexis und Alloga ist die Anzahl Berufsunfälle wie auch die Anzahl Ausfalltage insgesamt um mehr als 30% gesunken. Dieser Rückgang kann auf die Einführung des Unfallbarometers an den Standorten Niederbipp und Lausanne-Ecublens zurückgeführt werden.

Um die Berufsunfälle zu reduzieren, führt Galenica 2023 im Bereich Pharmacies das systematische Absenzenmanagement ein. Zudem plant Galenica 2023 einen Bewegungsparcours zusammen mit der SUVA durchzuführen sowie den Unfallbarometer bei Alloga einzuführen.

Anzahl Krankheitsfälle 2018–2022

Nicht enthalten sind die Daten von neuen Unternehmen, die erst seit 2022 zur Galenica Gruppe gehören.



Senkung der Krankheitsfälle seit 2018

Per Ende Berichtsjahr 2022 hat Galenica 409 Krankheitsfälle verzeichnet. Unter den Krankheitsfällen werden alle Langzeitabsenzen aufgrund von Krankheit von mehr als 30 Tagen erfasst, die Anspruch auf Krankentaggelder haben. Die Zahl des Berichtsjahres ist jeweils mit Vorsicht zu geniessen, da gewisse Fälle zu einem späteren Zeitpunkt im Folgejahr gemeldet werden. Zwischen 2018 und 2022 sind die Krankheitsfälle um 27% zurückgegangen.

2020 hat Galenica erstmals die Absenzen sämtlicher Mitarbeitenden erfasst. 2022 hat die Galenica Gruppe insgesamt 599'540 Absenzenstunden verzeichnet, dies entspricht einer Zunahme von 11% gegenüber dem Vorjahr. Im Vergleich zu den Sollstunden ergibt dies eine Ausfallrate von rund 4% für das Berichtsjahr. Die Ausfallrate ist damit um 7% im Vergleich zum Vorjahr gestiegen.

2022 hat das Case Management von Galenica 97 krankheitsgefährdete oder bereits erkrankte Mitarbeitende betreut, um Absenzen zu verhindern beziehungsweise diese nach Möglichkeit zu verkürzen. Von 84 abgeschlossenen Fällen 2022, konnten 69 Mitarbeitende dank dem Case Management an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Dies entspricht einer Rückkehrquote von rund 82%, was einer Steigerung von rund 9% im Vergleich zum Vorjahr entspricht.

Patientensicherheit und -gesundheit

Aspekt	Einheit	2022	2021	2020	2019	2018
Pharmakovigilanz: Weiterleitung von Nebenwirkungsmeldungen						
- Einhaltung der Frist zur Weiterleitung einer Nebenwirkungsmeldung	%	98	92	97	98	99
Beschaffungs- und Versorgungssicherheit						
Verfügbarkeit der Arzneimittel im Durchschnitt	%	99.0	99.6			

Mitarbeitende halten sich an die Pharmakovigilanz

2022 hielten die Mitarbeitenden von Verfora bei 98% (Ziel: >90%) der Meldungen die Frist zur Weiterleitung einer Nebenwirkungsmeldung ein.

Daten zu unseren Mitarbeitenden

Die Kennzahlen zur Anzahl Mitarbeitenden umfassen alle Gesellschaften der Galenica Gruppe mit einer Mehrheitsbeteiligung. Bei den weiteren Mitarbeiterkennzahlen sind nur die Gesellschaften enthalten, die vollständig in das HR-System der Galenica Gruppe integriert sind. Die HR-Integration von neuen Gesellschaften, die erst seit 2022 zu Galenica gehören, erfolgt zu einem späteren Zeitpunkt. Aufgrund von systemischen Herausforderungen kann die vollständige HR-Integration je nach Grösse der Gesellschaft eine gewisse Zeit dauern.

Umweltkennzahlen

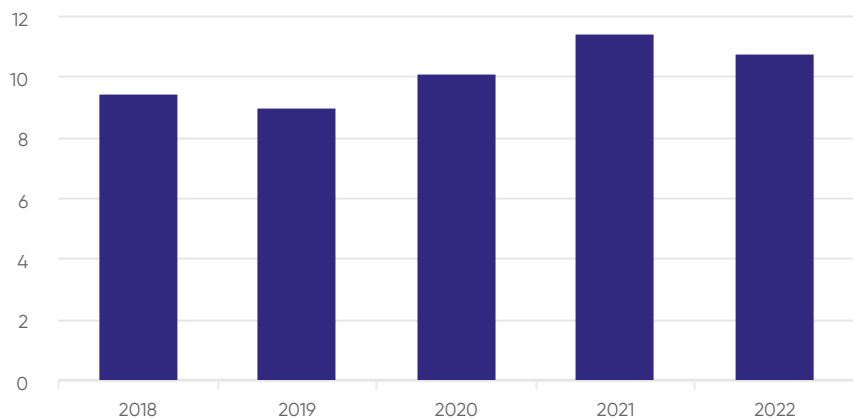
Kennzahlen

Galenica weist Kennzahlen zum Energieverbrauch, den Treibhausgasemissionen, dem angefallenen Abfall sowie der Wasserentnahme aus.

Energieverbrauch

Aspekt	GRI-Indikator	Einheit	2022	2021	2020	2019	2018
Energieverbrauch (innerhalb und ausserhalb der Organisation)	302-1	GJ	205'734	228'373	208'209	180'335	177'505
Energieverbrauch innerhalb der Organisation	302-1	GJ	159'065	169'467	151'154	127'808	128'568
- nicht erneuerbare Quellen (Heizöl, Erdgas, Diesel, Benzin)	302-1	GJ	85'416	96'757	78'115	61'002	62'314
- erneuerbare Quellen (Wasserkraft, Solarenergie)	302-1	GJ	73'649	72'710	90'078	66'732	67'492
Stromverbrauch innerhalb der Organisation	302-1	GJ	88'503	88'513	88'577	83'523	83'266
Wärmeverbrauch innerhalb der Organisation	302-1	GJ	24'775	22'418	25'251	15'324	15'097
Energieverbrauch ausserhalb der Organisation	302-2						
- nachgelagerter Transport und Verteilung	302-2	GJ	46'669	58'906	57'054	52'527	48'937
Energieintensität	302-3	MWh/FTE	10.77	11.43	10.12	9.00	9.46

Energieintensität 2018–2022
(MWh/FTE)



■ Energieintensität (MWh/FTE)

Nicht enthalten sind die Daten von Unternehmen, die erst seit 2022 zu Galenica gehören sowie der Wärmeverbrauch von Careproduct, Verfora und Galaxis Ärzteservice. Seit 2021 ist der Treibstoffverbrauch der eigenen Dienstfahrzeuge enthalten sowie der Wärmeverbrauch des Hauptsitzes der Galenica Gruppe. Seit 2022 ist der Wärmeverbrauch der Sunstore und Amavita Apotheken, ApoDoc und Lifestage Solutions enthalten.

Reduktion des Energieverbrauchs pro Vollzeitäquivalent

2022 hat der gesamte Energieverbrauch der Galenica Gruppe – innerhalb und ausserhalb der Organisation – 61'709 MWh (222'154 GJ) betragen. Der Rückgang von 2% gegenüber dem Vorjahr ist auf die Energiesparmassnahmen der Taskforce und den reduzierten Treibstoffverbrauch zurückzuführen. Der gesamte Energieverbrauch (in MWh) pro Vollzeitäquivalent ist um 6% gesunken. Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Intensität des Energieverbrauchs 2022 im Verhältnis zum Nettoumsatz der Gruppe um 7% reduziert. Der absolute Energieverbrauch der Galenica Gruppe hat als Folge des Wachstums und der Erweiterung der Datengrundlage seit 2018 um 28% zugenommen. Der Energieverbrauch ausserhalb der Organisation umfasst den Treibstoff von Vertragsfahrern. 44% des Energieverbrauchs innerhalb der Organisation stammt aus erneuerbaren Energien wie Wasserkraft und Fotovoltaik und rund 56% aus nicht erneuerbaren Quellen wie Heizöl, Erdgas, Diesel und Benzin.

Elektrizität und Treibstoffe als wichtigste Energieträger

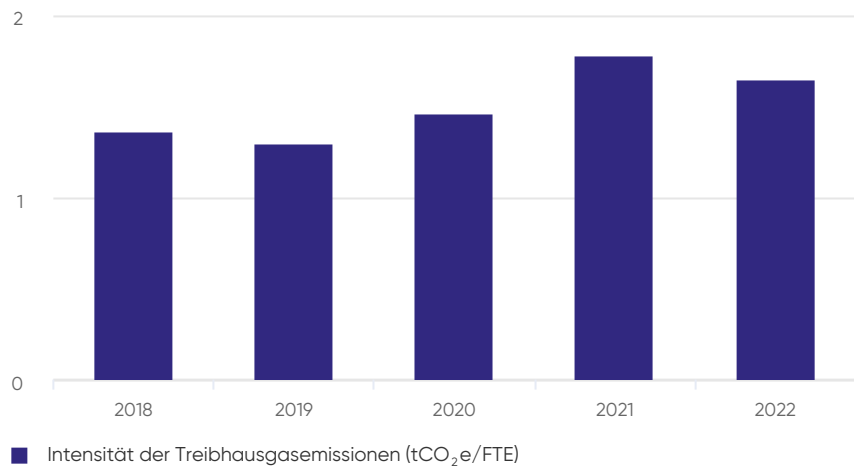
Elektrischer Strom und Treibstoffe sind für Galenica die wichtigsten Energieträger. Elektrizität macht 40% des gesamten Energieverbrauchs innerhalb und ausserhalb der Organisation aus. 2022 hat sich der Verbrauch von elektrischer Energie auf 24'518 MWh belaufen. Alle Betriebs- und Verwaltungsstandorte der Galenica Gruppe beziehen Elektrizität aus Wasserkraft und Fotovoltaik. Bei den Verkaufslokalen der Apotheken lässt sich die Wahl des Energieträgers für Elektrizität nur sehr begrenzt beeinflussen, da praktisch alle Lokale gemietet sind.

43% der genutzten Energie 2022 stammte aus Treibstoffen. Davon fällt rund die Hälfte des Treibstoffverbrauchs bei den eigenen Liefer- und Dienstfahrzeugen an und die andere Hälfte wird durch Vertragsfahrer verbraucht. Der Treibstoffverbrauch der eigenen Lieferfahrzeugflotte ist 2022 um 22% gesunken. Der durch eingekaufte Fahrten verursachte Treibstoffkonsum hat im Vergleich zu 2021 um 2% abgenommen. Die verbleibenden rund 17% des Energiebedarfs deckt Galenica mit den fossilen Brennstoffen Heizöl und Erdgas. 2022 wurde erstmals der Wärmeverbrauch der Apotheken erfasst, weshalb der absolute Wärmeverbrauch im Vergleich zum Vorjahr um rund 29% gestiegen ist.

CO₂-Emissionen

Aspekt	GRI-Indikator	Einheit	2022	2021	2020	2019	2018
Direkte und indirekte THG-Emissionen	305	tCO ₂ e	10'052	11'828	10'207	8'785	8'620
Direkte THG-Emissionen (Scope 1): Brenn- und Treibstoffe	305-1	tCO ₂ e	4'895	5'708	4'262	3'047	3'117
Indirekte THG-Emissionen (Scope 2): eingekaufter Strom	305-2	tCO ₂ e	1'686	1'738	1'702	1'831	1'863
Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3): Nachgelagerter Transport und Verteilung	305-3	tCO ₂ e	3'471	4'381	4'244	3'907	3'640
Intensität der THG-Emissionen	305-4	tCO ₂ e/FTE	1.98	2.13	1.76	1.56	1.64

Intensität der Treibhausgasemissionen 2018–2022
(tCO₂e/FTE)



Nicht enthalten sind die Daten von Unternehmen, die erst seit 2022 zu Galenica gehören sowie der Wärmeverbrauch von Careproduct, Verfora und Galaxis Ärzteservice. Seit 2021 ist der Treibstoffverbrauch der eigenen Dienstfahrzeuge enthalten sowie der Wärmeverbrauch des Hauptsitzes der Galenica Gruppe. Seit 2022 ist der Wärmeverbrauch der Sunstore und Amavita Apotheken, ApoDoc und Lifestage Solutions enthalten. Scope 3 enthalten die CO₂-Emissionen der Vertragsfahrer von Galaxis, Alloga und Pharmapool.

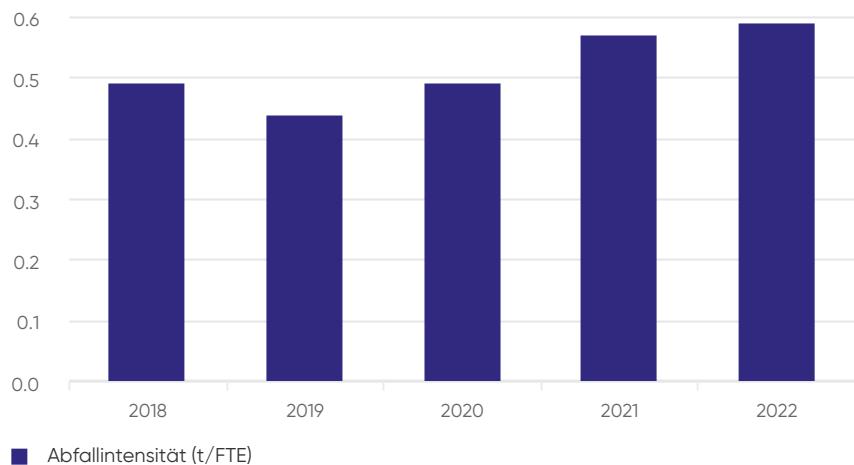
Senkung der Treibhausgasemissionen

2022 haben sich die Emissionen der Galenica Gruppe auf 11'346 Tonnen CO₂-Äquivalente (tCO₂e) belaufen, was einer Abnahme von 4% gegenüber dem Vorjahr entspricht. Die Abnahme ist hauptsächlich auf den reduzierten Treibstoffverbrauch und die Energiesparmassnahmen der Taskforce zurückzuführen. Die Emissionen pro Vollzeitäquivalent sind gegenüber 2021 um 7% gesunken. Die Intensität der CO₂-Emissionen im Verhältnis zum Nettoumsatz 2022 hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 8% reduziert. Im Vergleich zu 2018 sind die absoluten Emissionen als Folge des Wachstums der Galenica Gruppe und der Erweiterung der Datengrundlage um 36% gestiegen. Der Warentransport durch eigene Lieferfahrzeuge und Vertragsfahrer ist bei Galenica die Hauptursache von direkten und indirekten CO₂-Emissionen. 2022 sind dadurch 7'157 tCO₂e freigesetzt worden, was rund 52% der gesamten CO₂-Emissionen von Galenica entspricht.

Abfall und Recycling

Aspekt	GRI-Indikator	Einheit	2022	2020	2020	2019	2018
Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls	306-3	t	3'228	3'163	2'703	2'400	2'496
nach Art:	306-3						
- nicht gefährlicher Abfall	306-3	t	2'842	2'642	2'368	2'111	2'186
- gefährlicher Abfall	306-3	t	386	521	335	289	310
nach Entsorgungsmethode:	306-5						
- Verbrennung	306-5	t	1'494	1'274	986	943	1'066
- Sondermüllverbrennung	306-5	t	386	521	335	289	310
- Recycling	306-5	t	1'348	1'368	1'382	1'168	1'120

Abfallintensität 2018–2022
(t/FTE)



Nicht enthalten sind die Daten von Verfora und HCI Solutions in Genf. Seit 2022 sind die Daten von Careproduct, Lifestage Solutions, Spagyros und dem Hauptsitz von Galenica enthalten.

Fast die Hälfte der Abfälle wird recycelt

2022 hat das Gesamtgewicht des Abfalls bei der Galenica Gruppe 3'377 Tonnen betragen, was einer Zunahme von 7% entspricht. Diese Zunahme ist hauptsächlich auf die erweiterte Datengrundlage zurückzuführen. Das Abfallgewicht pro Vollzeitäquivalent hat sich im Vergleich zu 2021 um 3% erhöht. Bei 88% des Gesamtabfalls hat es sich um ungefährlichen Abfall (vor allem Betriebskehricht, Karton, Papier und Kunststoffe) gehandelt, während 12% als Sonderabfall (vor allem Medikamente) klassifiziert worden sind. 43% der Abfälle wurden recycelt, 45% verbrannt und 12% in einer spezialisierten Anlage für Sonderabfälle vernichtet.

Wasser

Aspekt	GRI-Indikator	Einheit	2022	2021
Wasserentnahme	303-1	m ³	976'438	1'074'854
- Kommunale Wasserversorgung	303-1	m ³	53'534	45'235
- Grundwasser	303-1	m ³	922'904	1'029'619

Enthalten sind die Daten von Mediservice, Bichsel, Alloga und Galexis und seit 2022 auch die Daten der Apotheken, Lifestage Solutions und Pharmapool.

Wasser

Die Wasserentnahme der Galenica Gruppe hat sich 2022 auf 979'731 m³ belaufen, wobei 6% von kommunalen Wasserversorgungen stammen und 94% aus dem Grundwasser. Das Grundwasser wird nicht verbraucht, sondern wieder dem Grundwasserstrom zugeführt. Alloga, Galexis und Unione verwenden das Grundwasser für den Heiz- und Kühlungskreislauf, wobei entweder Wärme entzogen oder für die Kühlung verwendet wird. Zudem spielt Wasser in den Produktionsprozessen von Bichsel eine zentrale Rolle. Daten zur Wasserentnahme wurden 2021 erstmals ausgewiesen.

Daten zu unseren Umweltauswirkungen

Die Umweltkennzahlen umfassen grundsätzlich alle Unternehmen der Galenica Gruppe. Nicht enthalten sind die Umweltdaten von Gesellschaften mit einer Minderheitsbeteiligung sowie neuen Gesellschaften wie Aquantic, die erst seit 2022 zu Galenica gehören. Die Daten von neuen Gesellschaften sollen jedoch ab 2023 erhoben werden.

Für die Amavita und Sun Store Apotheken sowie ApoDoc sind Daten zum Stromverbrauch und Siedlungsabfall verfügbar. Bei den Daten zum Stromverbrauch und Siedlungsabfall der Amavita und Sun Store Apotheken sowie ApoDoc handelt es sich um Hochrechnungen auf Basis einer repräsentativen Stichprobe von insgesamt 20 Apotheken. Fast alle Verkaufslokale sind gemietet, weshalb pro Standort lediglich die jährlichen Kosten vorliegen, nicht aber die tatsächlichen Verbräuche. Der Elektrizitätsverbrauch der Apotheken wird anhand der Stromkosten des Berichtsjahres sowie der durchschnittlichen Strompreise pro Region gemäss Eidgenössischer Elektrizitätskommission (ElCom) berechnet. Seit 2022 wird ebenfalls basierend auf einer repräsentativen Stichprobe der Wärmeverbrauch für die Amavita und Sun Store Apotheken kalkuliert. Auch beim Wärmeverbrauch des Standort Genf von HCI Solutions und ApoDoc liegen ausschliesslich Schätzungen basierend auf den Kosten vor.

Da Galenica das System der Umweltindikatoren stetig optimiert und die Systemgrenzen schrittweise ausweitet (bedingt durch das primär anorganische Unternehmenswachstum), sind die Daten von Jahr zu Jahr nur beschränkt vergleichbar. Zudem wurden die Umweltkennzahlen von Coop Vitality rückwirkend für die Vorjahre ausgeschlossen, da diese zu 100% bei Coop eingerechnet werden.

Die durch den Energieverbrauch bedingten CO₂-Emissionen werden unter Verwendung wissenschaftsbasierter Emissionsfaktoren berechnet (schweizerisches Treibhausgasinventar des Bundesamts für Umwelt). Die berechneten CO₂-Emissionen beziehen sich auf direkte und indirekte energiebezogene Emissionsquellen. Direkte Emissionsquellen von Galenica sind gemäss dem Greenhouse Gas Protocol die Erzeugung von Raumwärme und der Betrieb der eigenen Fahrzeugflotte (= Scope 1). Als wichtigste indirekte Emissionsquellen werden die Produktion des eingekauften Stroms (= Scope 2) sowie die Logistikdienstleistungen der Vertragsfahrer (= Scope 3) ausgewiesen.

GRI-Report

Allgemeine Angaben und wesentliche Themen

GRI-Report

Allgemeine Angaben zur Galenica Gruppe gemäss GRI 2 sowie Informationen zur Bestimmung der wesentlichen Themen gemäss GRI 3-1 und 3-2 sind hier publiziert. Diese umfassen Informationen über die Organisation, Aktivitäten und Mitarbeitende, Governance, Strategie, Richtlinien und Vorgehensweise sowie Einbezug von Stakeholdern.

GRI 2, GRI 3-1, GRI 3-2

Galenica veröffentlicht den kombinierten Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2022 in Übereinstimmung mit den GRI-Standards 2021. Der GRI-Inhaltsindex, in dem jeder der angewandten GRI-Standards sowie alle im Bericht enthaltenen Angaben aufgeführt sind, finden Sie [hier](#).

Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken

GRI 2-1

Organisationsprofil

a. Name der Organisation: Galenica AG

b. Eigentumsverhältnisse und Rechtsform: Galenica ist als Aktiengesellschaft nach schweizerischem Recht organisiert und hält als Holdinggesellschaft direkt oder indirekt alle Gesellschaften, die zur Galenica Gruppe gehören.

c. Hauptsitz der Organisation
Galenica AG
Untermattweg 8
3027 Bern

d. Betriebsstätten: Die Galenica Gruppe ist fast ausschliesslich in der Schweiz tätig.

GRI 2-2

Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden

a.-c. Die im kombinierten Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht enthaltene Entitäten sind im Finanzbericht aufgeführt. Der Finanzbericht erläutert zudem den Ansatz für die Konsolidierung der Finanzinformationen. Entitäten, die in den nicht-finanziellen Kennzahlen enthalten sind, werden unter soziale Kennzahlen und Umweltkennzahlen jeweils erläutert.

GRI 2-3**Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle**

a.-b. Der Berichtszeitraum umfasst 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022. Der kombinierte Geschäftsberichts- und Nachhaltigkeitsbericht wird jährlich publiziert.

c. Der kombinierte Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2021 wurde am 8. März 2022 publiziert. Der Halbjahresbericht 2022 wurde am 9. August 2022 publiziert.

d. Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht:

Investor Relations: Felix Burkhard, CFO

Media Relations: Christina Hertig, Head of Corporate Communications

GRI 2-4**Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen**

a. 2022 hat das Nachhaltigkeitskomitee einige der Nachhaltigkeitsziele angepasst. Diese hat die Geschäftsleitung und der Verwaltungsrat Ende 2022 genehmigt (siehe Fortschritt der Ziele). Des Weiteren gab es keine nennenswerten Anpassungen von Informationen gegenüber dem Vorjahr.

GRI 2-5**Externe Prüfung**

a. Der Nachhaltigkeitsbericht 2022 wurde nicht extern geprüft.

Tätigkeiten und Mitarbeitende

GRI 2-6

Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen

a.-d. Galenica ist im Gesundheitsmarkt tätig und bietet Dienstleistungen und Produkte in der Gesundheitsversorgung in der ganzen Schweiz an. Zu den Kunden gehören Patienten, Apotheken, Drogerien, Ärzte, Spitäler, Heime, Krankenkassen sowie Pharmaunternehmen.

Galenica ist der führende vollständig integrierte Gesundheitsdienstleister in der Schweiz. Die Geschäftstätigkeiten der Galenica Gruppe umfassen zwei Segmente. Das Segment Products & Care besteht aus den Service Units Pharmacies, Healthcare und Products & Marketing. Sie entwickeln und vermarkten Gesundheitsdienstleistungen und Produkte über verschiedene Kanäle – stationär in der Apotheke, online und zu Hause – an Privatkunden und Patienten wie an Geschäftskunden und Partner. Das Segment Logistics & IT besteht aus den Service Units Wholesale & Logistics sowie IT & Digital Services. Sie entwickeln und betreiben die Logistik-, IT- und digitale Infrastruktur und digitale Plattformen für die gesamte Galenica Gruppe sowie für Kunden und Partner im Gesundheitsmarkt. Mehr Informationen zu Aktivitäten, Marken, Produkten und Dienstleistungen finden Sie im [Lagebericht](#) und auf der [Webseite von Galenica](#).

Die Wertschöpfungskette der Galenica Gruppe umfasst die Produktion, Verpackung, Logistik, Vermarktung und Information, Einzelhandel sowie den Medikamenteneinsatz. Eine Beschreibung der Wertschöpfungskette und die jeweiligen wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Auswirkungen der Galenica Gruppe finden Sie [hier](#).

2022 hat es bei Galenica folgende signifikante Änderungen in der Organisation und der Lieferkette gegeben. Zur medizinischen und pharmazeutischen Versorgung von Alters- und Pflegeheimen in der Schweiz hat Galenica gemeinsam mit Medically das Joint-Venture Emeda gegründet. Das Team von Emeda besteht aus mobilen Ärztinnen und Ärzten, die auf die ambulante altersmedizinische Versorgung der Bewohnerinnen und Bewohner von Heimen spezialisiert sind. Um die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden in den Apotheken und der Gesundheitsberatung auf hohem Niveau zu halten und weiterzuentwickeln, hat Galenica die bisherige Partnerschaft ausgebaut und beteiligte sich per 5. Juli 2022 zu 50% an der Medinform AG. Zudem hat Galenica 100% der Anteile an der Aquantic AG übernommen, eine Schweizer Softwareentwicklungs- und Beratungsfirma. Damit baut Galenica das digitale B2B Angebot aus, steigert sowohl die Effizienz als auch die Qualität im Gesundheitswesen für seine Partner als auch die Patientinnen und Patienten. Ebenfalls hinzugekommen ist die Bahnhof Apotheke Langnau AG und damit auch Cannaplant, der führende Anbieter von Rezepturen für medizinische Cannabispräparate. Galenica kann damit vielen Patienten und ihren Ärzten medizinisch wertvolle Therapien anbieten. Weiter hat sich Galenica an der digitalen Gesundheitsplattform Well beteiligt, diese ermöglicht Patientinnen und Patienten einen einfachen Zugang zu einem wachsenden Netzwerk von Leistungserbringern. Per 20. September 2022 hat Galenica ihre Tochtergesellschaft Careproduct verkauft, da sich das Angebot von Careproduct entgegen den Erwartungen nicht optimal in die Galenica

Strategie hat einbinden lassen. 2022 konnten 4 Apotheken akquiriert und 3 Standorte neu eröffnet werden. Gleichzeitig wurden 7 Standorte im Rahmen von Optimierungsmassnahmen geschlossen. Ende 2022 umfasste das Netz von eigenen Apotheken von Galenica insgesamt 368 Apotheken (+/-0). Im Berichtsjahr hat es keine signifikanten Änderungen bezüglich Beteiligungsstruktur und Standorten von Lieferanten gegeben. Mehr Informationen dazu finden Sie im [Finanzbericht](#) und [Corporate Governance Bericht](#).

GRI 2-7 Angestellte

Mitarbeitende	Einheit	2022
nach Geschlecht		
- Frauen	Anzahl	5'601
- Männer	Anzahl	2'007
nach Beschäftigungsverhältnis		
- Vollzeit	Anzahl	3'241
- Vollzeit (Anteil Frauen)	%	67.8
- Teilzeit (< 90%)	Anzahl	4'367
- nicht garantierte Arbeitszeiten	Anzahl	266
- nicht garantierte Arbeitszeiten (Anteil Frauen)	%	66.9

a.-d. Per Ende 2022 waren 7'608 Mitarbeitende für Galenica tätig. Alle Mitarbeitenden sind in der Schweiz tätig, welche wir als eine Region betrachten. Galenica weist weitere Informationen zu den Angestellten und sonstigen Mitarbeitenden unter den [sozialen Kennzahlen](#) aus. Die Daten werden aus den verschiedenen Personalmanagementsystemen exportiert und konsolidiert. Der Personalbestand der Galenica Gruppe unterliegt keinen signifikanten saisonalen Schwankungen.

GRI 2-8 Mitarbeitende, die keine Angestellten sind

a.-c. Zusätzlich zu den eigenen Angestellten werden bei Bedarf temporär angestellte Mitarbeitende im Stundenlohn hinzugezogen, insbesondere im Betrieb und im Lager. Diese werden über Partner beigezogen, mit denen sie unter Vertrag stehen. Genauere Angaben zu den temporären Mitarbeitenden sind nicht verfügbar, da diese nicht in allen unseren Personalsystemen erfasst werden. Während des Berichtsjahrs kommt es zu saisonalen Schwankungen, insbesondere vor dem Weihnachtsgeschäft besteht ein grösserer Bedarf an temporären Mitarbeitenden. Die Geschäftstätigkeiten werden grösstenteils von Mitarbeitenden der Galenica Gruppe ausgeführt.

Unternehmensführung

GRI 2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung

a.-c. Die Geschäftsleitung und der Verwaltungsrat mit seinen Gremien werden im [Corporate Governance Bericht](#) vorgestellt. Zusätzliche Informationen über die Governance Struktur und Zusammensetzung sind im Organisationsreglement und Geschäftsbericht enthalten. Der

Verwaltungsrat hat die oberste Verantwortung für ökonomische, ökologische und soziale Themen. Weitere zentrale Gremien sind der Oberleitungs-, Nominations- und Nachhaltigkeitsausschuss des Verwaltungsrats, die Geschäftsleitung sowie das interdisziplinäre Nachhaltigkeitskomitee. Mehr Informationen zur Nachhaltigkeitsorganisation finden Sie [hier](#).

GRI 2-10

Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans

a.-b. Das Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Leitungsorgan ist in den [Statuten](#) und dem [Corporate Governance Bericht](#) beschrieben.

GRI 2-11

Vorsitz des höchsten Kontrollorgans

a. Der gesamte Verwaltungsrat, einschliesslich der Verwaltungsratspräsidentin, ist unabhängig und nimmt keine operative Rolle im Unternehmen ein.

GRI 2-12

Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen

a.-c. Die Rolle des höchsten Leitungsorgans bei der Aufsicht und dem Management von Auswirkungen ist im [Corporate Governance Bericht](#) beschrieben.

GRI 2-13

Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen

a.-b. Informationen über die Delegation der Verantwortung für das Management von Auswirkungen finden Sie im [Corporate Governance Bericht](#) und in den [Statuten](#).

GRI 2-14

Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung

a.-b. Der Verwaltungsrat überprüft und genehmigt den kombinierten Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht. Zudem hat der Verwaltungsrat 2021 die aktualisierte Relevanzmatrix zur Kenntnis genommen.

GRI 2-15

Interessenskonflikte

a.-b. Informationen in Bezug auf Interessenskonflikte finden Sie in den [Statuten](#) und im [Code of Conduct](#). Die weiteren Tätigkeiten und Interessensbindungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung sind im [Corporate Governance Bericht](#) offengelegt. Im Berichtsjahr wurden keine Interessenskonflikte identifiziert und/oder offengelegt.

GRI 2-16

Übermittlung kritischer Anliegen

a.-b. Diese Information ist vertraulich und wird von Galenica nicht extern kommuniziert.

GRI 2-17**Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans**

a. Den Mitgliedern des Verwaltungsrats wird regelmässig Informationen in schriftlicher und mündlicher Form zu Nachhaltigkeitsthemen unterbreitet, um das gesammelte Wissen über nachhaltige Entwicklungen zu stärken.

GRI 2-18**Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans**

a.-c. Informationen über die Bewertung der Leistung des höchsten Leitungsorgans finden Sie im [Corporate Governance Bericht](#).

GRI 2-19**Vergütungspolitik**

a.-b. Informationen über die Vergütungspolitik werden in den [Statuten](#) und dem [Vergütungsbericht](#) offengelegt.

GRI 2-20**Verfahren zur Festlegung der Vergütung**

a.-b. Per Gesetz muss in der Schweiz bei börsenkotierten Unternehmen die Generalversammlung über die Grundsätze der Vergütungsverfahren abstimmen. Dies war bei Galenica 2018 der Fall. Jährlich stimmt die Generalversammlung über die Gutheissung der Vergütung ab. Alle Abstimmungsergebnisse werden in den Protokollen der Generalversammlungen publiziert. Weitere Informationen zum Verfahren zur Festlegung der Vergütung finden Sie in den [Statuten](#) und dem [Vergütungsbericht](#) offengelegt.

GRI 2-21**Verhältnis der Jahresgesamtvergütung**

a.-c. Diese Information ist vertraulich und wird von Galenica nicht extern kommuniziert.

Strategie, Richtlinien und Praktiken**GRI 2-22****Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung**

a. Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil der Unternehmensführung von Galenica. Galenica ist überzeugt, dass sie nur dann dauerhaft wirtschaftlich erfolgreich ist, wenn sie gesellschaftliche Verantwortung trägt und natürliche Ressourcen schonend und effizient nutzt. Die Relevanz von Nachhaltigkeit für Galenica wird im [Vorwort](#) des Geschäftsberichts von Verwaltungsratspräsidentin Daniela Bosshardt und CEO Marc Werner erläutert.

GRI 2-23**Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen**

a.-f. Der Verhaltenskodex der Galenica Gruppe hält ergänzend zu den gesetzlichen Bestimmungen die ethischen Regeln und Normen fest, die alle Mitarbeitenden einhalten müssen. Der Verhaltenskodex der Galenica Gruppe hält die ethischen Regeln und Normen fest, die von allen Mitarbeitenden einzuhalten sind. Er ist von sämtlichen

Mitarbeitenden bei Stellenantritt als Teil des Mitarbeiterhandbuches zu unterzeichnen. Der Kodex thematisiert kritische Handlungen wie Bestechung, Insiderhandel oder Diskriminierung und gibt Handlungsanweisungen vor. Damit trägt der Verhaltenskodex zur Enttabuisierung gewisser Grauzonen bei. Der Verhaltenskodex wurde durch den Revisions- und Risikoausschuss des Verwaltungsrats genehmigt.

Das Vorsorgeprinzip ist in den Nachhaltigkeitsleitsätzen der Galenica Gruppe verankert: «schonende und effiziente Nutzung der Ressourcen und Reduktion von negativen Umweltauswirkungen».

Galenica ist bestrebt, Treibhausgasemissionen zu minimieren, Abfälle zu reduzieren und sicher zu entsorgen. Galenica hat konkrete [Umweltziele](#) definiert, um diese Ambitionen zu erreichen.

GRI 2-24

Einbeziehen politischer Verpflichtungen

a. Informationen zur Verankerung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Verpflichtungen finden Sie [hier](#). Galenica plant 2023 das Thema Nachhaltigkeit noch systematischer auf strategischer Ebene sowie in den internen Strukturen, Prozessen und Geschäftstätigkeiten zu verankern.

GRI 2-25

Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen

a.-e. Galenica verfügt über eine externe [Whistleblower-Meldestelle](#). Diese bietet allen Mitarbeitenden und Geschäftspartnern die Möglichkeit, Verdachtsfälle auf Regelverstöße anonym zu melden. Verdachtsfälle auf Regelverstöße von Mitarbeitenden geben Hinweise auf Verbesserungspotenzial und mögliches Fehlverhalten. Alle Meldungen werden untersucht.

GRI 2-26

Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen

a. Interne und externe Stakeholder können Bedenken über die externe Whistleblower-Meldestelle äussern. Hinweise über Verstöße gegen den [Verhaltenskodex](#) sind zudem an die Vorgesetzten und/oder den Leiter Rechtsdienst Gruppe zu richten. Hinweise zu Korruption und Bestechung sind auch dem vom Verwaltungsrat eingesetzten Komitee zu melden. Mitarbeitenden stehen verschiedene Gefässe und Anlaufstellen zur Verfügung, über welche sie Bedenken oder zentrale Anliegen melden können. Diese beinhalten unter anderem die Service Unit Human Resources (HR), Personalkommissionen, die Mitarbeiterumfrage oder die jährlichen Mitarbeitergespräche. Die Geschäftsleitung setzt sich mit zentralen und kritischen Punkten der Mitarbeiterumfrage oder auch Personalkommission auseinander und leitet wirkungsvolle Massnahmen ab.

GRI 2-27

Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen

a.-d. Alle Unternehmen der Galenica Gruppe arbeiteten auch im Jahr 2022 gesetzeskonform: Es gab keine Bussgelder oder monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften. Weitere Informationen finden Sie im [Corporate Governance Bericht](#).

GRI 2-28

Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen

ASSGP, Schweiz. Fachverband für Selbstmedikation

Blistersuisse

GESKES, Gesellschaft für klinische Ernährung der Schweiz

GSASA, Schweizerischer Verband der Amts- und Spitalapotheker

Helvecura Genossenschaft, Pflichtlagerorganisation von Heilmitteln

Refdata, Stiftung Refdata

Avenir Suisse

Medswiss.net Trägerverein, Schweiz. Dachverband der Ärztenetze

pharmalog, Verband der Schweizerischen Pharmavollgrossisten

pharmaSuisse, Schweizerischer Apothekerverband

SciencelIndustries, Wirtschaftsverband Chemie Pharma Biotech

Swiss Medtech, Schweizer Medizintechnikverband

Verein Bündnis Gesundheitsfachhandel GFH

VIPS, Vereinigung Pharmafirmen in der Schweiz

VSVA, Verband der schweizerischen Versandapotheken

Association QualiCCare, Verein zur Verbesserung der Qualität in der Behandlung chronischer Krankheiten in der Schweiz

ASTAG, Schweizer Nutzfahrzeugverband

Bündnis Freiheitliches Gesundheitswesen

GIRP, European Healthcare Distribution Association

HIV, Kt. Bern, Handels- und Industrieverein

Interessengemeinschaft eHealth

SGGP, Schweiz. Gesellschaft für Gesundheitspolitik

SMVO, Swiss Medicine Verification Organisation

SVKH, Schweizerischer Verband für komplementärmedizinische Heilmittel

Swishholdings, Verband der Industrie- und Dienstleistungskonzerne in der Schweiz

VNL Schweiz, Verein Netzwerk Logistik e.V.

Einbindung von Stakeholdern

GRI 2-29

Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

a. Zu den Anspruchsgruppen von Galenica zählen Interessenvertretungen und Organisationen, welche die Werte, Handlungen und Leistungen direkt oder indirekt beeinflussen oder von diesen betroffen sind. Mit den direkten Anspruchsgruppen – Kunden, Aktionären, Lieferanten, Wissenschaftsinstitutionen, aktuellen und potenziellen Mitarbeitenden, Behörden, Nichtregierungsorganisationen und weiteren – pflegt Galenica Beziehungen, die sich durch Transparenz, Ehrlichkeit und gegenseitigem Vertrauen auszeichnen. Zu den Kunden zählen Patienten, Apotheken, Drogerien, Ärzte, Spitäler, Heime, Krankenkassen sowie Pharmaunternehmen. Um die Kundenzufriedenheit und Verbesserungspotenziale zu ermitteln, greift Galenica sowohl auf interne Leistungsindikatoren als auch auf die

Ergebnisse unabhängiger Zielgruppenbefragungen zurück. Basierend auf den dadurch gewonnenen Erkenntnissen will Galenica das Kundenerlebnis laufend verbessern und mit neuen Massnahmen und Angeboten den Kundinnen und Kunden Mehrwerte bieten.

Die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Lieferanten ist von einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess beim Qualitätsmanagement aller Service und Business Units geprägt. Im Kontakt mit Lieferanten und Geschäftspartnern werden im Tagesgeschäft Qualitätsaspekte, Kosten und Preise sowie mögliche Innovationen thematisiert. Solche Interaktionen schaffen Transparenz und tragen dazu bei, dass Dienstleistungen möglichst reibungslos erbracht werden können.

2021 hat Galenica erstmals Gespräche mit Vertretern von externen Stakeholdern geführt, um die Relevanz der Nachhaltigkeitsthemen zu überprüfen und die Auswirkungen der Geschäftstätigkeiten von Galenica auf das soziale, ökologische und ökonomische Umfeld einzuschätzen. Mehr Informationen zum Wesentlichkeitsprozess finden Sie unter [Nachhaltigkeit bei Galenica](#).

GRI 2-30

Tarifverträge

a.-b. Keine der Mitarbeitenden der Galenica Gruppe unterstehen einer Tarifverhandlungsvereinbarung. Galenica bietet allen Mitarbeitenden faire und attraktive Anstellungsbedingungen. Weitere Informationen zu den Anstellungsbedingungen finden Sie unter Mitarbeitende und auf der Webseite von Galenica.

Wesentliche Themen

GRI 3-1

Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen

a.-b. Das Nachhaltigkeitskomitee hat die ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Nachhaltigkeitsthemen mit Bezug auf das Geschäftsmodell der Galenica Gruppe identifiziert. 2021 hat Galenica die Relevanz der Themen im Rahmen eines Wesentlichkeitsprozesses überprüft und die Auswirkungen der Geschäftstätigkeiten von Galenica auf das soziale, ökologische und ökonomische definiert. Basierend auf einer online durchgeführten Umfrage haben interne und externe Stakeholder die Themen gemäss Relevanz und Auswirkungen bewertet. Zusätzlich haben Interviews mit Vertretern aller externen Anspruchsgruppen stattgefunden, um die Bewertungen zu diskutieren. Daraus ist die aktualisierte [Relevanzmatrix](#) entstanden. Die Geschäftsleitung und der Verwaltungsrat haben die aktualisierte Relevanzmatrix zur Kenntnis genommen und alle Themen als wesentlich eingestuft. Diese stehen auch im Zentrum der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Zur Bestimmung des Berichtsinhalts der Nachhaltigkeitsberichterstattung hat Galenica allen vier Prinzipien der Berichterstattung Rechnung getragen: Einbindung von Stakeholdern, Nachhaltigkeitskontext, Wesentlichkeit sowie Vollständigkeit. Mehr Informationen finden Sie unter [Nachhaltigkeit bei Galenica](#).

GRI 3-2

Liste der wesentlichen Themen

a. Die [Relevanzmatrix](#) zeigt alle wesentlichen Themen auf.

b. Änderungen bei der Berichterstattung: In der Nachhaltigkeitsberichterstattung 2022 hat es keine erheblichen Änderungen in der Liste der wesentlichen Themen und Abgrenzungen der Themen gegenüber dem Vorjahr gegeben.

Wirtschaftliche Leistung und Compliance

GRI-Report

Die wirtschaftliche Leistung bildet die Grundlage für eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung der Galenica Gruppe. Galenica legt grossen Wert darauf, die Geschäftsaktivitäten ethisch und rechtlich korrekt abzuwickeln.



GRI 201

Wirtschaftliche Leistung

GRI 3-3

Management der wesentlichen Themen

Als führender vollständig integrierter Gesundheitsdienstleister in der Schweiz, leistet Galenica einen wichtigen Beitrag für die Schweizer Volkswirtschaft, als Arbeitgeber und Steuerzahler. Galenica ist überzeugt, dass die Gruppe nur dann dauerhaft wirtschaftlichen Erfolg haben kann, wenn sie Verantwortung für die Gesellschaft trägt und die natürlichen Ressourcen schonend und effizient nutzt. Die wirtschaftliche Leistung bildet somit die Grundlage für eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung.

Galenica Strategie

Galenica ist der führende vollständig integrierte Gesundheitsdienstleister in der Schweiz und nimmt im Schweizer Gesundheitsmarkt eine wichtige Rolle ein. Galenica will ihre Marktposition und Leistungen nachhaltig und erfolgreich ausbauen und ihre Kernkompetenzen weiterentwickeln. Dabei beschreiben Vision, Werte und Kundenversprechen, was Galenica antreibt, wie sie arbeitet und was sie bietet. Die strategischen Programme definieren, was die Galenica Gruppe erreichen will und wie. Die gesamte Galenica Strategie finden Sie [hier](#).

Nachhaltigkeitsleitsätze

Die [Nachhaltigkeitsleitsätze](#) sind Ausdruck der Überzeugung, dass Galenica nur dann langfristig wirtschaftlichen Erfolg hat, wenn sie gleichermaßen Verantwortung für die Gesellschaft und die Umwelt trägt.

Corporate Governance

Eine gute und transparente Unternehmensführung ist entscheidend, um die Galenica Gruppe effektiv sowie effizient zu steuern. Weitere Informationen zur Unternehmensführung der Galenica Gruppe finden Sie im [Corporate Governance](#) Bericht.

Beurteilung des Managementansatzes und der Massnahmen

- Verwaltungsrat: In den Verantwortungsbereich des Verwaltungsrats fällt das Thema Nachhaltigkeit. Der Verwaltungsrat genehmigt die von der Geschäftsleitung vorgeschlagenen Nachhaltigkeitsziele und verfolgt deren Umsetzung.
- Revisions- und Risikoausschuss: Der Revisions- und Risikoausschuss unterstützt den Verwaltungsrat bei der Erfüllung seiner Aufgaben im Hinblick auf Rechnungslegung, Finanzberichterstattung, Risikomanagement, Compliance sowie interne und externe Revision.
- Revision: Die interne Revision führt gemäss dem vom Revisions- und Risikoausschuss bestimmten Revisionsplan Audits in den Bereichen des operativen und strategischen Risikomanagements sowie des internen Kontrollsystems (IKS) durch. Zusätzlich prüft die externe Revision jährlich die konsolidierte Jahresrechnung der Galenica AG und ihrer Tochtergesellschaften.
- Strategieausschuss: Der Strategieausschuss des Verwaltungsrats überwacht die Umsetzung der Galenica Strategie.
- Ratings: Die Galenica Gruppe wird regelmässig von externen Rating Agenturen zu ihrer Leistung im Bereich Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft (ESG) bewertet. Von der ZKB und der CS hat Galenica ein Kreditrating von BBB (investment grade) erhalten.

GRI 201-1

Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Galenica weist Angaben zum unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert im [Finanzbericht](#) aus. Der wirtschaftliche Wert wird in der Schweiz erzeugt und hauptsächlich auch in der Schweiz ausgeschüttet. Ausnahmen sind Grenzgängerinnen und Grenzgänger unter den Mitarbeitenden sowie gewisse Investoren, Partner und Lieferanten im Ausland.

Ziele

Galenica hat folgendes Ziel definiert:

- Wir schulen alle Mitarbeitenden mindestens einmal pro Jahr im Bereich Compliance.

Eine Übersicht aller Nachhaltigkeitsziele und der Fortschritt der Ziele finden Sie [hier](#).

GRI 419: Sozioökonomische Compliance, GRI 205: Korruptionsbekämpfung, GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten Compliance

GRI 3-3**Management der wesentlichen Themen**

Galenica legt grossen Wert darauf, ihre Geschäftsaktivitäten ethisch und rechtlich korrekt abzuwickeln. Alle Geschäftstätigkeiten erfolgen in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen. Unter Compliance fällt die Einhaltung von Gesetzen, Standards (z.B. ISO 14001 oder GDP) sowie firmeneigene oder Branchen-Kodizes. Konkret bedeutet dies für Galenica beispielsweise die Einhaltung des eigenen Verhaltenskodex, des Heilmittel-, Krankenversicherungs-, Arbeits-, Kartell-, Steuer- oder des Strafrechts sowie die Achtung von Menschenrechten in allen Geschäftstätigkeiten. Als führender vollständig integrierter Gesundheitsdienstleister der Schweiz sind Korruptionsbekämpfung und wettbewerbswidriges Verhalten zentrale Themen für Galenica. Zudem stellt Galenica sicher, dass sich auch ihre Geschäftspartner und Lieferanten an international und national geltende Gesetze und Standards sowie die Menschenrechte halten. Die Einhaltung von Menschenrechten und anderen Rechtsvorschriften ist zentral für eine nachhaltige Entwicklung, Frieden, Sicherheit und Wohlstand.

Verantwortlichkeiten

Der Rechtsdienst der Galenica Gruppe unterstützt die Service Units und Unternehmen darin, die Rechtsvorschriften korrekt auszulegen und anzuwenden. Er sorgt ausserdem dafür, dass neue gesetzliche Bestimmungen im Unternehmen umgesetzt werden. Aktuelle Herausforderungen für Galenica betreffen die Umsetzung der neuen Bestimmungen des revidierten Heilmittelgesetzes (HMG) sowie die anstehende Änderung des Schweizer Datenschutzgesetzes (nDSG).

Verhaltenskodex der Galenica Gruppe

Der [Verhaltenskodex](#) der Galenica Gruppe hält ergänzend zu den gesetzlichen Bestimmungen die ethischen Regeln und Normen fest, die alle Mitarbeitenden einhalten müssen. Der Kodex umfasst unter anderem Bestimmungen zu Interessenskonflikten, Insidergeschäfte oder Korruption, sowie zum Schutz der Umwelt. Des Weiteren beinhaltet der Kodex klare Bekenntnisse zu den Menschenrechten wie faire Arbeitsbedingungen, Ausschluss von Kinder- oder Zwangsarbeit, Diskriminierung sowie Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden. Führungskräfte sind dafür verantwortlich, konkrete Konfliktsituationen des Geschäftsalltags zu thematisieren und aufzuarbeiten.

Die Service Unit Pharmacies hat zusätzlich einen spezifischen Verhaltenskodex. Als verbindliche interne Arbeitsanweisung dient er dazu, die pharmazeutische Unabhängigkeit der Apotheker jederzeit zu gewährleisten und damit die Gesundheit sowie die Wünsche der Patienten stets prioritär zu behandeln. Der Kodex definiert zudem, wie sich Mitarbeitende gegenüber Dritten verhalten müssen und welche Werbemassnahmen zulässig sind.

Verhaltenskodex für Lieferanten

Galenica gewährleistet, dass nicht nur die Gruppe und ihre Unternehmen, sondern auch deren Geschäftspartner international und national geltende Rechte und Normen sowie branchenspezifische Standards, Good Practices sowie die Menschenrechte einhalten. Der [Verhaltenskodex](#) gilt für die Zulieferer, Dienstleistungserbringer oder Berater der Galenica Gruppe. Er umfasst ethische, arbeitsrechtliche sowie Gesundheits-, Sicherheits-, Qualitäts- und Umweltaspekte. Die Mitarbeitenden der Einkaufsabteilungen werden in Schulungen für die Inhalte des Kodex sensibilisiert. Ausserdem ist der Rechtsdienst bei wichtigen gruppenweiten Verträgen stets involviert. Er überprüft zudem regelmässig die Vertragsvorlagen der Galenica Gruppe auf Compliance-Risiken.

Umfassendes Qualitätsmanagement

Alle Unternehmen der Galenica Gruppe verfügen über ein umfangreiches Qualitätsmanagementsystem (QMS). Alloga, Medifilm, Mediservice, UFD und HCI Solutions sind nach ISO 9001 (Qualitätsmanagementsystem) zertifiziert. Verfora, Bichsel und HCI Solutions sind nach ISO 13485 (Qualitätsmanagementsysteme von Medizinprodukteherstellern) zertifiziert. Das QMS der Bichsel Gruppe ist zudem nach der ICH-Q10-Norm (pharmazeutisches Qualitätssicherungssystem) der Europäischen Arzneimittel-Agentur aufgebaut. Die Herstellung von sterilen, aseptisch abgefüllten und biologischen Arzneimitteln stellt höchste Ansprüche an die Implementierung und Aufrechterhaltung eines QMS. Eine intensive Überprüfung zur Einhaltung der ISO 13485 sowie der gesetzlichen GMP- sowie GDP-Vorgaben findet bei Bichsel aufgrund der kritischen Relevanz der hergestellten Produkte in der Regel alle zwei Jahre in grossem Umfang statt.

Die Prozessmanagementsysteme von Galexis und den Unternehmen der Service Unit Pharmacies erfüllen ebenfalls die Anforderungen der ISO-9001-Norm. Sie sind zurzeit jedoch nicht zertifiziert. Alloga, Galexis, G-Pharma, Mediservice sowie Verfora werden anlässlich von GDP-Überprüfungen (Good Distribution Practice) periodisch durch die regionalen Heilmittelinspektorate kontrolliert.

Die Apotheken von Amavita, Sun Store und Coop Vitality unterhalten ein QMS, das alle wesentlichen Prozesse einer öffentlichen Apotheke, aber auch ökologische Aspekte berücksichtigt. Die Einhaltung der internen und externen Standards wird durch regelmässige Qualitätsaudits, Inspektionen von Kantonsapothekern und Testeinkäufe kontrolliert. Das QMS der Spezialapotheke Mediservice erfüllt aufgrund ihres weiten Aufgabengebiets ein hohes Anforderungsprofil.

Antikorruptions-Policy und Whistleblower-Meldestelle

Die [Antikorruptions-Policy](#) legt die Grundsätze und Richtlinien zur Korruptionsbekämpfung fest und regelt deren Umsetzung durch Mitarbeitende und Geschäftspartner der Galenica Gruppe. Jegliche Form von korruptem Verhalten oder Bestechung gegenüber Amtsträgern und Privatpersonen, sei es direkt oder über Dritte, ist verboten. In Bezug auf Korruption und Bestechung durch Mitarbeitende, Partner, Lieferanten oder Vertreter von Drittparteien herrscht bei Galenica ein Null-Toleranz-Ansatz. Die Policy ergänzt den Verhaltenskodex der Gruppe sowie jenen für Lieferanten und gilt für alle Mitarbeitenden.

Galenica hat ausserdem eine externe [Whistleblower-Meldestelle](#). Diese bietet allen Mitarbeitenden und Geschäftspartnern die Möglichkeit, Verdachtsfälle auf Regelverstösse anonym zu melden.

Compliance Programm

Das Compliance-Programm der Galenica Gruppe beinhaltet ein klares Bekenntnis zur Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien sowie zu integrem Verhalten. Das Programm zeigt auf, wie die Galenica Gruppe mit dem Thema Compliance innerhalb der drei Handlungsfelder Prävention, Aufdeckung und Reaktion umgeht und dient somit als Rahmen für alle zentralen Massnahmen und Prozesse im Bereich Compliance.

Regelmässige Schulungen

Mitarbeitende von Galenica werden regelmässig zu zentralen Compliance-Themen wie Anti-Korruption, Verhaltenskodex oder Kartellrecht geschult. Dazu dient unter anderem ein webbasiertes Tool.

Beurteilung des Managementansatzes und der Massnahmen

- Meldungen: Verdachtsfälle auf Regelverstösse von Mitarbeitenden geben Hinweise auf Verbesserungspotenzial und mögliches Fehlverhalten. Alle Meldungen werden untersucht.
- Revisions- und Risikoausschuss: Der Revisions- und Risikoausschuss des Verwaltungsrats überprüft den Compliance- und Risikomanagementprozess des Unternehmens.
- ISO-Audits: Die ISO-zertifizierten Gesellschaften werden regelmässig auditiert.

GRI 419-1

Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

Alle Unternehmen der Galenica Gruppe arbeiteten auch im Jahr 2022 gesetzeskonform: Es gab keine Bussgelder oder monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften.

GRI 205-3

Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Massnahmen

Der Galenica Gruppe sind im Berichtsjahr keine Korruptionsvorfälle bekannt, es gibt demnach keine bestätigten Korruptionsvorfälle.

GRI 206-1

Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung

WEKO-Busse mit Beschwerden weitergezogen

Am 20. März 2017 eröffnete die Schweizer Wettbewerbskommission (WEKO) eine Verfügung gegen HCI Solutions, in der sie eine Busse von CHF 4.5 Mio. aussprach. Sie betrifft eine Untersuchung aus dem Jahr 2012, wobei sich die Hauptvorwürfe nicht erhärtet haben und von den sechs untersuchten Vorwürfen nur zwei untergeordnete Punkte offen

blieben. Die Verfügung der WEKO ist aus Sicht von Galenica und HCI Solutions auch betreffend diesen letzten Punkten sachlich und rechtlich falsch. HCI Solutions zog die Verfügung deshalb am 4. Mai 2017 an das Bundesverwaltungsgericht weiter. Mit einem im Februar 2022 eingegangenen Entscheid hat das Bundesverwaltungsgericht die Busse auf knapp CHF 3.8 Mio. gesenkt und HCI Solutions eine reduzierte Parteientschädigung zugesprochen. HCI Solutions hat im März 2022 Beschwerde beim Bundesgericht eingereicht.

Im Jahr 2006 eröffnete die Wettbewerbskommission eine Untersuchung gegen drei Hersteller von Potenzmitteln sowie u.a. gegen e-mediat AG, (heute: HCI Solutions AG), Galexis AG und Unione Farmaceutica Distribuzione SA. Die Hersteller wurden erstinstanzlich aufgrund der von ihnen herausgegebenen Preisempfehlungen wegen vertikaler Preisabreden mit Bussen sanktioniert. Obwohl keine Sanktionen gegen die Rechtseinheiten der Galenica Gruppe ausgesprochen worden sind, haben HCI Solutions AG, Galexis AG und Unione Farmaceutica Distribuzione SA den Entscheid an das Bundesverwaltungsgericht weitergezogen, weil sie ohne weitere Begründung als Gehilfen der unzulässigen Wettbewerbsabreden bezeichnet worden sind. Mit Entscheid vom 8. Dezember 2021 gab das Bundesgericht den Galenica-Gruppengesellschaften Recht. Die Verfügung der WEKO wurde, soweit sie HCI Solutions AG, Galexis AG und Unione Farmaceutica Distribuzione SA betroffen hat, letztinstanzlich aufgehoben.

Emissionen und Klimawandel, Abfall und Recycling

GRI-Report

Die Geschäftstätigkeiten der Galenica Gruppe haben verschiedene Auswirkungen auf die Umwelt und das Klima. Galenica ist bestrebt, die natürlichen Ressourcen schonend und effizient zu nutzen, negative Umweltauswirkungen zu reduzieren und Abfälle sicher zu entsorgen.



GRI 302: Energie, GRI 305: Emissionen und Klimawandel

GRI 3-3

Management der wesentlichen Themen

Zur Erbringung ihrer Dienstleistungen verbrauchen Unternehmen der Galenica Gruppe erneuerbare sowie nicht erneuerbare Ressourcen. Dabei entstehen gasförmige, flüssige und feste Abfallstoffe sowie Treibhausgase. Elektrischer Strom und Treibstoffe sind für Galenica die wichtigsten Energieträger. Elektrizität macht 40% des gesamten Energieverbrauchs aus. Der Transport ist bei Galenica die Hauptursache für direkte und indirekte Treibhausgasemissionen und ist verantwortlich für weitere Schadstoffemissionen. Treibhausgase in der Atmosphäre sind hauptverantwortlich für die globale Erwärmung und den Klimawandel mit schwerwiegenden Folgen für uns Menschen, Tiere und die Umwelt.

Galenica ist deshalb bestrebt, mit ökonomisch sinnvollen Massnahmen die Ressourcen möglichst effizient zu nutzen und die dadurch entstehenden Umweltauswirkungen so weit als möglich zu reduzieren.

Ziele

Galenica hat folgende Ziele definiert:

- Wir beziehen an allen Betriebsstandorten ab 2025 100% Strom aus regenerativen Quellen (Basisjahr: 2021).
- Wir reduzieren die Treibhausgasemissionen aller Betriebsstätten, Prozesse und Lieferketten um 25% bis 2025 und um 50% bis 2030 (Basisjahr: 2021).
- Wir ersetzen 40% der fossilen Treibstoffe unserer Fahrzeugflotte mit erneuerbaren Antrieben bis 2028 (Basisjahr: 2021).

Des Weiteren will Galenica Lieferkettenpartnerschaften aufbauen, um die Zirkularität in Bezug auf Klima, Wasser und Abfall zu fördern.

Eine Übersicht aller Nachhaltigkeitsziele und der Fortschritt der Ziele finden Sie [hier](#).

Verbindliche Zielvereinbarung mit dem BAFU

Um die CO₂-Intensität zu senken und die Energieeffizienz zu steigern, vereinbarten die Standorte von Alloga in Burgdorf und Galexis in Lausanne-Ecublens und Niederbipp sowie die Bichsel Gruppe mit dem Bundesamt für Umwelt (BAFU) verbindliche Ziele. Im Gegenzug zur Verpflichtung können die Unternehmen bei Einhaltung der Vereinbarungen die Rückvergütung der CO₂-Lenkungsabgabe auf fossile Brennstoffe oder Fördergelder für die Massnahmenumsetzung beantragen. Die Ziele sind individuell auf die vorhandenen Potenziale an den einzelnen Standorten abgestimmt. Zusammen mit der Energie-Agentur der Wirtschaft (EnAW) erarbeitet Galenica einen Effizienzpfad mit verschiedenen als wirtschaftlich identifizierten Massnahmen. Im Rahmen der Zielvereinbarungen mit dem BAFU hat Alloga anfangs 2022 beispielsweise eine neue Grundwasser-Wärmepumpe in Betrieb genommen.

Treibstoffkonsum senken

Um den Treibstoffkonsum zu senken, prüfen die Prewholesale- und Wholesale-Unternehmen regelmässig Massnahmen zur Energieeffizienzsteigerung – sowohl intern wie auch mit externen Logistikpartnern – und setzen diese um. Hierzu zählen der Einsatz von Nutzfahrzeugen der jeweils höchsten Abgasnorm (aktuell Euro VI) für alle Gruppengesellschaften und die Initiierung von gemeinsamen Pilotprojekten zum Einsatz von Lieferfahrzeugen mit alternativen Antrieben. Parallel wird bei Galexis seit 2020 die eigene Flotte von Auslieferungsfahrzeugen auf effizientere Fahrzeuge mit höherer Nutzlast umgestellt, um Mehrfachfahrten bei hohem Ladeaufkommen zu vermeiden. Externe Vertragsfahrer sind grundsätzlich vertraglich verpflichtet, nur Fahrzeuge einzusetzen, die mindestens der Euro-V-Norm oder höher entsprechen. Alle Chauffeure von Galexis, UFD, Pharmapool, Bichsel und Alloga besuchen regelmässig ein obligatorisches Fahrsicherheitstraining, das unter anderem darauf abzielt, einen ökologischen, treibstoffsparenden Fahrstil zu erlernen. Galenica verfolgt und unterstützt des Weiteren auch Initiativen zur Nachhaltigkeit für Logistikunternehmen im Rahmen von Verbänden (Bspw. GST) und in Zusammenarbeit mit Behörden.

Öko-Verhaltenskodex und Mobilitätskonzept

Für alle Mitarbeitenden der Galenica Gruppe gilt der Öko-Verhaltenskodex. Dieser enthält Richtlinien für das Energiesparen und die Schonung natürlicher Ressourcen am Arbeitsplatz und beim Transport.

Galenica fördert die Nutzung des öffentlichen Verkehrs und der Elektromobilität ihrer Mitarbeitenden und hat an einigen Standorten, wie beispielsweise am Hauptsitz in Bern, spezifische Mobilitätskonzepte implementiert. Mitarbeitende, die mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit pendeln, erhalten einen finanziellen Beitrag zu den Fahrtkosten. Im Januar 2022 wurde im Rahmen des Umbaus ein weiteres Mobilitätskonzept in Lausanne-Ecublens eingeführt. Es stehen nur noch limitierte Parkplätze für Mitarbeitende zur Verfügung. Galexis fordert die Mitarbeitenden dazu auf, Fahrgemeinschaften zu bilden, mit dem

öffentlichen Verkehr zur Arbeit zu kommen und unterstützt die Mitarbeitenden finanziell bei der Nutzung des ÖV. 2022 hat Galenica die gruppenweite Dienstfahrzeug-Policy zugunsten der e-Mobilität angepasst. Heute verfügen rund 12% der Dienstfahrzeuge über einen elektrischen oder Hybrid-Antrieb.

In Richtung erneuerbare Energien in der Distribution

Galenica will den Einsatz erneuerbarer Energien in der Verteillogistik fördern und hat eine entsprechende Absichtserklärung innerhalb ihrer Distributionsstrategie verabschiedet. Seit 2021 ist bei Galexis das erste Fahrzeug mit Biogas erfolgreich im Einsatz und das zweite Fahrzeug wurde Anfang 2022 ebenfalls in Betrieb genommen. Zudem hat Galexis erste Testfahrten mit einem Elektrofahrzeug zur Feinverteilung von Waren und Produkten durchgeführt. Ab 2023 nimmt Galexis als Test das erste eigene elektrische Lieferfahrzeug in Betrieb. Zudem werden zwei weitere elektrische Lieferfahrzeuge über Dritte im Einsatz sein. Eine grosse Herausforderung bleiben weiterhin die Ladezeiten, die dazu führen, dass die Fahrzeuge nur zu 50% ausgelastet und somit aus wirtschaftlicher Sicht ineffizient sind. Bei den Lastwagen sieht Galenica ein grosses Potenzial in der Wasserstofftechnologie. Galenica ist deshalb daran, konkrete Schritte in Richtung Wasserstofftechnologie in der Logistik zu definieren. Mit einem Logistikdienstleister, der bereits heute mehrere wasserstoffbetriebene LKWs in der Schweiz unterhält, sind bereits Gespräche über einen Pilotversuch initiiert worden, die einen Einsatz im internen Warentransport zum Ziel haben. Eine grosse Herausforderung stellt hierbei die Anforderung an einen temperaturgeführten Versand nach GDP Leitlinien dar, da die Klimatisierung viel Energie verbraucht.

Steigerung der Energieeffizienz im Fokus bei Umbauten

Bei Umbauten berücksichtigt Galenica stets Massnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz und prüft die Installation von Fotovoltaikanlagen. So wurden beim Umbau des Distributionszentrums von Galexis in Lausanne-Ecublens sämtliche Gebäude und Dächer zur Steigerung der Energieeffizienz saniert und eine Fotovoltaikanlage installiert. Seit 2018 ist auch auf dem Dach der Alloga in Burgdorf eine Fotovoltaikanlage in Betrieb und am Standort Niederbipp plant Galexis 2023 eine Fotovoltaikanlage zu installieren.

In der Service Unit Pharmacies lässt sich die Wahl des Energieträgers für Heizung und Elektrizität nur sehr begrenzt beeinflussen, da praktisch alle Lokale gemietet sind. Einflussmöglichkeiten bestehen jedoch beim Stromverbrauch, weshalb Galenica beim Umbau von Apotheken konsequent auf eine energiesparende Beleuchtung und die Installation von Bewegungsmeldern setzt.

Vorbereitung auf mögliche Strom- und Gasmangellage

Aufgrund der aktuellen angespannten Energieversorgungslage in der Schweiz hat Galenica 2022 eine gruppenübergreifende Taskforce initiiert und verschiedene Energiesparmassnahmen definiert. So wurde unter anderem bei allen Betriebsstandorten die Aussenbeleuchtung abgestellt, die Temperaturen in allen Räumlichkeiten reduziert sowie Bewegungsmelder eingebaut. Die Taskforce hat zudem mögliche Szenarien im Falle einer Strom- und Gasmangellage ausgearbeitet und entsprechende Massnahmen definiert, um im Ernstfall reagieren zu können.

Beurteilung des Managementansatzes und der Massnahmen

- Kennzahlen: Betriebsökologische Kennzahlen im Zusammenhang mit Treibhausgasemissionen und Energieverbrauch werden mindestens jährlich erhoben, um die Erreichung der Umweltziele zu prüfen.
- Die Ziele zur Steigerung der Nachhaltigkeit von Galenica sind Bestandteil der Zusammenarbeit mit Partnern (Lieferanten, Logistikdienstleistern, Service-Providern) innerhalb der Lieferkette.
- Zielvereinbarungen mit dem BAFU: EnAW gibt Galenica jährlich Rückmeldungen und Empfehlungen zur Verbesserung der Energieeffizienz und Reduktion der CO₂-Intensität.
- Bei Investitionsplanungen und Vergaben von Aufträgen sind ESG-Themen Bestandteil der vertraglichen Vereinbarungen.
- CDP: Galenica füllt einmal jährlich den CDP-Fragebogen aus. CDP ist eine internationale Non-Profit-Organisation, die die grösste und einzige weltweite Umweltdatenbank für Firmen und Städte führt. Ihr Ziel ist es, möglichst viele Firmen dazu zu bewegen, ihre Auswirkungen auf die Umwelt und die natürlichen Ressourcen offenzulegen. Diese Informationen werden im Namen von mehr als 680 institutionellen Investoren gesammelt, die zusammen über USD 130 Bio. an Vermögenswerten repräsentieren. 2022 wurde Galenica wie im Vorjahr auf dem Level of Engagement Score C eingestuft. Damit wird der Galenica Gruppe attestiert, dass sie versteht, wie Umweltfragen das Geschäftsmodell beeinflussen. Die Resultate sind auf www.cdp.net veröffentlicht.

GRI 302-1

Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Galenica weist den gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation sowie den Energieverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen und erneuerbaren Quellen in den [Umweltkennzahlen](#) aus.

GRI 302-2

Energieverbrauch ausserhalb der Organisation

Der ausgewiesene Energieverbrauch ausserhalb der Organisation beschränkt sich auf den nachgelagerten Transport und Verteilung und ist in den [Umweltkennzahlen](#) ausgewiesen.

GRI 302-3

Energieintensität

Zur Berechnung des Energieintensitätsquotienten verwendet Galenica die Anzahl Vollzeitäquivalente (FTE) als organisationsspezifischen Parameter (Nenner). Der Quotient berücksichtigt den Energieverbrauch innerhalb der Organisation und umfasst folgende Energiearten: Treibstoffe, elektrischer Strom und Wärmeverbrauch. Die Energieintensität ist in den [Umweltkennzahlen](#) ausgewiesen.

GRI 305-1

Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Galenica weist die direkten Emissionen von Treibhausgas (THG) (Scope 1) sowie weitere Informationen zu den verwendeten Standards, Methoden und Annahmen in den [Umweltkennzahlen](#) aus.

GRI 305-2

Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)

Die indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) sowie Informationen zu den verwendeten Standards, Methoden und Annahmen sind in den [Umweltkennzahlen](#) ausgewiesen.

GRI 305-3

Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die sonstigen ausgewiesenen indirekten THG-Emissionen (Scope 3) umfassen den Treibstoffverbrauch von Dritten und sind in den [Umweltkennzahlen](#) ausgewiesen. Dort finden Sie auch weitere Informationen betreffend Standards, Methoden und Annahmen.

Ziele

Galenica hat folgendes Ziel definiert:

- Wir reduzieren unsere Siedlungsabfälle um 50% bis 2025 (Basisjahr: 2021).

Eine Übersicht aller Nachhaltigkeitsziele und der Fortschritt der Ziele finden Sie [hier](#).

GRI 306:

Abfall und Recycling

GRI 3-3, GRI 306-1, GRI 306-2

Management der wesentlichen Themen

In der Galenica Gruppe entstehen neben den klassischen Siedlungsabfällen (vor allem Verpackungsmaterialien) auch medizinische und chemische Abfälle. Abgelaufene oder überschüssige Medikamente gelten in der Schweiz als Sonderabfälle und dürfen nicht mit dem herkömmlichen Betriebsmüll entsorgt werden. Sonderabfälle sind sowohl mit Kosten bei der Entsorgung als auch mit Umwelt- und Gesundheitsrisiken verbunden. Eine fachgerechte Entsorgung ist somit zentral für den Schutz der Umwelt, Tiere und Menschen. Abfall kann auf unterschiedliche Art entsorgt werden, abhängig von der Art des Abfalls. Bei der Abfallverbrennung entstehen schädliche Treibhausgasemissionen, jedoch wird in der Schweiz ein Teil der entstandenen Wärme auch als Fernwärme oder für die Stromproduktion genutzt. Die Wiederverwertung von Abfallprodukten und Rohstoffen hat positive Auswirkungen auf die Umwelt, wie die Vermeidung von Treibhausgasemissionen, sowie der Schonung der knappen natürlichen Ressourcen. Fast die Hälfte der Abfälle werden bei Galenica recycelt. Zudem ist Galenica bestrebt, Abfälle zu reduzieren und wo möglich zu verhindern.

Fachgerechte Entsorgung von retournierten Medikamenten

Die Apotheken sowie die Logistikunternehmen von Galenica nehmen abgelaufene oder von den Kunden nicht gebrauchte Medikamente zurück und entsorgen sie fachgerecht. In den Apotheken erfolgt dies gemäss internen Qualitätsmanagementprozessen. Der Apotheker nimmt dabei eine erste Entsorgungstriage der retournierten Medikamente vor und sortiert die Produkte nach spezifischen Gesichtspunkten. Besonderen Fokus legt er dabei auf kritische Inhaltsstoffe (beispielsweise Schwermetalle, Lösungsmittel oder hochaktive Wirkstoffe), aber auch auf die Besonderheiten der Darreichungsform (wie etwa Gasdruckbehälter). Nach dieser Vorselektion werden die Medikamente gezielt der fachgerechten Entsorgung zugeführt: sei es in einer regulären Verbrennungsanlage oder auch in einem speziell dafür ausgelegten Hochtemperaturofen. Die Entsorgung von kontrollierten Substanzen wie Betäubungsmitteln muss von den Apothekern dokumentiert und Swissmedic gemeldet werden. Auch die GDP-Leitlinien (Good Distribution Practices), an die Alloga, Unione, Pharmapool und Galaxis

gebunden sind, geben Anweisungen zum Umgang mit Retouren. Die eigentliche Entsorgung von abgelaufenen und nicht gebrauchten Medikamenten erfolgt durch Dritte, mit Ausnahme von Medifilm, die als einzige Firma der Galenica Gruppe eine Zulassung zur Sondermüllentsorgung hat.

Aus Sicherheitsgründen werden zurückgebrachte Medikamente ausnahmslos entsorgt – selbst wenn das Haltbarkeitsdatum noch nicht abgelaufen ist und/oder sie noch vollständig verpackt sind. Die kontrollierte Entsorgung verhindert, dass Menschen oder Tiere mit allenfalls gefährlichen pharmazeutischen Abfällen in Berührung kommen, zum Beispiel durch aufgerissene Kehrriechsäcke am Strassenrand oder durch Verunreinigungen. Die Apotheken leisten damit einen wertvollen Beitrag zur umweltgerechten und kontrollierten Entsorgung von Sonderabfällen. Zudem stellen alle Apotheken der Galenica Gruppe ausschliesslich biologisch abbaubare Plastiksäcke für ihre Kunden bereit.

Die Service Unit Wholesale & Logistics prüft laufend zusätzliche Möglichkeiten, um Abfälle zu reduzieren. Eine effektive Massnahme ist der Einsatz von Umlaufverpackungen; so erfolgen bereits heute 94% der Lieferungen in wiederverwendbaren Rüstbehältern im Umlaufverfahren. Die restlichen 6% werden in rezyklierbaren Kartonverpackungen geliefert.

Öko-Verhaltenskodex

Der Öko-Verhaltenskodex enthält Richtlinien zur Abfalltrennung für alle Mitarbeitenden, die einen Büroarbeitsplatz haben. Zudem erhalten neue Mitarbeitende bei Stellenantritt ein Merkblatt zur Abfallbewirtschaftung und zum Recycling.

Beurteilung des Managementansatzes und der Massnahmen

- Kennzahlen: Betriebsökologische Kennzahlen im Zusammenhang mit Abfällen werden mindestens jährlich erhoben, um die Erreichung der Umweltziele zu prüfen.
- Qualitätsmanagement: Die Einhaltung der Qualitätsmanagementprozesse wird laufend geprüft.

GRI 306-3

Angefallener Abfall

Galenica weist das Gesamtgewicht des angefallenen Abfalls sowie eine Aufschlüsselung nach Zusammensetzung des Abfalls in den [Umweltkennzahlen](#) aus.

GRI 306-5

Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall

In den [Umweltkennzahlen](#) weist Galenica den zur Entsorgung weitergeleiteten Abfall nach folgenden Entsorgungsmethoden aus: Verbrennung, Sondermüllverbrennung und Recycling.

Mitarbeitende

GRI-Report

Die Mitarbeitenden spielen eine zentrale Rolle für den Erfolg der Galenica Gruppe. Galenica ist deshalb bestrebt, die Mitarbeitermotivation und -entwicklung sowie die Vielfalt und Chancengleichheit zu fördern, die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten und Fachkräfte zu sichern.



GRI 401: Beschäftigung Mitarbeitermotivation

GRI 3-3

Management der wesentlichen Themen

7'608 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagieren sich bei Galenica, um mit professionellen Dienstleistungen ihre vielfältigen Kunden zufriedenzustellen. Als zentraler Arbeitgeber im Schweizer Gesundheitsmarkt leistet Galenica einen wichtigen Beitrag für die Schweizer Volkswirtschaft und unterstützt ein nachhaltiges Arbeits- und Wirtschaftswachstum. Das Thema Beschäftigung (GRI 401) umfasst für Galenica die Anstellungsbedingungen und die Mitarbeitermotivation. Diese beeinflussen die Zufriedenheit und das Wohlergehen der Mitarbeitenden und damit verbunden auch ihre Effizienz und Produktivität sowie die Fluktuation. Ferner spielen die Verankerung der Unternehmenswerte – fünf Schlüsselwerte von Galenica, eine

zeitgemässe und wertschätzende Führungskultur sowie moderne Arbeitsmodelle («life domain balance») wichtige Rollen. Die Mitarbeitermotivation ist zudem eng verknüpft mit der Aus- und kontinuierlichen Weiterbildung der Mitarbeitenden, die eine berufliche sowie persönliche Entwicklung ermöglicht. Galenica fasst deshalb sämtliche Fragen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von kompetenten und motivierten Mitarbeitenden unter dem Aspekt der Mitarbeitermotivation und -entwicklung zusammen. Weitere Informationen zu den spezifischen Mitarbeiterthemen finden Sie unter Mitarbeiterentwicklung (GRI 404), Vielfalt und Chancengleichheit (GRI 405), Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (GRI 403), Sicherung Fachkräfte (eigenes Thema).

Ziele

Galenica hat folgende Ziele definiert:

- Wir erhöhen die Motivationsrate unserer Mitarbeiterumfrage auf 75 von 100 Punkten und die Teilnahmequote auf 75% bis 2024 (Basisjahr: 2021).

Eine Übersicht aller Nachhaltigkeitsziele und der Fortschritt der Ziele finden Sie [hier](#).

Die fünf Schlüsselwerte

Die **fünf Schlüsselwerte** begleiten die Mitarbeitenden bei allen Tätigkeiten und sind die Basis für das gemeinsame Verständnis von Zusammenarbeit und wie sie miteinander umgehen.

- Wir sind mit Leidenschaft dabei.
- Wir handeln unternehmerisch.
- Wir schaffen Vertrauen.
- Wir haben Respekt.
- Gemeinsam sind wir stärker.

Verantwortlichkeiten und Strategie

Die Service Unit Human Resources (HR) ist für das Personalmanagement verantwortlich und unterstützt die jeweiligen Unternehmen mit ihren HR Business Partner im Umgang mit deren Mitarbeitenden. 2022 hat Galenica die HR-Strategie überarbeitet. Die strategischen Schwerpunkte umfassen unter anderem Beratung und Coaching, Nachwuchsförderung und Personalentwicklung sowie Gesundheit am Arbeitsplatz und Diversity.

Personalpolitik, Personalreglement und Arbeitszeitreglement

Die Personalpolitik der Galenica Gruppe basiert auf den oben genannten Unternehmenswerten und setzt die verbindlichen Leitplanken für das Human Resource Management (HRM). Diese Leitplanken gelten für alle Unternehmen der Gruppe. Die Personalpolitik thematisiert Galenica, wie sie als Arbeitgeberin mit ihren Mitarbeitenden umgehen will und was Galenica von den Mitarbeitenden erwartet. Das Personalreglement und das Arbeitszeitreglement der Galenica Gruppe wiederum richten sich an alle Mitarbeitenden und beinhaltet Informationen und Vorschriften betreffend Arbeitszeit, Salär oder Personalversicherungen.

Vereinbarung von Privatleben und Beruf

Damit sich Privatleben und Beruf besser miteinander vereinbaren lassen, bietet Galenica flexible Arbeitszeitmodelle an. Gemäss Home-Office-Leitfaden besteht für Mitarbeitenden, abhängig von der Tätigkeit, zudem die Möglichkeit bis zu 100%, von zu Hause aus zu arbeiten. Überdies ist die Teilzeitarbeit insbesondere in der Service Unit Pharmacies weit verbreitet und es besteht die Möglichkeit von Co-Geschäftsleitungen in den Apotheken. Des Weiteren können die Mitarbeiterinnen den Mutterschaftsurlaub mit einem unbezahlten Urlaub

verlängern und Männer erhalten einen Vaterschaftsurlaub von zehn Tagen, wobei die 100-prozentige Lohnfortzahlung, im Gegensatz zur gesetzlichen Pflicht, erhalten bleibt.

Mitarbeiterumfrage Opinio

Die Mitarbeiterumfrage Opinio hat bei Galenica Tradition. Seit 2020 wird sie nicht mehr nur alle drei Jahre, sondern jährlich durchgeführt. Damit kann Galenica schneller und zielgerichteter auf Veränderungen bei der Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden reagieren. 2022 haben 71% aller Mitarbeitenden an der Umfrage teilgenommen. Die Rücklaufquote bewegt sich somit im Vergleich zur Umfrage von 2021 auf höherem Niveau. Die Mitarbeitermotivation ist mit einem gruppenweiten Wert von 74 bei 100 möglichen Punkten im Vergleich zum Vorjahr erfreulich gestiegen.

Austausch und Engagement der Mitarbeitenden fördern

Die Personalkommissionen sind wichtige Anlaufstellen für die Anliegen aller Mitarbeitenden, die von allgemeinem Interesse sind und mit der Geschäftsleitung diskutiert werden sollen. Umgekehrt konsultiert die Geschäftsleitung die Personal- oder Betriebskommission in relevanten Personalthemen, die alle oder eine grosse Mehrheit betreffen, wie zum Beispiel Anstellungsbedingungen. Die Betriebskommission setzt sich aus den Präsidenten aller Personalkommissionen zusammen. Zweimal pro Jahr findet ein Austausch zwischen der Betriebskommission, den gruppenweiten Mitarbeitervertretern, einem Vertreter der Geschäftsleitung und den HR-Leitungen statt. Dabei kommen Themen zur Sprache, die über die lokalen Anliegen der Personalkommissionen in den einzelnen Geschäftsbereichen hinausgehen. Die Personalkommissionen kommen in der Regel mehrmals jährlich zusammen und werden auch über die Themen und Beschlüsse der Sitzungen der Betriebskommission informiert.

2021 wurde ein Team von «Change Ninjas» ins Leben gerufen. Diese gestalten aktiv die Transformation der Galenica Gruppe mit und unterstützen die Service Units bei ihren Transformationsvorhaben.

Verschiedene Kommunikationsplattformen

Der persönliche, direkte Austausch unter den Mitarbeitenden aus allen Sprachregionen der Schweiz und aus insgesamt 89 Nationen steht im Zentrum der Kommunikationsbestrebungen von Galenica mit dem Ziel, Wissensaustausch und die Zusammenarbeit aktiv zu fördern. Dafür bieten die verschiedenen physischen und digitalen Informationsveranstaltungen und Kader-Meetings der Geschäftsbereiche und Unternehmen eine gute Gelegenheit. Über aktuelle Themen aus allen Unternehmensbereichen wird an Anlässen sowie über das Intranet, das G-Net, informiert.

Weiter erhalten alle Mitarbeitenden sowie die Pensionierten zweimal pro Jahr die gedruckte Mitarbeiterzeitschrift Spot, welche nach Hause geliefert wird und es somit auch Partnern und Familienangehörigen ermöglicht, an den Entwicklungen in der Galenica Welt teilzuhaben.

Mitarbeitende am Erfolg beteiligen

Galenica beteiligt alle Mitarbeitenden am Erfolg des Unternehmens. 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. 2022 nahmen 19.2% der Mitarbeitenden an diesem Programm teil (Vorjahr: 19.7%). Die erworbenen Mitarbeiteraktien sind während drei Jahren ab Kaufdatum gesperrt.

Bei den Mitgliedern des Senior Managements (SMT) und des Managements (MT) ist die Erfolgsbeteiligung anteilmässig im jährlichen Bonus integriert. Dieser ist abhängig von quantitativen und qualitativen Zielen. Das aktienbasierte Vergütungsprogramm LTI (siehe Vergütungsbericht) für Mitglieder der Geschäftsleitung sowie bestimmte Mitglieder des SMT orientiert sich an der Langzeitperformance, wobei die Vergütung über einen Zeitraum von drei Jahren zurückbehalten wird. 2022 hat Galenica gemeinsame bonusrelevante Ziele für die Geschäftsleitung, Mitglieder des Senior Managements und Management eingeführt, die ab 2023 gültig sind. Diese betreffen die Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit. Mit diesen neuen Zielen soll der Netzwerkgedanke sowie die Ausrichtung auf soziale Ziele gestärkt werden.

Personalvorsorge

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. 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. 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 allein auf Basis der wirtschaftlichen Situation der Pensionskasse per Bilanzstichtag.

Aufgrund der steigenden Lebenserwartung und sinkender Zinserträge sind per 1. Januar 2022 die Umwandlungs- und Beitragssätze angepasst worden.

Beurteilung des Managementansatzes und der Massnahmen

- Kennzahlen: Zentrale Personalkennzahlen, wie beispielsweise die Personalfuktuation, werden gruppenweit halbjährlich erhoben und analysiert.
- Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation: Im Rahmen der jährlichen Mitarbeiterumfrage wird die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden evaluiert. Die Geschäftsleitung setzt sich mit den Ergebnissen, insbesondere den kritischen Punkten, auseinander und leitet wirkungsvolle Massnahmen ab.

GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

Aspekt	GRI-Indikator	Einheit	2022	2021	2020	2019	2018
Mitarbeitende	102-8	Anzahl	7'608	7'239	7'205	7'071	6'580
nach Geschlecht	102-8						
- Frauen	102-8	Anzahl	5'601	5'351	5'308	5'268	5'078
- Männer	102-8	Anzahl	2'007	1'888	1'897	1'803	1'502
Teilzeit (< 90%)	102-8	Anzahl	4'367	3'058	3'039	2'897	2'603
Mitarbeiterfluktuation	401-1	%	14.4	14.5	10.6	11.4	12.4

Galenica nimmt keine Aufschlüsselung der neu eingestellten Angestellten nach Region vor. Zudem liegt aufgrund der unterschiedlichen Personalsysteme keine Aufschlüsselung der Mitarbeiterfluktuation nach Altersgruppe, Geschlecht und Region vor.

Ziele

Galenica hat folgende Ziele definiert:

- Wir reduzieren die Ausfallrate der Berufs- und Nichtberufsunfälle um 10% bis 2024 (Basisjahr: 2021).
- Wir reduzieren die Anzahl Fälle aufgrund psychischer Krankheiten (Basisjahr: 2021).

Eine Übersicht aller Nachhaltigkeitsziele und der Fortschritt der Ziele finden Sie [hier](#).

GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

GRI 3-3, GRI 403-1 bis 403-7

Management der wesentlichen Themen

Die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden hat bei Galenica selbstredend einen hohen Stellenwert. Das Thema umfasst die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf das physische und psychische Wohlergehen aller Mitarbeitenden. Vor allem in den Service Units Wholesale & Logistics und Pharmacies besteht ein erhöhtes Unfallrisiko, weshalb dort Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz eine besondere Rolle spielen. Galenica ist verpflichtet, jeglicher Verletzung der körperlichen oder psychischen Integrität ihrer Mitarbeitenden am Arbeitsplatz vorzubeugen, womit neben dem persönlichen Leid auch Kosten minimiert werden. Zudem ist Galenica bestrebt, mögliche Gesundheitsrisiken frühzeitig zu erkennen und eine rasche Rückkehr nach Krankheit oder Unfall zu gewährleisten. Galenica leistet damit einen wesentlichen Beitrag zur Gesundheit und zum Wohlergehen ihrer Mitarbeitenden.

Vorkehrungen für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Galenica trifft Vorkehrungen zum Schutz der Gesundheit und für die Sicherheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz gemäss den Richtlinien der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS). Darüber hinaus verfügen alle Unternehmen über ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Galenica betreibt zudem ein präventives Case-Management, um mögliche Gesundheitsrisiken bei Mitarbeitenden frühzeitig zu erkennen und passende Massnahmen einzuleiten. Dieses Instrument kommt innerhalb der ersten 30 Absenztage zum Einsatz. Eine rasche Rückkehr nach Krankheit oder Unfall ist das oberste Ziel. Zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes arbeitet Galenica mit den Organisationen Movis und Carelink zusammen. Carelink bietet in Krisensituationen notfallpsychologische Hilfe an, beispielsweise nach einem Überfall auf eine Apotheke. Movis bietet Unterstützung für Mitarbeitende im Bereich Schutz der persönlichen Integrität sowie Stressbewältigung oder Burnout-Prävention. Ausserdem offeriert die Galenica Gruppe jährlich allen Mitarbeitenden eine Gripeschutzimpfung.

Aufgrund des erhöhten Unfallrisikos verfügen die Unternehmen Alloga und Galexis zusätzlich über ein systematisches Absenzenmanagement, das Teil des BGM ist. Bei überdurchschnittlich hohen oder häufigen Absenzen wird das Gespräch mit den Mitarbeitenden gesucht und auch bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz nach längerer Absenz findet ein Austausch statt. Alloga und Galexis organisieren zusammen mit der Suva ausserdem Schulungen zur Vermeidung von betrieblichen Unfällen. Galexis hat 2022 an den Standorten Niederbipp und Lausanne-Ecublens einen Unfallbarometer eingeführt, um die Mitarbeitenden zu sensibilisieren und Berufsunfälle zu verhindern. 2023 soll auch bei Alloga ein Unfallbarometer eingeführt werden.

Die Service Units Pharmacies, Healthcare und Wholesale & Logistics haben Sicherheitsbeauftragte für die Arbeitssicherheit ernannt. An jedem Standort der Galenica Gruppe gibt es ausserdem Brandschutzbeauftragte, die für Brandschutz und Evakuationen verantwortlich sind, sowie ein Help-Team, das die Erste Hilfe organisiert.

Im [Verhaltenskodex](#) für Lieferanten der Galenica Gruppe ist festgehalten, dass die Lieferanten ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld gewährleisten sollen und den Schutz ihrer Mitarbeitenden gemäss allen geltenden Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften sicherstellen müssen.

Beurteilung des Managementansatzes und der Massnahmen

- Kennzahlen: Die Absenzen der Mitarbeitenden werden regelmässig durch die Service Unit HR analysiert und es werden entsprechende Massnahmen ergriffen.
- Sicherheitsaudit: Externe Sicherheitsberater führen regelmässig Sicherheitsaudits bei der Service Unit Wholesale & Logistics durch.
- Bei Galexis werden zusätzlich monatlich interne Sicherheitsaudits (Begehungen) mit den entsprechenden Bereichsverantwortlichen durchgeführt und Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit aufgenommen und dokumentiert.

GRI 403-9

Arbeitsbedingte Verletzungen

Galenica weist die Anzahl Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie die Ausfallrate arbeitsbedingter Verletzungen in den [sozialen Kennzahlen](#) aus. Im Berichtsjahr kam es zu keinen arbeitsbedingten Todesfällen.

GRI 403-10

Arbeitsbedingte Erkrankungen

Galenica weist die Anzahl Krankheitsfälle, die Absenzenstunden aufgrund Krankheiten sowie die Ausfallrate in den [sozialen Kennzahlen](#) aus. Die Anzahl Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Krankheiten werden nicht erfasst.

GRI 404: Aus- und Weiterbildung Mitarbeiterentwicklung

GRI 3-3

Management der wesentlichen Themen

Bei der Logistik und beim Verkauf von Pharmazeutika sind die Mitarbeitenden mit ihrem Fachwissen entscheidend. Als erfolgreiches Unternehmen will sich Galenica mit dem Markt weiterentwickeln und Trends setzen. Die Wandlungsfähigkeit der Galenica Gruppe gründet auf dem Engagement und Teamgeist der gesamten Belegschaft. Um diese zu erhalten, fördert Galenica die persönliche und berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden stetig. Das Thema Aus- und Weiterbildung umfasst die Bindung und Entwicklung von bestehenden Mitarbeitenden mittels Aus- und Weiterbildung sowie die Ausbildung von Lernenden.

Wissen und Austausch der Mitarbeitenden fördern

Die kontinuierliche Personalentwicklung und die Führungsarbeit der Zukunft stehen im Zentrum des gruppenübergreifenden Personalentwicklungsprogramm Move. Move steht für Agilität und Flexibilität und widerspiegelt somit das Personalentwicklungsangebot. Dieses umfasst Module im Bereich Fachausbildung sowie Führungs- und Persönlichkeitsentwicklung für unterschiedliche Stufen. 2022 hat Galenica 37 Module mit 481 Mitarbeitenden durchgeführt. Um die Geschichte, Kultur und Strategie der Galenica Gruppe und ihrer Unternehmen zu vermitteln, werden die neuen Mitarbeitenden jeweils zu einem Einführungstag (Move 1) eingeladen. Das zweijährige Talent-Mentoring-Programm hat zum Ziel, leistungsstarke Mitarbeitende in ihrer derzeitigen Funktion zu entwickeln oder sie an eine höhere Funktion heranzuführen, um so mittel- bis langfristig die interne Nachfolgeplanung zu stärken. Die Teilnehmenden (Mentees) erhalten eine Plattform, um sich bereichsübergreifend auszutauschen. Gleichzeitig werden das Wissen und Können von erfahrenen Führungskräften für die Weiterentwicklung von Nachwuchstalenten genutzt. Jedem Mentee wird ein persönlicher Mentor zur Seite gestellt. 2022 nahmen 14 Mitarbeitende am Talent-Mentoring-Programm teil.

Im Rahmen des Talent-Management-Programms Junior der Service Unit Pharmacies können Pharma-Assistentinnen und -Assistenten während eines Jahres ein eigenes Projekt entwickeln. Dabei werden sie von Mentoren begleitet und im Projektmanagement geschult.

Weiterbildungen in den Apotheken

Galenica unterstützt Mitarbeitende auch bei externen Weiterbildungen finanziell und/oder zeitlich, sofern diese mit der aktuellen Tätigkeit zusammenhängen und einen Mehrwert für das Unternehmen wie auch für die Mitarbeitenden bieten. Die Service Unit Pharmacies bietet zum Beispiel in Zusammenarbeit mit der Universität Basel den CAS-Studiengang «Betriebsführung für Apotheker/-innen» an. 2022 haben 13 Mitarbeitende den CAS-Studiengang erfolgreich absolviert.

Weiter übernimmt Pharmacies die Kosten für die Weiterbildung zum «Fachapotheker in Offizinpharmazie» (FPH Offizin). Aufgrund der Revision des Medizinalberufegesetzes (MedBG) müssen diplomierte Apothekerinnen und Apotheker diesen eidgenössischen Weiterbildungstitel erwerben, wenn sie als Verantwortliche in einer Apotheke tätig sein wollen. Galenica setzt sich dafür ein, dass möglichst alle Apothekerinnen und Apotheker diese Weiterbildung absolvieren können. 2022 haben 41 Mitarbeitende die Weiterbildung absolviert.

Ebenfalls vor dem Hintergrund der Revision des MedGB hat Galenica 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. Sie werden damit befähigt, Diagnosen für Bagatellerkrankungen zu stellen und ein entsprechendes rezeptpflichtiges Medikament abzugeben. 2022 verfügten bereits 242 Apotheker über diesen Ausweis, 43 befanden sich in Ausbildung.

Zusätzliche Weiterbildungsangebote in den Apotheken sind der FPH-Fachausweis Impfen, spezifische Schulungen für die Antigen-Schnelltests sowie ein E-Learning-Modul zur Anwendung von Algorithmen und Software im Bereich «Primary Care».

Ausbildung von Lernenden

Galenica engagiert sich intensiv für den Fachkräftenachwuchs: 2022 bildete die Gruppe 838 Lernende – 749 junge Frauen und 89 junge Männer – in ihren Unternehmen aus. Davon schlossen 278 die Lehre ab, viele mit Bravour. Nach Abschluss der Ausbildung erhielten 143 Lehrabgänger einen Arbeitsvertrag innerhalb der Gruppe.

Beurteilung des Managementansatzes und der Massnahmen

– Mitarbeitergespräche: Im Rahmen von jährlichen Mitarbeitergesprächen wird die Leistung der Mitarbeitenden bewertet und diskutiert. Dabei spielt auch das Thema Weiterbildung eine zentrale Rolle.

GRI 404-3

Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten

Alle Mitarbeitenden mit einem unbefristeten Vertrag erhalten eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche. Die Anzahl Mitarbeitende gemäss Arbeitsvertrag sind im [GRI 2-7](#) ausgewiesen.

Ziele

Galenica hat folgende Ziele definiert:

- Wir verbessern die Diversität in allen Service Units und halten den Frauenanteil der Kadermitarbeitenden auf 50%.

Eine Übersicht aller Nachhaltigkeitsziele und der Fortschritt der Ziele finden Sie [hier](#).

GRI 405: Diversität und Chancengleichheit Vielfalt und Chancengleichheit

GRI 3-3**Management der wesentlichen Themen**

Diversität und Chancengleichheit umfassen Themen der Gleichstellung und Gleichbehandlung in Bezug auf Alter, Herkunft, Geschlecht oder andere Diversitätsindikatoren. Neben der Lohngleichheit von Frau und Mann gehört auch die Eingliederung von leistungsbeeinträchtigten Personen in den Arbeitsprozess zur Diversität. Die Galenica Gruppe setzt auf Diversität und vereint Menschen aus 89 Nationen und allen Altersstufen. Drei Viertel der Mitarbeitenden sind Frauen. Galenica duldet keine Diskriminierung und Belästigung und fördert Chancengleichheit für alle. Mitarbeitende erfahren somit Wertschätzung und Anerkennung. Die Vielfalt der Mitarbeitenden begünstigt auch die Innovationsfähigkeit, den Erfolg und die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber. Vielfalt und Gleichstellung haben auch eine positive Auswirkung auf die Gesellschaft im Allgemeinen, in dem sie die soziale Stabilität und den Zusammenhalt fördern und somit eine nachhaltige Entwicklung unterstützen.

Verhaltenskodex

Alle Mitarbeitenden der Galenica Gruppe haben ein Recht auf faire, höfliche und respektvolle Behandlung durch Vorgesetzte, Mitarbeitende, Kolleginnen und Kollegen, Kundenvertreter und Geschäftspartner. Niemand darf wegen seiner Rasse, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, politischen Einstellung, Nationalität, Abstammung, Behinderung, seinem Geschlecht, Alter oder einem anderen relevanten Kriterium belästigt, diskriminiert oder ohne sachlichen Grund benachteiligt werden. Diese Prinzipien sind im Verhaltenskodex der Galenica Gruppe festgehalten.

Lohngleichheit

Galenica hat gemäss den Anforderungen des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) im Jahr 2021 eine Lohngleichheitsanalyse bei den Gesellschaften mit mehr als 100 Mitarbeitenden durchgeführt. Die Löhne der Galenica Gruppe wurden auf der Grundlage April 2021 nach der Methode Logib (Standard-Analyse-Tool des Bundes) analysiert. Die Analyse zeigte auf, dass die Lohngleichheit bei einer überwiegenden Mehrheit der Mitarbeitenden eingehalten wurde. Die Lohngleichheit ist für Galenica ein grosses Anliegen. Entsprechend sind per 1. Januar 2023 gezielte Massnahmen umgesetzt worden.

Die gesetzlich vorgeschriebene formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse erfolgte durch die Revisionsstelle Ernst & Young AG. Gemäss ihrer Berichterstattung entsprechen die Analysen in allen Belangen den gesetzlichen Anforderungen.

Zur Sicherstellung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann verwendet die Galenica Gruppe bei der Überprüfung der Saläre Benchmarks.

Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz

Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung sind drei Beispiele für problematische Verhaltensweisen, die zu Verletzungen der persönlichen Integrität führen können. Eine Verletzung der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz beeinträchtigt das Wohlbefinden der betroffenen Person und gefährdet deren Gesundheit sowie die Zusammenarbeit im Betrieb. Als Arbeitgeber ist Galenica gesetzlich zum Schutz der Persönlichkeit ihrer Mitarbeitenden verpflichtet (Art. 328 OR, Art. 6 Abs. 1 ArG). Die Galenica Gruppe toleriert keine Verletzungen der persönlichen Integrität; sie verbietet jede Form von Mobbing, sexueller Belästigung, Diskriminierung sowie Gewalt oder Drohung und setzt sich für einen gewalt- und belästigungsfreien Umgang auf allen Hierarchieebenen ein. Jedes Jahr jedoch melden Mitarbeitende vereinzelt Fälle, die in der Folge untersucht werden. Um den Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeitenden zu verbessern, haben Mitarbeitende auch die Möglichkeit, sich bei Bedarf an eine externe Beratungsstelle zu wenden.

Beurteilung des Managementansatzes und der Massnahmen

Überprüfung Lohngleichheit: Galenica überprüft die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann regelmässig und leitet falls notwendig Massnahmen ein.

GRI 405-1

Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Aspekt	GRI-Indikator	Einheit	2022	2021	2020	2019	2018
Diversität und Chancengleichheit							
Kader	405-1	Anzahl	719	666	652	641	615
nach Geschlecht	405-1						
- Frauen	405-1	%	52.6	52.1	51.7	52.3	50.9
- Männer	405-1	%	47.4	47.9	48.3	47.7	49.1
Sicherung Fachkräfte							
Besetzungsdauer (time to hire): Pharmacies		Tage	60.5	52.5	73.3		
Besetzungsdauer (time to hire): IT		Tage	65.1	81.8			

Kader umfasst die Funktionsstufen Senior Management und Management / Geschäftsführung Apotheken.

Ziele

Galenica hat folgendes Ziel definiert:

- Wir reduzieren die Besetzungsdauer (time-to-hire) für IT- und Apothekerstellen um 10% bis 2024 (Basisjahr: 2021).

Eine Übersicht aller Nachhaltigkeitsziele und der Fortschritt der Ziele finden Sie [hier](#).

Eigenes wesentliches Thema

Sicherung Fachkräfte

GRI 3-3**Management der wesentlichen Themen**

In der Schweiz ist die Fachkräftesicherung eine grosse Herausforderung, insbesondere auch in den Gesundheitsberufen und der Informatik. Zusätzlich zur Knappheit nehmen die Anforderungen bezüglich Ausbildung und Kompetenzen laufend zu. Für Galenica spielt die Sicherung von Fachkräften insbesondere in der Service Unit Pharmacies eine zentrale Rolle, da die Führung von Apotheken gutes, qualifiziertes Personal erfordert. Mit fortschreitender Digitalisierung des Schweizer Gesundheitswesens wird Galenica künftig vermehrt auf IT- und E-Commerce-Fachleute angewiesen sein. Galenica setzt sich für die Sicherung von Fachkräften ein, dies umfasst die Rekrutierung und Erhaltung innerhalb sowie die Förderung von Fachkräften ausserhalb des Unternehmens. Damit unterstützt Galenica ein nachhaltiges Arbeits- und Wirtschaftswachstum in der Schweiz.

Rekrutierungsstrategie zur Fachkräftesicherung

Galenica prüft ihre Rekrutierungsaktivitäten laufend und passt sich den ständig wechselnden Verhältnissen am Arbeitsmarkt an. Die Rekrutierungsstrategie von Galenica umfasst Massnahmen für den Arbeitgebereintritt, die Positionierung sowie das Hochschulmarketing für Studenten. Galenica will die Studierenden bereits während der Ausbildung ansprechen und für eine Karriere innerhalb der Galenica Gruppe motivieren.

2022 hat Galenica eine Taskforce Fachkräftemangel initiiert und eine Vielzahl von Massnahmen umgesetzt, die insbesondere den Bereich Pharmacies betreffen. Galenica hat unter anderem die Verantwortungsbereiche der Pharmaassistentinnen und -assistenten erweitert und deren Mindestlohn angehoben, sowie den Rekrutierungsprozess weiter optimiert.

Beurteilung des Managementansatzes und der Massnahmen

Kennzahlen: Zentrale Personalkennzahlen (beispielsweise time-to-hire) im Zusammenhang mit der Rekrutierung werden regelmässig erhoben, um die Umsetzung der Rekrutierungsstrategie sowie die Erreichung der Ziele zu prüfen.

Eigener Indikator

Besetzungsdauer

Die Besetzungsdauer (time-to-hire) von vakanten IT- und Apothekerstellen hat im Berichtsjahr im Schnitt rund 65 Tage bei IT Stellen und 61 Tage bei Apotheken Stellen gedauert.

Patientensicherheit und -gesundheit

GRI-Report

Die Sicherheit und Gesundheit der Patienten steht für Galenica an erster Stelle. Galenica setzt sich entlang der ganzen Wertschöpfungskette für die Qualität der Arzneimittel ein.



Eigenes wesentliches Thema Patientensicherheit und -gesundheit

GRI 3-3

Management von wesentlichen Themen

Ein Medikationsfehler oder Qualitätseinbussen bei Medikamenten können schwerwiegende Folgen für die Gesundheit eines Patienten haben. Gleichzeitig bedeuten sie auch ein Reputationsrisiko für involvierte Firmen. Mit der Digitalisierung bieten sich neue Möglichkeiten für innovative Lösungen zur Erhöhung der Patientensicherheit. Galenica setzt sich entlang ihrer ganzen Wertschöpfungskette für die Qualität der Arzneimittel ein und trifft die notwendigen Vorkehrungen in der Lieferkette, bei der Infrastruktur, den Prozessen und in der Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden. Mit persönlicher und kompetenter Beratung und einem einzigartigen Angebot von Produkten und Dienstleistungen begleitet Galenica ihre Patienten in allen Lebenslagen und trägt dazu bei, dass Menschen jeden Alters ein gesundes Leben zu

führen. Galenica leistet damit einen wichtigen Beitrag zum Wohlergehen und der Gesundheit der Schweizer Bevölkerung.

Ziele

Galenica hat folgende Ziele definiert:

- Wir erhöhen die Verwendung von Clinical Decision Support Checks (CDS.CE) auf 500 Millionen bis 2025 und auf 1 Milliarde bis 2030. (Basisjahr: 2021).
- Wir stellen Patienteninformationen aller Algifor®-Präparate und wichtiger Erkältungsprodukte von Verfora in zwei weiteren relevanten Sprachen der Schweiz online zur Verfügung bis 2022.

Des Weiteren hat Galenica interne Ziele im Bereich Patientensicherheit und -gesundheit definiert.

Eine Übersicht aller Nachhaltigkeitsziele und der Fortschritt der Ziele finden Sie [hier](#).

GDP-Leitlinien für eine gute Vertriebspraxis

Alloga, Galexis, UFD, Pharmapool, Verfora und die Bichsel Gruppe halten die GDP-Leitlinien (Good Distribution Practice) für eine gute Vertriebspraxis von Humanarzneimitteln vorbildlich ein. Mit diesen gesetzlichen Vorgaben soll einerseits verhindert werden, dass gefälschte Arzneimittel in legale Lieferketten gelangen. Andererseits werden die Qualität und Unversehrtheit von Arzneimitteln durch Kontrollen innerhalb der Vertriebskette sichergestellt. Die Umgebungstemperatur der Arzneimittel wird den ganzen Weg über – von der Produktion bis zur Auslieferung beim Kunden – aufgezeichnet und zeitnah ausgewertet. Kommt es zu Temperaturabweichungen, werden die Ursachen geklärt und geeignete Massnahmen gemäss GDP-Leitlinien eingeleitet. Neben diesen Leitlinien setzen die erwähnten Unternehmen bei ihrer täglichen Arbeit auf eigene Standards und Prozesse, um die Patientensicherheit stets zu gewährleisten.

Galexis, UFD, Pharmapool und die Bichsel Gruppe betreiben je eine eigene Flotte, die zusammen aus 164 Lieferwagen (bis 3,5 Tonnen) und 5 Lastwagen (14 bis 22 Tonnen) besteht. Alle Fahrzeuge sind GDP-konform und mit einer Laderaumklimatisierung ausgerüstet, die für den Transport von Arzneimitteln zwingend ist.

Qualität mit System

HCI Solutions bietet Stammdaten für den Schweizer Gesundheitsmarkt an. Zusätzlich engagiert sich die Firma im Bereich E-Health, um die Patienten- und Medikationssicherheit im Schweizer Gesundheitswesen zu erhöhen. Mit innovativen digitalen Lösungen wie Documedis® trägt HCI Solutions massgeblich zu einem sicheren und effizienten Schweizer Gesundheitswesen bei. Um die Qualität der Arzneimitteldaten sicherzustellen, führt HCI Solutions prozessintegrierte Kontrollen durch. Dabei überprüft das Unternehmen die Erfassung der Arzneimitteldaten nach dem Vier-Augen-Prinzip, während bei heiklen Wirkstoffen (zum Beispiel Blutverdünner) gar ein Sechs-Augen-Prinzip gilt. Täglich führt HCI Solutions stichprobenartige Qualitätskontrollen durch und alle zwei Wochen eine umfassendere Kontrolle. Jeder entdeckte Fehler wird dokumentiert und dessen Ursache untersucht. HCI Solutions ist nach ISO 9001:2015 und ISO 13485:2016 zertifiziert.

Das Qualitätsmanagementsystem (QMS) der Service Unit Pharmacies beinhaltet Arbeitsanweisungen, sogenannte Standard Operating Procedures (SOP), für alle relevanten Prozesse der Apotheken. Diese betreffen unter anderem die Arzneimittelherstellung und -abgabe, den Datenschutz, die Schweigepflicht, Hygiene oder auch die Entsorgung von Medikamenten. Galenicare überprüft regelmässig die Einhaltung der SOPs in den einzelnen Apotheken. Neben diesen angekündigten Audits finden in allen Apotheken anonyme Testkäufe und Anrufe sowie Inspektionen durch die Kantonsapotheker statt. Mehrmals pro Jahr führt Galenica für die Mitarbeitenden in den Apotheken Kurse zum QMS und den gesetzlichen Vorgaben durch. Für spezifische Dienstleistungen wie Herz-Check, Allergie-Check, Diabetes-Check oder Impfungen absolvieren die Mitarbeitenden zertifizierte Kurse und erlangen Fähigkeitsausweise.

Als spezialisiertes Unternehmen in den Bereichen pharmazeutische Herstellungen und Home Care mit eigener Offizinapotheke, legt die Bichsel Gruppe grossen Wert auf die Qualität der Produkte und Dienstleistungen. Das Unternehmen führt täglich zahlreiche chemische und mikrobiologische Analysen zur Kontrolle von Endprodukten, Rohstoffen und Packmitteln durch und verfügt über Herstellbewilligungen, GMP-Zertifikate (Good Manufacturing Practice der Europäischen Union) für Arzneimittel und EG-Zertifikate für Medizinprodukte nach der Richtlinie 93/42/EWG des Europäischen Rates.

Die Spezialapotheke Mediservice unterstützt Patienten mit chronischen und seltenen Krankheiten durch Zusatzdienstleistungen wie einen Home-Care-Service oder Patientenveranstaltungen. Zudem besitzt Mediservice eine Betriebsbewilligung als öffentliche Apotheke und eine Grosshandelserlaubnis. Entsprechend erfüllt das QMS von Mediservice ein breites Anforderungsprofil.

Weitere Informationen zu Zertifikationen und Qualitätssysteme finden Sie unter Compliance ([GRI 419](#)).

Laufende Überwachung aller Produkte

Die Produktsicherheit wird bei Verfora durch verschiedene Herangehensweisen überprüft und sichergestellt. Dabei überprüft Verfora durch initiale und regelmässig wiederkehrende Audits die Qualifikation der Lohnhersteller, wobei die Einhaltung der GMP-Leitlinien bewertet wird und eingehalten werden muss, so dass jederzeit sichere Produkte für den Patienten hergestellt werden können. In den Audits werden auch die Aspekte von Umwelt, Gesundheit und Sicherheit innerhalb der Partnerfirmen betrachtet. Anschliessend werden die Produkte, bevor sie auf den Markt gebracht werden, genau untersucht, dass sie gemäss den GMP-Leitlinien hergestellt und geprüft sind, sowie alle definierten Spezifikationen erfüllen. Wie alle Medikamente durchlaufen auch die Produkte von Verfora eine präklinische und eine klinische Überprüfung, die die Sicherheit und Wirksamkeit der Produkte gewährleistet. Sobald die Produkte auf dem Markt sind, steht bei Verfora die Pharmakovigilanz im Zentrum der Sicherheitsbestrebungen, das heisst die kontinuierliche Überwachung aller Produkte. Alle neuen Mitarbeitenden von Verfora werden im Bereich Pharmakovigilanz geschult und erhalten eine Checkliste mit Informationen, welche Schritte im Fall von Nebenwirkungen unternommen werden müssen. Zudem finden jedes Jahr Pharmakovigilanz-Schulungen für alle Mitarbeitenden statt. Auch prüft das Unternehmen Inserate und Werbepлакate für Produkte systematisch auf ihre Richtigkeit. Parallel zur Pharmakovigilanz werden die Produkte bis zum Ende ihrer Laufzeit regelmässig im Labor analysiert, so dass mögliche Qualitätsabweichungen frühzeitig erkannt und behoben werden können.

Fachliche Kompetenz der Mitarbeitenden fördern

2022 haben rund 115 Apothekerinnen und Apotheker Kurse zum Qualitätsmanagement besucht. Auch in der Grundausbildung der Pharma-Assistenten EFZ sind die Themen Qualitätsmanagement und Patientensicherheit zentral.

Bei der Einführung von neuen Medikamenten bietet Verfora nach Bedarf Schulungen für die Apotheken an, um die fachlichen Kompetenzen der Mitarbeitenden zu fördern und dadurch die Sicherheit und Gesundheit der Patienten zu gewährleisten. 2022 führte Verfora 150 Schulungen für insgesamt 7'670 Pharma-Assistentinnen und -Assistenten sowie Apothekerinnen und Apotheker durch.

Erhöhte Patientensicherheit dank E-Medikationslösung

Die Digitalisierung ermöglicht neue, innovative Wege zur Steigerung der Patientensicherheit. Documedis® ist die prozessintegrierte Lösung für eine erhöhte Medikations- und Patientensicherheit im Gesundheitssystem. Aufbauend auf den INDEX-Daten, bietet Documedis® spezifische E-Health-Applikationen und -Services rund um den Medikationsprozess an. Um Documedis® im elektronischen Patientendossier verfügbar zu machen, arbeitet HCI Solutions mit verschiedenen Stammgemeinschaften zusammen. So können künftig mehr Funktionen, wie zum Beispiel das Zusammenführen mehrerer E-Medipläne den unterschiedlichen Leistungserbringern zur Verfügung gestellt und damit die Patientensicherheit erhöht werden. Documedis® wird bereits in Apotheken-, Ärzte- und Spitalsoftware implementiert.

Das Documedis®-Modul Primary Care Algorithms (PCA.CE) stellt mit Hilfe von Fragen (Algorithmen) die Möglichkeit einer gezielten Abklärung von Gesundheitsstörungen und Krankheiten zur Verfügung. Insgesamt gibt es 33 Algorithmen. Des Weiteren umfasst Documedis® sogenannte Clinical Decision Support Checks (CDS.CE Check). Mithilfe dieser Checks können Apotheker und Apothekerinnen die eingesetzte oder geplante Medikation des Patienten auf bekannte Risiken, Doppelmedikationen oder Allergien auf Wirkstoffe überprüfen. Aktuell sind 13 solcher CDS.CE Checks vorhanden. Der CDS.CE Check unterstützt somit die Leistungserbringer beim Verschreiben neuer Medikamente oder beim Ergänzen der Medikation. HCI Solutions baut die Funktionalität von Documedis® laufend aus. Im Verlauf 2023 wird zusätzlich Documedis® Vaccination verfügbar. Documedis® Vaccination ist die neue digitale Gesamtlösung fürs Impfen: von der Impfdokumentation über die Analyse bis hin zur Erstellung des übersichtlichen Impfplans.

Lückenlose Kühlkette für Medikamente

Alle Unternehmen von Wholesale & Logistics sowie Medifilm, Mediservice und Bichsel stellen eine lückenlose Kühlkette für die Lagerung und den Transport von temperatursensiblen Medikamenten sicher. Bei Alloga gilt das auch für die sogenannte Ultratiefkühllogistik, das heisst die Lagerung und den Versand bei -80°C, wie sie für eine neue Generation von Krebsmedikamenten notwendig ist. Zur Vorbereitung auf die Lieferung der COVID-19-Impfstoffe hat Alloga ihre Ultratiefkühllogistik im Berichtsjahr weiter ausgebaut. Die Temperatureinhaltung wird dabei mit Trockeneis in speziellen Behältern sichergestellt. Alloga und Galaxis nutzen zudem mit Paraffin gefüllte Kühlelemente, die im Gegensatz zu wasserbasierten Kühlelementen eine stabilere Temperatur der Arzneimittel gewährleisten. Der Anteil transportierter Kühlprodukte lag im Berichtsjahr bei der eigenen Fahrzeugflotte von Galaxis bei 6% und beim Transport von Dritten bei rund 31%.

Wichtiger Beitrag zur Bekämpfung des Coronavirus

Die Apotheken von Galenica leisten einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung des Coronavirus. Ab Mitte November 2020 haben die ersten von ihnen sowohl Corona-Antigen-Schnelltests als auch PCR-Tests angeboten und seit 2021 führen Apotheken auch COVID-19-Impfungen durch. 2022 wurden in allen Apotheken von Galenica rund 88'000 Antigen-, PCR- und Antikörper-Tests und über 47'000 COVID-19-Impfungen durchgeführt.

Beurteilung des Managementansatzes und der Massnahmen

- Qualitätsmanagement: Die QMS der Unternehmen der Galenica Gruppe werden regelmässig und systematisch überprüft.
- GDP-Leitlinien: Die regionalen Heilmittelinstitute kontrollieren periodisch die Einhaltung der GDP-Leitlinien.
- Pharmakovigilanz: Bei Verfora sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, Meldungen von Fachpersonen und Patienten zu Nebenwirkungen fristgerecht und vollständig an die verantwortliche interne Stelle weiterzuleiten. Zentral sind dabei Informationen zu Dauer, Verlauf und Auswirkung der Nebenwirkung sowie zur Dosierung und Dauer der Produktanwendung. Verfora dokumentiert und untersucht jede Meldung und leitet falls notwendig gezielte Massnahmen ein.

Eigener Indikator

Pharmakovigilanz: Weiterleitung von Meldungen

2022 hielten die Mitarbeitenden von Verfora bei 98% (Ziel: >90%) der Meldungen die Frist zur Weiterleitung einer Nebenwirkungsmeldung ein. Bei Bichsel hielten die Verantwortlichen bei 100% der Meldungen die Frist zur Weiterleitung einer Nebenwirkungsmeldung an die Behörde ein.

Eigener Indikator

QMS Schulungen in den Apotheken

Im Berichtsjahr haben 115 Apothekerinnen und Apotheker eine Schulung zum QMS absolviert.

Datenschutz, IT Sicherheit und Cyberkriminalität

GRI-Report

Als Gesundheitsdienstleisterin steht der Schutz der Patientendaten für Galenica an oberster Stelle. Galenica stellt sicher, dass diese Informationen vor unberechtigten Zugriffen und unerlaubten Änderungen oder Verlusten geschützt sind.



GRI 418: Schutz der Kundendaten Datenschutz

GRI 3-3

Management der wesentlichen Themen

Mit fortschreitender Digitalisierung des Schweizer Gesundheitswesens wachsen die Bedeutung des Datenschutzes und die rechtlichen Anforderungen an die Datenbearbeitung. Datenschutz umfasst den Umgang mit Patienten- und Kundendaten und verfolgt das Ziel, die Privatsphäre der Patienten bei der Verarbeitung ihrer Daten zu schützen. Bei Gesundheitsdaten handelt es sich um sensible Informationen, die per Gesetz besonders vor Missbrauch geschützt werden müssen. Insbesondere in der Service Unit Pharmacies und bei HCI Solutions spielt das Thema Datenschutz eine zentrale Rolle. Galenica stellt sicher, dass die Patientendaten vor unberechtigten Zugriffen und unerlaubten

Änderungen oder Verlusten geschützt sind. Datenschutz bildet auch eine wichtige Grundlage für eine friedliche und inklusive Gesellschaft sowie starke Institutionen.

Ziele

Galenica hat folgende Ziele definiert:

- Wir führen zweimal pro Jahr Sensibilisierungsmassnahmen für unsere Mitarbeitenden im Bereich Datenschutz durch.

Eine Übersicht aller Nachhaltigkeitsziele und der Fortschritt der Ziele finden Sie [hier](#).

Datenschutz-Policy und Schulungen der Mitarbeitenden

Galenica wird bei diesem wichtigen Thema von einem externen, unabhängigen Datenschutzbeauftragten begleitet. Die Datenschutz-Policy bildet den übergeordneten Rahmen und wird durch spezifische Reglemente und Weisungen für die Gruppengesellschaften ergänzt. Alle Arbeitsverträge von Mitarbeitenden, die Einsicht in Personendaten haben, enthalten zudem eine Datenschutzklausel. Alle Mitarbeitenden werden regelmässig bezüglich Datenschutzes geschult und sensibilisiert. Im Berichtsjahr hat der Rechtsdienst ein neue E-Learning zum Thema Datenschutz erarbeitet, welches 2023 lanciert wird.

Datenschutzrevision im Fokus

Das Parlament hat Ende September 2020 die Totalrevision des Bundesgesetzes über den Datenschutz (nDSG) verabschiedet. Das nDSG und die neue Verordnung zum Bundesgesetz über den Datenschutz (nVDSG) treten am 1. September 2023 in Kraft. Mit der Revision wird das Datenschutzgesetz den veränderten technologischen und gesellschaftlichen Verhältnissen angepasst. Dabei werden insbesondere die Transparenz von Datenbearbeitungen verbessert und die Selbstbestimmung der betroffenen Personen über ihre Daten gestärkt. Das revidierte Datenschutzgesetz führt zu zahlreichen Angleichungen an die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und bringt neue Pflichten für Unternehmen mit sich. Galenica arbeitet an der Umsetzung dieser neuen Anforderungen. Die Informationspflicht ist eine dieser neuen Anforderungen. Vor diesem Hintergrund hat Galenica 2022 eine Datenschutzerklärung für Mitarbeitende publiziert und einen neuen Prozess zur Ausübung des Auskunftsrechts erarbeitet, welcher betroffenen Personen ermöglicht die Kontrolle über die eigene Personendaten zu haben. Zudem verfolgt der Rechtsdienst der Gruppe weiterhin die Praxis der EU-DSGVO.

Datenschutz-Circle

Der Datenschutz-Circle bietet Mitarbeitenden des Rechtsdiensts, der IT und aus dem operativen Bereich eine Plattform, um datenschutzrechtliche Themen und Fragen gruppenweit anzugehen, zu koordinieren und präventive Massnahmen frühzeitig umzusetzen. Das Gremium leistet damit einen wesentlichen Beitrag zur Einhaltung des Datenschutzrechts. Geleitet wird der Datenschutz-Circle von der Generalsekretärin. Angesiedelt ist das Gremium beim Rechtsdienst.

Beurteilung des Managementansatzes und der Massnahmen

Überprüfungen: Um die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und einen hohen Standard beim Umgang mit Personendaten zu gewährleisten, verfolgt Galenica die laufenden datenschutzrechtlichen Gesetzesänderungen und führt regelmässig Überprüfungen durch.

GRI 418-1**Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten**

Im Berichtsjahr liegen keine begründeten Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes der Kundendaten vor und es gibt keine gesetzliche Ermittlung von Fällen von Datendiebstahl und Datenverlusten.

Eigenes wesentliches Thema**IT-Sicherheit und Cyberkriminalität****GRI 3-3****Management der wesentlichen Themen**

Mit zunehmender Digitalisierung des Gesundheitswesens steigt die Gefahr von Cyberattacken. Deshalb ist die IT-Sicherheit bei Galenica von hoher Relevanz. Als Gesundheitsdienstleisterin bearbeitet Galenica sensible Informationen und Daten. Galenica stellt sicher, dass diese vor unberechtigten Zugriffen und unerlaubten Änderungen oder Verlusten geschützt sind. Bei den Logistikbetrieben und Apotheken ist der Schutz der IT-Systeme entscheidend, um letztlich die Versorgungssicherheit der Bevölkerung zu gewährleisten. Einer der grössten Risikofaktoren im Zusammenhang mit Cyberattacken ist der Mensch, denn viele Cyberangriffe zielen auf die Mitarbeitenden ab, beispielsweise mittels betrügerischen E-Mails (Phishing).

Ziele

Galenica hat zusätzlich folgendes Ziel definiert:

- Wir sensibilisieren unsere Mitarbeitenden im Bereich IT-Sicherheit und Cyberkriminalität.

Des Weiteren hat Galenica interne Ziele im Bereich IT-Sicherheit und Cyberkriminalität definiert.

Eine Übersicht aller Nachhaltigkeitsziele und der Fortschritt der Ziele finden Sie [hier](#).

Verantwortlichkeiten

Auf Gruppenebene wird das Thema IT-Sicherheit vom Leiter Information Security & Quality Assurance koordiniert. 2022 hat Galenica die Verantwortlichkeiten und Organisation von IT-Sicherheit neu aufgestellt. Das neu formierte IT Security Board ist für den Interessensabgleich zwischen IT und den einzelnen Business Units zuständig und koordiniert IT-Sicherheitsrelevante Themen und Massnahmen. Diese werden von den Mitgliedern in ihren jeweiligen Bereichen umgesetzt. Das Board ist für die IT-Security Strategie verantwortlich und stellt deren Umsetzung sicher. Das Ziel der Strategie ist es, eine gruppenweit verlässliche und effiziente IT-Security zu erreichen. Das Board tagt quartalsweise oder nach Bedarf und wird seine Arbeiten 2023 aufnehmen.

Klare Richtlinien regeln den Betrieb

Die IT-Security-Policy definiert die Ziele der Informations- und IT-Sicherheit, die Kompetenzen und Verantwortlichkeiten sowie die IT-Sicherheitsprinzipien der Galenica Gruppe. Die Policy gilt für alle Gesellschaften der Galenica Gruppe und bildet die Grundlage aller schriftlichen IT-Sicherheitsanweisungen. Daneben hält das IT-Nutzungsreglement die sicherheitsbezogenen Verhaltensregeln im Umgang mit IT-Arbeitsmitteln fest, wie zum Beispiel die Nutzung von privaten Geräten, das Arbeiten von unterwegs oder im Home-Office. Das IT-Security-Manual schliesslich richtet sich an die Mitarbeitenden der IT-Abteilungen und regelt den sicheren IT-Betrieb.

Sensibilisierte Mitarbeitende

Um die Informations- und IT-Sicherheit zu gewährleisten, ist die Mitwirkung aller Mitarbeitenden erforderlich. Neben den technischen Massnahmen fördert Galenica deshalb das Sicherheitsbewusstsein der Mitarbeitenden durch spezifische E-Learning-Module und Intranet-News. Bereits am Einführungstag werden neue Mitarbeitende für die wesentlichen Elemente des IT-Nutzungsreglements sensibilisiert. Galenica führt regelmässig E-Learnings zu Datensicherheit und dem Umgang mit Phishing und Cyberangriffen durch. Ausserdem werden regelmässig Informationen zu Cyberkriminalität im Intranet für die Mitarbeitenden publiziert.

Beurteilung des Managementansatzes und der Massnahmen

- Security Audit: Die IT-Security-Policy und ihre Umsetzung wird regelmässig durch interne Stellen oder externe Spezialisten auf ihre Aktualität und Wirksamkeit geprüft.
- Monitoring: Das Security-Monitoring-System überwacht sämtliche IT-Systeme und schlägt Alarm bei Auffälligkeiten. Dies wird durch eine externes Security Operation Center (SOC) sichergestellt.
- E-Learning: Die Teilnehmerquote an den E-Learning-Modulen zu Datensicherheit und Cybersicherheit werden regelmässig erhoben und ausgewertet.

Eigener Indikator

Teilnahme an E-Learnings

Im Berichtsjahr wurden zwei E-Learnings im Bereich IT-Sicherheit und Cyberkriminalität angeboten. Die Teilnehmerquote lag durchschnittlich bei 88%.

Beschaffungs- und Versorgungssicherheit

GRI-Report

Lieferengpässe in der Versorgungskette von Arzneimitteln nehmen weltweit zu, auch in der Schweiz. Galenica ist bestrebt, eine möglichst hohe Verfügbarkeit der Arzneimittel sicherzustellen, um eine zuverlässige Versorgung der Bevölkerung zu gewährleisten.



Eigenes wesentliches Thema Beschaffungs- und Versorgungssicherheit

GRI 3-3

Management der wesentlichen Themen

Ursachen für die zunehmenden Versorgungsengpässe sind unter anderem eine zentralisierte Herstellung an wenigen Standorten in der Welt sowie Ausfälle oder Qualitätsprobleme in der Wertschöpfungskette. Als führende vollständig integrierte Gesundheitsdienstleisterin ist Galenica abhängig von der Lieferbereitschaft der Hersteller. Die Beschaffungssicherheit und die zuverlässige Versorgung der Bevölkerung mit Arzneimitteln werden somit immer wichtiger für Galenica. Die Herausforderung der COVID-19-Pandemie haben die Relevanz der Beschaffungs- und Versorgungssicherheit nochmals verstärkt. Eine zuverlässige Versorgung mit Arzneimitteln ist zentral für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Schweizer Bevölkerung.

Ziele

Galenica hat folgendes Ziel definiert:

- Wir überprüfen die Einhaltung des Lieferantenkodex unserer Top 10 Lieferanten alle drei Jahre ab 2025.

Des Weiteren hat Galenica interne Ziele im Bereich Beschaffungs- und Versorgungssicherheit definiert.

Eine Übersicht aller Nachhaltigkeitsziele und der Fortschritt der Ziele finden Sie [hier](#).

Dispositionssystem und Zusammenarbeit

Um eine möglichst hohe Verfügbarkeit der Arzneimittel sicherzustellen, arbeitet Galenica eng mit Lieferanten zusammen. Dank abgestimmten Prozessen informieren diese frühzeitig über mögliche Lieferengpässe. Ein IT-gestütztes Dispositionssystem unterstützt Galenica dabei, die Beschaffungs- und Logistikprozesse zu optimieren.

Rechtzeitig auf kritische Engpässe reagieren

Die Logistikunternehmen der Galenica Gruppe überprüfen täglich das Lagersortiment im Pharmabereich und können so rechtzeitig auf Engpässe und eine erhöhte Nachfrage reagieren. Kommt es zu kritischen Engpässen oder erhöhter Nachfrage nach bestimmten Produkten, wie dies wegen COVID-19 immer wieder der Fall war, stellen die Logistikunternehmen den Betrieb rasch um. Nicht lebensnotwendige Produkte wie Kosmetika oder Parfümerieartikel werden dann vorübergehend nicht mehr geliefert, um die Lieferung der lebensnotwendigen Produkte sicherzustellen. Zudem wird die Bestellmenge pro Kunde reduziert, um Hamsterkäufe zu verhindern.

Beurteilung des Managementansatzes und der Massnahmen

Kennzahlen: Kennzahlen im Zusammenhang mit der Verfügbarkeit der Arzneimittel werden täglich erhoben, um rechtzeitig auf Engpässe und erhöhte Nachfragen reagieren zu können.

Eigener Indikator**Verfügbarkeit der Arzneimittel**

Die Verfügbarkeit von Medikamenten ist weltweit eine grosse Herausforderung und betrifft selbstverständlich auch den Schweizer Markt. COVID-19 zeigte in den letzten beiden Jahren deutlich auf, wie Unterbrüche in den globalen Lieferketten die lokalen Verfügbarkeiten negativ beeinflussen. Umso wichtiger ist es, dass diejenigen Medikamente, welche grundsätzlich verfügbar sind oder wieder verfügbar werden schnellstens zu den Leistungserbringern gebracht werden können. Hier schaffen es die Logistikbetriebe von Galenica, diese Medikamente zu über 99% innerhalb von 24 Stunden schweizweit verfügbar zu machen und zu halten.

GRI-Index

Anwendungserklärung: Galenica AG hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022 berichtet.

Verwendeter GRI 1: GRI 1: Grundlagen 2021

Anwendbare GRI-Branchenstandards: Keine

GRI Indikator	Beschreibung	Referenz
GRI 2 Allgemeine Angaben 2021		
Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken		
2-1	Organisationsprofil	Allgemeine Angaben
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	Allgemeine Angaben Financial Reporting
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Allgemeine Angaben
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Allgemeine Angaben Lagebericht
2-5	Externe Prüfung	Allgemeine Angaben
Tätigkeiten und Mitarbeitende		
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Allgemeine Angaben Lagebericht Galenica Webseite Wertschöpfungskette Financial Reporting Corporate Governance
2-7	Angestellte	Allgemeine Angaben Soziale Kennzahlen
2-8	Mitarbeitende, die keine Angestellten sind	Allgemeine Angaben
Unternehmensführung		
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	Allgemeine Angaben Corporate Governance Nachhaltigkeit bei Galenica Organisationsreglement
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Allgemeine Angaben Corporate Governance Statuten Organisationsreglement
2-11	Vorsitz des höchsten Kontrollorgans	Allgemeine Angaben
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Allgemeine Angaben Corporate Governance
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	Allgemeine Angaben Corporate Governance Articles of Association Organisational Regulations
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Allgemeine Angaben
2-15	Interessenkonflikte	Allgemeine Angaben Corporate Governance Statuten Organisationsreglement

		Verhaltenskodex
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	Allgemeine Angaben
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	Allgemeine Angaben
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	Allgemeine Angaben Corporate Governance
2-19	Vergütungspolitik	Allgemeine Angaben Remuneration Report Statuten Organisationsreglement
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Allgemeine Angaben Remuneration Report Statuten Organisationsreglement
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Allgemeine Angaben
Strategie, Richtlinien und Praktiken		
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Allgemeine Angaben Vorwort
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Allgemeine Angaben Nachhaltigkeit bei Galenica Verhaltenskodex
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	Allgemeine Angaben Nachhaltigkeit bei Galenica
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Allgemeine Angaben Whistleblower-Meldestelle
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	Allgemeine Angaben Verhaltenskodex
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	Allgemeine Angaben Corporate Governance
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Allgemeine Angaben
Einbindung von Stakeholdern		
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Allgemeine Angaben Nachhaltigkeit bei Galenica
2-30	Tarifverträge	Allgemeine Angaben
GRI 3 Wesentliche Themen 2021		
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	Angaben zu wesentlichen Themen Nachhaltigkeit bei Galenica
3-2	Liste der wesentlichen Themen	Angaben zu wesentlichen Themen Nachhaltigkeit bei Galenica
Beschaffungs- und Versorgungssicherheit (eigenes wesentliches Thema)		
3-3	Management von wesentlichen Themen	Beschaffungs- und Versorgungssicherheit
Eigener Indikator	Verfügbarkeit der Arzneimittel	Beschaffungs- und Versorgungssicherheit
IT-Sicherheit und Cyberkriminalität (eigenes wesentliches Thema)		
3-3	Management von wesentlichen Themen	Datenschutz, IT-Sicherheit und Cyberkriminalität
Eigener Indikator	Schulungen	Datenschutz, IT-Sicherheit und Cyberkriminalität
Patientensicherheit und -gesundheit (eigenes wesentliches Thema)		
3-3	Management von wesentlichen Themen	Patientensicherheit und -gesundheit
Eigener Indikator	Pharmakovigilanz: Weiterleitung von Meldungen	Patientensicherheit und -gesundheit
Eigener Indikator	Ausbildungen in den Apotheken	Patientensicherheit und -gesundheit

GRI 418 Schutz der Kundendaten 2016

3-3	Management von wesentlichen Themen	Datenschutz, IT-Sicherheit und Cyberkriminalität
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	Datenschutz, IT-Sicherheit und Cyberkriminalität

Sicherung Fachkräfte (eigenes wesentliches Thema)

3-3	Management von wesentlichen Themen	Mitarbeitende
Eigener Indikator	Besetzungsdauer	Mitarbeitende Soziale Kennzahlen

GRI 302 Energie 2016

3-3	Management von wesentlichen Themen	Emissionen und Klimawandel, Abfall und Recycling
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Emissionen und Klimawandel, Abfall und Recycling Umweltkennzahlen
302-2	Energieverbrauch ausserhalb der Organisation	Emissionen und Klimawandel, Abfall und Recycling Umweltkennzahlen
302-3	Energieintensität	Emissionen und Klimawandel, Abfall und Recycling Umweltkennzahlen

GRI 305 Emissionen 2016

3-3	Management von wesentlichen Themen	Emissionen und Klimawandel, Abfall und Recycling
305-1	Direkte THG-Emissionen	Emissionen und Klimawandel, Abfall und Recycling Umweltkennzahlen
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen	Emissionen und Klimawandel, Abfall und Recycling Umweltkennzahlen
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen	Emissionen und Klimawandel, Abfall und Recycling Umweltkennzahlen

GRI 205 Antikorruption 2016

3-3	Management von wesentlichen Themen	Wirtschaftliche Leistung und Compliance
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Massnahmen	Wirtschaftliche Leistung und Compliance

GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten 2016

3-3	Management von wesentlichen Themen	Wirtschaftliche Leistung und Compliance
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Wirtschaftliche Leistung und Compliance

GRI 419 Sozioökonomische Compliance 2016

3-3	Management von wesentlichen Themen	Wirtschaftliche Leistung und Compliance
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	Wirtschaftliche Leistung und Compliance

GRI 401 Beschäftigung 2016

3-3	Management von wesentlichen Themen	Mitarbeitende
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Mitarbeitende Soziale Kennzahlen

GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016

3-3	Management von wesentlichen Themen	Mitarbeitende
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	Mitarbeitende Allgemeine Angaben (GRI 2-7)

GRI 306 Abfall 2020

3-3	Management von wesentlichen Themen	Emissionen und Klimawandel, Abfall und Recycling
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	Emissionen und Klimawandel, Abfall und Recycling
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	Emissionen und Klimawandel, Abfall und Recycling
306-3	Angefallener Abfall	Emissionen und Klimawandel, Abfall und Recycling Umweltkennzahlen
306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	Emissionen und Klimawandel, Abfall und Recycling Umweltkennzahlen

GRI 201 Wirtschaftliche Leistung 2016

3-3	Management von wesentlichen Themen	Wirtschaftliche Leistung und Compliance
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Wirtschaftliche Leistung und Compliance Financial Reporting

GRI 403 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018

3-3	Management von wesentlichen Themen	Mitarbeitende
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Mitarbeitende
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Mitarbeitende
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Mitarbeitende
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Mitarbeitende
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Mitarbeitende
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	Mitarbeitende
403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	Mitarbeitende
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	Mitarbeitende Soziale Kennzahlen
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	Mitarbeitende Soziale Kennzahlen

GRI 405 Diversität und Chancengleichheit 2016

3-3	Management von wesentlichen Themen	Mitarbeitende
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Mitarbeitende Soziale Kennzahlen