

Nachhaltige und ethische Unternehmensführung

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.



Management des wesentlichen Themas (GRI 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 3-3)

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 grösstes Gesundheits-Netzwerk der Schweiz sind Korruptionsbekämpfung und wettbewerbswidriges Verhalten zentrale Themen für Galenica. 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 das am 1. September 2023 in Kraft getretene Schweizer Datenschutzgesetz (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. Er ist von sämtlichen Mitarbeitenden bei Stellenantritt als Teil des Mitarbeiterhandbuches zu unterzeichnen. 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. Damit trägt der Verhaltenskodex zur Enttabuisierung gewisser Grauzonen bei. Der Verhaltenskodex wurde durch den Revisions- und Risikoausschuss des Verwaltungsrats genehmigt.

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.

Einhalten von Gesetzen und Verordnungen (GRI 2-27, 205-2, 206-1)

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.

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

Alle Unternehmen der Galenica Gruppe arbeiteten auch im Jahr 2023 gesetzeskonform. Gegen eine Verfügung der WEKO aus dem Jahr 2017 hat HCI Solutions zuerst Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht und in der Folge gegen das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom Januar 2022 Beschwerde beim Bundesgericht eingereicht. Obwohl der Fall weiterhin hängig und damit noch nicht rechtskräftig ist, hat die WEKO HCI Solutions im Juni 2023 zur Zahlung der Sanktion in der Höhe

von CHF 3.8 Mio. verpflichtet. Galenica ist weiterhin zuversichtlich, das Verfahren vor dem Bundesgericht zu gewinnen. Ansonsten gab es keine Bussgelder oder monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften.

Antikorruption (GRI 205-3)

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.

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

Whistleblower-Meldestelle (GRI 2-16)

Interne und externe Stakeholder können Bedenken bezüglich der Geschäftstätigkeit von Galenica über die externe Whistleblower-Meldestelle äussern. Diese bietet allen Mitarbeitenden und Geschäftspartnern die Möglichkeit, Verdachtsfälle auf Regelverstösse anonym zu melden. Alle Meldungen werden untersucht. Im Jahr 2023 wurden keine Fälle über die Whistleblower-Meldestelle gemeldet.

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 People & Culture, 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 ein.

Zielsetzung Unternehmensführung

Ziel	Status	Zieljahr	Messparameter	2023	2022
Wir schulen alle Mitarbeitenden mindestens einmal pro Jahr im Bereich Compliance.	↘	Jährlich	Teilnahmequote	Nicht alle Mitarbeitenden sind geschult	Nicht alle Mitarbeitenden sind geschult

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

Per Ende 2023 ist die Zielerreichung bezüglich der Teilnehmerquote von 100% kritisch. Die technischen Herausforderungen wurden 2023 weitestgehend gelöst, so haben nun auch alle Mitarbeitenden ohne PC-Arbeitsplatz, beispielsweise in der Logistik oder den Apotheken, einen personalisierten E-Mail-Account. Eine Teilnehmerquote von 100% ist durch Ferienabwesenheiten und Krankheitsausfällen dennoch kaum

erreichbar. Hinzu kommt, dass ein Grossteil der Mitarbeitenden in den Apotheken oder der Logistik keinen eigenen PC-Arbeitsplatz haben, um die e-Learnings durchzuführen. Die Teilnehmerquote bei Mitarbeitenden mit PC-Arbeitsplatz ist mit 88% entsprechend hoch. Die Teilnehmerquote bei Mitarbeitenden ohne PC-Arbeitsplatz liegt bei 42%.

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.
- 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.
- 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.

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.

Wirtschaftliche Leistung

Als grösstes Gesundheits-Netzwerk 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.

Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert (GRI 201-1)

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.

Integrität in der Lieferkette

GRI-Report

Galenica hat zum Ziel, die Transparenz in der eigenen Lieferkette zu steigern und sicherzustellen, dass international und national geltende Rechte sowie die Menschenrechte eingehalten werden.



Management des wesentlichen Themas (GRI 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 3-3)

Galenica stellt sicher, dass nicht nur die Gruppe und ihre Unternehmen, sondern auch deren Geschäftspartner international und national geltende Rechte und Normen sowie branchenspezifische Standards, Good Practices und die Menschenrechte einhalten. Dadurch wird eine menschenwürdige Arbeit, faire Löhne und Gleichstellung in der Lieferkette sichergestellt, was einen positiven Effekt auf die Branche hat und ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum in der Schweiz fördert.

Verhaltenskodex für Lieferanten

Galenica hat im Jahr 2023 ihren Verhaltenskodex für Lieferanten aktualisiert. Das Ziel ist es, die Transparenz in der eigenen Lieferkette zu steigern und so sicherzustellen, dass die eigene Verantwortung wahrgenommen werden kann. Der Verhaltenskodex bezieht sich auf die international verankerten Menschenrechtsstandards und die geltenden Kernabkommen der Internationalen Arbeitsorganisationen (ILO) und enthält insbesondere Vorgaben zur Einhaltung der Arbeits- und Menschenrechte, zu ethischen Geschäftspraktiken sowie zu Umwelt-,

Gesundheits- und Qualitätsvorschriften. Der Verhaltenskodex gilt für Zulieferer, Dienstleistungserbringer und Berater der Galenica Gruppe. Er wurde auf der [Unternehmenswebseite](#) publiziert und ist Bestandteil aller neu abgeschlossenen Verträge. Dabei ist der Rechtsdienst stets involviert und überprüft regelmässig die Vertragsvorlagen der Galenica Gruppe auf Compliance-Risiken. Ausserdem werden die Mitarbeitenden der Einkaufsabteilungen in Schulungen für die Inhalte des Kodex sensibilisiert.

Galenica plant, ab 2025 die Einhaltung des Lieferantenkodex der Top 10 Lieferanten alle drei Jahre zu überprüfen.

Interne und externe Stakeholder können Bedenken bezüglich der Geschäftstätigkeit von Galenica über die externe Whistleblower-Meldestelle äussern. Diese bietet allen Mitarbeitenden und Geschäftspartnern die Möglichkeit, Verdachtsfälle auf Regelverstösse anonym zu melden. Alle Meldungen werden untersucht.

Zielsetzung Lieferkette

Ziel	Status	Zieljahr	Messparameter	2023	2022
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

Der Verhaltenskodex für Lieferanten wurde im Juli 2023 aktualisiert und ist Bestandteil aller neu abgeschlossenen Verträge. Der Fragebogen für die Lieferanten befindet sich zurzeit in Ausarbeitung, die Umsetzung erfolgt im Jahr 2024.

Beurteilung des Managementansatzes und der Massnahmen

- Meldungen: Verdachtsfälle werden untersucht und haben bei Verstössen Sanktionen zur Folge.
- Einführung von Lieferanten-Audits: ab 2025 sollen unsere Top 10 Lieferanten alle drei Jahre auf die Einhaltung des Lieferantenkodex überprüft werden.
- Reporting in Übereinstimmung mit der Verordnung über Sorgfaltspflichten und Transparenz bezüglich Mineralien und Metallen aus Konfliktgebieten und Kinderarbeit (VSoTr).

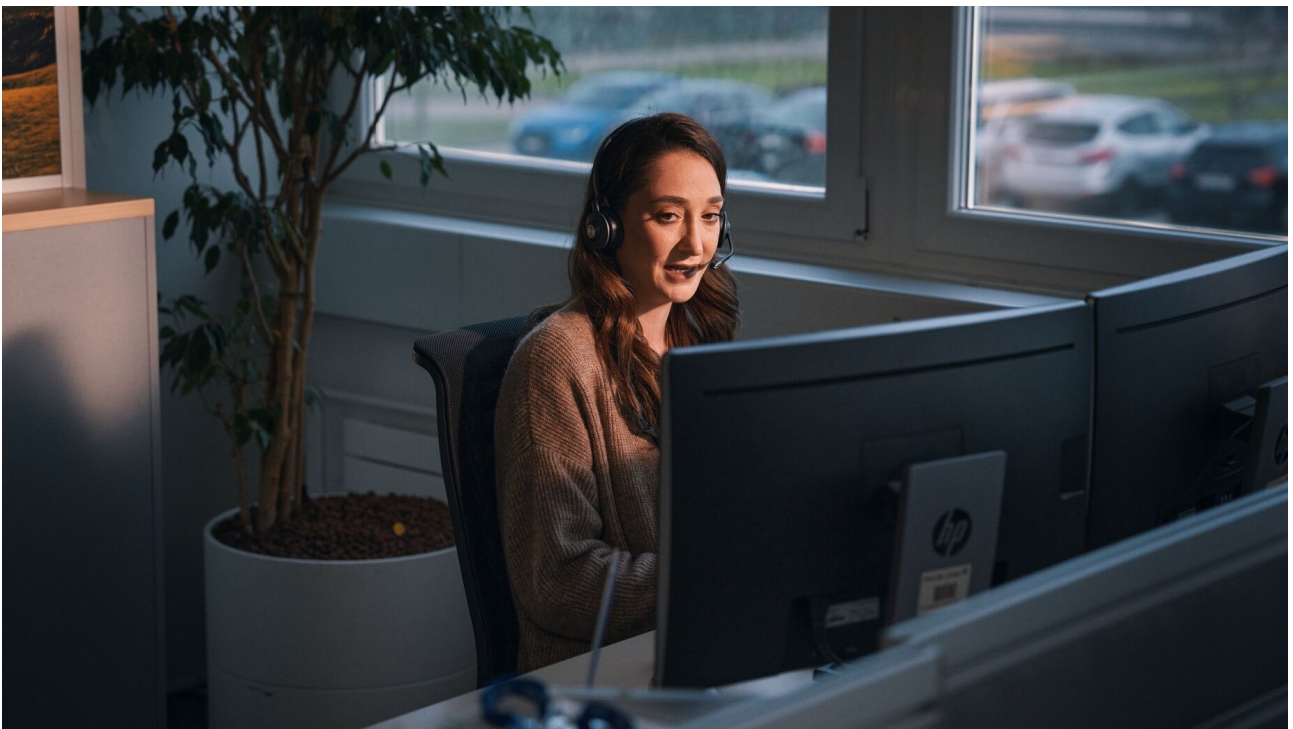
Sorgfaltspflichten und Transparenz bezüglich Mineralien und Metallen aus Konfliktgebieten und Kinderarbeit

Galenica ist in Bezug auf die Verordnung über Sorgfaltspflichten und Transparenz bezüglich Mineralien und Metallen aus Konfliktgebieten und Kinderarbeit, die ab dem Geschäftsjahr 2023 Anwendung findet, ihren Prüfpflichten nachgekommen. Namentlich wurden interne wie auch externe Abklärungen getroffen, inwiefern Galenica von Konfliktmineralien und Kinderarbeit betroffen ist. In Bezug auf Konfliktmineralien bestehen keine Berührungspunkte, weshalb Galenica diesbezüglich von den Sorgfalts- und Berichtserstattungspflichten befreit ist. In Bezug auf Kinderarbeit hat Galenica die wichtigsten Lieferanten angeschrieben und sich dokumentieren lassen. Die Abklärungen haben ergeben, dass kein begründeter Verdacht auf Kinderarbeit besteht und somit ist Galenica auch diesbezüglich von den Sorgfalts- und Berichtserstattungspflichten befreit.

Datenschutz

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.



Management des wesentlichen Themas (GRI 3-3)

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.

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 neues E-Learning zum Thema Datenschutz erarbeitet. Die Kampagne lief 2023 von Oktober bis Dezember und hatte zum Ziel, allen Mitarbeitenden einen Überblick über das Schweizer Datenschutzrecht und das Berufsgeheimnis zu geben. Zudem hilft das E-Learning allen Mitarbeitenden, sich im Alltag gesetzeskonform zu verhalten, vermittelt Kenntnisse über die Data Governance Organisation der Galenica Gruppe und das richtige Verhalten bei Erkennung von Datenschutzverletzungen.

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 (VDSG) traten 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 eigenen Personendaten zu haben. Galenica arbeitete 2023 intensiv an der Umsetzung von Massnahmen, um die Einhaltung des neuen Datenschutzgesetzes sicherzustellen. So wurden in allen Service Units und Business Units Datenschutzkoordinatoren ernannt, die alle Mitarbeitenden als erste Ansprechstelle bei Fragen zur Verwendung von Daten unterstützen. Zudem erhielten alle Mitarbeitenden eine Schulung zum Datenschutz und Berufsgeheimnis. Alle Kundinnen und Patienten werden in neuen Datenschutzerklärungen über die Verwendung ihrer Daten informiert. 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.

Zielsetzung Datenschutz

Ziel	Status	Zieljahr	Messparameter	2023	2022
Wir führen zwei Mal pro Jahr Sensibilisierungsmassnahmen für unsere Mitarbeitenden im Bereich Datenschutz durch.	↗	Jährlich	Anzahl Massnahmen	>2 Sensibilisierungsmassnahmen	>2 Sensibilisierungsmassnahmen

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

2023 wurden alle Datenschutzkoordinatoren der Galenica Gruppe einen Tag auf das neue Datenschutzgesetz geschult. Zusätzlich wurde das Team People & Culture, die Mitarbeitenden in den Apotheken und die Geschäftsleitung von Verfora auf den spezifischen Umgang mit sensiblen Personen- und Gesundheitsdaten geschult. Auf dem Intranet wurde eine separate Seite zum Thema Data Governance eingerichtet, auf der sich alle Mitarbeitenden über das Thema informieren können.

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.

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

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.

IT-Sicherheit und Cyberkriminalität

GRI-Report

Galenica stellt sicher, dass sensible Informationen und Daten vor unberechtigten Zugriffen und unerlaubten Änderungen oder Verlusten geschützt sind. Die IT-Sicherheit ist von hoher Relevanz, um die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Daten sicherzustellen, wirtschaftliche Schäden zu vermeiden und Risiken zu minimieren.



Management des wesentlichen Themas (GRI 3-3)

Mit zunehmender Digitalisierung des Gesundheitswesens steigt die Gefahr von Cyberattacken. 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). Die IT-Sicherheit ist bei Galenica von hoher Relevanz. Als Gesundheitsdienstleisterin bearbeitet das Unternehmen sensible Informationen und Daten. Galenica stellt sicher, dass diese vor unberechtigten Zugriffen und unerlaubten Änderungen oder Verlusten geschützt sind, um die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Daten sicherzustellen, wirtschaftliche Schäden zu vermeiden und Risiken zu minimieren. Bei den Logistikbetrieben und Apotheken ist der Schutz der IT-Systeme besonders entscheidend, um letztlich die Versorgungssicherheit der Bevölkerung zu gewährleisten. Zudem trägt die IT-Sicherheit zur Akzeptanz in der Gesellschaft sowie

zur Zufriedenheit der Kunden, Partner und Lieferanten bei und damit zur Stärkung des Gesundheitssystems in der Schweiz.

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 hat seine Arbeit 2023 aufgenommen.

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.

Zielsetzung IT-Sicherheit

Ziel	Status	Zieljahr	Messparameter	2023	2022
Wir sensibilisieren unsere Mitarbeitenden im Bereich IT-Sicherheit und Cyberkriminalität.	↗	Jährlich	Auflistung der Massnahmen	>2 Sensibilisierungsmassnahmen	>2 Sensibilisierungsmassnahmen

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

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

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 bei Auffälligkeiten Alarm. Dies wird durch ein externes Security Operation Center (SOC) sichergestellt.
- E-Learning: Die Teilnehmerquote an den E-Learning-Modulen zu Daten- und Cybersicherheit werden regelmässig erhoben und ausgewertet.

Treibhausgasemissionen und Ressourcen

GRI-Report

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



Management des wesentlichen Themas (GRI 3-3)

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 34% des gesamten Energieverbrauchs aus. Der Transport ist bei Galenica die Hauptursache (40%) für direkte und indirekte Treibhausgasemissionen. Treibhausgase in der Atmosphäre sind hauptverantwortlich für die globale Erwärmung und den Klimawandel mit schwerwiegenden Folgen für 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. Die Grundlage dafür bildet das strategische Programm Efficiency, welches unter anderem auf die nachhaltige Ressourcennutzung fokussiert mit dem Ziel, den CO₂-Ausstoss des Unternehmens durch

Effizienzsteigerung in der Logistik und durch Installation von Solarmodulen auf den Betriebsstandorten zu reduzieren.

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) erarbeitete Galenica einen Effizienzpfad mit verschiedenen als wirtschaftlich identifizierten Massnahmen. Im Rahmen der Zielvereinbarungen mit dem BAFU hat Galexis am Standort Niederbipp durch den Einbau einer Wärmepumpe eine thermische Einsparung von 227'360 kWh und 67.9 tCO₂ pro Jahr erzielt. Durch den Umbau des Standorts Lausanne-Ecublens wurde eine Reduktion des jährlichen Energieverbrauchs von 617'695 kWh und 107.4 tCO₂ realisiert. Alloga hat anfangs 2022 eine neue Grundwasser-Wärmepumpe in Betrieb genommen. Die Einsparungen betragen 2023 428'245 kWh pro Jahr und 126.6 tCO₂. Bei Alloga wurde im Rahmen der Zielvereinbarung mit dem BAFU zudem das Flachdach neu gedämmt sowie ein Druckluftkompressor ersetzt.

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 Auslieferfahrzeugen 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-VI-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. GS1) 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-Écublens eingeführt. Es stehen nur noch limitierte Parkplätze für Mitarbeitende zur Verfügung. Galaxis 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 Galaxis das erste Fahrzeug mit Biogas erfolgreich im Einsatz und das zweite Fahrzeug wurde Anfang 2022 ebenfalls in Betrieb genommen. Seit Anfang 2023 beliefert Galaxis im Grossraum Zürich die ersten Kunden mit einem elektrisch betriebenen GDP-Lieferfahrzeug und am Standort Lausanne-Écublens nahm Ende 2023 ein weiteres, eigenes Elektrofahrzeug den Betrieb auf. GDP-konforme Elektrofahrzeuge sind in der Schweiz allerdings noch rar. 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. Des Weiteren wurde die gruppenweite Dienstfahrzeug-Policy zugunsten der E-Mobilität angepasst und an den Standorten Niederbipp und Lausanne-Écublens sind Ladeinfrastrukturen für Elektrofahrzeuge installiert.

Steigerung der Energieeffizienz im Fokus bei Umbauten

Bei Umbauten berücksichtigt Galenica stets Massnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz und prüft die Installation von Fotovoltaikanlagen. Seit Anfang 2022 heizt Alloga ihr Lagergebäude in Burgdorf mit einer neuen Wärmepumpe. Dank der modernen Technologie lassen sich jährlich rund 120 tCO₂-Emissionen einsparen. Des Weiteren hat Alloga das 25'000m² grosse Dach zusätzlich isoliert. Dadurch lassen sich 10-15% Energie pro Jahr einsparen. Beim Umbau des Distributionszentrums von Galaxis in Lausanne-Écublens wurden sämtliche Gebäude und Dächer zur Steigerung der Energieeffizienz saniert und eine Fotovoltaikanlage installiert. Auch am Standort in Niederbipp wurde Ende 2023 eine Solaranlage mit rund 5'700 Solarmodulen ans Netz angeschlossen. Damit kann künftig ein Drittel des Strombedarfs von Galaxis in Niederbipp gedeckt werden. Seit 2018 ist auch auf dem Dach der Alloga in Burgdorf eine Fotovoltaikanlage in Betrieb und im Jahr 2024 wird der Hauptsitz der UFD im Kanton Tessin mit einer Solaranlage ausgerüstet. 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.

Verantwortungsvolle Land- und Wassernutzung (GRI 303-1, 304-1, 304-3)

Galenica strebt einen verantwortungsvollen Umgang mit den lebenswichtigen Ressourcen Land und Wasser an. Das Unternehmen achtet auf einen schonenden Einsatz von Wasser und verbraucht kein Grundwasser, sondern führt dieses wieder dem Grundwasserstrom zu. Alloga, Galaxis 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.

Galenica hat keine Standorte in oder in der Nähe von Schutzgebieten oder Gebieten mit hohem Biodiversitätswert ausserhalb von Schutzgebieten. Mit dem Bau eines Wildbienenparks beim Distributionszentrum von Galaxis in Niederbipp hat Galenica 2023 einen kleinen, aber wichtigen Beitrag zum Schutz dieser vom Aussterben bedrohten Tiere und zur Erhaltung der Biodiversität geleistet.

Zielsetzung Treibhausgasemissionen

Ziel	Status	Zieljahr	Messparameter	2023	2022
Wir beziehen an allen Betriebsstandorten 100% Strom aus regenerativen Quellen ab 2025.	→	2025	% Strom aus regenerativen Quellen pro Standort	75%	74%
Wir reduzieren die Treibhausgasemissionen aller Betriebsstätten, Prozesse und Lieferketten um 25% bis 2025 und um 50% bis 2030.	→	2030	tCO ₂ e	12'669 tCO ₂ e	10'052 tCO ₂ e
Wir ersetzen 40% der fossilen Treibstoffe unserer Fahrzeugflotte mit erneuerbaren Antrieben bis 2028.	↗	2028	% erneuerbare Antriebe der Fahrzeugflotte	15%	12%

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

Die 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. Im Jahr 2023 konnten die Stromverbräuche der Apotheken der Service Unit Pharmacies erstmals zentral via Swenex erfasst werden. Dies dient als Plattform für weitere Effizienzmassnahmen.

Auch im Rahmen des Ziels, die Treibhausgasemissionen zu reduzieren, arbeitet Galenica daran, die Datengrundlage ihrer Betriebsstätten, Prozesse und Lieferketten zu verbessern.

Heute sind rund 15% der Dienstfahrzeuge durch erneuerbare Antriebe betrieben. Mehr Informationen zu den erneuerbaren Energien in der Distribution finden sich im Kapitel [In Richtung erneuerbare Energien in der Distribution](#).

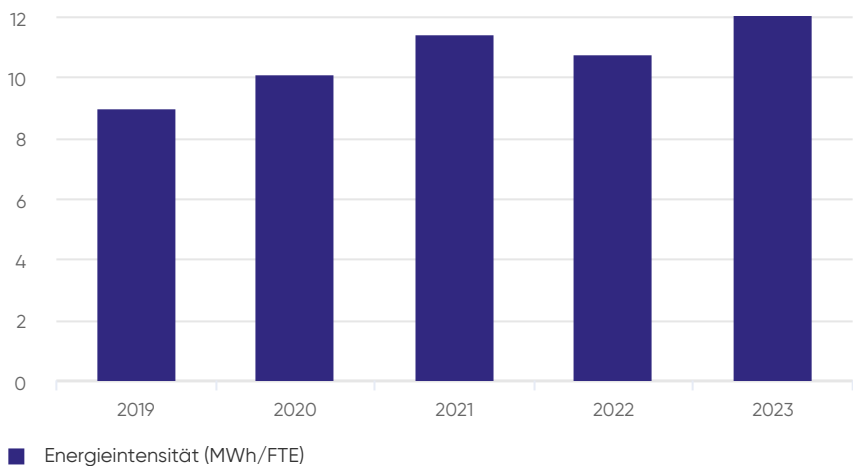
Beurteilung des Managementansatzes und der Massnahmen

- 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 Billionen an Vermögenswerten repräsentieren. 2023 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.

Energie (GRI 302-1, 302-2, 302-3, 302-4)

Aspekt	GRI-Angabe	Einheit	2023	2022	2021	2020	2019
Energieverbrauch (innerhalb und ausserhalb der Organisation)	302-1	GJ	254'500	205'734	228'373	208'209	180'335
Energieverbrauch innerhalb der Organisation	302-1	GJ	206'563	159'065	169'467	151'154	127'808
- nicht erneuerbare Quellen (Heizöl, Erdgas, Diesel, Benzin)	302-1	GJ	122'045	85'416	96'757	78'115	61'002
- erneuerbare Quellen (Wasserkraft, Solarenergie, Fernwärme)	302-1	GJ	84'518	73'649	72'710	90'078	66'732
Stromverbrauch innerhalb der Organisation	302-1	GJ	85'972	88'503	88'513	88'577	83'523
Wärmeverbrauch innerhalb der Organisation	302-1	GJ	67'193	24'775	22'418	25'251	15'324
Energieverbrauch ausserhalb der Organisation	302-2						
- nachgelagerter Transport und Verteilung	302-2	GJ	47'937	46'669	58'906	57'054	52'527
Energieintensität	302-3	MWh/FTE	11.97	10.77	11.43	10.12	9.00

Energieintensität 2019–2023 (MWh/FTE)



Nicht enthalten sind die Daten von Unternehmen, die erst seit 2023 zu Galenica gehören sowie der Wärmeverbrauch von Pharmapool und Verfora. Für Galexis Ärzteservice wurde 2023 erstmals ein Wärmeverbrauch ausgewiesen. Seit 2021 ist der Treibstoffverbrauch der eigenen Dienstfahrzeuge enthalten sowie der Wärmeverbrauch des Hauptsitzes der Galenica Gruppe. 2022 wurde erstmals der Wärmeverbrauch der ApoDoc und Lifestage Solutions einberechnet. 2023 wurde der Wärmeverbrauch aller Apotheken mit einer Hochrechnung abgeschätzt.

Der ausgewiesene Energieverbrauch ausserhalb der Organisation beschränkt sich auf den nachgelagerten Transport und Verteilung. 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 eigener Liefer- und Betriebsfahrzeuge, elektrischen Strom und Wärmeverbrauch.

Angepasste Datengrundlage für Energieverbrauch

2023 hat der gesamte Energieverbrauch der Galenica Gruppe – innerhalb und ausserhalb der Organisation – 254'500 GJ (Vorjahr: 205'734 GJ) betragen. Durch diesen Anstieg ist auch der Gesamtenergieverbrauch pro Vollzeitäquivalent leicht gestiegen, von 10.77 MWh/FTE auf 11.97 MWh/FTE. Die Zunahme im Gesamtenergieverbrauch von 24% kann vor allem auf die erweiterte Datengrundlage für den Energieverbrauch innerhalb der Organisation zurückgeführt werden, der 81% des Gesamtenergieverbrauchs ausmacht. Im Berichtsjahr wurde mittels Hochrechnung erstmals eine Abschätzung des gesamten Wärmeverbrauchs aller Apotheken inkludiert. Die Apotheken beziehen dabei 51% der Wärme aus Fernwärme und ca. 33% aus der Verbrennung von Erdgas. Dies widerspiegelt sich im Anstieg des Wärmeverbrauchs der gesamten Gruppe auf 67'193 GJ (Vorjahr: 24'775 GJ). Der Energieverbrauch ausserhalb der Organisation, der den nachgelagerten Transport – also den Treibstoff von Vertragsfahrern – umfasst, blieb mit 47'937 GJ im Vergleich zum Vorjahr fast identisch (46'669 GJ).

Reduktion des Stromverbrauchs

Elektrischer Strom und Treibstoffe sind für Galenica die wichtigsten Energieträger. Elektrizität macht 34% des gesamten Energieverbrauchs innerhalb und ausserhalb der Organisation aus. 2023 hat die Gruppe ihren Stromverbrauch auf 85'972 GJ (Vorjahr: 88'503 GJ) gesenkt, was einer Reduktion von 3% entspricht. Alle Betriebs- und Verwaltungsstandorte der Galenica Gruppe beziehen Elektrizität aus Fotovoltaik und Wasserkraft, wobei die Gruppe im Berichtsjahr 12'255 MWh Wasserkraft aus zertifizierten, nachhaltigen Quellen einkaufte oder mit Herkunftsnachweisen bescheinigt. In den Verkaufslökalen der Apotheken lässt sich die Wahl des Energieträgers für Elektrizität nur begrenzt beeinflussen und der Strom wird vom schweizerischen Stromnetz bezogen.

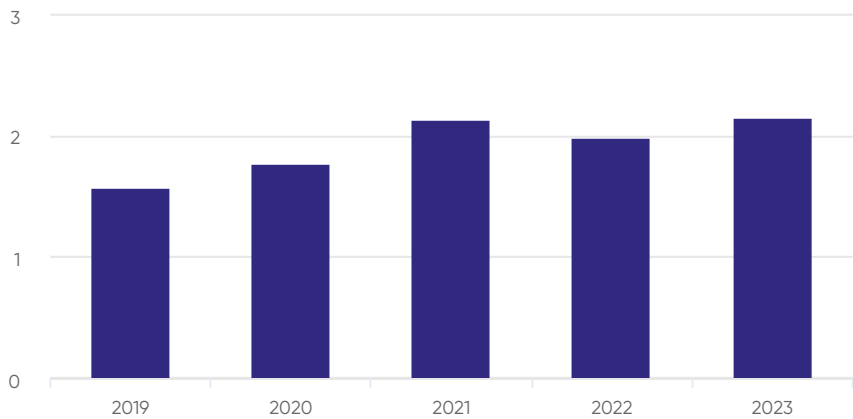
Emissionen (GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5)

Aspekt	GRI-Angabe	Einheit	2023	2022	2021	2020	2019
Direkte und indirekte THG-Emissionen		tCO ₂ e	12'669	10'052	11'828	10'207	8'785
Direkte THG-Emissionen (Scope 1): Brenn- und Treibstoffe ^{1,2)}	305-1	tCO ₂ e	6'875	4'876	5'708	4'262	3'047
Indirekte THG-Emissionen (Scope 2): eingekaufter Strom und Fernwärme ²⁾	305-2	tCO ₂ e	2'283	1'705	1'738	1'702	1'831
Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3): Nachgelagerter Transport und Verteilung	305-3	tCO ₂ e	3'512	3'471	4'381	4'244	3'907
Intensität der THG-Emissionen	305-4	tCO ₂ e/FTE	2.14	1.98	2.13	1.76	1.56

¹⁾ Zusätzlich entstanden aufgrund einer Leckage bei Galexis im Jahr 2023 Kältemittelverluste mit einem Treibhausgasemissionsfaktor von 523 tCO₂e.

²⁾ Die Werte für 2022 wurden korrigiert, da die Emissionen, welche durch den Einkauf von Fernwärme verursacht wurden, zuvor fälschlicherweise im Scope 1 eingerechnet waren.

Intensität der Treibhausgasemissionen 2019–2023 (tCO₂e/FTE)



■ Intensität der Treibhausgasemissionen (tCO₂e/FTE)

Nicht enthalten sind die Daten von Unternehmen, die erst seit 2023 zu Galenica gehören sowie der Wärmeverbrauch von Pharmapool und Verfora. Für Galexis Ärzteservice wurde 2023 erstmals ein Wärmeverbrauch ausgewiesen. Seit 2021 ist der Treibstoffverbrauch der eigenen Dienstfahrzeuge enthalten sowie der Wärmeverbrauch des Hauptsitzes der Galenica Gruppe. 2022 wurde erstmals der Wärmeverbrauch der ApoDoc und Lifestage Solutions einberechnet. 2023 wurde der Wärmeverbrauch aller Apotheken mit einer Hochrechnung abgeschätzt. Im Scope 3 enthalten sind die CO₂-Emissionen, die durch die Vertragsfahrer von Galexis, Allaga und Pharmapool verursacht werden.

Fernwärmedaten erhöhen Treibhausgasemissionen

Im Berichtsjahr wurde mittels Hochrechnung erstmals eine Abschätzung des gesamten Wärmeverbrauchs aller Apotheken in die Berechnung inkludiert (s. Emissionen). Die Treibstoffverbräuche über die gesamte Gruppe stiegen im Jahr 2023 um 17% an. Dies wirkte sich auf die Treibhausgasemissionen aus: 2023 beliefen sich die Emissionen der Galenica Gruppe auf 12'669 Tonnen CO₂-Äquivalente (tCO₂e), was einer Zunahme von 26% gegenüber dem Vorjahr entspricht. Die erweiterte Datengrundlage bei den Apotheken schlägt sich sowohl in den Scope 1 Emissionen nieder als auch in den Scope 2 Emissionen durch die neue Hochrechnung des Fernwärmebezugs der Apotheken. Zusätzlich traten bei Galaxis im Jahr 2023 aufgrund eines Lecks Verluste von Kältemitteln auf. Aufgrund des hohen Erderwärmungspotenzials der emittierten Substanz entsteht deshalb ein erheblicher Treibhausgaseffekt, der dem Ausstoss von 523 tCO₂e entspricht.

Wasser und Abwasser (GRI 303-3)

Aspekt	GRI-Angabe	Einheit	2023	2022
Wasserentnahme	303-3	m ³	1'149'293	976'438
- Kommunale Wasserversorgung	303-3	m ³	78'285	53'534
- Grundwasser	303-3	m ³	1'071'008	922'904

Enthalten sind die Daten von Bichsel, Alloga, Unione und Galaxis. Seit 2022 sind die Daten einiger Apotheken, Lifestage Solutions und Pharmapool einberechnet. Die Angaben für das Jahr 2023 enthalten zudem die Werte vom Galenica Hauptsitz und Spagyros. Für die Wasserentnahme der Apotheken wurde 2023 eine Hochrechnung vorgenommen, die für die Gesamtheit aller Apotheken repräsentativ ist.

Die Wasserentnahme der Galenica Gruppe belief sich 2023 auf 1'149'293 m³ (Vorjahr: 976'438 m³), wobei 7% von der kommunalen Wasserversorgung stammen und 93% aus dem Grundwasser. Dieser Anstieg ist teilweise auf die erweiterte Datengrundlage in Form einer Hochrechnung für die Apotheken zurückzuführen. Die Wasserentnahme aller Apotheken macht gemäss Hochrechnung ca. 40% des Bezugs aus der kommunalen Wasserversorgung aus. Der starke Anstieg des Grundwasserbedarfs gegenüber dem Vorjahr begründet sich damit, dass Alloga im Jahr 2022 eine Grundwasserpumpe installiert hat, welche im Berichtsjahr erstmals über die gesamte Periode in Betrieb war. Zudem spielt Wasser in den Produktionsprozessen von Bichsel eine zentrale Rolle.

Abfall und Verpackungen

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.



Management des wesentlichen Themas (GRI 3-3)

Für Galenica ist ein fachgerechter Umgang mit medizinischen und chemischen Abfällen sowie von Verpackungsmaterial zentral. Das Unternehmen fokussiert auf das Abfallmanagement, d.h. die Deklaration (toxisch/nicht-toxisch), Sammlung, Sortierung, Entsorgung und das Recycling von Abfall, die Auswahl von Materialien für die Verpackung sowie die Beachtung von Prinzipien der Kreislaufwirtschaft. Diese Massnahmen sind zentral für den Schutz der Umwelt, Tiere und der Menschen.

Galenica ist bestrebt, Abfälle zu reduzieren und wo möglich zu verhindern. Das Unternehmen hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2025 50% der Siedlungsabfälle (vor allem Verpackungsmaterialien) zu reduzieren. Neben den klassischen Siedlungsabfällen fallen auch medizinische und chemische Abfälle an. Abgelaufene oder überschüssige Medikamente gelten in der Schweiz als Sonderabfälle und dürfen nicht mit dem herkömmlichen Betriebsmüll entsorgt werden. 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. Sonderabfälle sind sowohl mit Kosten bei der Entsorgung als auch mit Umwelt- und Gesundheitsrisiken verbunden. 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.

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. Die Apothekerin nimmt dabei eine erste Entsorgungstriage der retournierten Medikamente vor und sortiert die Produkte nach spezifischen Gesichtspunkten. Besonderen Fokus legt sie dabei auf kritische Inhaltsstoffe (beispielsweise Schwermetalle, Lösungsmittel, Betäubungsmittel 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 Galexis 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 vom Konsumenten 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 Kehrtrichter 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.

Verpackungsoptimierung

Neben der fachgerechten Entsorgung von Abfällen ist es das Ziel von Galenica, Abfälle wo immer möglich gar nicht erst entstehen zu lassen. Galexis ist beispielsweise bestrebt, den Füllgrad der Rüstkisten zu erhöhen, damit weniger Kisten versendet werden und bietet optional Sammellieferungen bei nicht dringenden Bestellungen. Neben den

bestehenden Initiativen hat das Unternehmen im Rahmen der Efficiency Initiative geplant, auf die Sendung eines gedruckten Lieferscheins zu verzichten und den Kunden einzig eine digital zugängliche Version zur Verfügung zu stellen. Ebenso konnte im Jahr 2023 bei Galaxis mit dem ersten Schlüssellieferanten die Umstellung von Kartonverpackungen auf Umlaufverpackungen realisiert werden. 2024 werden weitere relevante Lieferanten umgestellt, um so die Menge an Kartonverpackungen zu reduzieren.

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.

Zielsetzung Abfall und Verpackungen

Ziel	Status	Zieljahr	Messparameter	2023	2022
Wir reduzieren unsere Siedlungsabfälle um 50% bis 2025.	↘	2025	Siedlungsabfälle (t)	1'664 t	1'494 t

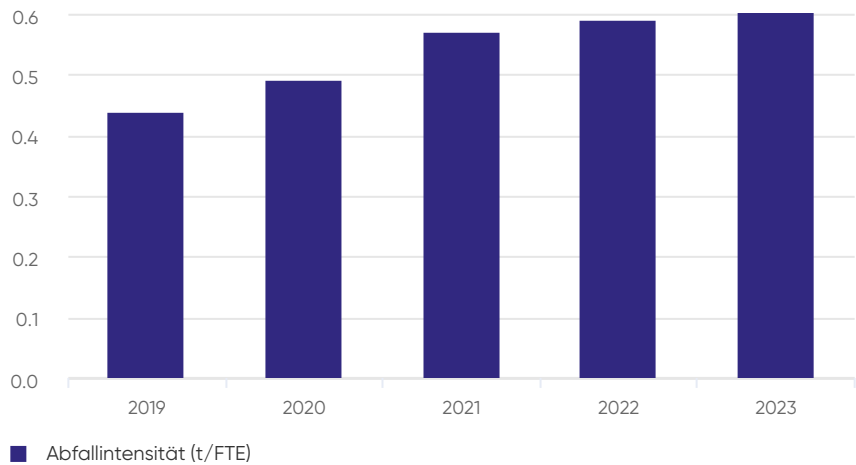
- ↗ Realistisch
- Teilweise verzögert/kritisch
- ↘ Kritisch
- = Erreicht
- × Nicht erreicht

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.

Angefallener und zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall (GRI 306-3, 306-5)

Aspekt	GRI-Angabe	Einheit	2023	2022	2021	2020	2019
Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls	306-3	t	3'653	3'228	3'163	2'703	2'400
nach Art:	306-3						
- nicht gefährlicher Abfall	306-3	t	3'153	2'842	2'642	2'368	2'111
- gefährlicher Abfall	306-3	t	500	386	521	335	289
nach Entsorgungsmethode:	306-5						
- Verbrennung	306-5	t	1'664	1'494	1'274	986	943
- Sondermüllverbrennung	306-5	t	500	386	521	335	289
- Recycling	306-5	t	1'489	1'348	1'368	1'382	1'168

Abfallintensität 2019–2023

Seit 2022 sind die Daten von Lifestage Solutions, Spagyros und dem Hauptsitz von Galenica in der Berechnung enthalten. Mit dem Einbezug der Daten von Verfora sind ab 2023 alle Unternehmen der Galenica Gruppe enthalten.

Fast die Hälfte der Abfälle wird recycelt

2023 hat das Gesamtgewicht des Abfalls bei der Galenica Gruppe 3'653 Tonnen betragen, was einer Zunahme von 13% entspricht. Das Abfallgewicht pro Vollzeitäquivalent hat sich im Vergleich zu 2022 um 5% erhöht. Bei 86% des Gesamtabfalls handelt es sich um ungefährlichen Abfall (vor allem Betriebskehricht, Karton, Papier und Kunststoffe), während 14% als Sonderabfall (vor allem Medikamente) klassifiziert wurden. 41% der Abfälle wurden recycelt, 45% verbrannt und 14% in einer spezialisierten Anlage für Sonderabfälle vernichtet.

Attraktiver Arbeitsplatz

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.



Management des wesentlichen Themas (GRI 3-3)

7'902 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagieren sich bei Galenica, um mit professionellen Dienstleistungen ihre vielfältigen Kunden zufriedenzustellen. Als zentrale Arbeitgeberin im Schweizer Gesundheitsmarkt leistet Galenica einen wichtigen Beitrag für die Schweizer Volkswirtschaft und unterstützt ein nachhaltiges Arbeits- und Wirtschaftswachstum. Ein attraktiver Arbeitsplatz 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 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Gleichberechtigung und Diversität.

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 People & Culture ist für das Personalmanagement verantwortlich und unterstützt die jeweiligen Unternehmen mit ihren Business Partnern im Umgang mit deren Mitarbeitenden. Die Handlungsschwerpunkte umfassen unter anderem Beratung und Coaching, Nachwuchsförderung und Personalentwicklung sowie Gesundheit am Arbeitsplatz und Diversity. Im Jahr 2023 wurde die Leiterin der Service Unit People & Culture in die Geschäftsleitung aufgenommen. Damit unterstreicht Galenica die strategische Relevanz von Human Resources und ihre zentrale Rolle bei der aktiven Gestaltung der Unternehmenstransformation sowie der damit verbundenen Kulturentwicklung. Dies beinhaltet erfolgskritische Themen wie die Positionierung von Galenica als attraktive und moderne Arbeitgeberin – nicht nur im Kontext des Fachkräftemangels, sondern auch in Bezug auf die Attraktivität für junge Talente und Mitarbeitende – die Förderung und Nutzung neuer Arbeitsformen und -methoden, eine gezielte und nachhaltige Entwicklung der Mitarbeitenden, die Stärkung von Diversity & Inclusion sowie Effizienzgewinne durch Digitalisierung von HR-Prozessen.

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.

Tarifverträge (GRI 2-30)

Keine der Mitarbeitenden der Galenica Gruppe unterstehen einer Tarifverhandlungsvereinbarung. Galenica bietet allen Mitarbeitenden faire und attraktive Anstellungsbedingungen.

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. 2023 haben 72% aller Mitarbeitenden an der Umfrage teilgenommen. Die Rücklaufquote bewegt sich somit im Vergleich zur Umfrage von 2022 auf leicht höherem Niveau. Die Mitarbeitermotivation ist mit einem gruppenweiten Wert von 76 bei 100 möglichen Punkten im Vergleich zum Vorjahr erfreulich gestiegen. Erfreulich ist auch der Mitarbeiter-Weiterempfehlungswert von neu 76 von 100 Punkten gegenüber 74 Punkten im Jahr 2022. Seit 2023 wird die Mitarbeiterumfrage nur noch online durchgeführt.

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 erscheint

mehrmals im Jahr das Mitarbeitermagazin Spot in digitaler Form. Neu ist der digitale Spot auch extern abrufbar und erlaubt es auch Partnern und Familienangehörigen, an den Entwicklungen in der Galenica Welt teilzuhaben.

Wissen und Austausch der Mitarbeitenden fördern

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.

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. 2023 hat Galenica 42 Module mit 654 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 einjährige Talent-Management-Programm «Expert» wurde im Berichtsjahr neu konzipiert und 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 erhalten eine Plattform, um sich bereichsübergreifend auszutauschen. Gleichzeitig werden das Wissen und Können von erfahrenen Führungskräften für die Weiterentwicklung von Nachwuchstalente genutzt. Jedem Teilnehmenden wird auf Wunsch ein persönlicher Mentor zur Seite gestellt. 2023 nahmen 24 Mitarbeitende am Talent-Management-Programm «Expert» teil. Im Rahmen des Talent-Management-Programms «Explore», welches ebenfalls seit 2023 angeboten wird, können engagierte Mitarbeitende, die in erster Linie nicht in einer zentralen Funktion arbeiten die Galenica Gruppe besser kennenlernen, an ihrer persönlichen Weiterentwicklung arbeiten und ihr Netzwerk vergrössern. 2023 nahmen 24 Mitarbeitende an diesem neuen Talent-Management-Programm teil.

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. Mehr Informationen dazu finden sich im Kapitel [Aus- und Weiterbildung](#).

Sicherung der Fachkräfte

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.

Galenica prüft ihre Rekrutierungsaktivitäten laufend und passt sich den ständig wechselnden Verhältnissen am Arbeitsmarkt an. Die Rekrutierungsstrategie von Galenica umfasst Massnahmen für den Arbeitgeberauftritt, 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. 2023 wurden die Rekrutierungsaktivitäten gruppenweit zentralisiert, um diese zu professionalisieren, die Prozesse effizienter zu gestalten und die Arbeitgebermarke zu stärken.

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. 2023 nahmen 19.8% der Mitarbeitenden an diesem Programm teil (Vorjahr: 19.2%). Die erworbenen Mitarbeiteraktien sind während drei Jahren ab Kaufdatum gesperrt.

Bei den Mitgliedern des Senior Managements (SMT) und des Managements (MT) erfolgt die Erfolgsbeteiligung anteilmässig im jährlichen Bonus. 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 Managements eingeführt und die individuellen bonusrelevanten Ziele abgeschafft, 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.

Zielsetzung attraktiver Arbeitsplatz

Ziel	Status	Zieljahr	Messparameter	2023	2022
Wir erhöhen die Motivationsrate unserer Mitarbeiterumfrage auf 75 von 100 Punkten und die Teilnahmequote auf 75% bis 2024.	↗	2024	Motivationsrate	76 / 100	74 / 100
			Teilnahmequote	72%	71%
Wir reduzieren die Besetzungsdauer (time-to-hire) für IT und Apotheker Stellen um 10% bis 2024 und senken die konzernale Fluktuation um 6%.	→	2024	Time to hire (Zeitpunkt Erfassung Stellenantrag – Anstellung)	IT: 125 Tage Pharmacies: 90 Tage	IT: 65 Tage Pharmacies: 61 Tage

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

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 2023 bei rund 125 Tagen und bei Pharmacies bei rund 90 Tagen. 2023 hat zudem eine Optimierung in der Datenerhebung für den KPI «time-to-hire» stattgefunden, um die Datenverlässlichkeit und Datenstabilität langfristig zu erhöhen. Im Berichtsjahr wurde das Recruiting in der Galenica Gruppe zentralisiert und mit neuen Prozessen und Systemen untermauert. Aus diesem Grund ist die Vergleichbarkeit mit den Vorjahresdaten nicht möglich. Neben der Besetzungsdauer wurde 2023 auch die Senkung der gruppenweiten Fluktuationsrate ab dem Basisjahr 2021 bis 2024 um 6% als Ziel definiert. Im Basisjahr 2021 lag die gruppenweite Fluktuationsrate bei 14.5%, 2023 bei 12%.

Beurteilung des Managementansatzes und der Massnahmen

- Kennzahlen: Zentrale Personalkennzahlen, wie beispielsweise die Personalfuktuation, werden gruppenweit halbjährlich erhoben und analysiert.
- Kennzahlen: Weitere zentrale Personalkennzahlen, wie beispielsweise «time-to-hire», im Zusammenhang mit der Rekrutierung werden regelmässig erhoben, um die Umsetzung der Rekrutierungsstrategie sowie die Erreichung der Ziele zu prüfen.
- Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation: Im Rahmen der jährlichen Mitarbeiterumfrage wird die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden evaluiert. Die Geschäftsleitung setzt sich mit den

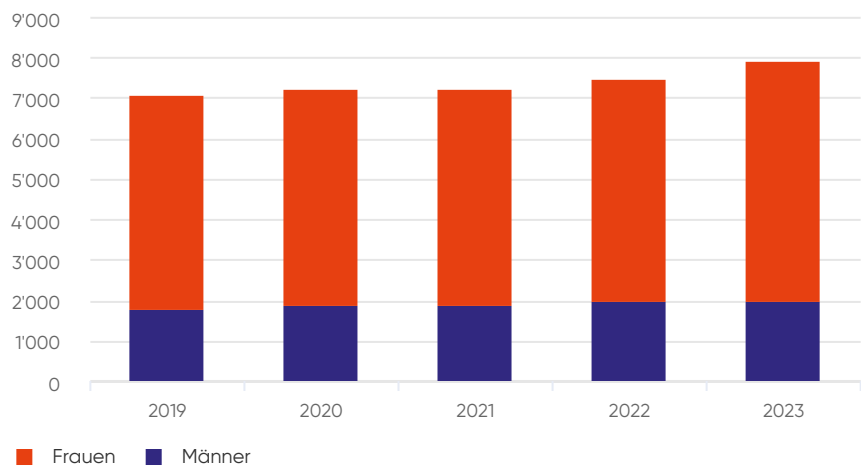
Ergebnissen, insbesondere den kritischen Punkten, auseinander und leitet wirkungsvolle Massnahmen ab.

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

Beschäftigung (GRI 2-7, 2-8, 401-1)

Aspekt	GRI-Angabe	Einheit	2023	2022	2021	2020	2019
Mitarbeitende	2-7	Anzahl	7'902	7'608	7'239	7'205	7'071
nach Geschlecht	2-7						
- Frauen	2-7	Anzahl	5'916	5'510	5'351	5'308	5'268
- Männer	2-7	Anzahl	1'986	1'981	1'888	1'897	1'803
nach Beschäftigungsverhältnis	2-7						
- Vollzeit	2-7	Anzahl	4'459	4'250	4'181	4'166	4'174
- Vollzeit (Anzahl Frauen)	2-7	%	64.5	74.0			
- Teilzeit (< 90%)	2-7	Anzahl	3'443	3'241	3'058	3'039	2'897
- nicht garantierte Arbeitszeit	2-7	Anzahl	293	266			
- nicht garantierte Arbeitszeit (Anzahl Frauen)	2-7	%	72.7	66.9			
Mitarbeiterfluktuation	401-1	%	12.0	14.6	14.5	10.6	11.4

Anzahl Mitarbeitende der Galenica Gruppe 2019–2023



Galenica ist 2023 weitergewachsen. Ende 2023 zählte die Galenica Gruppe 7'902 Mitarbeitende, was einer Zunahme von 4% gegenüber dem Vorjahr entspricht. Die Zunahme ist auf das Wachstum der Galenica Gruppe zurückzuführen. Fast alle Mitarbeitenden sind in der Schweiz tätig, welche wir als eine Region betrachten. Die Daten werden aus den verschiedenen Personalmanagementsystemen exportiert und konsolidiert. Der Personalbestand der Galenica Gruppe unterliegt keinen signifikanten saisonalen Schwankungen.

Der Frauenanteil liegt bei rund 75% und ist mit Blick auf die vergangenen fünf Jahre relativ konstant geblieben. 44% der Mitarbeitenden arbeiten Teilzeit, das heisst in einem Pensum unter 90%. Der Anteil der Teilzeitarbeitenden hat sich seit 2019 um 2.6% erhöht. Der Anteil der Kadermitarbeitenden von allen Mitarbeitenden blieb seit 2018 unverändert bei 9%. Von 2019 bis 2023 hat sich der Anteil der weiblichen Kadermitarbeitenden von 51% auf 52% erhöht. Die Mitarbeiterfluktuation von Galenica lag 2023 bei 12% und war somit um 2.6% tiefer als im Vorjahr.

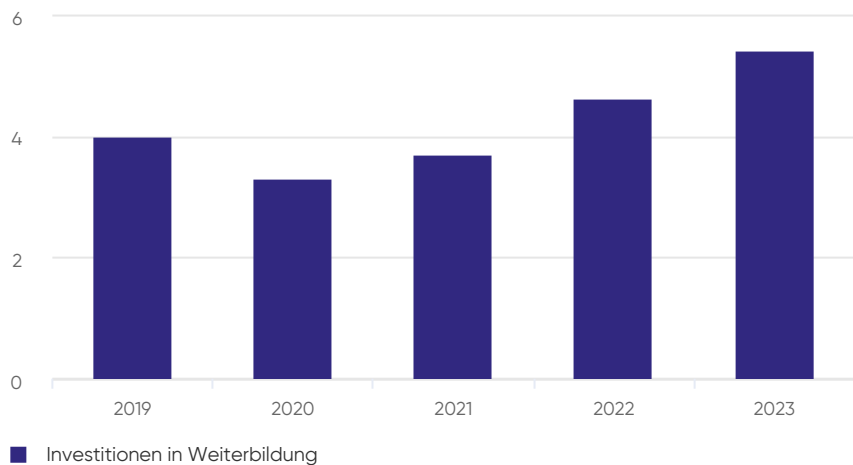
Zusätzlich zu den eigenen Angestellten werden bei Bedarf temporär angestellte Mitarbeitende im Stundenlohn hinzugezogen, insbesondere in der Logistik und im Transportbereich. Diese werden über Partner beigezogen, mit denen sie unter Vertrag stehen. Genauere Angaben zu den temporären Mitarbeitenden sind 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.

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.

Aus- und Weiterbildung (GRI 404-2)

Aspekt	Einheit	2023	2022	2021	2020	2019
Investitionen in Weiterbildung	Mio. CHF	5.4	4.5	3.7	3.3	4.0
Lernende in Ausbildung	Anzahl	896	838	823	808	841
Lehrabgänger im Berichtsjahr	Anzahl	268	278	244	274	265

Investitionen in Weiterbildung in Mio. CHF 2019–2023



Insgesamt hat Galenica im Berichtsjahr rund CHF 5.4 Mio. in die Weiterbildung der Mitarbeitenden investiert, rund 20% mehr als im Vorjahr.

Die Service Unit Pharmacies bietet in Zusammenarbeit mit der Universität Basel den CAS-Studiengang «Betriebsführung für Apotheker/-innen» an. 2023 haben sechs 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. 2023 haben 60 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. 2023 verfügten bereits 479 Apotheker über diesen Ausweis, 124 davon haben diesen im Verlaufe dieses Jahres abgeschlossen.

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». 2023 verfügten 681 Mitarbeitende über den Fachausweis, 95 schlossen die entsprechende Weiterbildung erfolgreich ab.

Im Bereich von Wholesale & Logistics haben im Rahmen der Lean Initiativen 10 Mitarbeiter erfolgreich den Abschluss zum Green Belt erzielen können und im Jahr 2024 nehmen 9 weitere Mitarbeiter der Logistik an der Green Belt Schulung teil.

Ausbildung von Lernenden

Galenica engagiert sich intensiv für den Fachkräftenachwuchs: 2023 bildete die Gruppe 896 Lernende – 809 junge Frauen und 87 junge Männer – in ihren Unternehmen aus. Davon schlossen 268 die Lehre ab, viele mit Bravour. Nach Abschluss der Ausbildung erhielten 194 Lehrabgänger einen Arbeitsvertrag innerhalb der Gruppe.

Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten (GRI 404-3)

Alle Mitarbeitenden mit einem unbefristeten Vertrag erhalten eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

GRI-Report

Galenica beugt jeglicher Verletzung der körperlichen oder psychischen Integrität ihrer Mitarbeitenden am Arbeitsplatz vor und ist bestrebt, mögliche Gesundheitsrisiken frühzeitig zu erkennen und eine rasche Rückkehr nach Krankheit oder Unfall zu gewährleisten.



Management des wesentlichen Themas (GRI 3-3)

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 (GRI 403-1, 403-5, 403-6, 403-7)

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 Unfallprävention und Förderung der Sicherheitskultur. So wurden auch 2023 ein Stolperparcours durch die SUVA an den Standorten in Niederbipp und Burgdorf durchgeführt und am Standort Lausanne-Ecublens ein Kurs zur Ergonomie am Arbeitsplatz durchgeführt. Bei Galexis wurde für die Standorte Lausanne-Ecublens und Niederbipp ein integriertes Sicherheitssystem eingeführt, das die Erkennung und Behebung sicherheitsrelevanter Tätigkeiten und Situationen und auch zeitnahe Unfallmeldungen systematisch für alle Mitarbeiter erfasst und transparent (u.a. in einem Unfallbarometer) darstellt. Alle Vorgesetzten führen selbständige Sicherheitsaudits durch und alle Erkenntnisse, Vorfälle und Massnahmen zur Verbesserung werden systematisch und zentral erfasst. 2023 hat auch Alloga ein Unfallbarometer eingeführt.

In den Apotheken der Galenica Gruppe wurden in jeder Apotheke zwei Mitarbeitende als Sicherheitsbeauftragte definiert und ausführlich auf die sicherheitsrelevanten Aspekte des jeweiligen Standorts geschult.

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. Weitere Informationen zum Verhaltenskodex für Lieferanten finden sich im Kapitel [Integrität in der Lieferkette](#).

Zielsetzung Gesundheit am Arbeitsplatz

Ziel	Status	Zieljahr	Messparameter	2023	2022
Wir reduzieren die Anzahl Fälle psychischer Krankheiten.	↘	Jährlich	Anzahl Fälle pro 100 FTE	2.0 Fälle	1.6 Fälle
Wir reduzieren die Ausfallrate der Berufs- und Nichtberufsunfälle um 10% bis 2024.	↗	2024	Ausfallrate (Vergleich Sollstunden / Ausfallstunden)	0.47%	0.51%

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

Die gesamte Anzahl der 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 aufgrund psychischer Krankheiten um 12% gestiegen.

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.

Im Jahr 2023 konnte die Ausfallrate wegen Berufs- und Nichtberufsunfällen um 0.04% gesenkt werden. Dieses Ergebnis ist auf verschiedene Massnahmen im Betrieb zurückzuführen. Mehr Informationen dazu finden sich im Kapitel [Vorgehungen für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit](#).

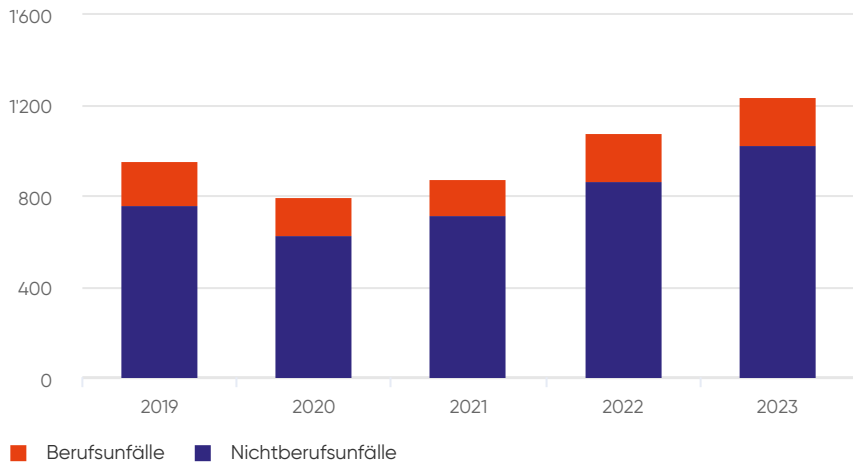
Beurteilung des Managementansatzes und der Massnahmen

- Kennzahlen: Die Absenzen der Mitarbeitenden werden regelmässig durch die Service Unit People & Culture 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.

Arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen (GRI 403-9, 403-10)

Aspekt	GRI-Angabe	Einheit	2023	2022	2021	2020	2019
Unfälle	403-9	Anzahl	1'233	1'072	871	793	947
Berufsunfälle	403-9	Anzahl	215	208	163	172	191
Ausfallrate arbeitsbedingter Verletzungen (Unfälle)	403-9	%	0.09	0.11	0.07		
Nichtberufsunfälle		Anzahl	1'018	864	708	621	756
Krankheiten	403-10						
Krankheitsfälle (Langzeit, KTG- relevant)	403-10	Anzahl	419	409	434	471	508
Absenzenstunden aufgrund Krankheiten	403-10	Anzahl	546'097	599'540	539'990	519'883	
Ausfallrate	403-10	%	3.97	4.49	4.85	4.50	
Case Management							
Rückkehrquote		%	67	82	75	52	91

Anzahl Berufs- und Nichtberufsunfälle 2019–2023

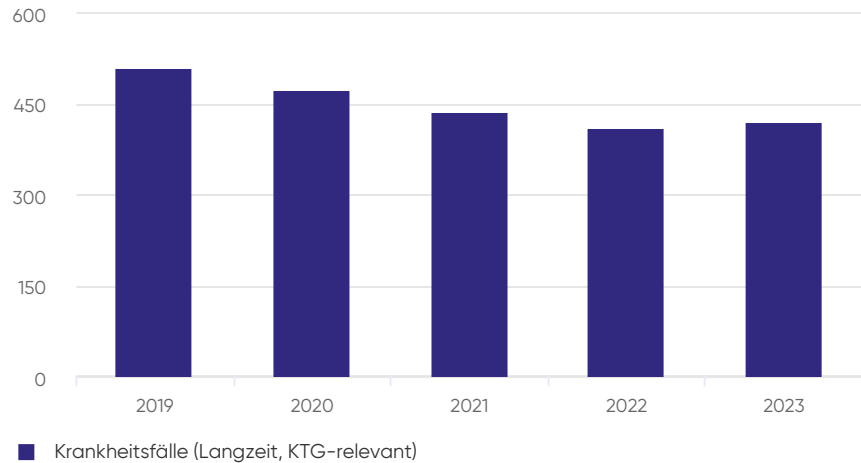


2023 hat Galenica insgesamt 215 Berufs- und 1'018 Nichtberufsunfälle verzeichnet. Diese Zahlen enthalten auch Bagatellunfälle, die eine Absenz von höchstens drei Arbeitstagen zur Folge hatten. 2023 hat der Anteil der Bagatellunfälle an allen Berufs- und Nichtberufsunfällen 57% betragen. Die Anzahl Berufsunfälle ist im Vergleich zum Vorjahr um 3% gestiegen und die Anzahl Nichtberufsunfälle um 18%. Die relative Anzahl Berufsunfälle pro 100 FTE blieb stabil auf 3.6.

Die meisten Betriebsunfälle sind Bagatellfälle, die dennoch gemeldet werden müssen. Für 2024 sind vermehrte Sensibilisierungsmassnahmen für den sicheren Gebrauch des Verbrauchsmaterials geplant, um die Anzahl der Betriebsunfälle zu senken.

Die Ausfallrate der Berufs- und Nichtberufsunfälle beträgt im Berichtsjahr 0.47% und ist im Vergleich zum Vorjahr relativ konstant geblieben. Bei den Logistikbetrieben Galexis und Alloga ist die Anzahl Berufsunfälle wie auch die Ausfallrate insgesamt um mehr als 19% gesunken. Dieser Rückgang kann auf die Einführung des Unfallbarometers an den Standorten Niederbipp und Lausanne-Ecublens zurückgeführt werden.

Anzahl Krankheitsfälle 2019–2023



Per Ende Berichtsjahr 2023 hat Galenica 419 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 2019 und 2023 sind die Krankheitsfälle um 17.5% zurückgegangen.

2020 hat Galenica erstmals die Absenzen sämtlicher Mitarbeitenden erfasst. 2023 hat die Galenica Gruppe insgesamt 546'097 Absenzenstunden verzeichnet, dies entspricht einer Abnahme von 9% gegenüber dem Vorjahr. Im Vergleich zu den Sollstunden ergibt dies eine Ausfallrate von rund 4% für das Berichtsjahr. Die Ausfallrate ist damit im Vergleich zum Vorjahr konstant.

2023 hat das Case Management von Galenica 88 krankheitsgefährdete oder bereits erkrankte Mitarbeitende betreut, um Absenzen zu verhindern beziehungsweise diese nach Möglichkeit zu verkürzen. Von 72 abgeschlossenen Fällen 2023, konnten 48 Mitarbeitende dank dem Case Management an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Dies entspricht einer Rückkehrquote von rund 67%, was einer Verschlechterung von rund 15% im Vergleich zum Vorjahr entspricht.

Gleichberechtigung und Diversität

GRI-Report

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.



Management des wesentlichen Themas (GRI 3-3)

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 Arbeitgeberin. 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. Weitere Informationen zum Verhaltenskodex finden sich im Kapitel [Nachhaltige und ethische Unternehmensführung](#).

Lohnleichheit

Galenica hat gemäss den Anforderungen des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) im Jahr 2021 eine Lohnleichheitsanalyse 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 Lohnleichheit ist für Galenica ein zentrales Anliegen. 2023 hat Galenica auf freiwilliger Basis nochmals eine umfassende Analyse durchführen lassen. Die Analyse zeigt, dass in sämtlichen zehn untersuchten Gesellschaften der Grundsatz «gleicher Lohn für gleiche Arbeit» erfüllt ist. Acht von zehn untersuchten Gesellschaften erhalten zudem das Label «We pay fair». Das zwei Unternehmen das Label nicht erhalten, ist auf die heterogene Funktionslandschaft zurückzuführen. Eine heterogene Funktionslandschaft kann dazu führen, dass Mitarbeitende in gleiche Hierarchiestufen und Kompetenzniveaus eingeteilt werden, die aufgrund ihrer unterschiedlichen Funktionen nur bedingt miteinander vergleichbar sind.

Der Aspekt der Gleichbehandlung und der Vielfältigkeit unter den Mitarbeitenden ist für Galenica zentral. Darum setzt sich Galenica dafür ein, sich auch in diesem Bereich kontinuierlich zu verbessern. Es ist geplant, die freiwillige Lohnleichheitsanalyse regelmässig durchzuführen.

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

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 Arbeitgeberin 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 die externe Beratungsstelle Movis zu wenden. Die Anzahl der gemeldeten Fälle war auch 2023 wieder sehr gering. Aufgrund des Schutzes der persönlichen Integrität wird im Bereich People & Culture keine offizielle Statistik über die gemeldeten Fälle geführt. Je nach Fall werden individuelle Massnahmen vereinbart und durchgesetzt, welche je nach Vergehen auch zu fristlosen Entlassungen führen können.

Zielsetzung Diversität

Ziel	Status	Zieljahr	Messparameter	2023	2022
Wir verbessern die Diversity in allen Service Units und halten den Frauenanteil der Kadermitarbeitenden auf 50%.	=	Jährlich	Frauenanteil der Kadermitarbeitenden	51.7%	52.6%

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

Der Geschlechterausgleich ist ein zentrales Anliegen im Bereich Diversity. Der Frauenanteil der Kadermitarbeitenden lag auch 2023 bei über 50%, und zwar bei 52%. 2024 wird ein gruppenweites und umfassendes Diversity-Konzept erarbeitet.

Beurteilung des Managementansatzes und der Massnahmen

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

Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten (GRI 405-1)

Aspekt	GRI- Angabe	Einheit	2023	2022
Verwaltungsrat	405-1	Anzahl	7	7
nach Geschlecht	405-1			
- Frauen	405-1	%	42.9	42.9
- Männer	405-1	%	57.1	57.1
nach Altersgruppe	405-1			
- < 30 Jahre	405-1	%	–	–
- 30 – 50 Jahre	405-1	%	14.3	28.6
- > 50 Jahre	405-1	%	85.7	71.4
Geschäftsleitung	405-1	Anzahl	8	7
nach Geschlecht	405-1			
- Frauen	405-1	%	25.0	14.3
- Männer	405-1	%	75.0	85.7
nach Altersgruppe	405-1			
- < 30 Jahre	405-1	%	–	–
- 30 – 50 Jahre	405-1	%	37.5	28.6
- > 50 Jahre	405-1	%	62.5	71.4
Kader	405-1	Anzahl	739	701
nach Geschlecht	405-1			
- Frauen	405-1	%	51.7	52.8
- Männer	405-1	%	48.3	47.2
nach Altersgruppe	405-1			
- < 30 Jahre	405-1	%	1.9	2.4
- 30 – 50 Jahre	405-1	%	64.7	65.3
- > 50 Jahre	405-1	%	33.4	34.8
Mitarbeitende¹⁾	405-1	Anzahl	6'862	6'882
nach Geschlecht	405-1			
- Frauen	405-1	%	78.6	79.1
- Männer	405-1	%	21.4	20.9
nach Altersgruppe	405-1			
- < 30 Jahre	405-1	%	37.4	37.0
- 30 – 50 Jahre	405-1	%	42.4	42.5
- > 50 Jahre	405-1	%	20.2	20.4

¹⁾ Ohne temporäre Mitarbeitende

Patientensicherheit

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.



Management des wesentlichen Themas (GRI 3-3)

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. Dadurch können Medikationsfehler verhindert, Nebenwirkungen verringert und die Gesundheitskosten reduziert werden. 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 führen können. Galenica leistet damit einen wichtigen Beitrag zum Wohlergehen und der Gesundheit der Schweizer Bevölkerung.

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.

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 Galexis 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 Galexis bei 6% und beim Transport von Dritten bei rund 31%.

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 sich im Kapitel [Nachhaltige und ethische Unternehmensführung](#).

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 Werbeplakate 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

2023 haben 119 Apothekerinnen und Apotheker den Kurs zum Qualitätsmanagement erfolgreich absolviert. 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. 2023 führte Verfora 130 Schulungen für rund 8'400 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 Februar 2023 wurde zusätzlich Documedis® Vaccination verfügbar und den Leistungserbringern in einer Testphase gratis über pharmaVISTA angeboten. Zudem wird auch der schweizerische Impfplan neu im CDS.CE abgebildet. Documedis® Vaccination ist die neue digitale Gesamtlösung fürs Impfen: von der Impfdokumentation über die Analyse bis hin zur Erstellung des übersichtlichen Impfplans.

Zielsetzung Patientensicherheit

Ziel	Status	Zieljahr	Messparameter	2023	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)	278 Mio.	110 Mio.
Die Kundenzufriedenheit steht im Zentrum aller Aktivitäten. Mittels Weiterempfehlungsbereitschaft rNPS wird die Zufriedenheit der Endkunden systematisch gemessen und der Abstand im Vergleich zum Durchschnitt des Wettbewerbs ermittelt.	→		Zielerreichung rNPS	92,5%	N/A

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

Im 2023 konnte Galenica die Patientensicherheit weiter erhöhen. Im Berichtsjahr wurden von den Leistungserbringern 277'609'287 CDS-Checks durchgeführt. Die Zielerreichung bis 2025 respektive 2030 ist realistisch.

Die Zufriedenheit unserer Kunden steht im Zentrum aller Aktivitäten. Um diese zu messen, wird der Net Promoter Score (NPS) der Apotheken Amavita, Sun Store und Coop Vitality angewendet und der Abstand im Vergleich zum Durchschnitt des Wettbewerbs ermittelt. Der NPS misst, inwiefern Konsumenten ein Produkt, eine Dienstleistung eine Marke bzw. Unternehmen weiterempfehlen würden. Das ambitionierte Ziel im Vergleich zum Wettbewerb konnte mit 92,5% nicht voll erreicht werden. Galenica kommuniziert die effektive Höhe bzw. den Abstand zum besten Wettbewerber aus Konkurrenzgründen nicht.

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.

Pharmakovigilanz: Weiterleitung von Meldungen

Aspekt	Einheit	2023	2022	2021	2020	2019
Pharmakovigilanz:						
Weiterleitung von Nebenwirkungsmeldungen						
- Einhaltung der Frist zur Weiterleitung einer Nebenwirkungsmeldung						
	%	97	98	92	97	98
Beschaffungs- und Versorgungssicherheit						
Verfügbarkeit der Arzneimittel im Durchschnitt						
	%	98.8	99.0	99.6		

2023 hielten die Mitarbeitenden von Verfora bei 97% (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.

Versorgungs- und Beschaffungssicherheit

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.



Management des wesentlichen Themas (GRI 3-3)

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.

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, sofern dies notwendig ist, 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.

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. 2023 hat Galenica zusammen mit ihrem Partner Sandoz die Safety Stock Initiative für eine höhere Versorgungssicherheit der Schweizer Bevölkerung mit Medikamenten ins Leben gerufen.

Gesundheitsförderung

GRI-Report

Galenica hat zum Ziel, für Menschen in den Apotheken, digital oder zu Hause die erste Anlaufstelle für Beratung im Gesundheitswesen zu sein und damit einen flächendeckenden und niederschweligen Zugang zu Gesundheitsdienstleistungen zu garantieren.



Management des wesentlichen Themas (GRI 3-3, 203-2)

Gerade im Hinblick auf die Alterung der Bevölkerung sind Gesundheitsvorsorge und Prävention wichtige Massnahmen zur Förderung des Wohlbefindens und der Gesundheit der Schweizer Bevölkerung. Galenica hat diesen Ansatz im strategischen Programm Care verankert. Ziel ist es, für Menschen in den Apotheken, digital oder zu Hause die erste Anlaufstelle für Beratung im Gesundheitswesen zu sein und damit einen flächendeckenden und niederschweligen Zugang zu Gesundheitsdienstleistungen zu garantieren.

Dank Galenicas Gesundheitsdienstleistungen erhalten Kunden bei akuten Beschwerden in der Apotheke die nötige Beratung und auf Grundlage der Befundaufnahme bei Bedarf die entsprechenden Medikamente. Dabei kann es sich auch um rezeptpflichtige Medikamente handeln. Die Beratung erfolgt unkompliziert und kostengünstig und trägt zur schnellen Genesung der Patienten bei. Zur einfachen Abrechnung dieser Dienstleistungen kooperiert Galenica mit unterschiedlichen Krankenversicherern, um in alternativen

Krankenversicherungsmodellen die Apotheke als Erstversorgungsstandort zu fördern.

Ein weiterer Ansatz zur Gesundheitsförderung ist das Impfen. Neben der Grippe- und Zeckenimpfung kann nach einer Beratung in den Apotheken auch eine Impfung gegen Covid-19 verabreicht werden. Im Jahr 2023 liefen in einigen Kantonen zudem zwei Pilotprojekte zur Impfung gegen Keuchhusten und Herpes Zoster an. Dank Documedis® Vaccination und dem Vac Check von HCI Solutions können die Impfungen digital dokumentiert werden. Damit lassen sich Risiken erkennen und ein digitaler Impfplan mit allen Impfterminen im Überblick erstellen.

Zur Prävention von Krankheiten bietet Galenica in ihren Apotheken verschiedene weitere Vorsorgeuntersuchungen an. Der HerzCheck® ist das Präventionsangebot der Schweizerischen Herzstiftung und kann dabei helfen, das Herzinfarkt- und Hirnschlagrisiko zu ermitteln und gegebenenfalls präventiv entgegenzuwirken. Ausserdem bietet Galenica in ihren Apotheken Blutdruck- und Blutzuckermessungen sowie Allergieschnelltests an, die das Blut auf Antikörper gegen Allergene untersuchen. Wenn die Resultate dieser Checks vorliegen, werden die Kunden von geschulten Fachpersonen beraten.

Zielsetzung Gesundheitsförderung

Ziel	Status	Zieljahr	Messparameter	2023	2022
Wir steigern die Anzahl der durchgeführten Gesundheitsdienstleistungen jährlich um 10% bis 2027.	↗	2027	Steigerung in % zum Vorjahr	14%	N/A

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

Beurteilung des Managementansatzes und der Massnahmen

- Zielvorgaben aus der Unternehmensstrategie zum Ausbau von Primary Care, Impfen und Prävention.
- Steigerung der in Anspruch genommenen Dienstleistungs- und Beratungsangebote in den Apotheken.
- Steigerung des Umsatzes durch Dienstleistungs- und Beratungsangebote in den Apotheken.

Soziales Engagement

GRI-Report

Galenica engagiert sich für verschiedene soziale und humanitäre Projekte. Dazu gehören Spenden oder das Sponsoring von sozialen Initiativen und Veranstaltungen.



Management des wesentlichen Themas (GRI 3-3)

Als starke Partnerin im Schweizer Gesundheitsmarkt setzt sich Galenica auf allen Ebenen für das Wohl von Patienten ein. Darüber hinaus engagiert sich das Unternehmen auch für verschiedene soziale und humanitäre Projekte. Dazu gehören Spenden oder das Sponsoring von sozialen Initiativen und Veranstaltungen. Diese philanthropischen Aktivitäten leisten einen Beitrag zum Wohl der unterstützten Gemeinschaften und fördern deren Zusammenhalt.

Hauptpartnerin der Crowddonating-Plattform «there for you»

[there for you](#) ist eine neutrale Plattform, auf der soziale und humanitäre Projekte, aber auch Initiativen aus den Bereichen Klimaschutz, Tierschutz und Kinderhilfe abgebildet werden. Galenica fokussiert ihr Engagement dabei auf aktuelle Projekte im Bereich Soziales und Humanitäres. Die konkreten Projekte, die Galenica unterstützt, werden gemeinsam mit den Mitarbeitenden der Galenica Gruppe bestimmt.

Das Ziel von «there for you» ist es, möglichst vielen Crowddonating-Projekten die Realisierung zu ermöglichen und damit aktiv zu helfen, wo geholfen werden muss. Dabei verpflichtet sich die Plattform zur

sorgfältigen und gewissenhaften Auswahl der Einzelprojekte. Mit regelmässigen Updates sowie Video-Beiträgen bei Projektstart und -abschluss sorgt «there for you» für grösstmögliche Transparenz und zeigt den Unterstützern auf, wo und wie ihr Geld eingesetzt wird. 2023 wurde ein Online-Meeting mit «there for you» durchgeführt, in dem drei Projekte von ihren Initianten selbst vorgestellt wurden. Anschliessend konnten die Mitarbeitenden online für ihr favorisiertes Projekt abstimmen. Weiter fand Ende 2023 ein zusätzliches Voting, wiederum online via Intranet, statt. Die Mitarbeitenden konnten so weitere Spenden an vier Projekte verteilen.

Weitere Partnerschaften der Tochtergesellschaften

Seit 2001 bietet Sun Store den Kundinnen und Kunden jedes Jahr Artikel zum Verkauf an, deren Erlös der Stiftung Winds of Hope zugute kommt. Winds of Hope setzt sich für das vergessene Leid der Kinder ein, die Opfer von Kriegen, Katastrophen und insbesondere der Krankheit Noma sind. 2023 konnte Sun Store eine Spende von CHF 15'000 an die Organisation überreichen.

Galexis unterstützt die Stiftung Sternschnuppe bereits seit vielen Jahren mit einem jährlichen Beitrag von CHF 10'000. Die Stiftung nutzt dieses Geld, um Kinderwünsche von Kindern mit Krankheit oder Beeinträchtigung zu erfüllen. Alloga arbeitet bereits seit mehreren Jahren mit SAZ Burgdorf zusammen und beschäftigt ein kleines Team in unserer Konfektionierabteilung im Sinne eines sozialen Engagements. Das von Pharmacieplus SA und seinen Partnern Galexis AG und UFD konzipierte Programm «Social Kilometre» zählt jeden Kilometer, den die Fahrzeuge der Pharmacieplus-Apotheken, die mit uns Grosshändlern zusammenarbeiten, im Jahr zurücklegen. Das gemeinsame Ziel ist es, einem ausgewählten Verband einen Rappen für jeden gefahrenen Kilometer zu zahlen.

Beurteilung des Managementansatzes und der Massnahmen

- Über die konkrete Projektbeteiligung bei «there for you» entscheiden die Mitarbeitenden.

Berechnungsgrundlagen

GRI-Report

Durch systematische Datenerhebung und -analyse streben wir an, transparente Einblicke in unsere ökologischen, sozialen und ökonomischen Auswirkungen zu bieten.

Daten zu unseren Umweltauswirkungen (GRI 2-2, 2-4, 302-1, 302-2, 305-1, 305-2, 305-3)

Die Umweltkennzahlen umfassen grundsätzlich alle Unternehmen der Galenica Gruppe. Nicht enthalten sind die Umweltdaten von Gesellschaften mit einer Minderheitsbeteiligung sowie neuen Gesellschaften wie Padma, die erst seit 2023 zu Galenica gehören. Die Daten von neuen Gesellschaften sollen jedoch ab 2024 erhoben werden.

Für die Amavita, Sun Store und weiteren Apotheken der Galenica Gruppe wurde der Stromverbrauch von 304 Filialen mittels Hochrechnung der verfügbaren Daten von 246 Standorten ermittelt. Fast alle Verkaufslokale sind gemietet, weshalb pro Standort lediglich die jährlichen Kosten vorliegen, nicht aber die tatsächlichen Verbräuche. Der Elektrizitätsverbrauch der Apotheken wurde daher anhand der Stromkosten des Berichtsjahres sowie der durchschnittlichen Strompreise pro Region gemäss Eidgenössischer Elektrizitätskommission (ElCom) berechnet. 2023 wurde ebenfalls basierend auf einer repräsentativen Stichprobe in 27 Filialen der Wärmeverbrauch aller 304 Apotheken hochgerechnet. Unter anderem wurde dabei auch die Unterscheidung nach der Wärmequelle (51% Fernwärme, 33% Erdgas und 16% Heizöl) berücksichtigt. Die angefallenen Siedlungsabfälle wurden durch eine Hochrechnung auf Basis einer repräsentativen Stichprobe von insgesamt 20 Apotheken vorgenommen. Die mittlere Apotheke generierte im Jahr 2023 etwa 4 Tonnen Kehrlicht. Der Wasserverbrauch aller Filialen wurde ebenfalls durch eine Hochrechnung vorgenommen. Als Grundlage dienen dazu die verfügbaren Daten von 14 Standorten. Die Methodik im Jahr 2022 und der vorangegangenen Jahre ist den Nachhaltigkeitsberichten der entsprechenden Jahre beschrieben.

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. Beispielsweise wurden 2022 die Umweltkennzahlen von Coop Vitality rückwirkend für die Vorjahre ausgeschlossen, da diese zu 100% bei Coop eingerechnet werden. Weiter wurde im Jahr 2023 zum Beispiel der Betrieb von Mediservice nicht mehr bei Galenica bilanziert, sondern bei Redcare Pharmacy. Die neue Hochrechnungsmethode für die Apotheken ist auf Gruppenebene bei vielen Kennzahlen für die grösste Veränderung verantwortlich und trägt so ebenfalls dazu bei, dass die Vergleichbarkeit mit den Vorjahren nur begrenzt sinnvoll ist.

Die durch den Energieverbrauch bedingten CO₂-Emissionen werden unter Verwendung wissenschaftsbasierter Emissionsfaktoren berechnet (schweizerisches Treibhausgasinventar des Bundesamts für Umwelt und

englisches Department for Environment, Food & Rural Affairs). Die berechneten CO₂-Emissionen beziehen sich auf direkte und indirekte Emissionen. 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 der eingekauften Mengen an Fernwärme und Strom (= Scope 2) sowie die Logistikdienstleistungen der Vertragsfahrer (= Scope 3) ausgewiesen.

Aufgrund der laufenden Präzisierung der Berechnungsgrundlagen wurden bei den Umweltkennzahlen teilweise Korrekturen der Vorjahreszahlen vorgenommen. Im Bericht wird an den entsprechenden Stellen auf die Neuberechnung hingewiesen.

Daten zu unseren Mitarbeitenden (GRI 2-2, 2-4)

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 2023 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. Die Daten zu unseren Mitarbeitenden aus dem Jahr 2022 wurden zur besseren Vergleichbarkeit angepasst aufgrund des Joint Venture mit Redcare Pharmacy (Dekonsolidierung Mediservice).

GRI-Index

Anwendungserklärung: Galenica AG hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023 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		
Angabe 2-1	Organisationsprofil	Group structure and shareholders (in Englisch)
Angabe 2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	Group companies (in Englisch) Berechnungsgrundlagen
Angabe 2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Impressum
Angabe 2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Berechnungsgrundlagen
Angabe 2-5	Externe Prüfung	Keine
Tätigkeiten und Mitarbeitende		
Angabe 2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Geschäftsmodell Website Wertschöpfungskette
Angabe 2-7	Angestellte	Beschäftigung
Angabe 2-8	Mitarbeitende, die keine Angestellten sind	Beschäftigung
Unternehmensführung		
Angabe 2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	Board of Directors (in Englisch) Members of the Board of Directors (in Englisch) Organisationsreglement
Angabe 2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Board of Directors (in Englisch)
Angabe 2-11	Vorsitz des höchsten Kontrollorgans	Members of the Board of Directors (in Englisch)
Angabe 2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Nachhaltigkeitsorganisation Statuten
Angabe 2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	Nachhaltigkeitsorganisation
Angabe 2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Wesentlichkeitsmatrix
Angabe 2-15	Interessenkonflikte	Group structure and shareholders (in Englisch) Board of Directors (in Englisch) Other remuneration (in Englisch) Verhaltenskodex

Angabe 2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	Whistleblower-Meldestelle
Angabe 2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	Nachhaltigkeitsorganisation
Angabe 2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	Letter from the Chair of the Remuneration Committee (in Englisch)
Angabe 2-19	Vergütungspolitik	Principles and responsibilities in setting compensation (in Englisch) Statuten
Angabe 2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Remuneration system of the Board of Directors (in Englisch) Remuneration system of the Corporate Executive Committee (in Englisch) Statuten
Angabe 2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht – Galenica erachtet diese Information als vertraulich und kommuniziert keine Informationen zu Medianlöhnen

Strategie, Richtlinien und Praktiken

Angabe 2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Vorwort
Angabe 2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Nachhaltige und ethische Unternehmensführung Integrität in der Lieferkette
Angabe 2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	Verhaltenskodex Nachhaltige und ethische Unternehmensführung Integrität in der Lieferkette
Angabe 2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Verhaltenskodex Nachhaltige und ethische Unternehmensführung Integrität in der Lieferkette Verhaltenskodex
Angabe 2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	Nachhaltige und ethische Unternehmensführung Integrität in der Lieferkette Verhaltenskodex
Angabe 2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	Einhalten von Gesetzen und Verordnungen
Angabe 2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen

Einbindung von Stakeholdern

Angabe 2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Dialog mit den Anspruchsgruppen
Angabe 2-30	Tarifverträge	Tarifverträge

GRI 3 Wesentliche Themen 2021

Angabe 3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	Wesentlichkeitsmatrix
Angabe 3-2	Liste der wesentlichen Themen	Wesentlichkeitsmatrix

Nachhaltige und ethische Unternehmensführung

GRI 3 Wesentliche Themen 2021

Angabe 3-3	Management von wesentlichen Themen	Managementansatz
------------	------------------------------------	------------------

GRI 201 Wirtschaftliche Leistung 2016

Angabe 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Wirtschaftliche Leistung
--------------	---	--------------------------

GRI 205 Antikorruption 2016

Angabe 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Einhalten von Gesetzen und Verordnungen
--------------	---	---

Angabe 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Massnahmen	Antikorruption
--------------	--	----------------

GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten 2016

Angabe 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Einhalten von Gesetzen und Verordnungen
--------------	---	---

Integrität in der Lieferkette**GRI 3 Wesentliche Themen 2021**

Angabe 3-3	Management von wesentlichen Themen	Managementansatz
------------	------------------------------------	------------------

Datenschutz**GRI 3 Wesentliche Themen 2021**

Angabe 3-3	Management von wesentlichen Themen	Managementansatz
------------	------------------------------------	------------------

GRI 418 Schutz der Kundendaten 2016

Angabe 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	Schutz der Kundendaten
--------------	---	------------------------

IT Sicherheit und Cyberkriminalität**GRI 3 Wesentliche Themen 2021**

Angabe 3-3	Management von wesentlichen Themen	Managementansatz
------------	------------------------------------	------------------

Treibhausgasemissionen und Ressourcen**GRI 3 Wesentliche Themen 2021**

Angabe 3-3	Management von wesentlichen Themen	Managementansatz
------------	------------------------------------	------------------

GRI 302 Energie 2016

Angabe 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Energie Berechnungsgrundlagen
--------------	---	----------------------------------

Angabe 302-2	Energieverbrauch ausserhalb der Organisation	Energie Berechnungsgrundlagen
--------------	--	----------------------------------

Angabe 302-3	Energieintensität	Energie
--------------	-------------------	---------

Angabe 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Energie
--------------	------------------------------------	---------

GRI 304 Biodiversität 2016

Angabe 304-1	Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert ausserhalb von geschützten Gebieten befinden	Verantwortungsvolle Land- und Wassernutzung
--------------	--	---

Angabe 304-3	Geschützte oder renaturierte Lebensräume	Verantwortungsvolle Land- und Wassernutzung
--------------	--	---

GRI 305 Emissionen 2016

Angabe 305-1	Direkte THG-Emissionen	Emissionen Berechnungsgrundlagen
Angabe 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen	Emissionen Berechnungsgrundlagen
Angabe 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen	Emissionen Berechnungsgrundlagen
Angabe 305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	Emissionen
Angabe 305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen	Emissionen

GRI 303 Wasser und Abwasser 2018

Angabe 303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	Verantwortungsvolle Land- und Wassernutzung
Angabe 303-3	Wasserentnahme	Wasser und Abwasser

Abfall und Verpackungen**GRI 3 Wesentliche Themen 2021**

Angabe 3-3	Management von wesentlichen Themen	Managementansatz
------------	------------------------------------	------------------

GRI 306 Abfall 2020

Angabe 306-3	Angefallener Abfall	Angefallener und zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall
Angabe 306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	Angefallener und zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall

Attraktiver Arbeitsplatz**GRI 3 Wesentliche Themen 2021**

Angabe 3-3	Management von wesentlichen Themen	Managementansatz
------------	------------------------------------	------------------

GRI 401 Beschäftigung 2016

Angabe 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Beschäftigung
--------------	--	---------------

GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016

Angabe 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Aus- und Weiterbildung
Angabe 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	Aus- und Weiterbildung

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**GRI 3 Wesentliche Themen 2021**

Angabe 3-3	Management von wesentlichen Themen	Managementansatz
------------	------------------------------------	------------------

GRI 403 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018

Angabe 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Vorkehrungen für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit
Angabe 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Vorkehrungen für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit
Angabe 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	Vorkehrungen für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit
Angabe 403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	Vorkehrungen für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Angabe 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	Arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen
Angabe 403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	Arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen

Gleichberechtigung und Diversität

GRI 3 Wesentliche Themen 2021

Angabe 3-3	Management von wesentlichen Themen	Managementansatz
------------	------------------------------------	------------------

GRI 405 Diversität und Chancengleichheit 2016

Angabe 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten
--------------	--	--

Patientensicherheit

GRI 3 Wesentliche Themen 2021

Angabe 3-3	Management von wesentlichen Themen	Managementansatz
------------	------------------------------------	------------------

Versorgungs- und Beschaffungssicherheit

GRI 3 Wesentliche Themen 2021

Angabe 3-3	Management von wesentlichen Themen	Managementansatz
------------	------------------------------------	------------------

Gesundheitsförderung

GRI 3 Wesentliche Themen 2021

Angabe 3-3	Management von wesentlichen Themen	Managementansatz
------------	------------------------------------	------------------

GRI 203 Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016

Angabe 203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	Managementansatz
--------------	---	------------------

Soziales Engagement

GRI 3 Wesentliche Themen 2021

Angabe 3-3	Management von wesentlichen Themen	Managementansatz
------------	------------------------------------	------------------