



PERSONALPOLITIK DER GALENICA GRUPPE

BERN, 1. JANUAR 2004

A photograph showing four people in a warehouse or factory setting. Three men and one woman are gathered around a laptop computer, which is resting on a metal shelf. They appear to be in a collaborative discussion. The shelves are filled with blue storage bins, some of which are labeled with names like 'Zürich', 'e-medat', and 'Pharmatic'. The background shows more industrial shelving and a white wall.

UNSER VERSTÄNDNIS VON HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (HRM)

GALENICA IST EINE GRUPPE VON UNTERNEHMEN IM GESUNDHEITSMARKT. WIR ENTWICKELN, PRODUZIEREN UND VERKAUFEN QUALITATIV HOCHSTEHENDE PHARMAZEUTISCHE UND PARAPHARMAZEUTISCHE PRODUKTE. WIR BIETEN EFFIZIENTE UND ZUVERLÄSSIGE LOGISTIKDIENSTLEISTUNGEN AN, OFFERIEREN SICHERE DATENBANKEN UND ETABLIEREN NETZWERKE IM MARKT. AUSSERDEM STEHEN IN UNSEREN EIGENEN VERKAUFPUNKTEN EINE HOHE KUNDENORIENTIERUNG UND PROFESSIONELLE BERATUNG IM VORDERGRUND.

_Unser tägliches Denken und Handeln basiert auf den Werten Vertrauen, Ehrlichkeit, gegenseitiger Respekt und gesellschaftliche Verantwortung, aber auch auf Leistungs- und Zielorientierung sowie auf hohe Qualitätsansprüche, um unsere Unternehmensziele bezüglich Zukunfts- und Wachstumsorientierung, Kundenfokussierung und Nachhaltigkeit zu erreichen.

_Die Personalpolitik der Galenica Gruppe setzt verbindliche Leitplanken unseres Human Resource Managements (HRM), welche auf unseren Werten ba-

sieren. Die Leitplanken sind richtungsweisend und gelten für alle Unternehmen der Gruppe. Die Personalpolitik thematisiert, wie wir als Arbeitgeber mit unseren Mitarbeitenden umgehen wollen und was wir von unseren Mitarbeitenden erwarten.

_Das Human Resource Management liegt vor allem in der Verantwortung unserer Führungskräfte. Sie handeln als Vorbilder und fühlen sich in ihrer Management-Aufgabe der Personalpolitik verpflichtet. Dabei werden sie von HRM-Fachleuten professionell unterstützt. Die Qualität der Führungsarbeit ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Qualifikationssystems.

_Unser HRM unterstützt die strategische Ausrichtung der Galenica Gruppe und leistet einen wesentlichen Beitrag zum operativen Erfolg. Unsere HRM-Politik prägt die Unternehmenskultur, fördert die Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen und erhöht das Zusammengehörigkeitsgefühl innerhalb der Gruppe. Die Umsetzung all dieser HRM-Ziele erfolgt mit professionellen, ökonomischen und standardisierten Abläufen und dem Einsatz von transparenten, zukunftsgerichteten Instrumenten.



UNSERE PERSONALPOLITISCHEN LEITLINIEN

AUFTRITT AM ARBEITSMARKT _Durch unseren Auftritt und unser Image erzielen wir bei den verschiedensten Anspruchsgruppen positive Aufmerksamkeit. Auf dem Arbeitsmarkt gelten wir als attraktiver Arbeitgeber. Die Einstellung und Entwicklung von Mitarbeitenden bedeutet für uns Verpflichtung und Investition.

Durch gezielte Kommunikation und professionelles Auftreten wird unsere Position nachhaltig gestärkt. Unsere Massnahmen basieren auf systematischen Analysen und verfolgen das Ziel der ständigen Verbesserung.

KOMMUNIKATION _Unsere Kommunikation erfolgt auf allen Stufen zielgerichtet und zeitgerecht. Die Information ist ehrlich und verständlich. Die interne Kommunikation fördern wir durch eine offene Gesprächskultur, in der das Hören und Verstehen ebenso wichtig sind, wie das Mitteilen und Überzeugen.

Um die verschiedenen Bedürfnisse nach Informationen abzudecken, stellen wir die entsprechenden Hilfsmittel und Informationsmöglichkeiten zur Verfügung.

PERSONALGEWINNUNG _Die Gewinnung von Mitarbeitenden gründet auf einer von den Unternehmenszielen abgeleiteten Personalplanung. Neben den gegenwärtigen sind auch die zukünftigen Anforderungen an unsere Mitarbeitenden zu berücksichtigen. Durch klare Anforderungen, definierte Prozesse und entsprechende Instrumente wird eine hohe Professionalität sichergestellt. Die Ausrichtung auf die Bedürfnisse unserer externen und internen Kunden ist zu gewährleisten.

ZUSAMMENARBEIT _Unsere Zusammenarbeit ist durch faire Leistungserwartung seitens der Unternehmung und hohe Leistungsbereitschaft seitens der Mitarbeitenden sowie durch gegenseitigen Respekt, Vertrauen und Glaubwürdigkeit geprägt. Wir achten menschliche, sprachliche und kulturelle Unterschiede und nutzen die entsprechende Vielfalt als Chance, um voneinander zu lernen. Durch Wertschätzung und gemeinsame Entwicklung schaffen wir ein Umfeld für eine langfristige Zusammenarbeit.

Wir fordern und fördern unsere Mitarbeitenden, indem wir die entsprechenden Rahmenbedingungen schaffen und Perspektiven aufzeigen. Demgegenüber erwarten wir ein hohes Engagement, ein Mitdenken und die entsprechende Eigenverantwortlichkeit jedes Einzelnen. Damit Wissen dort zur Verfügung steht, wo es benötigt wird, sorgen wir für einen aktiven Wissensaustausch.

FÜHREN MIT ZIELEN _Wir führen mit klaren Zielen und kommunizieren Erwartungen sowie Aufgaben- und Kompetenzzuordnungen. Diese Ziele sind von den operativen Bedürfnissen abgeleitet und auf die Unternehmensstrategie abgestimmt. Durch Einbezug der Mitarbeitenden erkennen diese den Zusammenhang zwischen den individuellen, teambezogenen und den übergeordneten Zielen.

Der Grad der Zielerreichung ist Gegenstand von regelmässigen Gesprächen. Dabei wirken die Vorgesetzten zum einen als Leistungsbeurteilende und zum anderen als Coach, um die Entwicklung der Mitarbeitenden zu unterstützen.



PERSONALENTWICKLUNG _Die Personalentwicklung fördert die langfristige Leistungs- und Lernfähigkeit der Mitarbeitenden aller Stufen. Durch Lernbereitschaft und Entwicklungsperspektiven soll eine positive Einstellung zu Veränderungen, wie auch zur Kontinuität, begünstigt werden. Die Entwicklung eigener Kompetenzen und Stärken liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen. Dabei werden die Mitarbeitenden von den Führungs-, Fach- und Projektverantwortlichen im Rahmen der unternehmerischen Zielsetzungen unterstützt.

Wir verfügen über differenzierte Instrumente, welche auf die Bedürfnisse der Unternehmung und der Mitarbeitenden abgestimmt sind. Im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung sowie einer effizienten Personalplanung betreiben wir ein systematisches Wissensmanagement, welches einen Know-how-Transfer innerhalb des Unternehmens begünstigt und ein positives Lernklima fördert.

Unseren Auszubildenden bieten wir ein Umfeld, in welchem sie sich neben fachlichem Wissen auch soziale Kompetenzen aneignen können.

Diese Personalpolitik wurde von der Generaldirektion der Galenica Gruppe genehmigt und tritt per 1. Januar 2004 in Kraft.



HONORIERUNG _Wir entlönnen anforderungsgerecht, marktorientiert und leistungsbezogen. Wir bieten verschiedene Arbeitszeitformen an, unternehmen gezielte Anstrengungen zur Gesundheitsförderung unserer Mitarbeitenden und bekennen uns zu gut ausgebauten Sozialleistungen.

Zur Festlegung der Saläre werden neben den individuellen Leistungen auch die Resultate der Geschäftsbereiche und der Gruppe miteinbezogen. Durch systematische Salärvergleiche stellen wir eine möglichst hohe Lohngerechtigkeit sicher.

PERSONALFREISETZUNG _Trennen wir uns von Mitarbeitenden auf Grund ihrer Leistung oder aus wirtschaftlichen Gründen, so erfolgt dies unter Wahrung sozialer Fairness. Bei einer Trennung aus wirtschaftlichen Gründen bieten wir, wo notwendig und angebracht, den Betroffenen kompetente Hilfe zur Neuausrichtung an.

PERSONALCONTROLLING _Anhand von Kennzahlen und qualitativen Analysen beurteilen wir laufend die Qualität der HRM-Prozesse und -Abläufe, die Qualität der Führungsarbeit sowie den Erfolg der Umsetzung der Personalpolitik.

Die Resultate fliessen zur kontinuierlichen Verbesserung in die Zielvereinbarungen auf allen Stufen ein.

Galenica AG

Postfach · Untermattweg 8 · CH-3001 Bern

Telefon +41 (0)31 990 81 11 · Fax +41 (0)31 990 81 12

www.galenica.com