

PERSONAL- UND SOZIALBERICHT 2017



DISCLAIMER

Der Personal- und Sozialbericht 2017 bezieht sich auf die deutschen Gesellschaften des STADA-Konzerns.

Wenn im Personal- und Sozialbericht von dem Mitarbeiter, dem Vorgesetzten usw. die Rede ist, dann ist auch immer die Mitarbeiterin und die Vorgesetzte usw. gemeint. Zugunsten des Leseflusses wurde häufig auf eine Doppelnennung verzichtet und die kürzere Wortvariante gewählt.

Alle dargestellten Leistungen, insbesondere freiwillige Sozialleistungen der STADA Arzneimittel AG und ihrer Tochterunternehmen, die nicht auf Basis von Betriebsvereinbarungen, Tarifverträgen oder arbeitsvertraglichen Vereinbarungen gewährt werden, zahlt das Unternehmen ohne Anerkennung einer Rechtspflicht. Diese Leistungen können jederzeit widerrufen werden und sind mit anderen Ansprüchen der Mitarbeiter verrechenbar.

Alle Angaben in diesem Personal- und Sozialbericht wurden nach bestem Wissen und Gewissen zusammengestellt. Basis und verbindliche Grundlage sind die offiziellen Daten, die auch den Geschäftsberichten des Unternehmens zugrunde liegen. Für Rückfragen steht Ihnen der Bereich Human Resources der STADA Arzneimittel AG jederzeit zur Verfügung.

Rundungen: Die Darstellungen von STADA-Kennzahlen erfolgen in der Regel in T€. Aus den jeweiligen Rundungen können sich Differenzen einzelner Werte gegenüber der tatsächlich in € erzielten Zahl ergeben, die naturgemäß keinen signifikanten Charakter haben können.

Dieser Personal- und Sozialbericht erscheint in Deutsch und unterliegt allein deutschem Recht.

Inhalt

VORWORT

von Dr. Jaana Saarteinen-Erben,
Executive Vice President Global Human Resources

04

DIGITALISIERUNG: DREI ZUKUNFTSWEISENDE BEISPIELE BEI STADA

06



• OPERATIONAL EXCELLENCE

Jessica Schönborn berichtet von ihrer Arbeit als Teil des internationalen Kernteams von STADA

07



• DIGITALISIERUNG VON APOTHEKEN

Steffen Nold hilft Vor-Ort-Apotheken, die Herausforderungen der Digitalisierung zu meistern

10



• DIGITALKAMPAGNE #HEALTHCHECKER

Stefanie Dölz über die erfolgreiche Idee, 18-24-Jährige einzuladen, online ihr Gesundheitswissen zu testen

12

STADA-PERSONALPOLITIK – EIN ERFOLGSMODELL IN ZAHLEN

14

STADA-Mitarbeiter in Deutschland

15

GESUNDHEITSBERATUNG, SPORTANGEBOTE UND VORSORGE

18

Betriebliches Gesundheitsmanagement

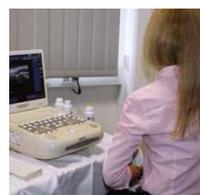
19

Gesundheitsvor- und Nachsorge

19

Auf Bewegung kommt es an

19



Vorsorge und Beratung
beim vierten STADA-Gesundheitstag

21

STADA-Gesundheitsservice

21

und Arbeitsschutz

21

Gesunde Ernährung bei STADA

22

Krankenquote

22

AUSBILDUNG UND ARBEITGEBERLEISTUNGEN

23

Nachwuchsförderung als wesentlicher Faktor
der STADA-Personalpolitik

24

Miteinander aktiv das Unternehmen gestalten

25

Vergütung und Vorsorge –

Teil der Unternehmenskultur

26

STADA-Sommerfest

26

Mitbestimmung und Kooperation – gelebte Fairness

27

FRAUEN UND FAMILIE

28

Frauen in Führungspositionen

29

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

29

Disclaimer

02

Impressum

31



Vorwort

**Liebe Kolleginnen und Kollegen,
liebe Leserinnen und Leser,**

wir haben bei STADA ein besonders ereignisreiches vergangenes Jahr erlebt. Es wurde geprägt durch neue Mehrheitseigentümer, einen neuen Aufsichtsrat und neue Gesichter im Management sowie auch durch die Verschmelzung unserer deutschen Vertriebsgesellschaften und – mit dem Läusemittel Hedrin® – durch die Einführung der ersten internationalen STADA-Marke.

Derart umfassenden Veränderungen wird verständlicherweise häufig mit Unsicherheit begegnet. Bei STADA haben wir jedoch deutlich gezeigt, dass wir auch herausfordernde Zeiten gemeinsam meistern können und dabei als Unternehmen leistungsfähig bleiben. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Mut bewiesen und in den Veränderungen die Chance gesehen, zusammen – mit vereinten Kräften – Wachstum zu schaffen. Darauf können wir alle gemeinsam stolz sein!

Gleichzeitig mit den strukturellen und organisationalen Veränderungen wurde bei STADA ein Kulturwandel eingeläutet. Dieser Kulturwandel wird besonders die Zusammenarbeit über die Grenzen von Gesellschaften und Ländern hinweg weiter fördern. Unser Ziel ist es, eine flexible und agile Organisation zu werden, deren Menschen durch eine gemeinsame Vision innovativen Ideen gegenüber aufgeschlossen sind und sich schnell an Veränderungen anpassen. Offene Kommunikation und Transparenz bilden die Grundvoraussetzungen, um noch stärker zusammenzuwachsen und unser Unternehmen gemeinsam weiterzuentwickeln.

Eng verknüpft mit diesem positiven Kulturwandel sind auch die Entwicklungen im Rahmen der zunehmenden Digitalisierung. Wir werden regelmäßig herausgefordert von neuen Anforderungen unserer Kunden und demografischen Entwicklungen. Es bieten sich uns außerdem unzählige neue Möglichkeiten durch technologische Innovationen und veränderte Arbeitswelten. Wir als Unternehmen brauchen eine offene und flexible Perspektive auf bevorstehende Aufgaben.

Bereits heute erweitert sich das verfügbare Wissen erstaunlich schnell und neue Informationen sind innerhalb kürzester Zeit abrufbar. Diese Tendenz wird sich in den nächsten Jahren noch verstärken. Für die Sicherung einer erfolgreichen Zukunft ist es besonders wichtig, dass wir unser Wissen und unsere Erfahrungen innerhalb des STADA-Konzerns austauschen und voneinander lernen.

Unsere tägliche Arbeit – genau wie auch unser Privatleben – wird sich in Zukunft daher deutlich von den heutigen Gewohnheiten unterscheiden. Im Bereich Human Resources ist dies durch die Einführung neuer Berufsbilder sowie die Nutzung digitaler Medien und Systeme für die tägliche Personalarbeit zu spüren. Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anderer Unternehmensbereiche beschäftigen sich selbstverständlich bereits seit einiger Zeit mit spannenden und zukunftsweisenden Projekten, von denen wir Ihnen in diesem Personal- und Sozialbericht einige vorstellen möchten.

Wir bedanken uns herzlich bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihr fortwährendes und beharrliches Engagement, ihre Loyalität und ihre Einsatzbereitschaft für unser Unternehmen.

Wir blicken in eine vielversprechende Zukunft für STADA und werden gemeinsam auch in den nächsten Jahren unsere ambitionierten Ziele erreichen.

Ihre

Dr. Jaana Saarteinen-Erben
Executive Vice President Global Human Resources

Digitalisierung – drei zukunftsweisende Beispiele bei STADA



Operational Excellence

Operational Excellence ist die kontinuierliche und dynamische Optimierung aller Prozesse und Systeme als Mittel zur Effizienzsteigerung im Unternehmen. Wir haben mit Jessica Schönborn – sie ist Mitglied des internationalen Kernteams Operational Excellence bei STADA – über ihre Arbeit zur Optimierung der Leistungsfähigkeit der STADA-Gruppe, die Durchführung internationaler Webinare und die Veränderungen in der Unternehmenskultur gesprochen.



Womit beschäftigen Sie sich gemeinsam mit dem Kernteam Operational Excellence bei STADA, Frau Schönborn?

Operational Excellence (OpEx) hat in den letzten Jahren für viele erfolgreiche Unternehmen zunehmend an Bedeutung gewonnen. Und dies hat seinen Grund:

Das Ziel von Operational Excellence ist es, die höchste Stufe der Leistungsfähigkeit eines Unternehmens sicherzustellen. Man kann auch sagen: „Das was zählt, wirklich gut zu können“ und „aus eigener Kraft“ die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern und den Ertrag zu steigern. Was Höchstleistung definiert, wird dabei durch die Kunden bestimmt. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen Unternehmen daher ständig alle Leistungsbereiche auf Operational Excellence im Sinne des Kundenerfolgs ausrichten. Dies bedeutet, die ständige und nachhaltige Verbesserung sämtlicher Prozesse und Systeme entlang der Wertschöpfungskette unter dem Gesichtspunkt der Effizienz und Effektivität.

Operational Excellence liefert hierfür einen umfangreichen Methodenkasten, der gefüllt ist mit einer Vielzahl von Möglichkeiten wie Lean Management und Six Sigma. Dabei ist gar nicht so sehr entschei-

dend, welche Werkzeuge und Methoden genutzt werden, der wichtigste Punkt liegt eher in der disziplinierten Anwendung. Damit kommen wir zu einem weiteren bedeutenden Faktor von Operational Excellence: die Mitarbeiter.

Einerseits lässt sich Operational Excellence nur erfolgreich umsetzen, wenn die Mitarbeiter sich respektiert fühlen und motiviert sind. Auf



Das Kernteam Operational Excellence bei STADA ist international besetzt (v.l.n.r.): Alla Timoshkova (Russland), Lucie Kucerova (UK), Sean Bowler (Albrecht, Prock & Partner), Marina Radulovic (Serbien) und Jessica Schönborn (Deutschland).

der anderen Seite sorgt die Implementierung von Operational Excellence für einen Motivationsschub in der Belegschaft, weil Knoten innerhalb der Organisation entfernt werden. Verkrustete Prozesse und Strukturen werden aufgelöst und ein dynamischer Prozess kontinuierlicher Verbesserung in Gang gesetzt.

Wir vom STADA OpEx Kernteam, stellen die Umsetzung des Konzeptes von Operational Excellence sicher. Schwerpunkt eines jeden von uns ist dabei die Realisierung der Transformation im Sinne von Operational Excellence am jeweiligen Standort.

Meine Kollegin Marina Radulovic hat in Serbien zum Beispiel Anfang des Jahres mit der Transformation der Produktionsstätte Hemofarm in Vrsac begonnen und befindet sich zusammen mit dem Team vor Ort bereits in der Umsetzungsphase verschiedenster OpEx Initiativen.



Liebe Frau Schönborn, bitte stellen Sie sich kurz vor.

Ich habe meine Laufbahn bei STADA 1999 als Pharmaziepraktikantin in der Pharmazeutischen Entwicklung begonnen. Nachdem ich im folgenden Jahr das 3. Staatsexamen meines Pharmaziestudiums erfolgreich absolviert hatte, begann ich direkt als Projektleiterin in der Galenischen Entwicklung.

Zu dieser Zeit wurden die Neu- bzw. Eigenentwicklungen von Arzneimitteln in der Pharmazeutischen Entwicklung etabliert. Meine Aufgabe war die Formulierungs- und Arzneiformenentwicklung.

Seit 2012 leite ich die Abteilung Pharmazeutische Entwicklung Generika. Im Team entwickeln wir generische Produkte, wobei unser Schwerpunkt auf deren Formulierung liegt. Hierbei ist es besonders wichtig, dass die Produkte nicht nur bioäquivalent zum Originalprodukt sind, sondern auch eine ausreichende Stabilität aufweisen und sich auf Produktions-equipment gut herstellen lassen. Kurzum: Die Qualität der Entwicklung muss stimmen. Dabei dürfen wir allerdings nicht vergessen, dass der gesamte Entwicklungsprozess schnell und kostengünstig sein muss. Dies ist neben der guten Qualität für unsere Kunden, die STADA Vertriebsgesellschaften, besonders wichtig.

Das Thema von Lean Six Sigma/Continuous Improvement hat mich schon länger fasziniert und gereizt, so dass ich nach der Green Belt Ausbildung 2016 direkt meine Weiterbildung als Black Belt gemacht habe. Nach dem erfolgreichen Abschluss wurde ich im November 2017 Mitglied des neugegründeten STADA Operational Excellence (OpEx) Kernteams.

Lucie Kucerova, meine Kollegin von Thornton & Ross in England, hat die Assessment Phase für die Operational Excellence Transformation bereits gestartet und wird den Prozess gemäß unserer OpEx Struktur fortführen.

So werden nach und nach alle Standorte der Organisation transformiert. Ich persönlich werde mich um die Transformation des R&D Bereiches kümmern und den Kulturwandel innerhalb der Organisation unterstützen.

„Die Kultur von STADA soll zukünftig auf vier Leitlinien basieren: Weitsicht, Mut, Beharrlichkeit und Alle für Einen, Einer für Alle.“

Hier ist mir besonders wichtig zu erwähnen, dass wir als Team mit gutem Beispiel vorangehen möchten. Wir können von unseren Kollegen nichts erwarten, was wir selbst nicht umsetzen. Dies versuchen wir im täglichen Miteinander vorzuleben, denn um einen Kulturwandel erfolgreich in Gang zu bringen, gilt: Nicht nur darüber zu reden, sondern auch zu machen. Einer der Leitsprüche von Operational Excellence.

Die Grundlage für die erfolgreiche Umsetzung der Operational-Excellence-Methode sind das Verständnis und die Unterstützung der Mitarbeiter der gesamten Organisation. Wie möchten Sie diese Voraussetzung schaffen?

Operational Excellence richtet sich generell an der Gesamtstrategie eines Unternehmens aus, die nicht nur zukünftige Produkte und Märkte, sondern auch die Definition von gemeinsamen Werten der Mitarbeiter betrifft. Die Kultur von STADA basiert auf vier Leitlinien: Weitsicht, Mut, Beharrlichkeit und Alle für Einen, Einer für Alle.

Ich finde, dass sich diese vier Leitlinien perfekt mit dem Ansatz von Operational Excellence ergänzen. Auf der einen Seite unterstützt Operational Excellence mit Philosophie und Methoden diese Kulturleitlinien und auf der anderen Seite braucht Operational Excellence die richtige Denkweise und das richtige Verhalten der Mitarbeiter um erfolgreich umgesetzt zu werden.

Verschiedene Techniken und Grundsätze von Operational Excellence untermauern den bereits begonnenen Kulturwandel bei STADA. Das besondere Augenmerk gilt – auch für das OpEx Kernteam – einer guten Kommunikation, einem stetigen Wissensaustausch, einer guten Teamarbeit und dem Willen sich immer weiter verbessern zu wollen. Die Schaffung von Transparenz ist dabei elementar.

Das STADA OpEx Kernteam unterstützt den Kulturwandel durch verschiedene Maßnahmen. Hierzu gehört unter anderem der intensive Austausch mit Martina Hientz von Corporate Communications. Sie unterstützt die Verbesserung der internen Kommunikation nicht nur hinsichtlich Operational Excellence, weitere wichtige Punkte sind die Einrichtung eines globalen Intranets und die Durchführung einer OpEx Webinar-Reihe.

Bei dieser Webinar-Reihe werden wir auch von Mischa Dillmann aus der IT unterstützt, der sicherstellt, dass sich alle Mitarbeiter im Konzern die Webinare live anschauen und aktiv über die Chatfunktion teilnehmen können.

Unsere abteilungs- und länderübergreifende Zusammenarbeit ist ein gutes Beispiel dafür, wie ein Team an einem Strang zieht um etwas Gutes für das Unternehmen zu erreichen. Etwas zu bewegen und positiv mitzugestalten motiviert die Beteiligten ungemein. Wenn dann gute Arbeit auch noch durch Lob von Kollegen und Vorgesetzten belohnt wird, reicht das oft schon aus, um die Leute nachhaltig zu begeistern. Daher schlagen wir an jedem Standort monatlich ein gutes Beispiel für Operational Excellence vor, welches dann dem Vorstand und danach hoffentlich innerhalb der ganzen STADA-Gruppe vorgestellt wird.

Welche Chancen sehen Sie in der zunehmenden Digitalisierung für die kontinuierliche Verbesserung bestehender Prozesse durch Operational Excellence?

Ich sehe die zunehmende Digitalisierung als Grundlage für die kontinuierliche Verbesserung von Prozessen an, weil alle Entscheidungen in diesem Bereich von Zahlen, Daten und Fakten getrieben werden. Jeder Prozess wird vor einer Verbesserung gemessen und die aktuelle Performance wird festgestellt und ausgewertet. Dies wäre ohne die Unterstützung durch digitale Tools nicht möglich.

Die Digitalisierung bietet neue Möglichkeiten, die Effizienz und Effektivität sowie die Transparenz von Wertschöpfungsprozessen zu steigern. Das genau brauchen wir für die Umsetzung von Operational Excellence.

Wie wirkt sich die Digitalisierung bereits heute auf Ihre tägliche Arbeit aus und wie stellen Sie sich das Arbeitsumfeld in Zukunft vor?

Ich kann mir mein Arbeitsleben ohne die Vorteile der Digitalisierung nicht mehr vorstellen. Alles geht schneller, Kommunikationswege – egal mit wem – auch über Landesgrenzen hinweg, sind einfach und unkompliziert möglich. Das unterstützt natürlich auch die stärkere internationale Zusammenarbeit bei STADA. In unserem STADA OpEx Kernteam wäre diese Art von internationaler Zusammenarbeit ohne Digitalisierung nicht zu machen.

Auch die Durchführung von Webinaren wäre ohne die Digitalisierung konzernweit nicht umzusetzen. Vor ein paar Jahren hätte ich von so einer Art von Wissensaustausch noch geträumt, heute ist es Realität. Ich finde auch, dass die Digitalisierung für die Umwelt durchaus positive Aspekte hat, wenn wir zum Beispiel an den papierlosen Arbeitsplatz denken.

Negativ finde ich allerdings, dass man als Folge der zunehmenden Digitalisierung dazu neigt, weniger miteinander in den persönlichen Kontakt zu treten. Im persönlichen Gespräch kommt man jedoch oft schneller zu einer Entscheidung als zum Beispiel über einen ellenlangen E-Mail-Verkehr.

Ich denke, die richtige Mischung wird es in Zukunft ausmachen: Digitalisierung dort, wo sie Vorteile schafft, der persönliche Austausch sollte aber nicht gänzlich ersetzt werden.

„Ich sehe die zunehmende Digitalisierung als Grundlage für die kontinuierliche Verbesserung von Prozessen an.“

Welche Erfahrungen machen Sie persönlich mit der rasanten digitalen Entwicklung?

In meinem privaten Umfeld ist die Digitalisierung natürlich auch nicht mehr wegzudenken. Egal, ob es die Tageszeitung beim Frühstück auf dem Tablet ist, oder die Bestellungen von Alltagsgegenständen im Internet. Generell ist man in vielen Dingen viel besser und schneller informiert als früher.

Aber ich sehe auch die Gefahren: Man hat ständig das Smartphone in der Hand, ist viel damit beschäftigt und vergisst schnell das Drumherum. Gerade im Umgang mit Kindern halte ich einen sehr disziplinierten und verantwortungsbewussten Umgang mit digitalen Medien für wichtig, um als Vorbild zu fungieren. Mein Smartphone liegt aus diesem Grund abends und am Wochenende in der Küche und wird nur von Zeit zu Zeit angeschaltet. Das ist zwar nicht immer ganz einfach, aber auch ein sehr befreiendes Gefühl.

Ich denke, wenn die unverhältnismäßige Nutzung des Smartphones zu einer sozialen Verarmung führt, sollte man dringend etwas ändern, denn die digitalen Medien können keinen sozialen Kontakt ersetzen. Ich persönlich treffe mich lieber mit meinen Freundinnen in einem Café zum Quatschen als mit ihnen zu chatten und zu schreiben. Das Lachen eines Menschen kann kein Emoji so gut übertragen, wie der persönliche Kontakt – auch wenn Emojis mit Sicherheit die höchste Form des Ausdrucks von Gefühlen in der Digitalisierung darstellen.

Digitalisierung von Apotheken

Der Apotheken Fachkreis ist eine digitale Initiative der STADA-Tochtergesellschaft ALIUD PHARMA® GmbH. Dieses Projekt wird von Steffen Nold als Digital Marketing Manager geleitet. Wir haben mit ihm über dieses zukunftsweisende Projekt zur Unterstützung von Apothekern bei der Digitalisierung gesprochen.



Steffen Nold (re.), Digital Marketing Manager ALIUD PHARMA®, bei der Präsentation des neuen Digitalisierungskonzepts für Apotheken.

Im Rahmen des Apotheken Fachkreises helfen Sie Apothekern, die Herausforderungen der Digitalisierung zu meistern. Welchen Hintergrund hat diese Initiative und welche Ziele verfolgt ALIUD PHARMA® damit, Herr Nold?

Im Jahr 2017 hat ALIUD PHARMA® den ersten Apothekenreport veröffentlicht, der sich insbesondere der Frage widmet, wo sich deutsche Apotheken auf dem Weg zur Digitalisierung befinden.

Die zentralen Ergebnisse zeigen, dass die Digitalisierung zwar viele Chancen für Apotheken bietet, doch aktuell nur ein Drittel der Apotheken diese Vorteile tatsächlich nutzt. Zwar wird die Digitalisierung von fast allen Apothekern für einen wichtigen Motor gehalten, es gibt allerdings eine deutliche Diskrepanz zwischen privater und beruflicher Mediennutzung.

Apotheker fühlen sich noch verloren im Dschungel der digitalen Möglichkeiten. Es gibt unzählige Angebote von vielen verschiedenen Anbietern, jedoch verursachen diese hohe Kosten, setzen häufig noch fehlendes Know-how voraus und benötigen viel Zeit.

Auch Online-Versandapotheken gewinnen im Rahmen der Digitalisierung an Bedeutung. Die Vor-Ort-Apotheken haben wichtige Vorteile: hohe Beratungskompetenz und persönlichen Kontakt. Um den Kunden diese Vorteile auch in Zukunft bieten zu können und weiterhin Erfolg zu haben, müssen Apotheker der Digitalisierung gegenüber aufgeschlossen sein. ALIUD PHARMA® verfolgt mit der Gründung des Apotheken Fachkreis das Ziel, Apotheker dabei zu unterstützen, die Herausforderungen der Digitalisierung zu meistern und die Standorte der Apotheken zu sichern.

Welche konkreten Maßnahmen bieten Sie Apothekern?

Mit der Initiative Apotheken Fachkreis sind wir dafür da, die Apotheken vor Ort für die Digitalisierung zu wappnen, ihre Kompetenzen gegenüber dem Kunden auch außerhalb der Apotheke sichtbar zu machen und sich einen klaren Wettbewerbsvorteil gegenüber der Konkurrenz zu erarbeiten. Dafür bieten wir eine App für Service und Beratung, individualisierte Websites, Newsletter und Know-how.

Die **Service- und Beratungs-App** enthält sowohl aktuelle Gesundheitsinformationen und Lifestylethemen, als auch mehrsprachige Anwendungsvideos und Checklisten, die eine Beratung in der Offizin modern und anschaulich unterstützen. Auch die eigenen Serviceleistungen und Angebote einer Apotheke können in der App präsentiert werden. Außerdem gibt es eine standortbezogene Funktion zur Suche nach Apotheken im Notdienst, an die sich die Kunden wenden können. Die Service- und Beratungs-App hilft dabei, die Beratung mit digitalen Medien visuell und interaktiv zu unterstützen. Dadurch erlangt eine Apotheke ein besonderes Serviceerlebnis und positioniert sich zeitgemäß.

ALIUD PHARMA® bietet im Rahmen des Apotheken Fachkreis auch die **Erstellung einer individuellen Website** für Apotheken, die damit ihre Kunden auch außerhalb der Offizin erreichen können und die Kundenbeziehungen stärken. Zusätzlich dazu können schnell und einfach Newsletter erstellt werden, um Kunden per E-Mail mit Informationen zu Angeboten, Events und News zu versorgen.

Eine weitere wichtige Maßnahme vor dem Hintergrund der Überforderung vieler Apotheker mit den Herausforderungen der Digitalisierung ist die **Vermittlung des nötigen Know-how**. Mit der eigenen Workshop Reihe „APOTHEKEN.ZUKUNFT – Stärken sichtbar machen“ vermittelt der Apotheken Fachkreis kostenlos Kompetenzen für die digitale Kommunikation. Steffen Kuhnert, Apotheker und Gesund-

heitsunternehmer, referiert dafür unter anderem über die Möglichkeiten in der Nutzung sozialer Medien und den Aufbau starker und nachhaltiger Kundenbeziehungen.

Zudem gibt es das **Fortbildungsprogramm Digital Marketing Campus**, welches PTA und PKA zu Digital Marketing Managern der Apotheke ausbildet. Weitere Informationen dazu finden Sie unter <https://www.digital-marketing-campus.de>.

Welche Chancen entstehen damit für Vor-Ort-Apotheken?

Mithilfe digitaler Medien können Apotheken ihre Kernkompetenzen auch außerhalb der Offizin zeigen und zum Beispiel über eine eigene Website oder interessante Newsletter mit ihren Kunden in Kontakt bleiben. Durch den Aufbau von Online-Shops und die Möglichkeit des intensiven Austausches mit Kunden über Chats oder Online-Sprechstunden entstehen klare Vorteile für die stationären Apotheken im Vergleich zu ihren Wettbewerbern im Internet.

Wie wirkt sich die Digitalisierung auf Ihre tägliche Arbeit aus und wie stellen Sie sich das zukünftige Arbeitsumfeld vor?

Digitalisierung bedeutet nicht nur den Einsatz digitaler Prozesse und Tools, sondern auch eine offene und moderne Unternehmenskultur. Offene Türen, regelmäßige Management-Updates und Marketing-Newsletter, abteilungsübergreifende Projekte mit dem Einsatz digitaler Projektmanagement-Tools sowie ein Blog der Geschäftsführerin Ingrid Blumenthal zu ihrem sozialen Engagement in Nepal sind dafür nur einige Beispiele. Ein Ziel für die Zukunft sollte es sein, dass alle Mitarbeiter in einer Atmosphäre arbeiten können, die Kreativität und Innovation zulässt. Zudem denke ich, dass die Arbeit früher oder später nicht mehr unbedingt an einem fixen Ort zu vorgegebenen Zeiten erledigt werden muss, sondern zunehmend Flexibilität herrscht. Das Unternehmen muss mit verschiedenen Angeboten aus den Bereichen Gesundheit, Unterhaltung und Kreativität zu einer multifunktionalen Umgebung entwickelt werden.

Welche Erfahrungen machen Sie persönlich mit der rasanten digitalen Entwicklung?

Leider widme ich zu viel Zeit dem Smartphone – morgens geht der erste Blick auf das Handy, um Updates bei Instagram und Twitter anzusehen. Danach berichtet mir Alexa über das heutige Wetter und aktuelle News. Meine Smartwatch nutze ich, um auch tagsüber immer informiert zu bleiben. Ich beschäftige mich außerdem mit einem eigenen Blog (www.whatshealth.de) zum Thema Digitalisierung im Gesundheitswesen. Leider habe ich es zuletzt nur selten geschafft, einen neuen Beitrag zu schreiben. Dauerhafte Erreichbarkeit scheint in unserem Zeitalter fast ein „Muss“ zu sein, um den Kontakt mit der Außenwelt zu halten und stets informiert zu bleiben.



Liebe Herr Nold, bitte stellen Sie sich kurz vor.

Ich bin im Jahr 2016 über ein berufsbegleitendes Masterprogramm bei ALIUD PHARMA®, einem Tochterunternehmen der STADA Arzneimittel AG in Laichingen, eingestiegen. Im April 2018 habe ich das Masterstudium in International Management an der SIBE – School of International Business and Entrepreneurship – erfolgreich abgeschlossen und habe die Aufgabe als Digital Marketing Manager bei ALIUD PHARMA® angetreten.

Meine Verantwortung liegt im Social Media Management, ich betreue sowohl den Facebook-Auftritt von ALIUD PHARMA® mit über 50.000 Abonnenten als auch das Instagram-Profil mit aktuell ca. 1.000 Abonnenten. Zusätzlich habe ich die Projektleitung des Apotheken Fachkreis übernommen. Der Apotheken Fachkreis ist ein innovatives, digitales Projekt zur Sicherung der Vor-Ort-Apotheken in Deutschland.

Mehr zum Studium finden Sie auf der Website von ALIUD PHARMA®: <https://www.aliud.de/aktuell/2017/einstudium-der-besonderen-art>

Digitalkampagne #HealthChecker

Die #HealthChecker-Kampagne im Rahmen der „Alles Gute“-Initiative von STADA war ausgesprochen erfolgreich. Wir haben mit Stefanie Dölz, die im Bereich Corporate Communications der STADA Arzneimittel AG unter anderem die strategische Online-Kommunikation, die Social-Media-Kanäle und die STADA-Website verantwortet, darüber gesprochen.

Bereits im Jahr 2014 wurde die „Alles Gute“-Initiative von STADA gegründet. Welche Ziele werden damit verfolgt?

Das Ziel der „Alles Gute“-Initiative, die von Christian Goertz verantwortet wird, ist es, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Menschen zu fördern. Mit hilfreichen Informationen und Tipps wollen wir als Gesundheitsunternehmen dabei helfen, die alltäglichen Anforderungen zu meistern und verantwortungsvoll mit dem höchsten Gut, der Gesundheit, umzugehen. Das Herzstück der „Alles Gute“-Initiative ist der jährliche Gesundheitsreport, der auf repräsentativen Studien basiert.

Welche Ergebnisse des Gesundheitsreports aus dem Jahr 2017 sind besonders bezeichnend?

Im Jahr 2017 stand die Gesundheitskompetenz junger Erwachsener im Fokus der Studie. Bevölkerungsrepräsentativ wurden in Deutschland 2.000 18–24-Jährige über ihr Gesundheitswissen befragt: Was passiert bei Schlafmangel mit dem Körper? Wie lange muss man laufen, um eine Tafel Schokolade wieder abzutrainieren? Welche sexuell übertragbaren Krankheiten gibt es?



War der Auslöser für die #HealthChecker-Kampagne: der STADA Gesundheitsreport 2017.



Liebe Frau Dölz, bitte stellen Sie sich kurz vor.

Ich bin seit fast sieben Jahren in der Unternehmenskommunikation bei STADA für digitale Themen verantwortlich. In dieser Zeit haben wir viele spannende Projekte auf den Weg gebracht. Eine meiner ersten Aufgaben war der Relaunch der STADA-Websites im Jahr 2012. Und aktuell stehen wir vor dem nächsten großen Relaunch der Corporate Website. Die Entwicklung im Online-Bereich ist so rasant, dass ein paar Jahre schon eine kleine Ewigkeit bedeuten. Außerdem haben wir die Social-Media-Kanäle für STADA aufgebaut. Mit der neuen Unternehmensstrategie, die unser CEO im März 2018 bekannt gegeben hat, steht für uns in der Kommunikation die internationale Vernetzung viel stärker im Fokus als in der Vergangenheit. Der Austausch mit den internationalen Kolleginnen und Kollegen macht mir persönlich dabei besonders viel Spaß, da wir sehr viel voneinander lernen können.

All das wollten wir von den 18–24-Jährigen wissen. Das Ergebnis ist besorgniserregend: Rund zwei Drittel der jungen Erwachsenen verfügen über eine unzureichende Gesundheitskompetenz. Sie tapfen bei elementaren Gesundheitsthemen im Dunkeln.

Die Reaktion auf diese Ergebnisse ist der #HealthChecker. Was sind die Besonderheiten dieser Kampagne?

Nachdem wir die Ergebnisse der Studie vorliegen hatten, haben wir uns im Team dazu entschieden, die jungen Erwachsenen auch direkt mit diesem Thema zu konfrontieren und somit einen ersten Beitrag zur Vermittlung von Gesundheitswissen an junge Erwachsene zu leisten. Aus dieser Idee ist die Digitalkampagne #HealthChecker entstanden, deren zentrales Element die Website www.health-checker.de ist. Dort können sich die Nutzer durch zahlreiche Fragen rund um das



Die preisgekrönte Online-Kampagne #HealthChecker vermittelte jungen Menschen Gesundheitswissen auf unterhaltsame Art und Weise, wie z.B. mit diesem Motiv zum Thema: „Schlank trotz Schoki! Aber wie?“.

Thema Gesundheit klicken und spielerisch ihr Wissen testen. Mit nützlichen Hintergrundinformationen nach jeder Frage hat die Kampagne nicht nur die Quizbegeisterung der Zielgruppe angesprochen. Sie hat ganz nebenbei auch interessante Fakten vermittelt und subtil in die allgemeine Fragemechanik eingeflochten. Darüber hinaus haben wir die 18–24-Jährigen auf Snapchat, Facebook und Instagram für das Thema begeistert. Wichtig war hierbei eine gehörige Prise Humor und eine ansprechende Bildsprache. Wir erreichten mit dem Wissenstest und der Social-Media-Kampagne rund 4 Millionen Jugendliche und junge Erwachsene.

Außerdem wurde die Kampagne mit einem silbernen Award beim Deutschen Preis für Onlinekommunikation ausgezeichnet. Das hat uns natürlich sehr gefreut.

Welche Chancen sehen Sie in der Digitalisierung für die gesundheitliche Aufklärung?

Die digitalen Entwicklungen im Gesundheitsbereich in den vergangenen Jahren sind einfach gigantisch. Digitalisierung ist dabei ein Begriff, unter dem ich viel mehr verstehe, als nur das Googlen von Krankheiten oder die Behandlung von einem Arzt über das Internet. Mit Digitalisierung meine ich zum Beispiel auch das Sammeln und Zusammenführen von Gesundheitsdaten, um Diagnosen zukünftig viel genauer, individueller und frühzeitiger treffen zu können. Aber auch der gesamte Bereich der künstlichen Intelligenz zählt für mich zu dem Thema Digitalisierung. Dass wir von Robotern operiert oder auf Zysten gescannt werden, während wir in der Badewanne liegen, ist keine Idee aus einem Science-Fiction-Roman, sondern heute schon Realität.

Ich bin davon überzeugt, dass technologische Innovationen und die Digitalisierung den Gesundheitszustand weltweit verbessern werden. Das bedeutet aber auf der anderen Seite auch eine hohe Selbstverantwortung und gute Gesundheitskompetenz der Patienten, damit sie mit den neuen Möglichkeiten und Informationen auch umgehen können. Hier möchten wir als Gesundheitskonzern gerne unseren Beitrag leisten und Wissen vermitteln.

Wie wirkt sich die Digitalisierung auf Ihre tägliche Arbeit aus und wie stellen Sie sich das Arbeitsumfeld in Zukunft vor?

Wir arbeiten im Team inzwischen mit vielen digitalen Hilfsmitteln, die uns die Arbeit deutlich erleichtern, seien es Skype-Calls mit den internationalen Kollegen oder digitale To-Do-Listen, an denen wir als Gruppe gemeinsam auf Projekten arbeiten. Ein papierloser Arbeitsplatz ist allerdings aktuell auch bei uns noch nicht Realität. Die Digitalisierung bedeutet für mich im Arbeitsumfeld aber auch ein neues Denken, das auf flachen Hierarchien, Kollaboration und Wissensaustausch basiert.

Welche Erfahrungen machen Sie persönlich mit der rasanten digitalen Entwicklung?

In meinem Alltag sehe ich deutliche Vorteile und Erleichterungen durch die Digitalisierung. Das fängt bei der Whats-App-Gruppe mit meiner Familie an, durch die wir am Alltag des anderen teilnehmen. Eine Ausnahme mache ich allerdings bei meinem zweijährigen Sohn. Wenn wir Zeit gemeinsam verbringen, lege ich das Smartphone konsequent zur Seite und widme ihm meine ganze Aufmerksamkeit.

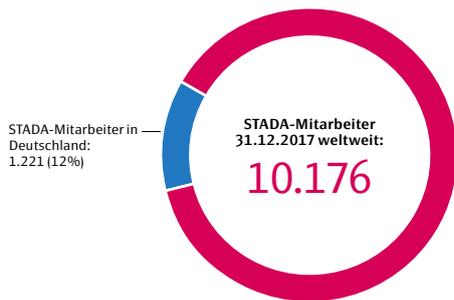


STADA- Personalpolitik – ein Erfolgsmodell in Zahlen

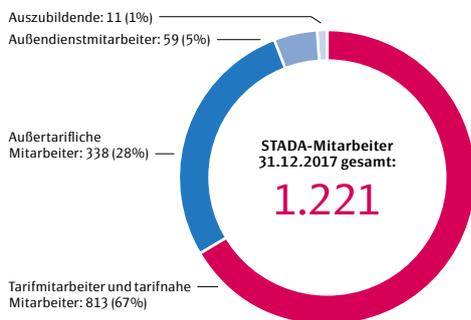
Engagierte und qualifizierte Mitarbeiter sind eine wesentliche Voraussetzung, um anspruchsvolle Unternehmensziele zu erreichen. Ziel von STADA ist es daher, mit einer langfristig orientierten Personalstrategie und -politik die Beschäftigten optimal zu fördern und dauerhaft an den Konzern zu binden.

STADA-MITARBEITER IN DEUTSCHLAND

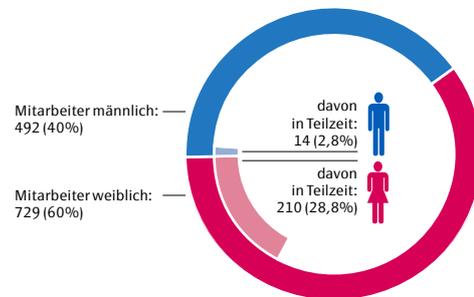
Im Jahr 2017 beschäftigte die STADA Arzneimittel AG in Deutschland 1.221 Mitarbeiter (Stichtag 31.12.2017), dies entspricht einem Anteil von knapp zehn Prozent am gesamten Konzernpersonal. Der STADA-Konzern beschäftigt weltweit 10.176 Mitarbeiter (Stichtag 31.12.2017). Mit insgesamt 1.064 Beschäftigten arbeitet in Deutschland der überwiegende Teil der STADA-Belegschaft in Bad Vilbel, dem hessischen Sitz der Konzernzentrale.



Nach **Beschäftigungsgruppen** waren STADA-Mitarbeiter 2017 wie folgt für das Unternehmen tätig:



Getrennt nach **Geschlechtern** verteilt sich die STADA-Belegschaft 2017 wie folgt – weibliche Mitarbeiter sind zu einem deutlich höheren Anteil in **Teilzeit** beschäftigt als männliche Kollegen:



Aufgeschlüsselt nach **Gesellschaften** und **Standorten** sah die Verteilung der Mitarbeiter in Deutschland zum 31.12.2017 so aus:



Verschmelzung der Vertriebsgesellschaften

Anfang Juli 2017 hat STADA die Geschäftsaktivitäten neu gebündelt. Die bisherigen vier deutschen Vertriebsgesellschaften wurden zu zwei Organisationseinheiten verschmolzen: Aus der STADA GmbH und der STADAvita GmbH wurde die neue STADA GmbH. Aus der STADAPharm GmbH und der cell pharm GmbH wurde die neue STADAPHARM GmbH.

Mit der strategischen Weiterentwicklung des Konzerns sollen vor allem die Leistungen und Prozesse für Geschäftspartner und Kunden verbessert werden. Mit den Verschmelzungen wurde eine leicht verständliche Organisationsstruktur mit einer deutlichen Differenzierung nach Marktsegmenten geschaffen.

Personalbestand 2017

Im Jahr 2017 wurden von STADA insgesamt 90 **neue Mitarbeiter** eingestellt, die sich wie folgt auf die unterschiedlichen Gesellschaften aufteilen:

STADA Arzneimittel AG	75	83%
STADA GmbH	7	8%
ALIUD PHARMA® GmbH	6	7%
Mobilat Produktions GmbH	2	2%
Gesamt	90	100%

Im Jahr 2017 verließen insgesamt 112 Beschäftigte das Unternehmen, deren Austritte erfolgten aus diesen Gründen:

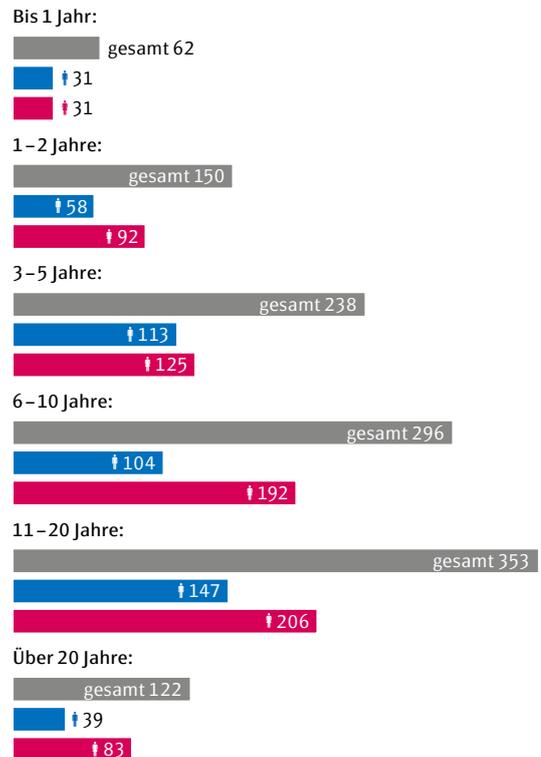
- 42 Austritte erfolgten durch die Kündigung des Arbeitnehmers,
- 28 Mitarbeiter verließen im Rahmen des „Freiwilligenprogramms Verschmelzung“ das jeweilige Unternehmen,
- 14 Austritte entstanden durch Kündigung des Arbeitgebers,
- 11 Mitarbeiter verließen das Unternehmen nach Unterzeichnung eines Auflösungsvertrags,
- 9 Mitarbeiter sind auf Grund einer endenden Befristung ausgeschieden,
- 9 Mitarbeiter sind in den wohlverdienten Ruhestand getreten

Betriebszugehörigkeit

Die Erfolge der STADA Arzneimittel AG sind im Wesentlichen der Kompetenz, dem Weitblick und dem enormen Engagement der STADA-Beschäftigten zu verdanken, ohne die die Unternehmensziele auch in Zukunft nicht erreicht werden könnten. Insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels, der mit einem steigenden Wettbewerbsdruck auf dem Arbeitsmarkt einhergeht, ist es daher bedeutsam, Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden.

Ganze 29 Prozent der Belegschaft war Ende des Jahres bereits mehr als 10 Jahre für STADA tätig und 10 Prozent sogar schon über 20 Jahre.

Im Einzelnen stellt sich die **Betriebszugehörigkeit** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei STADA wie folgt dar:



Durchschnittlich betrachtet belief sich zum 31.12.2017 die Zugehörigkeitsdauer zum Unternehmen bei STADA auf 9,8 Jahre. Weibliche Beschäftigte waren im Durchschnitt 10,3 Jahre dabei und ihre männlichen Kollegen 9,2 Jahre.

Sonderzahlungen für Treue

Betriebstreue Mitarbeiter sind bei STADA sehr geschätzt – die gemeinsamen Jahre verbinden. STADA bedankt sich hierfür mit einer Sonderzahlung.

Im Jahr 2017 feierte STADA insgesamt 92 Jubilare:

- 60 Mitarbeiter feierten ein **Betriebsjubiläum** von 10 Jahren,
- 15 Mitarbeiter sind dem Unternehmen seit 20 Jahren treu,
- 12 Mitarbeiter arbeiten seit 25 Jahren für STADA,
- 4 Mitarbeiter sind seit 30 Jahren bei STADA beschäftigt und
- eine Mitarbeiterin ist sogar schon vor 40 Jahren ins Unternehmen eingetreten.

Erstmals wurden die Jubilare zusätzlich bei jährlich zweimal stattfindenden, vom Vorstand und dem Bereich Human Resources veranstalteten, Jubiläumsfeiern in Bad Vilbel geehrt. Dabei bot sich den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus verschiedensten Bereichen und Unternehmensgesellschaften die Gelegenheit, gemeinsam auf die letzten Jahre und Jahrzehnte zurückzuschauen.



Jubilare mit CEO Dr. Claudio Albrecht (vorne) und potenziellem Nachwuchs.



Der STADA-Vorstandsvorsitzende (2.v.li.) bedankt sich für die langjährige Treue.

Altersstruktur

Die sinkenden Geburtenraten in Deutschland führen neben dem Rückgang der Bevölkerungszahlen zu einem erheblichen Alterungsprozess der Gesellschaft bei gleichzeitig steigender Lebenserwartung. Dieser demografische Wandel wirkt sich auch deutlich auf die Personalstruktur der STADA Arzneimittel AG aus.

Im Jahr 2010 waren knapp 18 Prozent der STADA-Mitarbeiter in Deutschland über 50 Jahre alt. Im Jahr 2017 liegt dieser Anteil schon bei 24 Prozent. Gleichzeitig hat der Anteil der Mitarbeiter im Alter von 40 Jahren oder jünger von 50 Prozent im Jahr 2010 auf 44 Prozent im Jahr 2017 abgenommen.

Für das Jahr 2017 lässt sich die **Altersstruktur** der **STADA-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter** – im Berichtsjahr beschäftigte STADA nur volljährige Personen – wie folgt abbilden:

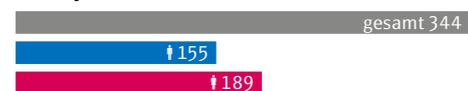
18 – 30 Jahre:



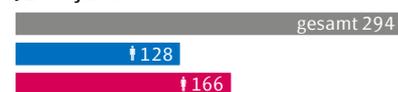
31 – 40 Jahre:



41 – 50 Jahre:



51 – 60 Jahre:



über 60 Jahre:

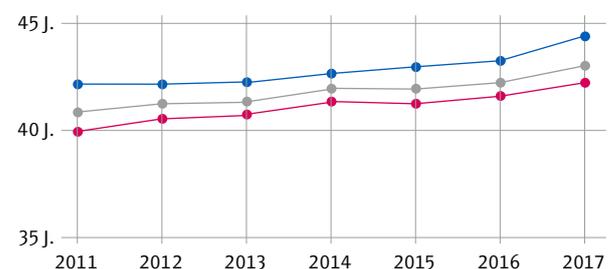


Durchschnittsalter
der STADA-Beschäftigten
in 2017:

43,0

Das **Durchschnittsalter** der STADA-Beschäftigten ist von 40,7 Jahren in 2010 auf 43,0 Jahre im Jahr 2017 angestiegen. Gleichzeitig gilt: Je länger ein Mitarbeiter im Unternehmen ist, desto wertvoller werden seine langjährige Berufserfahrung und die dabei gewonnene Expertise. Daher ist es für STADA von zentraler Bedeutung, die Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsvorsorge und die Attraktivität als Arbeitgeber auch weiterhin zukunftsorientiert zu gestalten.

Durchschnittsalter: ● Männer ● Frauen ● gesamt



Mit der langfristig angelegten Personalstrategie und -politik des Konzerns wird das Ziel verfolgt, die aktuelle Belegschaft an das Unternehmen zu binden und kontinuierlich weiter zu qualifizieren. Auch sollen in Zukunft weiterhin exzellente neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die STADA Arzneimittel AG rekrutiert und Nachwuchskräfte intern ausgebildet werden. Zudem werden die Beschäftigten so entwickelt, gefördert und eingesetzt, dass sie bis zum Ruhestand leistungsfähig und zufrieden bleiben.

Gesundheitsberatung, Sportangebote und Vorsorge



Die Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat für STADA eine besondere Bedeutung. Ziel ist es, Leistungsfähigkeit und Motivation zu erhalten, Belastungen am Arbeitsplatz zu reduzieren, Gesundheitspotenziale zu entdecken und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu fördern. Dafür verfügt das Unternehmen über eine Vielzahl von Angeboten: Medizinische Betreuung, ein Gesundheitsvorsorgezentrum, hochwertige Betriebsrestaurants, Gesundheitstage und vieles mehr.

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements bietet STADA den Beschäftigten ein umfassendes Programm zur Gesundheitsvorsorge, bestehend aus Leistungen in den Bereichen Gesundheit, Sport und Beratung.

Dabei gilt es zum einen, die STADA-Mitarbeiter darin zu bestärken, dauerhaft gesund und fit zu bleiben. Zum anderen, zusätzliche Kosten durch eine Begrenzung von Fehlzeiten zu vermeiden. Das betriebliche Gesundheitsmanagement zielt darauf ab, alle Beteiligten innerhalb des Unternehmens mit externen Partnern zu vernetzen und gesundheitsfördernde Maßnahmen für die Beschäftigten zu steuern.

STADA hat dabei den Anspruch, für eine gute Balance zwischen Arbeit und Freizeit zu sorgen. Ziel ist es, die Leistungsfähigkeit und Motivation der Mitarbeiter zu erhalten, Belastungen am Arbeitsplatz zu reduzieren, Gesundheitspotenziale zu entdecken und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu fördern.



Alles da für die Fitness: Blick in das STADA-Gesundheitsvorsorgezentrum in Bad Vilbel.

GESUNDHEITSVOR- UND NACHSORGE

In Bad Vilbel hat STADA inhouse ein eigenes Gesundheitsvorsorgezentrum, das mit vielfältigen Angeboten zu mehr Bewegung animiert. Die Verbesserung des Gesundheitszustands der Mitarbeiter und die Förderung eines guten Gesundheitsbewusstseins stehen im Fokus.

Unter Anleitung eines fachkundigen Trainers können die Beschäftigten zur Kräftigung des gesamten Bewegungsapparates verschiedene Fitnessgeräte nutzen. Der Fitnessbereich ist mit aktuellen Cardio- und Trainingsgeräten, Monitoren für die Cardio-Stationen, Hanteln und einem Separee für Gymnastikübungen ausgestattet.

Zudem zählen zum Gesundheitsvorsorgezentrum auch die von STADA subventionierten Yogakurse und Massageanwendungen sowie die regelmäßigen Treffen von STADA-Mitarbeitern zum gemeinsamen Laufen.

Betriebliche Eingliederung

Sollten gesundheitliche Belastungen die Leistungsfähigkeit eines Mitarbeiters langfristig beeinträchtigen, sucht STADA Wege den Beschäftigten seinen Bedürfnissen entsprechend einzusetzen. Vorrangiges Ziel dabei ist es – unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) – eine Arbeitsunfähigkeit dauerhaft zu überwinden und den Arbeitsplatz zu erhalten. Da gesundheitliche Beeinträchtigungen sich von Mitarbeiter zu Mitarbeiter unterscheiden, werden stets individuelle Lösungen angestrebt.

AUF BEWEGUNG KOMMT ES AN

Die Basis eines gesunden Unternehmens sind gesunde Mitarbeiter. Die wichtigsten Anliegen von STADA bei der Unterstützung der sportlichen Aktivitäten der Beschäftigten sind es daher, demografischen Einflüssen und steigender Belastung im Arbeitsalltag zu begegnen, die Fitness zu steigern und das Wohlbefinden zu verbessern.

Dass die Mitarbeiter von STADA sich dies zu Herzen nehmen und nicht nur im Job Top-Leistungen erbringen, zeigen auch im Jahr 2017 die **sportlichen Teamerfolge** – ganz im Sinnes des Wertes „Alle für Einen, Einer für Alle“.

J.P. Morgan Corporate Challenge in Frankfurt – mit Teamgeist und Begeisterung dabei

Der jährlich stattfindende Firmenlauf „J.P. Morgan Corporate Challenge“ hat seit über 10 Jahren einen festen Platz im STADA-Terminkalender. Die hohe Motivation und zunehmende Begeisterung der STADA-Mitarbeiter führte im Jahr 2017 dazu, dass 72 Kollegen am 5,6 Kilometer langen Lauf durch die Frankfurter Innenstadt teilnahmen und dabei von weiteren neun STADA-„Groupies“ sowie den Schaulustigen am Straßenrand angefeuert wurden. Unter dem Motto „The friendly competition“ fördert der Lauf, der am 13. Juni 2017 stattfand, Gemeinschaftsgefühl, Kollegialität, Fairness, Gesundheit und die Kommunikation untereinander.

Von mehr als 2.400 Firmen und rund 64.000 Läufern, die bei der Challenge in Frankfurt an den Start gingen, war kein Team schneller in der gemischten Wertung als das Mixed-Team von STADAktiv. Damit haben sich die vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für „The Championship“ im Juni 2018 qualifiziert, bei der sich die besten Läuferinnen und Läufer der verschiedenen Kategorien aller weltweit insgesamt dreizehn „J.P. Morgan Corporate Challenges“ des Vorjahres messen. Auch dort hat das STADAktiv Mixed-Team eine sensationelle Leistung gezeigt und gewann Bronze.



Das gut gelaunte STADA „J.P. Morgan Corporate Challenge“-Team 2017.



So strahlen Sieger: Das Mixed-Team von STADAktiv hat 2017 die „J.P. Morgan Corporate Challenge“ in Frankfurt gewonnen und startete deshalb 2018 bei „The Championship“ in Boston, USA, dem Wettbewerb der Besten aus allen J.P. Morgan-Firmenläufen weltweit, wo sie Bronze holten.

STADAktiv startet zum vierten Mal erfolgreich beim Datterich Firmen Ultra-Triathlon

Nach erfolgreichen Teilnahmen am Datterich Firmen Ultra-Triathlon in Darmstadt in den vergangenen drei Jahren, nahmen am 27. August 2017 wieder zwei STADAktiv-Teams mit insgesamt 20 Mitgliedern am Teamevent teil. Die Mannschaften teilten sich dabei die legendäre Ironman-Distanz. Jeder Starter bewältigte ein Zehntel: 0,38 km Schwimmen, 18 km Radfahren und 4,2 km Laufen.



Gleich geht's los: Die STADAktiv-Teams vor dem Start zum Datterich Firmen Ultra-Triathlon.

ALIUD PHARMA® stellt erneut Läuferteam beim „Einstein-Marathon“ in Ulm

Zum fünften Mal stellte ALIUD PHARMA® am 17. September 2017 ein Läuferteam beim 13. „Einstein-Marathon“ in Ulm. Neben traditionellen Wettbewerben wie Marathon, Halb-Marathon oder verschiedenen kürzeren City-Läufen werden unter anderem auch „Power-Walking“ und „Inline-Halb-Marathon“ in Ulm angeboten.

Zusätzlich zum sportlichen Anreiz hatten die Teilnehmer dabei die Chance Gutes zu tun, denn für jeden gelaufenen Kilometer des ALIUD PHARMA® Lauf-Teams spendete das Unternehmen 50 Cent für Kinder, die im Jahr 2015 Opfer des Erdbebens in Nepal geworden sind.



Mit großer Freude dabei: Das Team der ALIUD PHARMA® für den „Einstein-Marathon“.

STADAktiv – Gemeinschaftsgefühl und Bewegung

Die im Jahr 2014 ins Leben gerufene Veranstaltungsreihe STADAktiv, im Rahmen derer STADA-Mitarbeiter an verschiedensten Sport- und Freizeitevents teilnehmen können, wurde auch im Jahr 2017 erfolgreich weitergeführt. Neben den bereits erwähnten Teamerfolgen beim J.P.-Morgan-Lauf und dem Datterich Firmen Ultra-Triathlon gab STADAktiv den Beschäftigten des Unternehmens wieder die Möglichkeit an weiteren großartigen Freizeitevents teilzunehmen.

Das jährliche gemeinsame Weihnachtsbaumschlagen sorgte ein weiteres Mal für einen besinnlichen Abschluss des STADAktiv-Jahres. Auch im Berichtsjahr war die Veranstaltung in rekordverdächtiger Zeit ausgebucht und 300 kleine und große Teilnehmer haben bei Getränken und Speisen am 2. Dezember 2017 ihren Weihnachtsbaum im winterlichen Taunus selber geschlagen. Unter allen Bad Vilbeler Mitarbeitern, die nicht am Event teilnehmen konnten, wurden im Nachhinein weitere drei Weihnachtsbäume von STADAktiv verlost.



Der Weihnachtsbaum ist gefunden: große Freude auch bei Cathrin Talayman (Mitte), der treibenden Kraft für STADAktiv.



Auch Dr. Jaana Saarteinen-Erben, Executive Vice President Global Human Resources (r.), war mit von der vorweihnachtlichen Partie.

VORSORGE UND BERATUNG BEIM VIERTEN STADA-GESUNDHEITSTAG

Die STADA Arzneimittel AG veranstaltete im November 2017 bereits zum vierten Mal einen Gesundheitstag für Mitarbeiter in Bad Vilbel. Nach dem erfolgreichen Start der Aktion im Jahr 2014 nutzten wieder

zahlreiche Interessierte die Gelegenheit, sich bei Experten über unterschiedliche Gesundheitsthemen zu informieren, an individuellen Vorsorgeangeboten und Check-ups teilzunehmen.

Ein inhaltlicher Schwerpunkt war im Berichtsjahr die Prävention von Volkskrankheiten wie Herzinfarkt, Schlaganfall und Diabetes. So wurde unter anderem eine Ultraschallmessung zur Erkennung möglicher Verkalkungen, Auflagerungen oder Verengungen von Blutgefäßen sowie Fehlfunktionen der Schilddrüse angeboten. Darüber hinaus konnten Interessierte mit einer InBody-Waage ihren Muskel-, Fett- und Wasseranteil im Körper bestimmen lassen. Der STADA-Betriebsarzt führte auf Wunsch weitere Messungen durch, zum Beispiel zur Bestimmung des Herz-Kreislauf-Erkrankungsrisikos. Erstmals stand darüber hinaus auch die Männergesundheit im Fokus.



Blutzuckermessung beim STADA-Betriebsarzt.

STADA-GESUNDHEITSSERVICE UND ARBEITSSCHUTZ

Eine optimale ärztliche Versorgung und eine umfassende Gesundheitsvorsorge sind für STADA als Unternehmen der Pharmabranche selbstverständlich.

Allen Mitarbeitern steht daher die kostenlose Betreuung durch den arbeitsmedizinischen Dienst zur Verfügung, der regelmäßig in Bad Vilbel für die Mitarbeiter vor Ort ist und auch die STADA-Gesundheitstage unterstützt. Seit dem Jahr 2016 wird das Angebot durch eine offene Sprechstunde ergänzt, die einmal in der Woche von der Belegschaft genutzt werden kann.

Im Berichtsjahr hat sich STADA nach einer entsprechenden Ausschreibung und Analysephase für einen Wechsel des arbeitsmedizinischen Dienstes entschieden. Dabei wurde beachtet, dass der Betriebsarzt in erster Linie eine beratende Funktion haben sollte und in engem und vertrauensvollem Kontakt mit den Mitarbeitern, dem Arbeitgeber, der Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie dem Betriebsrat steht.

Von hoher Bedeutung im Arbeitsalltag ist zudem das Thema Ergonomie. Auch hierzu steht der arbeitsmedizinische Dienst beratend zur Seite und führt bei Bedarf Arbeitsplatzbegehungen und Analysen durch, um allen Beschäftigten ein angenehmes und leistungsförderndes Arbeiten zu ermöglichen. Die jährliche Gripeschutzimpfung rundet die medizinische Versorgung für die STADA-Mitarbeiter ab.

Im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz wird die STADA Arzneimittel AG von einer Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützt, zu deren Aufgaben unter anderem Gefährdungsbeurteilungen, Risikomanagement und Arbeitsplatzanalysen gehören. So sichert STADA alle Mitarbeiter mit der Durchführung verschiedenster Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten ab.

GESUNDE ERNÄHRUNG BEI STADA

Als Gesundheitsunternehmen sind der Erhalt und die Förderung des Wohlbefindens der Mitarbeiter ein besonders hohes Gut für STADA. Ein wichtiger Baustein dabei ist – neben den präventiven und gesundheitsfördernden Maßnahmen – eine gesunde und ausgewogene Verpflegung während der Arbeitszeit.



Entspannte und gesunde Pause im Betriebsrestaurant in Bad Vilbel.

Im Jahr 2015 wurde eine Partnerschaft mit CONSORTIUM GASTRONOMIE eingegangen. Das gastronomische Angebot in den beiden Betriebsrestaurants in Bad Vilbel rückt den Aspekt gutes und gesundes Essen in den Mittelpunkt, das sich besonders durch die Verwendung regionaler und saisonaler Produkte und den Verzicht auf Geschmacksverstärker auszeichnet.

STADA ist es sehr wichtig, dass alle Mitarbeiter über den Arbeitstag ausreichend, gesund und günstig verpflegt werden, um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter positiv zu beeinflussen. Die in den Betriebsrestaurants angebotenen Speisen werden daher vom Unternehmen subventioniert.

Beide Betriebsrestaurants sind zur Frühstückszeit und in der Mittagspause stark frequentiert. Sie bieten den Beschäftigten die Möglichkeit einer entspannten Auszeit und einen Ort zum geselligen Beisammensein.

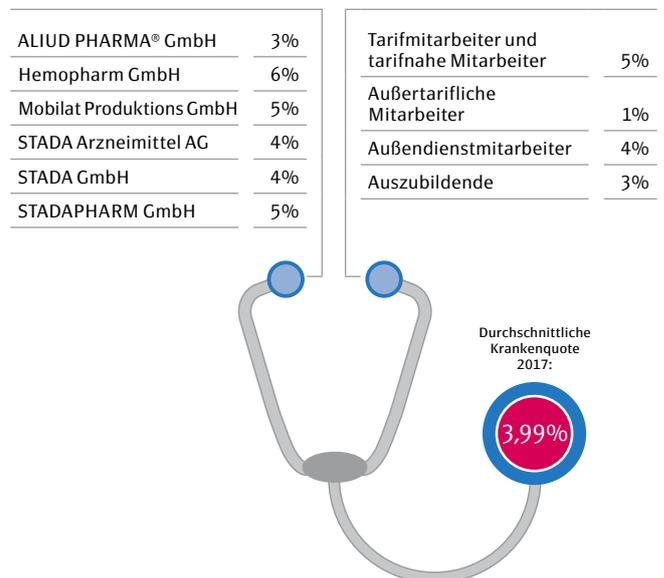
KRANKENQUOTE

Die Krankenquote der STADA Arzneimittel AG lag im Jahr 2017 bei 3,99 Prozent, im Vergleich zu der Krankenquote von 3,65 Prozent im Vorjahr ist damit eine leichte Steigerung zu erkennen.

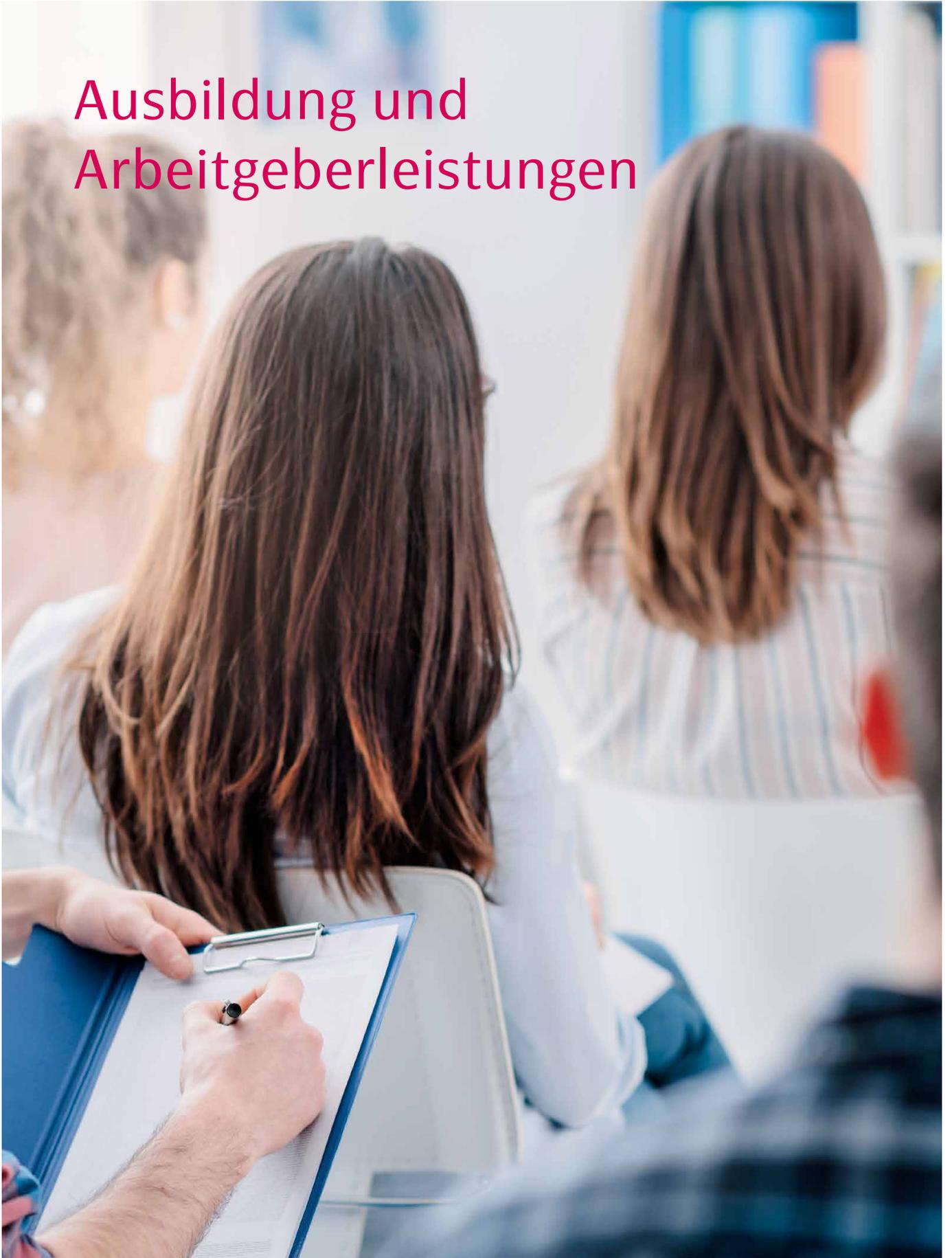
Die aktuelle Statistik des BKK Dachverbands der Betriebskrankenkassen weist für die Branche Chemie in Hessen eine durchschnittliche Krankenquote von 5,52 Prozent im Jahr 2017 aus.

Daraus ist ablesbar, dass der Krankenstand der STADA Arzneimittel AG deutlich unter dem Branchendurchschnitt liegt. STADA sieht dies als Bestätigung für die gute Aufstellung im Bereich Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz sowie für die konsequente Umsetzung der notwendigen Maßnahmen durch die STADA-Beschäftigten.

Aufgeschlüsselt nach **Gesellschaften (li.)** und **Mitarbeitergruppen (re.)** stellt sich die **Krankenquote** bei STADA in 2017 wie folgt dar:



Ausbildung und Arbeitgeberleistungen



Die langfristige Sicherung des Erfolgs von STADA ist nur mit Mitarbeitern möglich, die über eine ausgewiesene Expertise und ein hohes Engagement verfügen. STADA misst der Ausbildung daher grundsätzlich einen besonders hohen Stellenwert bei. Motivierte und engagierte Mitarbeiter sind eine Voraussetzung zur Erfüllung anspruchsvoller Unternehmensziele – als aufmerksamer Arbeitgeber stellt STADA der Belegschaft daher weitere Leistungen in den Bereichen Mitbestimmung und Vergütung zur Verfügung.

NACHWUCHSFÖRDERUNG ALS WESENTLICHER FAKTOR DER STADA-PERSONALPOLITIK

Ziel aller Ausbildungsaktivitäten des Unternehmens ist es, Ausbildung auf hohem Niveau in vielfältigen Berufsbildern zu gewährleisten, um insbesondere den eigenen Bedarf nach qualifizierten Nachwuchskräften zu decken.

STADA bietet daher zukunftsorientierte und attraktive Möglichkeiten für junge Menschen mit unterschiedlichen Kompetenzen und Erfahrungen. Nach erfolgreichem Abschluss einer Ausbildung oder eines dualen Studiums gibt es sehr gute Chancen, in ein Arbeitsverhältnis übernommen zu werden und die Zukunft des Konzerns mitgestalten zu können.

Vielfältige Ausbildungsmöglichkeiten

Seit langem schon hat die Ausbildung eigener Fachkräfte für STADA eine hohe Bedeutung. Das Unternehmen bildet daher in folgenden **Ausbildungsberufen** aus:

- Ausbildung zum Industriekaufmann (w/m)
– STADA Arzneimittel AG
- Ausbildung zum Kaufmann für Büromanagement (w/m)
– STADA Arzneimittel AG
- Ausbildung zum Pharmakanten (w/m)
– STADA Arzneimittel AG
- Ausbildung zum Groß- und Außenhandelskaufmann (w/m)
– ALIUD PHARMA® GmbH
- Ausbildung zum Kaufmann für Marketingkommunikation (w/m)
– ALIUD PHARMA® GmbH
- Ausbildung zum Fachinformatiker Systemintegration (w/m)
– ALIUD PHARMA® GmbH
- Studium Bachelor of Arts, BWL – Fachrichtung Industrie (w/m)
– STADA Arzneimittel AG

Im Jahr 2017 befanden sich bei STADA elf junge Menschen in **Ausbildung**. Drei weitere Auszubildende schlossen ihre Ausbildung in 2017 bei STADA erfolgreich ab und wurden in ein Arbeitsverhältnis im Unternehmen übernommen.

Das STADA-Ausbildungskonzept

Bei Unternehmenseintritt werden die neuen Auszubildenden durch Patenschaften (die von Auszubildenden aus dem zweiten oder dritten Lehrjahr übernommen werden), eine intensive Betreuung durch die Ausbildungsbeauftragten in den Fachbereichen sowie durch die Steuerung des Ausbildungsleiters sehr gut und schnell in der STADA-Welt vernetzt.

Zusätzlich zum Berufsschulunterricht gehört zum Ausbildungskonzept bei der STADA Arzneimittel AG auch ein **innerbetrieblicher Unterricht**, durch den fachliches Know-how aufgebaut und gezielt auf Prüfungen vorbereitet wird.

Internationalität: Auslandspraktikum während der Ausbildung

Aufgrund der weltweiten Tätigkeit des Konzerns und in Zeiten der zunehmenden Globalisierung ist es STADA als Ausbildungsunternehmen ein besonderes Anliegen, das Thema Internationalität auch an die Nachwuchskräfte zu vermitteln.

Im Jahr 2017 gab das Unternehmen daher bereits zum zweiten Mal zwei Auszubildenden die Gelegenheit, im Rahmen des Programms **ERASMUS+** ein **Auslandspraktikum** auf Malta zu absolvieren. STADA ermöglicht es den Auszubildenden damit, Berufserfahrung in einem anderen Land und in einer anderen Branche zu sammeln, um nicht nur die interkulturellen Kompetenzen und Sprachkenntnisse zu verbessern, sondern auch die eigenen Berufskompetenzen außerhalb von STADA in Deutschland zu erweitern.

Praktika und Referendariate

Praktika geben Einblicke in den Berufsalltag und dienen dem Erwerb von Berufserfahrung und der Berufswahlvorbereitung.

Durch die Ausbildung von **Pharmaziepraktikanten** in den Bereichen Produktion, Qualitätsmanagement oder Pharmazeutische Entwicklung gibt STADA Studierenden die Möglichkeit, Praxiserfahrung innerhalb der Pharmabranche zu erlangen. Zusätzlich erhält das Unternehmen so einen effektiven und praxisnahen Zugang zu Nachwuchskräften und kann hier bei Bedarf geeignete Kandidaten für die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis rekrutieren.

Darüber hinaus haben angehende **Juristen** und **Wirtschaftsjuristen** in der Rechtsabteilung des Konzerns die Möglichkeit, Stationen im Rahmen ihres Rechtsreferendariats oder Praktika während des Studiums abzulegen.

Praktika im Rahmen eines Studiums können auch in unterschiedlichen weiteren Fachbereichen absolviert werden, um praxisnahe Kenntnisse in einem international agierenden Unternehmen zu erlangen.

MITEINANDER AKTIV DAS UNTERNEHMEN GESTALTEN

Das Thema **Mitarbeiterbeteiligung** ist ein wichtiger Bestandteil der STADA Personalpolitik. Darunter versteht der Konzern unter anderem, den Beschäftigten die aktive Beteiligung in Form eines Ideenmanagement-Systems und dem Mitarbeiterdialog zu ermöglichen.

STADA honoriert Mitdenken und gute Vorschläge

Das **STADA-Ideenmanagement** soll die Eigeninitiative jedes Mitarbeiters und die Zusammenarbeit innerhalb der Belegschaft fördern. Durch das Ideenpotenzial der Beschäftigten, die ihren jeweiligen Aufgaben- und Verantwortungsbereich am besten kennen, können die Wirtschaftlichkeit, das Qualitäts- und Umweltbewusstsein sowie die Arbeits- und Betriebssicherheit im Unternehmen stetig erhöht werden, um schließlich den Bedürfnissen der Kunden noch zielgerichteter erfüllen zu können.

Die Mitarbeiter erhalten so die Möglichkeit, aktiv die Entwicklung des Unternehmens mitzugestalten. Sämtliche, über das **betriebliche Vorschlagswesen** eingereichten, Vorschläge werden genau geprüft, umsetzungsfähige Ideen werden verwirklicht und prämiert. Auch mit dem Ideenmanagement verfolgt STADA das Prinzip: Wer den Erfolg des Unternehmens verbessert, soll auch daran partizipieren.

Kommunikation zwischen Geschäftsleitung und Belegschaft

Mit der Übernahme STADAs durch eine neue Mehrheitseigentümerin gingen auch ein neues Führungskräfte-Team und ein neuer Aufsichtsrat einher. Da solche Veränderungen immer auch mit Unsicherheit verbunden sind, kam der engen Einbindung der Mitarbeiter im Jahr 2017 eine besondere Bedeutung zu.

Ein besonders wichtiges Instrument während der Veränderungsprozesse war die offene und regelmäßige interne Kommunikation zwischen der Geschäftsleitung und den Beschäftigten. Allein im Jahr 2017 fanden daher fünf vom Unternehmen initiierte Mitarbeiterversammlungen am Standort Bad Vilbel statt, die per Webcast über das Intranet auch an allen anderen Standorten verfolgt werden konnten. Dabei war es allen Mitarbeitern möglich, Fragen direkt vor Ort, via Chat oder bereits im Vorfeld schriftlich unter Angabe des Namens oder auch anonym einzureichen.

Ergänzt wurde die Kommunikation durch die Veröffentlichung regelmäßiger elektronischer Mitarbeiterinformationen im Namen des Vorstands sowie durch den Dialog zwischen Führungskräften und deren Teams, für den spezifische Gesprächsleitfäden und Fragenkataloge zur Verfügung gestellt wurden.

Eine weitere Maßnahme zur Förderung von Zusammenarbeit und offener Kommunikation stellt die im Berichtsjahr eingeführte Open-Door-Policy am Standort Bad Vilbel dar. Damit haben die Mitarbeiter nun Zutritt zu allen Bereichen, wodurch der abteilungsübergreifende Austausch weiter verbessert wird.

Mitarbeiterdialog

Der **institutionalisierte Mitarbeiterdialog** ist ein bedeutsamer Bestandteil der internen Kommunikation im Unternehmen. Hierzu gehören sowohl die direkte Kommunikation der Beschäftigten mit dem Führungsgremium, als auch der Austausch der Belegschaft untereinander.

Im Zuge der Umsetzung der weiterentwickelten Unternehmensstrategie und der damit einhergehenden Weiterentwicklung der Unternehmenskultur wurde eine E-Mail-Adresse freigeschaltet, über welche die Mitarbeiter ihre Ideen für Verbesserungen im Unternehmen einreichen sowie Fragen und Anregungen direkt an den Vorstand richten können.

Die Initiative zielt darauf ab, die Zusammenarbeit innerhalb des Konzerns zu fördern und das Zusammengehörigkeitsgefühl zu stärken.

VERGÜTUNG UND VORSORGE – TEIL DER UNTERNEHMENSKULTUR

Leistung muss sich lohnen

STADA bietet sowohl eine leistungsorientierte sowie anforderungs- und marktgerechte Bezahlung seiner Mitarbeiter als auch vielfältige zusätzliche Leistungen an.

Für alle Tarifmitarbeiter der STADA Arzneimittel AG hat der Mantel-tarifvertrag des BAVC (Bundesarbeitgeberverband Chemie) Gültigkeit. Auch die tarifnahen Mitarbeiter der deutschen Tochtergesellschaften kommen in den Genuss von nahezu allen der darin enthaltenen Leistungen.

Die soziale Absicherung der Mitarbeiter ist ein wichtiger Bestandteil der STADA-Unternehmenskultur, aus diesem Grund bietet STADA neben der Basisvergütung auch vielfältige freiwillige Leistungen an:

Bezahlung und Bezuschussung des Arbeitsweges

Alle Mitarbeiter, die für ihren Arbeitsweg öffentliche Verkehrsmittel nutzen, erhalten gegen Vorlage der Fahrkarte den Brutto-Fahrpreis erstattet. Werden Fahrgemeinschaften gebildet, erhält jeder Mit-fahrer einen Zuschuss von zurzeit 26,00 Euro (brutto) pro Monat. Die darauf zu entrichtenden steuer- und sozialversicherungspflichtigen Abzüge muss der Mitarbeiter tragen.

Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC)

Die Berufsunfähigkeitsversicherung ist eine wichtige Versicherung im Falle einer Invalidität. Aufgrund der Kosten und des üblichen Procedere mit Gesundheits-Check und Risikoprüfung wird diese Zusatzversicherung von Arbeitnehmern privat häufig nicht abge-schlossen. Die BUC wurde speziell für die chemische Industrie ent-wickelt und bietet allen Tarifmitarbeitern und tarifnahen Mitarbeitern der STADA beste Konditionen ohne Gesundheitsprüfung sowie ein-heitliche Tarife – unabhängig von Alter und Geschlecht.

STADA-SOMMERFEST

Am 31. August 2017 lud der STADA-Vorstand alle in Deutschland Beschäftigten zum Sommerfest nach Frankfurt am Main ein. Über 700 Mitarbeiter nahmen die Einladung gerne an.

Sie konnten bei entspannter Strandatmosphäre, einem spekta-kulären Blick auf die Skyline und ausgelassener Stimmung den schönen Spätsommerabend genießen. Für Unterhaltung war nicht zuletzt dank der musikalischen Begleitung gesorgt und leckere Gerichte vom Grill oder als Flying Buffet rundeten das Event ab.



Gute Stimmung mit Blick auf die Frankfurter Skyline beim STADA-Sommerfest.



Schön war's. Beim STADA-Sommerfest feierten über 700 Mitarbeiter aus allen bereichen des Unternehmens gemeinsam.



Das STADA-Sommerfest bot auch die Gelegenheit des persönlichen Austauschs zwischen Kolleginnen und Kollegen unterschiedlicher Standorte.

Jeder Tarifmitarbeiter oder tarifnahe Mitarbeiter in Vollzeit wird mit einem Jahresbeitrag von 550 Euro (Teilzeitbeschäftigte analog ihrer Arbeitszeit) durch den Arbeitgeber versichert. Der Arbeitnehmer hat zudem die Möglichkeit seine Versicherungsprämie durch Entgeltumwandlung zu erhöhen; die Versicherungsleistungen erhöhen sich dadurch auf fast das Doppelte.

Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Alterszusatzversorgung – STADA-AZV

Seit einigen Jahren wird Arbeitnehmern empfohlen, neben der gesetzlichen Rentenversicherung Verträge über eine zusätzliche Altersversorgung abzuschließen. Schon lange vorher hat STADA allen Mitarbeitern der STADA Arzneimittel AG und der deutschen Tochterunternehmen eine zusätzliche Altersabsicherung gewährt – und somit für mehr Sicherheit im Alter gesorgt.

Bereits nach drei Jahren Betriebszugehörigkeit erhält jeder STADA-Mitarbeiter die Zusage zu einer betrieblichen Altersversorgung in Form einer Direktversicherung, die das Unternehmen zugunsten des Mitarbeiters abschließt. Nach fünf Jahren Betriebszugehörigkeit erwirbt der Mitarbeiter hierauf eine unverfallbare Anwartschaft.

Zusätzliche Altersvorsorge durch ChemiePensionsfonds

Damit nicht genug: STADA fördert des Weiteren die Umwandlung von Gehaltsteilen in Anteile des ChemiePensionsfonds. Die Mitarbeiter können auf einen Teil ihres Bruttoeinkommens verzichten und stattdessen in Aktienfonds und mündelsichere Rentenpapiere investieren.

Gespart werden hierdurch die auf dieses Einkommen entfallende Lohnsteuer und die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge, die jeweils zusätzlich investiert werden können. Die genauen Voraussetzungen und Bedingungen für die Nutzung des Fonds sind im „Tarifvertrag über Altersvorsorge“ der Chemischen Industrie West geregelt.

Gruppenunfallversicherung

Alle STADA-Mitarbeiter sind durch einen Gruppenvertrag unfallversichert. Diese Versicherung greift nicht nur bei betrieblichen, sondern auch bei privaten Unfällen.

Da Vorsicht nicht nur sprichwörtlich besser als Nachsicht ist, sorgen zudem die Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsbeauftragten bei STADA permanent für die Einhaltung aller gesetzlichen und berufs-genossenschaftlichen Sicherheitsstandards.

MITBESTIMMUNG UND KOOPERATION – GELEBTE FAIRNESS

Betriebsrat und Unternehmensleitung

Der Betriebsrat ist für STADA ein wichtiger Partner, der nicht nur entsprechend des Betriebsverfassungsgesetzes, sondern auch darüber hinaus an Entscheidungsprozessen beteiligt wird. Natürlich steht die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung in einem wirtschaftlich dynamischen Umfeld immer wieder vor Herausforderungen.

Die Parteien wahren zwar ihre jeweiligen Interessen, gehen aber stets fair miteinander um und arbeiten konstruktiv zusammen.

Schwerbehindertenvertretung

Die STADA-Mitarbeiter mit Behinderung haben eine Interessenvertretung gewählt – die STADA-Schwerbehindertenvertretung –, die sie berät und tatkräftig unterstützt.

Die Unternehmensleitung betrachtet dieses Gremium nicht nur als eine vom Gesetzgeber vorgesehene Notwendigkeit, sondern als einen wichtigen Partner.

Frauen und Familie



Als moderner Arbeitgeber ist STADA stets der Auffassung gewesen, dass Frauen der Führungskultur wichtige Impulse geben und zur Vielfalt im Management beitragen. Im STADA-Konzern kann man schon lange auf einen sehenswerten Frauenanteil zurückblicken.

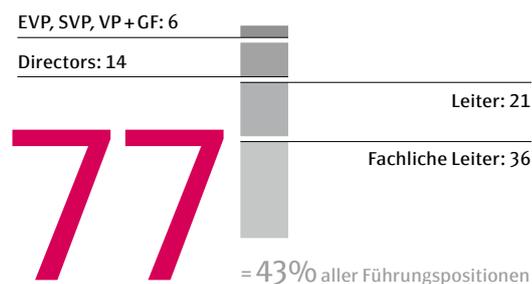
FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Bei STADA wird die Vielschichtigkeit der Mitarbeiter bezogen auf deren persönliche Eigenschaften, Talente und Fähigkeiten geschätzt. Die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens hängt maßgeblich davon ab, wie diese Vielfalt genutzt und gefördert wird.

Von besonders hoher Bedeutung ist ein ausgewogener Anteil von Frauen und Männern im Unternehmen sowie in den Führungspositionen. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen lag bei STADA im Jahr 2017 mit 77 (Vorjahr: 81) weiblichen Führungskräften bei insgesamt 43 Prozent und ist im Vergleich zum Vorjahr damit leicht um 1 Prozent gestiegen (Gesamtanzahl der Führungspositionen in 2017: 180, Vorjahr: 194).



Diese 77 weiblichen Führungskräfte verteilen sich wie folgt auf die unterschiedlichen Führungsebenen:



Der Anteil von Frauen auf der ersten Führungsebene (Senior Vice President, Vice President, Geschäftsführer) betrug circa 27 Prozent und auf der zweiten Führungsebene (Director) circa 35 Prozent. Auf der Ebene Leiter machen Frauen einen Anteil von circa 41 Prozent der Führungskräfte aus und auf der Ebene der fachlichen Leiter sind circa 54 Prozent der Führungskräfte weiblich.

Ungeachtet der gesetzlichen Vorgaben zu Zielgrößen achtet STADA bei der Besetzung von Stellen stets auf eine ausgewogene Repräsentation von Frauen und Männern und wird dies auch künftig beibehalten. Dabei stand und steht auf jeder Ebene in erster Linie die fachliche und persönliche Qualifikation und nicht das Geschlecht im Vordergrund.

Im Rahmen der Nachfolgeplanung für Führungskräfte wird STADA das Augenmerk auf den Leitungsebenen unterhalb des Vorstands auch in Zukunft auf eine angemessene Frauenförderung und die stetige Anhebung des Frauenanteils richten.

VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Gleiche Chancen und familienfreundliche Rahmenbedingungen sind wichtige Erfolgsfaktoren für jedes Unternehmen und leisten einen elementaren Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit.

Nicht nur auf Grund des hohen Frauenanteils in der Belegschaft ist es für STADA daher selbstverständlich, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine große Rolle in der Personalpolitik spielen muss. Das Unternehmen weiß um den hohen Wert familiären Rückhalts und ist daher bestrebt, auch in diesem persönlichen Umfeld als fairer, aufmerksamer und kinderfreundlicher Arbeitgeber wahrgenommen zu werden.

Die STADA-Mitarbeiter profitieren von flexiblen Arbeitszeiten, Zuschüssen zu Kinderbetreuungskosten und auch Beratungsangeboten zum Thema der Pflege von Angehörigen.

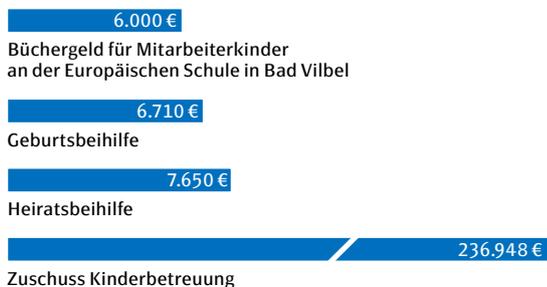
Teilzeitarbeit und Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten

Als familienfreundliches Unternehmen weiß STADA, dass konzentriertes Arbeiten nur dann möglich ist, wenn die Betreuung der Kinder geregelt und sichergestellt ist.

Mitarbeiterkinder bei STADA in Deutschland 2017:		
unter 18 Jahren (Stichtag: 31.12.)	422	385
davon: Geburten Mitarbeiterkinder 2017	34	28
Gesamt	807	

Hierfür hat STADA zum einen Möglichkeiten der Teilzeitarbeit geschaffen. Zum anderen zahlt das Unternehmen einen Zuschuss von bis zu 120,00 Euro (netto) pro Monat und nicht schulpflichtigem Mitarbeiterkind zur Finanzierung von Ganztagsbetreuungsplätzen (bzw. von bis zu 80,00 Euro (netto) bei Halbtagsplätzen) in Kindergärten, Kindertagesstätten, Kinderkrippen oder vergleichbaren Einrichtungen sowie für die Hilfe durch Tagesmütter, wenn eine entsprechende Betreuung jährlich nachgewiesen wird.

Im Einzelnen unterstützte STADA im Jahr 2017 die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der **Work-Life-Balance** wie folgt:



Weihnachtsgeschenke für Kinder von STADA-Mitarbeitern

Ein besonderes Herzensanliegen von STADA ist das Wohl und Glück von Kindern. So erhalten Mitarbeiterkinder ein Weihnachtsgeschenk im Wert von zurzeit durchschnittlich 15,00 Euro. Im Jahr 2017 wurden auf diese Weise rund 650 Kinder beschenkt.

Initiative „Beruf und Pflege vereinbaren“ des Landes Hessen

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber setzt sich STADA für Mitarbeiter ein, die Angehörige pflegen. Im Jahr 2015 hat das Unternehmen daher die Charta der hessischen Initiative „Beruf und Pflege vereinbaren“ unterzeichnet.

Die Unterschrift unter der Charta ist ein freiwilliges Selbstbekenntnis von Unternehmen zur Würdigung der Pflegearbeit von Beschäftigten. STADA unterstützt die Mitarbeiter durch die Bereitstellung von kostenlosen Beratungsgesprächen und relevanten Informationen.

Dabei ist es dem Unternehmen besonders wichtig, dass Mitarbeiter für eine Beratung zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege keine zusätzliche Belastung neben der Arbeit auf sich nehmen müssen, sondern sich direkt im Unternehmen an erfahrene Berater wenden können.

Die Beratung umfasst unter anderem Hilfestellung beim Ausfüllen der nötigen Formulare, Beratung zur aktuellen Rechtslage und Gesetzesänderungen sowie die Vermittlung von wichtigen Kontakten.

IMPRESSUM

Herausgeber:	STADA Arzneimittel AG Stadastraße 2-18 61118 Bad Vilbel
Telefon:	06101/603-0 Fax: 06101/603-432
E-Mail:	personal@stada.de
Redaktion / V. i. S. d. P.:	Dr. Jaana Saarteinen-Erben STADA Arzneimittel AG, Bad Vilbel
Projektleitung:	Svea Meier STADA Arzneimittel AG, Bad Vilbel
Gestaltung / Realisation:	wagneralliance Kommunikation GmbH, Offenbach am Main
Fotos:	ALIUD PHARMA® GmbH, Laichingen iStock/Getty Images, Dublin, Irland thinkstock/Getty Images, Dublin, Irland STADA Arzneimittel AG, Bad Vilbel
Druck:	NINO Druck GmbH, Neustadt/Weinstraße
Stand:	Juli 2018

Der vollständige Personal- und Sozialbericht 2017 sowie aktuelle Informationen über den STADA-Konzern sind auch im Internet abrufbar: www.stada.de



Dieser Personal- und Sozialbericht wurde klimaneutral gedruckt.

