

Unsere Mitarbeitenden

In Kürze

- 3 800 neue Arbeitsplätze geschaffen
- 10 767 Millionen Franken an Vergütungen gezahlt
- 2% nicht durch Roche initiierte Kündigungen
- 15 300 Mitarbeitende besitzen via Roche Connect Anteile am Unternehmen
- 34,5 Stunden Fortbildung pro Mitarbeitenden

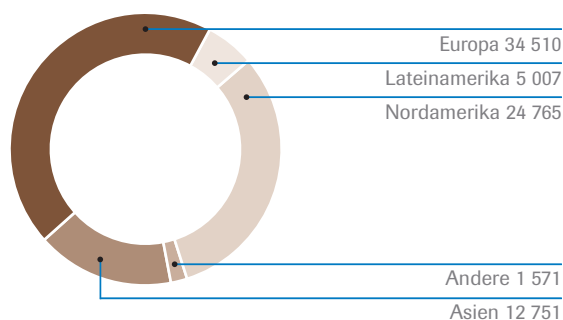
Unser Geschäftsmodell basiert auf Innovation. Um unser hohes Innovationsniveau und ein starkes Unternehmenswachstum auch künftig beizubehalten, muss es uns gelingen, die talentiertesten Mitarbeitenden zu gewinnen und dauerhaft zu halten. Talentmanagement ist eine unserer vordringlichen Aufgaben, um die anspruchsvollen Ziele unserer Geschäftsstrategie bis 2015 zu erreichen.

Wir haben durch Übernahmen etwa 400 Beschäftigte hinzugewonnen und rund 3 800 zusätzliche Stellen geschaffen, so dass sich die Anzahl der Mitarbeitenden auf 78 604 erhöhte; mit 2,6% des Personals bestehen Zeitverträge.

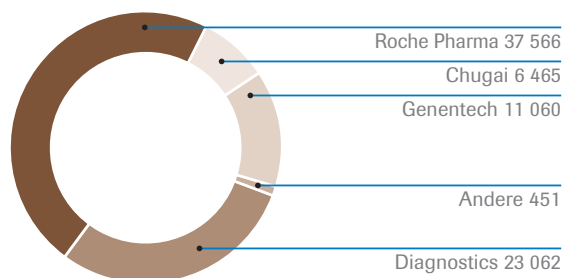
Im Mittelpunkt stehen für uns die Suche nach und die Entwicklung von Mitarbeitenden für und in Schlüsselpositionen. Darüber hinaus entwickeln wir aber das Potenzial aller Beschäftigten, um unsere strategischen Zielsetzungen zu erreichen. Durch ständige Verbesserung unseres Talentmanagements sichern wir eine bessere, strategischere Unterstützung unseres Geschäfts. Neue Initiativen hierzu sind die Einführung eines globalen Leistungsmanagementsystems und einer neuen Managementsoftware zur Verbesserung der Wirksamkeit des Personalwesens in der gesamten Roche-Gruppe.

2007 haben wir in diesem Zusammenhang ein spezielles Projekt initiiert. Es definiert, was es heisst, für Roche zu arbeiten, und vermittelt wichtige Aussagen über Roche als Arbeitgeber. Die Kernelemente Leistung, Alternativen, Entwicklung und Respekt werden ab 2008 Eingang in unsere

Personalbestand (VZÄ) nach Regionen 2007



Personalbestand (VZÄ) Verteilung im Konzern 2007



Gespräche mit Bewerbern und Mitarbeitenden finden, und uns helfen, die Talentiertesten für uns zu gewinnen, zu rekrutieren und an unser Unternehmen zu binden.

Diese Kernelemente spiegeln die Werte wider, die in unseren Konzerngrundsätzen und unserer Beschäftigungspolitik zum Ausdruck kommen. Sie umreisen, was Mitarbeitende von einer Tätigkeit bei Roche erwarten können, und welche Erwartungen Roche an sie stellt. Wir engagieren uns für ein Arbeitsumfeld, in dem Mitarbeitende fair behandelt werden und gegenseitiger Respekt, Vertrauen und Integrität herrschen. Wir bieten attraktive Zusatzleistungen und ermutigen unsere Mitarbeitenden, ihr Potenzial durch Leistungsmanagement und Entwicklungsprogramme voll auszuschöpfen. Wir fördern Vielfalt und tolerieren keinerlei Form von Diskriminierung. Drei Viertel unserer Gesell-

schaften weltweit wenden konkrete Massnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung an, und 2007 wurden keine Verstösse festgestellt.

Personalbestand insgesamt (Vollzeitäquivalent – VZÄ)			
	2007	2006	2005
Anzahl Mitarbeitende	78 604	74 372	69 795

Gewinnung und Rekrutierung von Talenten

Talente sind in der globalen Wirtschaft stark umworben. Deshalb ist es unser Ziel, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. 2007 wurde Roche zum fünften Mal in Folge vom Magazin *Science* in die Liste der 20 beliebtesten Arbeitgeber der biotechnischen und pharmazeutischen Industrie aufgenommen. Weltweit wurden mehrere unserer Gesellschaften in verschiedenen regionalen Umfragen ebenfalls als attraktive Arbeitgeber bewertet.

Unser Karriereportal bietet potenziellen Mitarbeitenden alles, was sie brauchen, um online nach Stellen zu suchen und sich zu bewerben. Die meisten weltweit freien Positionen im Unternehmen werden dort angezeigt. Darüber hinaus informieren wir darüber, welche Leistungen wir unseren Mitarbeitenden bieten. Das Rekrutierungssystem im Internet unterstützt unsere Unternehmen in ihrem Bemühen, passende Mitarbeitende für die Besetzung offener Stellen zu finden.

Mehr als 85 000 interessierte Kandidatinnen und Kandidaten haben sich bisher bei unserem internetgestützten Rekrutierungssystem registriert. 48 Gesellschaften der Roche-Gruppe in 37 Ländern nutzen es, um geeignete Bewerber für offene Stellen zu finden.

Über das Internet können wir viel mehr Menschen erreichen als über jedes andere Medium. Allein 2007 wurde das Roche-Karriereportal von 4,8 Millionen Menschen besucht.

Interessierte Kandidatinnen und Kandidaten stellen hier ihr Bewerberprofil ein und wissen, dass sie benachrichtigt werden, sobald sich eine geeignete Stelle bietet. Ungefähr 800 Stellen warten darauf,

besetzt zu werden. Registrierte Bewerberinnen und Bewerber werden per E-mail über neue Stellen informiert, die für sie interessant sein könnten. Seit Einführung unseres E-Rekrutierungssystems im Jahr 2005 sind bereits 4 100 talentierte Mitarbeitende auf diesem Wege angeworben und eingestellt worden, davon mehr als 2 100 im Jahr 2007.

Das System kann auch von unseren Mitarbeitenden über die Karriereseite in unserem Intranet genutzt werden. Wir bestärken Mitarbeitende darin, ihre berufliche Entwicklung innerhalb des Unternehmens voranzutreiben und sich nicht anderweitig umzusehen. Die meisten freien Stellen sind im Intranet aufgeführt, um Transparenz bei unserer internen Rekrutierung zu gewährleisten und unsere Mitarbeitenden über Entwicklungsmöglichkeiten zu informieren. Bisher konnten mehr als 4 000 Stellen intern mit Hilfe des weltweiten E-Rekrutierungssystems besetzt werden, mehr als 2 100 davon allein im Jahr 2007.

Weitere Informationen dazu finden Sie unter <http://careers.roche.com>.

Leistung und Entwicklung

Es ist unser Anliegen, dass alle Mitarbeitenden ihr gesamtes Potenzial ausschöpfen, sich beruflich weiterentwickeln und unser Unternehmen stärken. Unsere Mitarbeitenden erhalten regelmässig Leistungsrückmeldungen und führen mit ihren Vorgesetzten Gespräche über Entwicklungsmöglichkeiten und Karriereziele. 2007 waren 81% der Mitarbeitenden in unsere Leistungsmanagementprogramme eingebunden, und 56% vereinbarten Entwicklungspläne. Im Berichtsjahr wurden 138 Millionen Franken in externe Aus- und Weiterbildungsleistungen sowie interne Fachkräfte investiert, das entspricht etwa 2,7 Millionen Stunden oder auf den Mitarbeiter gerechnet rund 34,5 Stunden.

Wir sind von der Notwendigkeit lebenslangen Lernens überzeugt. Um unsere besten Talente dauerhaft an uns zu binden, bieten wir Schulungsprogramme weltweit an allen Standorten an, darunter Coaching, Sprachkurse und Programme zum Thema Veränderungsmanagement, um sicherzu-

stellen, dass die Mitarbeitenden über das in unserem Geschäft erforderliche Rüstzeug verfügen. 2007 wurde ein neuer Kurs eingeführt: «Behaviour in Business». Die meisten unserer Schulungsprogramme werden von unseren Divisionen und den einzelnen Standorten durchgeführt und orientieren sich an den Bedürfnissen vor Ort.

2007 nahmen 145 Topmanager des Unternehmens an Roche Engage teil, unserem Entwicklungsprogramm für Führungskräfte, das dem Ausbau von Führungskompetenzen zur Erreichung unserer Unternehmensziele dient. In diesem Jahr führte Roche Molecular Diagnostics in den Vereinigten Staaten ausserdem ein zweitägiges Schulungsprogramm für 270 Führungskräfte durch, um sie bei der Nutzung ihrer Kompetenzen zu unterstützen. Bereits seit fünf Jahren gibt es das «Centre for Leadership Effectiveness» von Roche Pharma. Und unser Programm APAC Discovery wurde 2007 in unserer Division Diagnostics fortgesetzt, 25 Führungskräfte des mittleren und oberen Managements besuchten ein zweiwöchiges Seminar an der Nanyang Business School in Singapur.

Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, im Rahmen einer Tätigkeit in anderen Unternehmensbereichen und im Ausland neue Erfahrungen zu sammeln. Gegenwärtig nehmen fast 376 Beschäftigte aus 35 Ländern Auslandseinsätze in 55 Ländern wahr. 2007 wurde ein konzernweites Programm eingeführt, das Mitarbeitenden die Möglichkeit gibt, sich für 3 bis 18 Monate von ihrer üblichen Tätigkeit freistellen zu lassen, um an Projekten auf dem Gebiet des Gesundheitswesens in Entwicklungsländern mitzuwirken. 2007 haben die ersten drei Teilnehmer ihre Tätigkeit aufgenommen – beim Global Fund in Niger, in einer ambulanten Station in Togo und in Äthiopien.

Mitarbeiterbindung

Die hohe Bindung der besten Mitarbeitenden an Roche zeigt, dass unsere Personalführung erfolgreich ist. 2007 betrug die Gesamtfluktuation 8,7% gegenüber 6,6% im Vorjahr. Der geschätzte Anteil der nicht durch Roche initiierten und von der Firma als bedauerlich eingestuftem Kündigungen betrug lediglich 2,0% (gegenüber 2,1% im Vor-

Einsatz in der Dritten Welt – Fachwissen einbringen und persönliche Entfaltungsmöglichkeiten wahrnehmen

Bart Vanhauwere, LifeCycle Team Leader bei Roche.

Ich bin am Schweizerischen Tropeninstitut (STI) in Niger tätig und leite dort Programme, die vom Global Fund unterstützt werden. Der Global Fund zum Kampf gegen HIV/Aids, Malaria und Tuberkulose finanziert Gesundheitsprogramme in den ärmsten Ländern der Welt und beauftragt «Local Fund Agents» mit der damit verbundenen Kontrolle und Beratung (www.theglobalfund.org). In Niger wird diese Aufgabe vom STI wahrgenommen.

Ich nehme an Besprechungen teil, schreibe Berichte, überprüfe die finanzielle Planung und besuche Krankenhäuser und Apotheken im ganzen Land. Ausserdem bereite ich meine Kolleginnen und Kollegen darauf vor, diese Arbeit nach meiner Abreise fortzusetzen. Darüber hinaus bin ich an einem Tag der Woche in einer Ambulanz tätig. Ich bin überzeugt, dass die Vermittlung von Führungsqualitäten ebenso wichtig ist wie die Durchführung ganzer Projekte durch uns – wenn nicht gar wichtiger.

Jede Finanzierung hängt von den Ergebnissen der vierteljährlichen Bewertungen ab. Wir messen den Fortschritt an Indikatoren wie Anzahl der Malaria-schutzimpfungen für schwangere Frauen oder der antiretroviralen Therapien für Patienten mit HIV/Aids. Am meisten beeindruckt mich, dass die Menschen hier trotz der Armut und ihrer vielen Probleme voller Optimismus und geradezu grenzenlos kreativ sind. Am häufigsten hört man: «Kein Problem!».

Dieser Unterstützungseinsatz ermöglicht mir, mein Wissen und Können für andere einzusetzen und gleichzeitig neue persönliche Erfahrungen zu sammeln.

jahr). Wir betrachten dies zusammen mit unserem erneut hohen Abschneiden bei externen Umfragen zu den besten Arbeitgebern als Zeichen für die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden.

Fluktuation

	2007
Insgesamt	8,7%
Europa	8,4%
Lateinamerika	9,5%
Nordamerika	8,5%
Asien	7,5%
Andere*	22,5%

* Restrukturierungen im Verkauf und Marketing in Australien und Südafrika.

2007 wurden einige Abteilungen der Division Diagnostics von Graz in Österreich sowie Mannheim und Penzberg in Deutschland nach Rotkreuz in der Schweiz verlegt. Die betroffenen Mitarbeitenden wurden zu einem mehrtägigen Besuch nach Rotkreuz eingeladen. Sie hatten Gelegenheit, sich gemeinsam mit ihren Familien den Ort und die Umgebung anzuschauen, um anschliessend ihre Entscheidung über einen Umzug zu treffen.

Zielsetzung: Einführung von Programmen zum Erhalt und zur Gewinnung der besten Kräfte für die jeweilige Tätigkeit; Förderung der Leistungskultur.

Kommunikation mit den Mitarbeitenden

Wir sind überzeugt, dass gut informierte Mitarbeitende, die sich mit ihrer Arbeit identifizieren, wesentlich zur Stärkung des Unternehmens beitragen. Mit Hilfe regelmässiger Lunch-Meetings, Internetkonferenzen und unseres Intranets sowie von Mitarbeiterzeitschriften in verschiedenen Sprachen, internen Newsletters und Schreiben der Konzernleitung halten wir unsere Mitarbeitenden über unsere Geschäftsstrategie und andere wichtige Vorgänge auf dem Laufenden.

Bei wesentlichen Veränderungen unserer Geschäftstätigkeit und anderen für sie wichtigen Fragen hören wir unsere Mitarbeitenden über Arbeitnehmervertretungen an. Gegenwärtig werden mehr als 50% der Beschäftigten durch einen Betriebsrat oder eine ähnliche Organisation vertreten, darunter das Roche Europa Forum in Europa (das 34 500 Mitarbeitende repräsentiert). Wir erkennen das Recht jedes Mitarbeitenden an, sich zu organisieren, und stehen in den Ländern, in denen wir tätig sind, mit den rechtmässigen Gewerkschaften in einem offenen Dialog.

Im Berichtsjahr haben wir unsere Politik zum Datenschutz der Mitarbeitenden überarbeitet und aktualisiert. Unser Ziel ist es, Informationen über unsere Mitarbeitenden weitestgehend zu schützen und entsprechende Vorschriften einzuhalten. In einigen Fällen wurden Datenschutzvereinbarungen zwischen den Unternehmensvertretungen und Betriebsräten getroffen.

Vergütungen und Zusatzleistungen

Roche bietet den Mitarbeitenden eine wettbewerbsfähige Vergütung, die ihren Beitrag zum Erfolg des Unternehmens anerkennt. Ausserdem offerieren wir ausgezeichnete Zusatzleistungen, langfristig sichere Arbeitsplätze, Entwicklungschancen und ein gutes Arbeitsumfeld, die wir für genauso wichtig erachten wie angemessene Vergütungen.

Im Berichtsjahr haben wir die Vergütungen und Zusatzleistungen in unseren Landesgesellschaften weiter an die 2006 eingeführten Vergütungsrichtlinien der Roche-Gruppe angepasst. Für 29% unserer Mitarbeitenden bestehen Tarifabschlüsse. 2007 beliefen sich unsere Kosten für Vergütungen und Zusatzleistungen auf insgesamt 10 767 Millionen Franken.

In den meisten Ländern bietet Roche ihren Mitarbeitenden Pensionsprogramme zur Altvorsorge an. Im Rahmen der weiteren Umsetzung unserer konzernweiten Strategie wurden 2007 in acht Ländern neue Beitragspläne eingeführt, darunter in Kanada, Deutschland und den Vereinigten Staaten.

Mit dem Programm Roche Connect wird den meisten Mitarbeitenden (mit Ausnahme der Beschäftigten in den Vereinigten Staaten) die Möglichkeit gegeben, jeden Monat Genussscheine zum Vorzugspreis zu erwerben. Diese werden von Roche um 20% aufgestockt. 2007 machten 15 300 Beschäftigte in 41 Ländern – 36% der Berechtigten – von diesem Programm Gebrauch, gegenüber 13 800 Nutzern im Vorjahr. Im Rahmen des Programms Roche Long-Term werden die Leistungen von Führungskräften durch Optionen auf Roche Genussscheine am Unternehmen gewürdigt. Seit Einführung des Programms im Jahre 2005 partizipieren insgesamt 2 700 Führungskräfte an diesem Programm, allein 2007 gab es 700 Neuaufnahmen.

Förderung der Vielfalt

Die Vielfalt unseres Personals ist für die Anregungen und Innovationen, von denen der Erfolg unseres Unternehmens abhängt, von grossem Wert. Roche beschäftigt Mitarbeitende unterschiedlichster Herkunft, Kultur, Religion und Nationalität. Wir dulden keinerlei Diskriminierung.

Insgesamt sind über 140 Nationalitäten in der Roche-Gruppe vertreten – davon 71 allein an unserem Hauptsitz in Basel. Von den 7 800 Mitarbeitenden in Basel sind 58% nicht in der Schweiz geboren. Unsere Ländergesellschaften beschäftigen vor allem Einheimische, und auch in den Top-Managementteams liegt der Anteil lokaler Mitarbeitender bei 75%.

2007 betrug der Anteil der Mitarbeiterinnen an der Gesamtbelegschaft 45%. In diesem Jahr sind im mittleren und oberen Management 32% bzw. 7% der Positionen (ca. 120 auf dieser Ebene) von Frauen besetzt, im Vergleich zu 31% bzw. 5% in 2006.

Zwei der elf Mitglieder des Verwaltungsrates sind weiblich, und drei weitere Frauen sind in der Konzernleitung bzw. den Executive Committees der Divisionen vertreten. Wir streben weiterhin danach, mehr Frauen für unser Unternehmen zu gewinnen, insbesondere im Führungskräftebereich. Mit zahlreichen Programmen unterstützen wir die Mitarbeitenden dabei, ihre familiären und beruflichen Verpflichtungen in Einklang zu bringen.

Frauenanteil bei Roche

	2007	2006	2005
Anteil Frauen an der Gesamtbelegschaft	45%	45%	43%
Anteil Frauen in Managementpositionen	32%	31%*	32%
Anzahl (%) Frauen in Top-120-Positionen (Top-80 in 2005/2006)	8 (7%)	4 (5%)	7 (8%)
Anteil Frauen an Nachfolge-kandidatinnen und -kandidaten für das Top-Management	20%	22%	16%

*Geändert wegen eines Berichtsfehlers im Geschäftsbericht 2006.

Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen

Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen unserer Mitarbeitenden sind für den Erfolg unseres Unternehmens von entscheidender Bedeutung. Alle Mitarbeitenden von Roche sind zur Einhaltung hoher Gesundheits- und Arbeitsschutzstandards verpflichtet. Verantwortlich hierfür ist unser Team Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz (SGU). Weitere Informationen zum SGU-Management finden Sie auf Seite 89 dieses Berichts sowie auf unserer Webseite.

Zielsetzung: Bis 2010 Senkung der Unfallrate (RAR) um 20% gegenüber 2005 (verlorene Arbeitstage/Beschäftigten).

Gesundheitsschutz und Sicherheit

	2007	2006	2005
Roche Accident Rate (einschl. des Unfalls mit Todesfolge)	0,162	0,083	0,099
Roche Accident Rate (den Unfall mit Todesfolge herausgerechnet)	0,076	0,083	0,099
Arbeitsunfälle	482	473	563
Berufskrankheiten	311	302	333
Arbeitsunfälle mit Todesfolge	1	0	0
Arbeitsunfälle pro 1 Million Arbeitsstunden	3,46	3,67	4,66

Wir messen den erreichten Stand in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz mit Hilfe der Unfallrate RAR, welche die Zahl der durch Arbeitsunfälle verursachten Ausfalltage pro Beschäftigten und Jahr wiedergibt.

Wir bedauern sehr, dass einer unserer Ärztebesucher im Rahmen seiner Tätigkeit für Roche bei einem Autounfall ums Leben kam. Dabei handelt es sich um den ersten tödlichen Unfall bei Roche seit 7 Jahren. Da ein Unfall mit Todesfolge in der RAR mit 6 600 Ausfalltagen zu Buche schlägt, stieg die Unfallrate für 2007 hierdurch erheblich an.

Den Unfall mit Todesfolge nicht mitgerechnet, betrug die Unfallrate RAR im Berichtszeitraum 0,076 eine Verringerung um 7,7% im Vergleich zum

Vorjahr. Insgesamt kam es 2007 zu 482 Unfällen von Mitarbeitenden. Das bedeutet eine Zunahme von 1,9% gegenüber 2006. Trotz gestiegener Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunden verringerten sich die Unfälle in Vertragsfirmen im Berichtsjahr um 20%.

2007 stiegen sowohl die Anzahl anerkannter Fälle von Berufskrankheit als auch die daraus resultierenden Ausfalltage leicht an. Insgesamt wurden 311 anerkannte Fälle (ein Anstieg von 3,7%) und 1303 daraus resultierende Ausfalltage (eine Zunahme von 27%) gemeldet.

Jeder Arbeitsunfall wird untersucht, und wo dies zweckdienlich ist, wird ein Bericht mit Angaben zum Unfallhergang in unserem Intranet veröffentlicht, damit andere Standorte präventiv tätig werden können. 2007 wurde unser Hauptsitz in Basel mit dem Sozialpreis der Stadt Basel für die Unterstützung von Mitarbeitenden bei der Rehabilitation im Krankheitsfalle und nach Unfällen geehrt.

Unsere Programme zur Förderung des Wohlergehens der Mitarbeitenden umfassen kostenlose ärztliche Untersuchungen, Überprüfungen der ergonomischen Bedingungen am Arbeitsplatz und Beratungsangebote. Ausserdem bieten wir zur Unterstützung einer gesunden Lebensweise Fitness-Zentren und Personalrestaurants mit gesunden Mahlzeiten an. Wir offerieren Teilzeit- und Gleitzeitbeschäftigung sowie Telearbeit, wo es die Arbeitsaufgabe erlaubt, und unterstützen unsere Mitarbeitenden dabei, ihre beruflichen und familiären Verpflichtungen in Einklang zu bringen. Derzeit üben rund 5,6% unserer Mitarbeitenden eine Teilzeitbeschäftigung aus. Erziehungsurlaub und Freistellungen können ebenfalls gewährt werden.

Weitere Informationen dazu unter:

- Zielsetzungen und erreichter Stand:
www.roche.com/sus-progress_goals
- Online-Rekrutierung:
<http://careers.roche.com>
- Konzerngrundsätze:
www.roche.com/de/com_gov_cond.htm
- Personalpolitik:
www.roche.com/de/sus-employment_policy

- Menschenrechte:
www.roche.com/de/sus-human_rights
- Auszeichnungen:
www.roche.com/de/sus-emp_of_choice und
<http://careers.roche.com>
- Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz:
www.roche.com/de/sus-she

Rheumatoide Arthritis. Eine der verbreitetsten Autoimmunkrankheiten. Sie geht mit Entzündungen der Gelenke und chronischen Schmerzen einher. Gezielt eingreifende Biopharmazeutika von Roche lindern die Auswirkungen des Leidens und erhöhen die Lebensqualität der Betroffenen.



Untersuchung einer Patientin mit rheumatoider Arthritis