





# Warum ist der Zugang zur Gesundheitsversorgung so wichtig?

Damit lebensverbessernde Innovationen sinnvoll sind, müssen sie jene erreichen, die sie brauchen. Zugang ist bei uns geschäftliche Priorität und zentraler Bestandteil unserer Bemühungen für bessere medizinische Ergebnisse. Dank unserer kombinierten Stärken in Diagnostik und Pharma sind wir in der Lage, auf dem gesamten Behandlungsweg eine entscheidende Rolle zu spielen. Zusammen mit Anspruchsgruppen setzen wir uns dafür ein, den grundlegenden Zugangsproblemen auf globaler, nationaler und lokaler Ebene zu begegnen – egal wo auf der Welt.

[roche.com/access](https://www.roche.com/access)







# Aktionärsbriefe

Seit mehr als 125 Jahren arbeitet Roche daran, die Gesundheit unzähliger Menschen auf der ganzen Welt zu verbessern. Mit dem Vertrauen unserer Aktionärinnen und Aktionäre und geleitet vom wissenschaftlichen Fortschritt werden wir auch in Zukunft Chancen erkennen und ergreifen.

# Dr. Christoph Franz

Verwaltungsratspräsident  
Basel, Schweiz

In seinem letzten Aktionärsbrief berichtet Christoph Franz über die Leistung des Unternehmens im Jahr 2022 und die unzähligen Kooperationen mit Partnern auf der ganzen Welt für einen besseren Zugang zur Gesundheitsversorgung für alle.

# Dr. Severin Schwan

CEO der Roche-Gruppe  
Basel, Schweiz

Zum letzten Mal als CEO spricht Severin Schwan über die Fortschritte, die wir für Patientinnen und Patienten sowie die Gesellschaft erzielt haben, und unseren Beitrag zur Digitalisierung im Gesundheitswesen.



Dr. Christoph Franz

## Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Ihr Unternehmen hat auch im anspruchsvollen Umfeld des letzten Jahres gute Ergebnisse erzielt. Die Verkäufe nahmen um 2%\* zu, und der Konzerngewinn betrug 13,5 Milliarden Schweizer Franken. Der Verwaltungsrat schlägt der Generalversammlung eine Erhöhung der Dividende um 2% auf 9,50 Franken je Titel vor. Dies wäre die 36. Erhöhung in Folge.

Die Herausforderungen des letzten Jahres waren vielfältig. Insbesondere hat der Krieg in der Ukraine unvorstellbares Leid über Millionen von Menschen gebracht. Seine Auswirkungen auf die Wirtschaft sind massiv. Gleichzeitig sind die Menschen weltweit noch damit beschäftigt, die Folgen der COVID-19-Pandemie zu bewältigen.

Im Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine konnte ich in besonders eindrücklicher Weise erleben, wie sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter voll und ganz dafür einsetzen, Patientinnen und Patienten mit Medikamenten und diagnostischen Tests zu versorgen. Für die unglaubliche Hilfsbereitschaft und die Eigeninitiative unserer Mitarbeitenden, über Grenzen hinweg, bin ich zutiefst dankbar.

Derzeit hat Roche insgesamt 87 neue Wirkstoffe und 65 zusätzliche Indikationen in der klinischen Entwicklung oder in Zulassungsverfahren. Und auch unsere Division Diagnostics entwickelt sich sehr erfreulich dank der kontinuierlichen Entwicklung neuer, innovativer Instrumente und Tests. Deshalb bin ich sehr zuversichtlich, was die Zukunft von Roche betrifft.

Damit unsere Innovationen die Menschen erreichen, braucht es die Zusammenarbeit mit unseren Partnern im Gesundheitswesen der einzelnen Länder.

Roche ist in hunderten von Partnerschaften und Kollaborationen weltweit engagiert, um den Zugang zu unseren Medikamenten und Diagnostika und damit das Leben der Menschen zu verbessern.

Ein Beispiel dafür ist unsere Partnerschaft mit Project ECHO, einer gemeinnützigen Organisation, die Tele-Mentoring über Video für die medizinische Ausbildung und das Pflegemanagement einsetzt. Das Projekt verbindet nationale Kompetenzzentren mit abgelegenen und unterversorgten Gebieten und verschafft damit Patienten Zugang zu spezialisierter Versorgung, die sie sonst nicht erhalten würden.

Eine gute Gesundheitsversorgung kann für Patientinnen und Patienten lebensrettend sein. Darüber hinaus schafft sie enorme Werte für die Gesellschaft insgesamt. Stellen Sie sich vor, was es bedeutet, wenn ein Mensch mit einer Krebserkrankung dank rechtzeitiger, präziser Diagnose und wirksamer Behandlung geheilt wird und weiterhin für die Familie da sein und Beiträge an Gesellschaft und Wirtschaft leisten kann. Eine frühzeitige Diagnose kann sogar eine Krankheit ganz verhindern und damit kostspielige Krankenhausaufenthalte vermeiden.

Ich hoffe, dass der Zugang zu einer modernen und effektiven Gesundheitsversorgung eines Tages überall auf der Welt möglich sein wird. Roche leistet einen wesentlichen Beitrag dazu.

Dies ist mein letzter Brief an Sie, geschätzte Aktionärinnen und Aktionäre von Roche. Ich habe mich entschieden, nach zwölfjähriger Tätigkeit im Verwaltungsrat, davon neun Jahre als Präsident, an der kommenden Generalversammlung 2023 nicht mehr zur Wiederwahl zur Verfügung zu stehen.

\* Soweit nicht anders angegeben, sind alle Wachstumsraten und Vorjahresvergleiche zu konstanten Wechselkursen (CER; Durchschnittswerte 2021) berechnet und alle angegebenen Gesamtbeträge in CHF ausgewiesen.

*«Mit Severin Schwan und Thomas Schinecker wird Roche von einem starken, sehr erfahrenen Team in die Zukunft geführt.»*

Mit Severin Schwan als designiertem neuem Verwaltungsratspräsidenten und Thomas Schinecker als neuem CEO wird Roche von einem starken, sehr erfahrenen Team in die Zukunft geführt.

Ich danke Severin Schwan sehr herzlich für seine hervorragenden Leistungen als CEO von Roche über die letzten 15 Jahre ebenso wie für unsere stets von Vertrauen und Respekt geprägte Zusammenarbeit. Severin Schwan hat in entscheidender Weise zum grossen Erfolg Ihres Unternehmens beigetragen. Besonders hervorheben möchte ich die Integration von Genentech – ein Meilenstein in der Entwicklung von Roche. Genauso bemerkenswert ist auch die Tatsache, dass unser Pharmageschäft den Verlust des Patentschutzes unserer umsatzstärksten Medikamente dank der Einführung neuer, innovativer Produkte in den vergangenen Jahren mehr als ausgleichen konnte.

Ich freue mich schliesslich, wenn wir den Verwaltungsrat von Roche mit zwei bedeutenden Persönlichkeiten weiter stärken können: Der Verwaltungsrat wird Mark Schneider, CEO von Nestlé, und Akiko Iwasaki, Professorin für Immunbiologie und Molekular-, Zell- und Entwicklungsbiologie an der Yale University und Forscherin am Howard Hughes Medical Institute, der Generalversammlung 2023 zur Wahl als neue Verwaltungsratsmitglieder vorschlagen.

Es war mir eine grosse Ehre, für dieses einzigartige und grossartige Unternehmen tätig sein zu dürfen. Der Erfolg von Roche ist ganz besonders der seit über 125 Jahren bestehenden Eigentümerschaft der Nachkommen des Firmengründers zu verdanken. Die langfristige Ausrichtung der Eigentümerfamilien verleiht der Führung von Roche die Möglichkeit, jeweils das Richtige zu tun, damit das Unternehmen auch in vielen Jahren noch wichtige Beiträge an die Gesundheit von Menschen leisten kann. Ich danke den Eigentümerfamilien für die grosse Unterstützung.

Mein Dank gilt insbesondere auch allen Mitarbeitenden von Roche für die bedeutenden medizinischen Fortschritte, die wir zusammen erreichen konnten.

Und ich danke Ihnen, liebe Aktionärinnen und Aktionäre, sehr herzlich für Ihr Vertrauen.



Dr. Christoph Franz  
Verwaltungsratspräsident



#### Der Verwaltungsrat per 31. Dezember 2022

- Bernard Poussot (1952), C, E, G
- Dr. Jörg Duschmalé (1984), Vertreter des bestehenden Aktionärspools, B, E, G
- Dr. Christoph Franz (1960), Präsident, C, D\*, E, G
- André Hoffmann (1958), Vizepräsident, Vertreter des bestehenden Aktionärspools, A\*, C\*, D, E, G
- Dr. Severin Schwan (1967), F
- Dr. Claudia Suessmuth Dyckerhoff (1967), A, B, E, G
- Dr. Patrick Frost (1968), B\*, C, E, G
- Anita Hauser (1969), A, E, G
- Prof. Dr. Richard P. Lifton (1953), C, E, G
- Dr. Jemilah Mahmood (1959), A, E, G

## Herzlichen Dank, Christoph Franz!

An der diesjährigen Generalversammlung geht das langjährige Wirken von Christoph Franz an der Spitze unseres Unternehmens zu Ende. Nach zwölf Jahren im Verwaltungsrat und neun Jahren Präsidium hat sich Christoph Franz entschieden, nicht mehr für eine Wiederwahl zur Verfügung zu stehen.

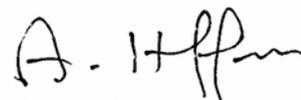
Kein Zweifel: In all diesen Jahren hat unser scheidender Präsident die strategische Entwicklung von Roche stark mitgeprägt. Sein persönlicher Beitrag zum Erfolg unserer Firma ist gross. Obwohl Christoph Franz 2011 von aussen zu unserer Firma gestossen ist, hat er im Verwaltungsrat von Beginn weg wertvolle Beiträge leisten können. Dabei ist ihm ohne Zweifel seine langjährige Erfahrung in weltweit tätigen Unternehmen zugutegekommen. Er hat – zusammen mit dem Verwaltungsrat und der Konzernleitung – Probleme nicht einfach verwaltet, sondern rasch angepackt und konstruktiven Lösungen zugeführt. So hat er unser Unternehmen mit grossem Engagement souverän und erfolgreich durch anspruchsvolle Zeiten gesteuert. Ich will hier nur den Beitrag von Roche während der Pandemie und die Bewältigung des Patentablaufes unserer drei umsatzstärksten Krebsmedikamente erwähnen.

Mit dem Rückkauf der Roche-Aktien von Novartis hat Christoph Franz ausserdem einen wichtigen Beitrag zur Erweiterung des strategischen Spielraums von Roche geleistet. Seit er die oberste Verantwortung für Roche übernommen hat, hat sich auch die Digitalisierung im Gesundheitswesen und damit eine tiefgreifende Transformation unseres Unternehmens beschleunigt. Die Roche von heute ist klar eine andere als die Roche von vor zehn Jahren.

Ein besonderes Anliegen war Christoph Franz stets, Menschen weltweit den Zugang zu unseren Medikamenten und Diagnostika zu ermöglichen. Bei seinen Reisen zu Roche-Niederlassungen in Afrika, Asien und Südamerika nahm er sich darum stets die Zeit, Spitäler vor Ort zu besuchen, sich mit Ärztinnen und Ärzten, dem lokalen Pflegepersonal, aber auch mit Patientinnen und Patienten auszutauschen. Zusammen mit lokalen Regierungsvertreterinnen und -vertretern erwirkte er eine beachtliche Anzahl Vereinbarungen zwischen Roche und Regierungen in aller Welt mit dem Ziel, gemeinsam eine Verbesserung der lokalen Gesundheitssysteme zu erreichen.

Persönlich habe ich es immer sehr geschätzt, dass sich Christoph Franz mit seiner grossen unternehmerischen Erfahrung und seinem breiten Wissen nicht nur für naheliegende Lösungen, sondern ganz besonders für anspruchsvolle Weichenstellungen eingesetzt hat, die für die Zukunftssicherung von Roche von grosser Bedeutung waren und sind.

Für all dies danke ich unserem Präsidenten im Namen des gesamten Verwaltungsrates und der Familien Oeri, Hoffmann und Duschmalé sowie ganz persönlich sehr herzlich.



André Hoffmann  
Vizepräsident des Verwaltungsrates



André Hoffmann



Dr. Severin Schwan

## Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Insgesamt haben wir im vergangenen Jahr gute Ergebnisse erzielt. Dies ist in erster Linie auf die anhaltend starke Nachfrage nach unserer Routinediagnostik sowie nach unseren neueren Medikamenten zur Behandlung von multipler Sklerose, Hämophilie, schweren Augenleiden, spinaler Muskelatrophie und Krebs zurückzuführen.

Die Entwicklung und Bereitstellung innovativer Medikamente und Diagnostika ist der Kern unserer Aufgabe. Damit können wir das Leben von Menschen weltweit verbessern: Im Jahr 2022 lieferten rund 29 Milliarden diagnostische Tests wichtige Informationen zu Prävention, Diagnose und Behandlung von Krankheiten. Und Millionen Patientinnen und Patienten konnten mit Medikamenten von Roche behandelt werden.

Ich freue mich besonders über unsere jüngsten Erfolge in der Augenheilkunde: Vabysmo ist ein neuartiges Medikament zur Behandlung gewisser schwerwiegender Augenkrankheiten. Erst Anfang 2022 eingeführt, steht dieses innovative Augenmedikament bereits sehr vielen Patientinnen und Patienten zur Verfügung. Damit ist Vabysmo innert weniger Monate zu einem unserer wichtigsten Wachstumstreiber avanciert.

Wir konnten den Patientinnen und Patienten im vergangenen Jahr ausserdem zwei wichtige Medikamente gegen Blutkrebs zur Verfügung stellen: Lunsumio gibt Menschen mit einer bestimmten Form von follikulärem Lymphom neue Hoffnung. Dieser Blutkrebs wächst zwar langsam, ist aber bislang unheilbar. Unsere neue Immuntherapie aktiviert das körpereigene Immunsystem – ein hoffnungsvoller neuer Ansatz bei Blutkrebs. Polivy verbessert die Heilungschancen bei einer besonders aggressiven

Form von Blutkrebs signifikant. Zwei Jahrzehnte lang kam die Forschung hier mehr oder weniger nicht vom Fleck; wir haben hier einen echten medizinischen Durchbruch.

Ein weiteres Highlight: Unsere Krebsimmuntherapie Tecentriq wurde auch in Europa und weiteren Ländern zur Behandlung von Lungenkrebs im Frühstadium zugelassen – für viele bedeutet das Aussicht auf Heilung.

Innovative Forschung und Entwicklung ist nicht nur mit Chancen, sondern auch mit Risiken verbunden. So mussten wir im vergangenen Jahr neben vielen Erfolgen auch Rückschläge verkraften – allen voran die enttäuschenden Studiendaten von Gantenerumab zur Behandlung der Alzheimer-Krankheit. Solche Rückschläge sind aber kein Grund aufzugeben, sondern Teil der oft langen, iterativen Forschungs- und Entwicklungsprozesse in unserer Industrie. Wir lernen aus den Studiendaten und setzen die gewonnenen Erkenntnisse beim nächsten Versuch um. Roche hat noch weitere Wirkstoffe gegen die Alzheimer-Krankheit in der Entwicklung. Kurzum: Wir werden auch in Zukunft den unternehmerischen Mut haben, in besonders risikoreiche Forschungsgebiete wie Alzheimer zu investieren, und hoffen, dass uns letztlich der Durchbruch gelingen wird.

Innovative diagnostische Lösungen unterstützen eine frühe und zuverlässige Entscheidungsfindung, ob bei Infektionskrankheiten, Krebs oder anderen Erkrankungen. Mit den in Rekordzeit entwickelten PCR-Testkits zum Nachweis des Mpox-Virus haben wir – nach Corona – einmal mehr bewiesen, dass wir imstande sind, schnell auf neue Herausforderungen im Bereich der öffentlichen Gesundheit zu reagieren.



#### Die Konzernleitung per 31. Dezember 2022

Dr. Alan Hippe (1967), Chief Financial und Information Officer

Claudia Böckstiegel\* (1964), General Counsel

Dr. Aviv Regev\* (1971), Leiterin Genentech Forschung und Frühe Entwicklung (gRED)

Prof. Dr. Hans Clevers\* (1957), Leiter Roche Pharma Forschung und Frühe Entwicklung (pRED)

Dr. Severin Schwan (1967), CEO der Roche-Gruppe

Cristina A. Wilbur (1967), Chief People Officer

Bill Anderson (1966), CEO Roche Pharma

Barbara Schädler\* (1962), Leiterin Group Communications

Dr. James H. Sabry\* (1958), Globaler Leiter Pharma Partnering

Dr. Thomas Schinecker (1975), CEO Roche Diagnostics

\* Mitglied der Erweiterten Konzernleitung

*«2022 konnten wir zwei neuartige Medikamente lancieren: Vabysmo gegen gewisse schwerwiegende Augenkrankheiten und Lunsumio gegen eine bislang unheilbare Form von Blutkrebs.»*

Bestimmte humane Papillomaviren (HPV) können Gebärmutterhalskrebs verursachen. Unsere innovative HPV-Test-Lösung bietet Frauen die Möglichkeit, die für den Test benötigte Probe in der Klinik selbst zu entnehmen. Dies trägt dazu bei, Barrieren für die Früherkennung von Gebärmutterhalskrebs abzubauen. Auch der neue HCV-Duo-Test kann zur Vorbeugung von Krebs und anderen durch Hepatitis C verursachten Krankheiten beitragen: Er liefert sowohl Antigen- als auch Antikörperergebnisse in einem einzigen Test und hilft so, Hepatitis C schneller zu diagnostizieren.

Ausserdem haben wir unser Geschäft mit digitalen Gesundheitsangeboten weiter ausgebaut. So liefert etwa unsere neue digitale Lösung für die Pathologie noch schneller hochauflösende Digitalbilder von Gewebeprobe. Die Auswertung erfolgt nicht mit dem Mikroskop, sondern elektronisch: Künstliche Intelligenz sieht inzwischen oft mehr als das menschliche Auge. Dies erleichtert die Krebsdiagnose und ermöglicht eine gezieltere und wirksamere Behandlung für den betroffenen Patienten.

In fragmentierten Gesundheitssystemen bleiben heute medizinische Erkenntnisse aufgrund einer unzureichenden Digitalisierung oft ungenutzt. Unsere Cloud-basierte Plattform cobas infinity edge setzt hier an. Sie ermöglicht dem Pflegepersonal sowie den Ärztinnen und Ärzten die sichere Weitergabe von Patientendaten aus verschiedenen Quellen, wie elektronischen Patientenakten, Apps von Drittfirmen und Point-of-Care-Geräten, und verbindet diese Gesundheitsinformationen.

Der digitale Wandel bringt enorme Fortschritte für Patientinnen und Patienten. Roche – mit Pharma, Diagnostics und digitalen Lösungen unter einem Dach – ist hervorragend positioniert, um hier Pionierarbeit zu leisten. Einmal mehr in unserer über 125-jährigen Geschichte.

Ich danke all unseren Mitarbeitenden ganz herzlich für ihren unermüdlichen Einsatz in diesem herausfordernden Jahr.

Unserem Verwaltungsratspräsidenten Christoph Franz danke ich für die langjährige und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Er hat sich stets mit Herzblut dafür eingesetzt, dass unsere Produkte und Lösungen die Menschen erreichen, die sie dringend benötigen. Egal, wo sie leben.

Thomas Schinecker wird ab Mitte März meine Aufgabe als CEO der Roche-Gruppe übernehmen. Ich danke ihm schon jetzt für seine bisherigen hervorragenden Leistungen an der Spitze der Division Diagnostics und freue mich auf die zukünftige Zusammenarbeit.

Ihnen, liebe Aktionärinnen und Aktionäre, danke ich herzlich für Ihr Vertrauen in unser Unternehmen.



Dr. Severin Schwan  
CEO der Roche-Gruppe



# Geschäfts- entwicklung

Wir haben im Jahr 2022 gute Ergebnisse erzielt, obwohl die Nachfrage nach COVID-19-Produkten wie erwartet zurückging. Das Basisgeschäft der Division Diagnostics und unsere neueren Medikamente setzten ihr starkes Wachstum fort.

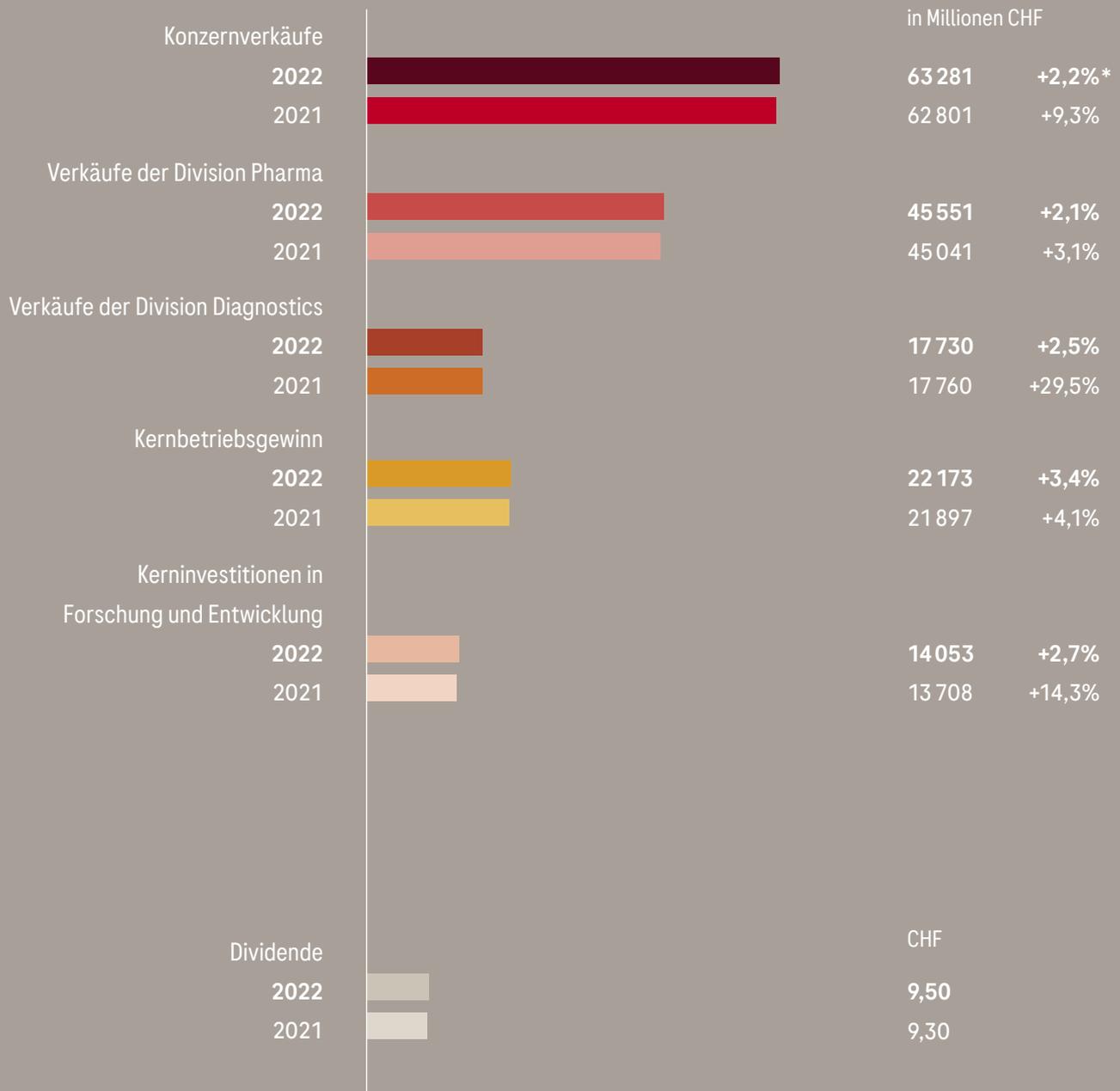
UN SDGs



Themen mit hoher Bedeutung

· Langfristige Ausrichtung

# Kennzahlen 2022



\* Soweit nicht anders angegeben, sind alle Wachstumsraten und Vorjahresvergleiche zu konstanten Wechselkursen (CER; Durchschnittswerte 2021) berechnet und alle angegebenen Gesamtbeträge in CHF ausgewiesen.



**33**

Standorte für Forschung und Entwicklung von Pharma und Diagnostics weltweit

**20**

Produktionsstandorte von Pharma und Diagnostics weltweit

**14,2 Millionen Patienten**

mit Medikamenten von Roche behandelt

**32 Roche-Medikamente**

auf der WHO-Liste der unentbehrlichen Medikamente

\*\* Anzahl der Mitarbeitenden ausgedrückt in Vollzeitäquivalenten, Stand 31.12.2022

# Roche-Gruppe

Im Jahr 2022 erzielte Roche ein Verkaufswachstum von 2%\* (+1% in CHF) auf CHF 63,3 Milliarden. Der Kernbetriebsgewinn stieg um 3% (+1% in CHF), was die zugrundeliegende gute Geschäftsentwicklung widerspiegelt.

Der Konzerngewinn nach IFRS<sup>1</sup> belief sich auf CHF 13,5 Milliarden, was einer Abnahme von 6% gegenüber dem Vorjahr entspricht. Dies ist auf höhere Wertminderungen von immateriellem Anlagevermögen sowie höhere Zinskosten und Steuern zurückzuführen.

Der Kerngewinn je Titel erhöhte sich um 5% (+2% in CHF). Darin enthalten ist der positive Effekt aus dem Rückkauf der von Novartis gehaltenen Roche-Aktien.

Die Verkäufe der Division Pharma stiegen um 2% auf CHF 45,6 Milliarden. Die neueren Medikamente zur Behandlung von schweren Krankheiten setzten ihr starkes Wachstum fort. Das erst Anfang 2022 eingeführte Augenheilmittel Vabysmo zählt bereits zu den Top-5-Wachstumstreibern. Dieses Medikament generierte zusammen mit Ocrevus (multiple Sklerose), Hemlibra (Hämophilie), Evrysdi (spinale Muskelatrophie) und Tecentriq (Krebs) ein Umsatzplus von insgesamt CHF 3,2 Milliarden.

Die Verkäufe von COVID-19-Medikamenten waren mit einem Minus von rund CHF 0,5 Milliarden insgesamt rückläufig. Der Umsatzeinbruch bei Actemra/RoActemra (schwere COVID-19-assoziierte Lungenentzündung) konnte durch das in Japan

erzielte Umsatzplus von Ronapreve (Hochrisikopatienten) nur teilweise aufgefangen werden.

Die Einflüsse von Biosimilars auf die Verkäufe der etablierten Krebsmedikamente MabThera/Rituxan, Herceptin und Avastin nahmen wie erwartet weiter ab, was einen Verkaufsrückgang von insgesamt CHF 1,9 Milliarden zur Folge hatte.

Die Division Diagnostics steigerte die Verkäufe um 3% auf CHF 17,7 Milliarden. Das Basisgeschäft der Division erzielte – mit einem Plus von 7% – ein über das Jahr und alle Regionen hinweg gutes Ergebnis. Die wichtigsten Wachstumsimpulse kamen aus der Immundiagnostik.

Unser breites Portfolio an COVID-19-Tests generierte im Jahr 2022 Verkäufe von insgesamt CHF 4,1 Milliarden (2021: CHF 4,7 Milliarden).

## Ausblick für 2023

Aufgrund der starken Verkaufsabnahme bei den COVID-19-Produkten um rund CHF 5 Milliarden erwartet Roche einen Rückgang der Konzernverkäufe im niedrigen einstelligen Bereich (zu konstanten Wechselkursen). Ohne diese COVID-19-Verkäufe rechnet Roche mit einem soliden zugrundeliegenden Verkaufswachstum in beiden Divisionen.

Für den Kerngewinn je Titel strebt Roche eine Entwicklung an, die weitgehend dem Verkaufsrückgang entspricht (zu konstanten Wechselkursen). Roche ist bestrebt, die Dividende in Schweizer Franken erneut zu erhöhen.

\* Soweit nicht anders angegeben, sind alle Wachstumsraten und Vorjahresvergleiche zu konstanten Wechselkursen (CER; Durchschnittswerte 2021) berechnet und alle angegebenen Gesamtbeträge in CHF ausgewiesen.

<sup>1</sup> Im IFRS-Ergebnis sind kernergebnisfremde Positionen wie globale Restrukturierungspläne sowie Abschreibungen und Wertminderungen von Goodwill und immateriellem Anlagevermögen enthalten.



# Diagnostics

Die Verkäufe der Division Diagnostics stiegen um 3% auf CHF 17,7 Milliarden. Das Basisgeschäft der Division erzielte – mit einem Plus von 7% – ein über das Jahr und alle Regionen hinweg gutes Ergebnis. Die wichtigsten Wachstumsimpulse kamen aus der Immundiagnostik.

Unser breites Portfolio an COVID-19-Tests generierte im Jahr 2022 Verkäufe von insgesamt CHF 4,1 Milliarden – verglichen mit CHF 4,7 Milliarden im Jahr 2021.

In den Regionen Asien-Pazifik und Nordamerika stiegen die Verkäufe um 23% bzw. 13%. Der Verkaufsrückgang von 16% in der Region Europa, Nahost und Afrika (EMEA) ist in erster Linie auf den geringeren Bedarf an COVID-19-Tests zurückzuführen.

**Core Lab.** Die Verkäufe legten um 6% zu. Immunoassays, insbesondere Herz- und Onkologietests, und Produkte der klinischen Chemie waren die wichtigsten Wachstumstreiber. Die Verkäufe stiegen in allen Regionen, am stärksten in Asien-Pazifik, EMEA und Lateinamerika.

Dieser Kundenbereich konzentriert sich auf Zentrallabors (diagnostische Lösungen in den Bereichen Immunoassays, klinische Chemie und CustomBiotech).

**Point of Care.** Die Verkäufe nahmen um 17% zu. Der wichtigste Wachstumstreiber war erneut der SARS-CoV-2 Rapid Antigen Test. Die Nachfrage nach den cobas SARS-CoV-2 & Influenza A/B Assays entwickelte sich ebenfalls positiv. Den grössten Beitrag lieferten die Regionen Asien-Pazifik und Nordamerika.

Dieser Kundenbereich konzentriert sich auf diagnostische Lösungen am Ort der Versorgung (z. B. in Notaufnahmen, Arztpraxen oder direkt bei den Patientinnen und Patienten; dazu gehören

auch SARS-CoV-2-Schnelltests sowie Blutgas- und Elektrolyttests).

**Molecular Lab.** Die Verkäufe gingen um 15% zurück, was auf geringere COVID-19-bezogene Verkäufe in den Regionen Nordamerika und EMEA zurückzuführen ist. Dies wurde teilweise durch das Wachstum im Basisgeschäft des gesamten Portfolios ausgeglichen.

Dieser Kundenbereich konzentriert sich auf Molekularlabors (diagnostische Lösungen für den Nachweis und die Überwachung in Zusammenhang mit Krankheitserregern, Blutspenden, sexueller Gesundheit und Genomik).

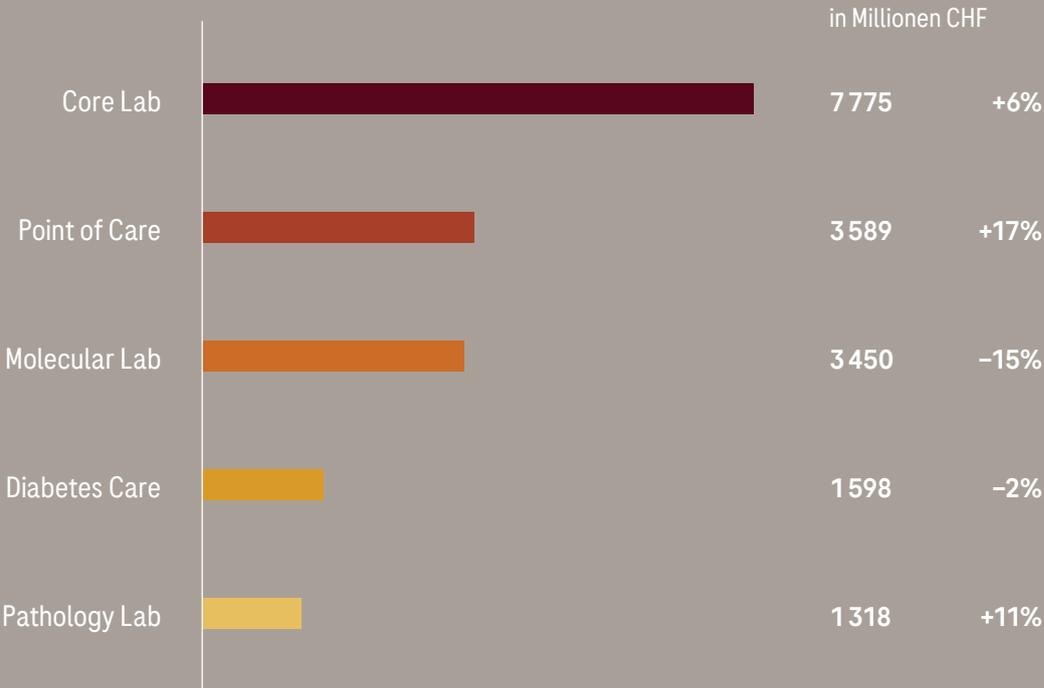
**Diabetes Care.** Der Umsatz ging um 2% zurück. Ausschlaggebend hierfür war ein Basiseffekt aus dem Jahr 2021, als ein Rechtsstreit in Zusammenhang mit Rabatten beigelegt wurde. Ohne diesen Effekt blieben die Verkäufe stabil. Die anhaltende Schrumpfung des Marktes für die Blutzuckerselbstkontrolle, insbesondere in den USA und in Europa, wurde durch eine höhere Nachfrage in den Schwellenländern wieder ausgeglichen.

Dieser Kundenbereich konzentriert sich auf integriertes personalisiertes Diabetes-Management für Menschen mit Diabetes und medizinisches Fachpersonal.

**Pathology Lab.** Die Verkäufe stiegen um 11%, was auf das Wachstum in den Bereichen Advanced Staining und Begleitdiagnostik zurückzuführen ist. Die Verkäufe legten in allen Regionen zu.

Dieser Kundenbereich konzentriert sich auf Pathologielabors (diagnostische Lösungen in Zusammenhang mit der Gewebebiopsie und Begleit-tests; d. h. zielgerichtete diagnostische Tests welche die Auswahl spezifischer Therapien für jede Patientin und jeden Patienten unterstützen).

Verkäufe nach Kundenbereichen im Jahr 2022



# Pharma

Die Verkäufe der Division Pharma stiegen um 2% auf CHF 45,6 Milliarden. Die neueren Medikamente zur Behandlung von schweren Krankheiten setzten ihr starkes Wachstum fort.

Die Verkäufe in den USA gingen um 1% geringfügig zurück. Das Verkaufswachstum der neueren Medikamente Ocrevus, Vabysmo, Hemlibra und Tecentriq kompensierte teilweise den Verkaufsrückgang bei Actemra/RoActemra gegen COVID-19 sowie bei Medikamenten, deren Patentschutz abgelaufen ist.

In Europa waren die Verkäufe mit -2% ebenfalls leicht rückläufig, vor allem aufgrund der geringeren Verkäufe von Ronapreve gegen COVID-19. Ohne diesen Basiseffekt stiegen die Verkäufe in Europa um 6%, da die neueren Medikamente den Einfluss von Biosimilars mehr als auszugleichen vermochten.

Die Verkäufe in Japan legten mit 26% stark zu. Ausschlaggebend hierfür waren die Lieferungen von Ronapreve an die Regierung und das Umsatzwachstum von Evrysdi, Polivy, Hemlibra und Enspryng, wodurch die Auswirkungen durch Biosimilars und staatliche Preissenkungen mehr als kompensiert wurden.

Die Verkäufe in der Region International stiegen um 1%. In China gingen die Verkäufe vor allem aufgrund von Biosimilars, einer geringeren Nachfrage nach Rocephin und lokalen COVID-19-Massnahmen um 7% zurück. Ohne die Berücksichtigung von China stiegen die Verkäufe in der Region um 6%, was insbesondere der höheren Nachfrage nach Perjeta, Hemlibra, Ocrevus und Kadcyra zu verdanken ist.

**Ocrevus** (CHF 6,0 Milliarden, +17%). *Schubförmige und primär progrediente Formen der multiplen*

*Sklerose; nur zweistündige Infusionszeit.* Die Nachfrage in beiden Indikationen in den USA blieb stark. Die Nachfrage in Europa und der Region International ist nach wie vor hoch.

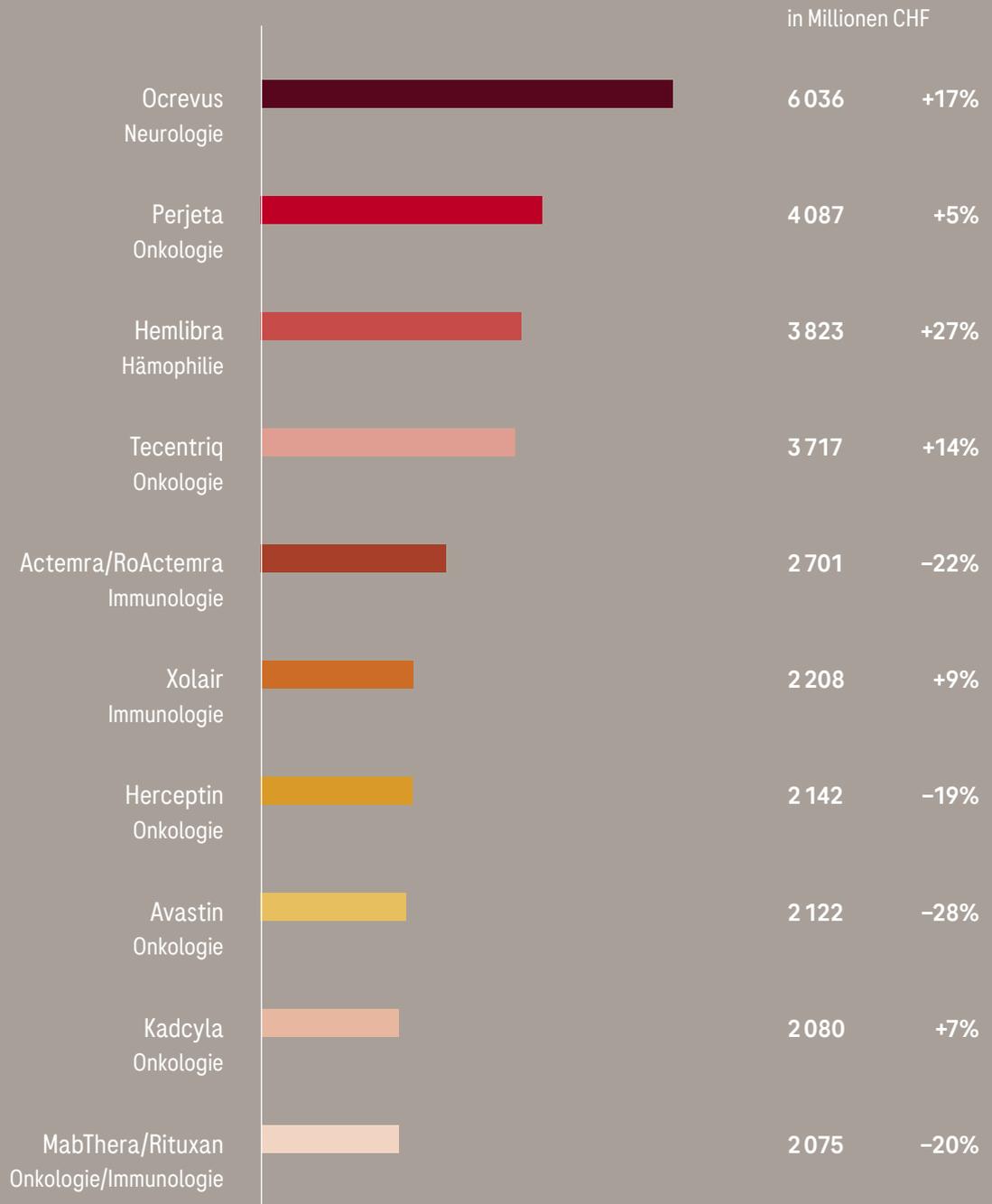
**Perjeta** (CHF 4,1 Milliarden, +5%). *HER2-positiver Brustkrebs.* Die Verkäufe stiegen vor allem dank der anhaltend starken Nachfrage in der Region International, hauptsächlich in China.

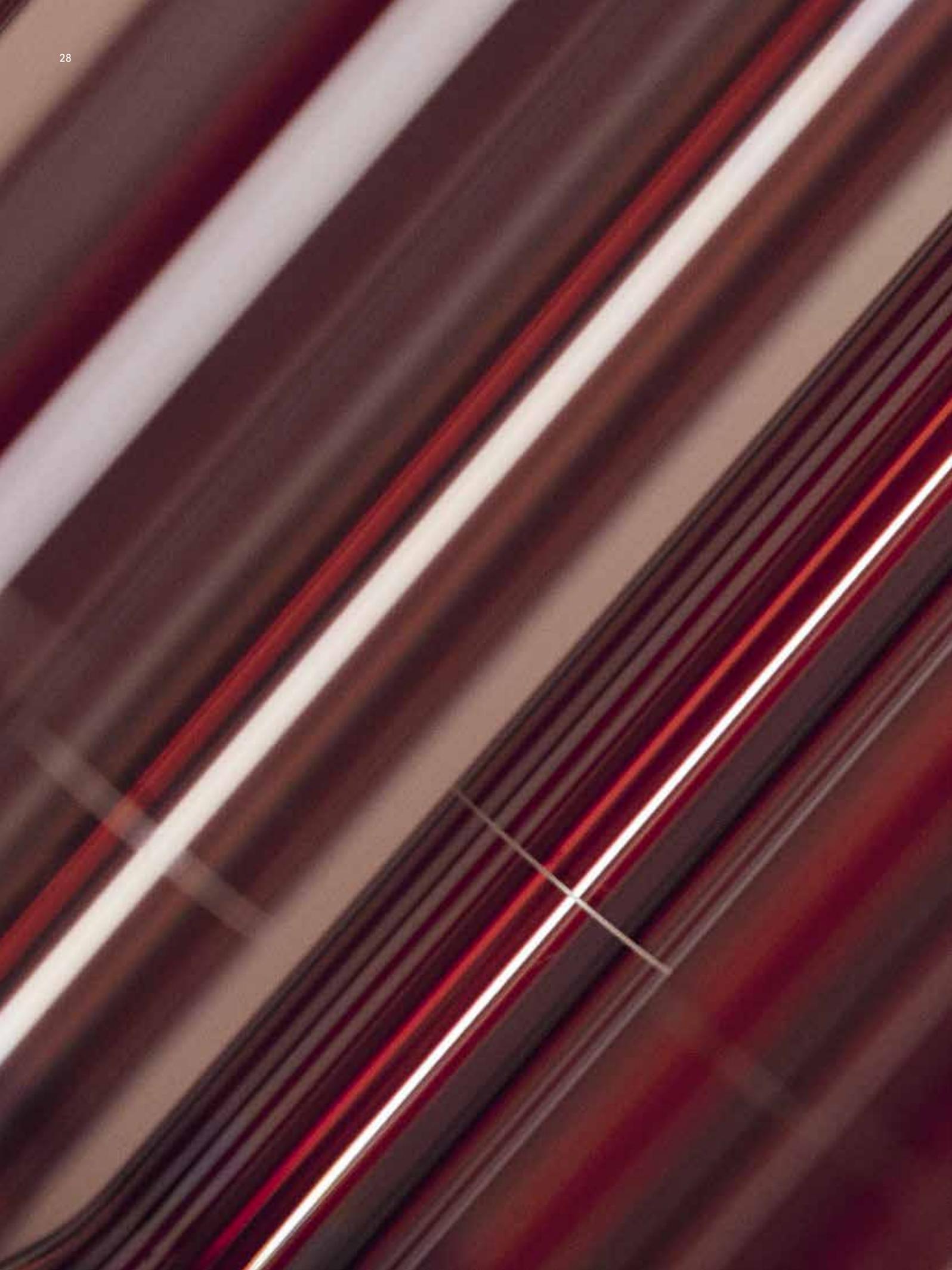
**Hemlibra** (CHF 3,8 Milliarden, +27%). *Hämophilie A mit und ohne Faktor-VIII-Inhibitoren; einzige prophylaktische Behandlung, die subkutan und in unterschiedlichen Behandlungszyklen verabreicht werden kann: wöchentlich, alle zwei Wochen oder alle vier Wochen.* Die Verkäufe verzeichneten weiterhin ein starkes Wachstum, insbesondere in den USA und Europa. In der Region International stiegen die Verkäufe in allen wichtigen Märkten.

**Tecentriq** (CHF 3,7 Milliarden, +14%). *Krebsimmuntherapie (entweder allein oder in Kombination) für verschiedene Krebsarten, zum Beispiel Lungen-, Blasen-, Brust- und Leberkrebs.* Die Verkäufe legten vor allem in den USA und in Europa zu. Der in Japan generierte Umsatz fiel geringer aus, was in erster Linie auf behördliche Preissenkungen zurückzuführen ist.

**Actemra/RoActemra** (CHF 2,7 Milliarden, -22%). *Rheumatoide Arthritis, Formen der juvenilen idiopathischen Arthritis, Riesenzellarteriitis, CAR-T-Zell-induziertes schweres oder lebensbedrohliches Zytokin-Release-Syndrom und COVID-19.* Die Verkäufe gingen zurück, vor allem in den USA und in der Region International, bedingt durch die geringere Nachfrage bei Patienten mit schwerer COVID-19-assoziiertes Lungenentzündung.

## Meistverkaufte Pharma-Produkte im Jahr 2022





# Berichterstattung und Strategie

Wir verpflichten uns zu transparenter Berichterstattung und messen unseren ökonomischen, sozialen und ökologischen Erfolgen denselben Stellenwert bei wie unserem finanziellen Erfolg. Aus diesem Grund ist Nachhaltigkeit Teil unserer Geschäftsstrategie und zählt zu den Aufgaben aller Mitarbeitenden von Roche. Wir entwickeln Medikamente und Diagnostika und gewinnen aus Daten anwendbare Erkenntnisse. So tragen wir zum medizinischen Fortschritt bei und ermöglichen Patientinnen und Patienten ein längeres und besseres Leben.

# Unser Ansatz der Berichterstattung

Wir verpflichten uns zu transparenter Berichterstattung und messen unseren ökonomischen, sozialen und ökologischen Erfolgen denselben Stellenwert bei wie unserem finanziellen Erfolg.

## Berichtszeitraum und -umfang

Unsere finanzielle und nichtfinanzielle Berichterstattung besteht aus dem eigentlichen Geschäftsbericht, dem Finanzbericht und dem Online-Geschäftsbericht. Sie beinhaltet die Jahresrechnung, die konsolidierte Konzernrechnung sowie nichtfinanzielle Leistungsindikatoren. Unsere Berichterstattung erstreckt sich auf alle Regionen und Divisionen für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022. Der finanzielle Berichtsumfang ist in unserem Finanzbericht beschrieben und hat sich im Jahr 2022 gegenüber dem Jahr 2021 nicht wesentlich verändert.

## GRI-Standards und Materialität

Seit 2007 sind wir Mitglied der Global Reporting Initiative (GRI), orientieren uns seit 2014 an den GRI-G4-Richtlinien und nehmen Bezug auf die die GRI-Standards 2016. Basierend auf diesen GRI-Standards berichten wir über die wesentlichen ökologischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Auswirkungen unserer Aktivitäten.

## Risikomanagement

Unsere Richtlinien für das Risikomanagement bilden den Rahmen für die Identifizierung, Analyse, Behandlung und Kommunikation interner und externer Risiken und Chancen. Ein konzernweiter Risikobericht, der alle materiellen Risiken und Chancen behandelt, wird jährlich mit der Konzernleitung erörtert und vom Verwaltungsrat geprüft.

Die Effektivität des Risikomanagement-Prozesses des Konzerns wird vom Group Risk Advisory Team überwacht, während der Gesamtprozess vom Prüfungsausschuss des Verwaltungsrates und

bei Bedarf von externen Gutachtern überprüft wird. Unser Risikomanagement ist konzernweit verankert: Die Divisionen Pharma und Diagnostics sowie die globalen Funktionen führen mindestens einmal im Jahr eine formale Risikobewertung durch und müssen geeignete Risikomanagement-Pläne für ihre grössten Risiken entwickeln.

*Siehe Risikomanagement im Kapitel «Corporate Governance», Seite 158.*

Jährlich ermitteln wir langfristige Nachhaltigkeitstrends mit den zugehörigen Risiken und Chancen und integrieren diese in den Risikomanagement-Prozess des Konzerns. Zehn neue Trends (und damit verbundene Risiken und Chancen) werden jährlich aus internen und externen Quellen identifiziert.

Auf dieser Grundlage werden vom Sustainability Steering Committee die wichtigsten Nachhaltigkeitstrends bestimmt. Für das Jahr 2022 sind dies: i) Zukunft der Arbeit und ii) Misstrauen und Skepsis gegenüber der Wissenschaft. Diese beiden Trends sowie damit verbundene Chancen und Risiken werden auf Seite 31 beschrieben.

## UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung

Im Einklang mit unserer Unternehmensstrategie setzen wir uns für die Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) der Vereinten Nationen (UN) ein. Wir fördern mehrere dieser Ziele, insbesondere aber das Ziel zum Thema Gesundheit und Wohlbefinden (SDG 3). Dieses Ziel steht in engem Zusammenhang mit der Schaffung einer allgemeinen Gesundheitsversorgung, die ihrerseits eng verknüpft ist mit einem besseren Zugang zu unentbehrlichen Medikamenten und Diagnostika. Dies entspricht unserer Vision, das Leben von Patientinnen und Patienten zu retten und zu verbessern. Seit dem Jahr 2016 sind die UN SDGs ein fester Bestandteil unserer jährlichen Berichterstattung.



Beispiele für unseren Beitrag zu diesen Zielen finden sich auf unserer Webseite zu den UN SDGs (Link siehe Seite 32) und sind unseren wesentlichen Themen zugeordnet (siehe Seite 33). Als Unterzeichner des UN Global Compact (UNGC) verpflichten wir uns, die universellen Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention in unsere Geschäftsstrategie, Unternehmenskultur und unsere täglichen Aktivitäten zu integrieren und jährlich über die erzielten Ergebnisse zu berichten. Unseren ersten Fortschrittsbericht (Communication on Progress, CoP) haben wir im ersten Quartal 2022 veröffentlicht; der zweite folgt im ersten Quartal 2023.

### Externe Prüfung

Einige ausgewählte Kennzahlen unserer nicht-finanziellen Berichterstattung für das am 31. Dezember 2022 abgeschlossene Geschäftsjahr wurden einer Prüfung mit begrenzter Sicherheit durch die PricewaterhouseCoopers AG (PwC), ein unabhängiges externes Wirtschaftsprüfungunternehmen, unterzogen. Sie betrafen die Bereiche: i) Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz, ii) Mitarbeitende und Kultur und iii) finanzielle Unterstützung, Spenden und Sponsorenbeiträge. Diese Kennzahlen werden im Geschäftsbericht und/oder auf der Webseite zu den wichtigsten Leistungsindikatoren der nichtfinanziellen Berichterstattung veröffentlicht, einschliesslich des zugehörigen PwC-Assurance-Berichts, und sind in unserer Non-Financial Reporting Metrics Guidelines – Basis for Preparation definiert.

Siehe «Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers», Seite 210.

## Nachhaltigkeitstrends

### Zukunft der Arbeit

**Trendbeschreibung:** Neue, vielseitige und komplexe Arbeitsmodelle (Fernarbeit, Hybridarbeit) führen zu einer zunehmend fließenden Arbeitswelt. Das erfordert ein flexibles Personalmanagement, damit negative Auswirkungen vermieden bzw. positive Auswirkungen auf die Gewinnung, Bindung und das Engagement von Talenten genutzt werden, insbesondere in einem stark innovationsabhängigen Sektor.

**Chance:** Durch unsere flexiblen Arbeitsweisen kann Roche sich als attraktiven Arbeitgeber positionieren.

**Risiko:** Fehlende Verbundenheit zum Unternehmen und verstärktes Silodenken können Innovation reduzieren und Doppelspurigkeiten begünstigen.

### Misstrauen und Skepsis gegenüber der Wissenschaft

**Trendbeschreibung:** Ein wachsendes Bildungsgefälle und Populismus mit zunehmender Verbreitung von Falschinformationen (beabsichtigt oder unbeabsichtigt) führen zu Misstrauen und Skepsis gegenüber Wissenschaft, medizinischen Therapien, Pharmaindustrie und Institutionen.

**Chance:** Durch Stärkung der Beziehungen zu Regierungen, Patientenorganisationen, Kostenträgern und Ärzteschaft (z. B. durch Informationsaustausch und Aufklärung) kann für Roche ein Wettbewerbsvorteil geschaffen werden.

**Risiko:** Patientinnen und Patienten sowie die Gesellschaft insgesamt profitieren nicht von wissenschaftlichen Fortschritten und den daraus resultierenden Medikamenten, weil sie nicht ausreichend informiert oder mit falschen Informationen versorgt werden.

Die vollständige Liste der Nachhaltigkeitstrends und der damit verbundenen Chancen und Risiken ist auf unserer Website zum Risikomanagement zu finden (Link auf der vorherigen Seite).

# Materialität und Beitrag

Unser Leitbild lautet **«Doing now what patients need next»**. Wenn wir erfolgreich sein wollen, müssen wir darin, wie wir diese Bedürfnisse ermitteln und befriedigen, nachhaltig sein – Tag für Tag. Aus diesem Grund ist Nachhaltigkeit Teil unserer Geschäftsstrategie und zählt zu den Aufgaben aller Mitarbeitenden von Roche.

Dabei verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz, der die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit umfasst:

- Gesellschaft – *wie wir zu einer besseren Zukunft für alle beitragen*
- Umwelt – *wie wir unsere Auswirkungen auf die Natur verringern*
- Wirtschaft – *wie wir in medizinischen Fortschritt investieren, Arbeitsplätze schaffen und Existenzen sichern*

Was bedeutet das für uns und unsere tägliche Arbeit bei Roche?

## Gesellschaft

Wir leisten einen Beitrag zu einer besseren Gesellschaft, indem wir die richtige Behandlung für den richtigen Patienten zur richtigen Zeit und zum richtigen Preis ermöglichen. Wir tun dies, indem wir neue Medikamente und Diagnosemethoden für Krankheiten entwickeln und den Erkenntnisgewinn aus Daten vorantreiben. Unser Engagement für einen breiteren Zugang zu diesen Innovationen wird dazu beitragen, dass mehr Patientinnen und Patienten ein längeres und besseres Leben führen können. Damit verbunden ist unser tief empfundener Respekt vor den Menschenrechten, insbesondere von Patientinnen und Patienten, Geschäftspartnern, Lieferanten, den Menschen vor Ort und natürlich den Mitarbeitenden weltweit. Daher legen wir grossen Wert auf die Sicherheit, die Gesundheit und die Entwicklung unserer Mitarbeitenden und fördern Diversität

und Inklusion, Integrität, gegenseitigen Respekt und Chancengleichheit für alle.

## Umwelt

Der Respekt für einen gesunden Planeten und für die Umwelt war seit jeher eine Priorität für die Gründerfamilien und unser Unternehmen. Wir haben uns verpflichtet, die Auswirkungen unserer Tätigkeiten und Produkte auf die Umwelt von 2019 bis 2029 zu halbieren. Zudem wollen wir unsere eigenen Treibhausgasemissionen bis 2050 auf null reduzieren und gleichzeitig mit unseren Lieferanten zusammenarbeiten, um deren Emissionen für einen gemeinsamen Nutzen zu senken.

## Wirtschaft

Unser Unternehmen muss den Bedürfnissen der Patientinnen und Patienten gerecht werden und auch in Zukunft hochwertige Arbeitsplätze schaffen, die ein sicheres Auskommen bieten, und gleichzeitig wettbewerbsfähige Renditen für unsere Investoren erwirtschaften. Wir tun dies, indem wir Innovationen fördern und wissenschaftliche Erkenntnisse in bahnbrechende Medikamente und Diagnostika umsetzen. Dies soll Patientinnen und Patienten ein längeres, besseres und produktiveres Leben ermöglichen, indem sie sich selbst versorgen und einen wirtschaftlichen Beitrag leisten können.

Wie in unserer Strategie beschrieben, ist unsere Organisation auf Innovation ausgerichtet. Eigenständige Forschungs- und Entwicklungszentren sowie Allianzen mit mehr als 250 externen Partnern fördern unsere Forschungsvielfalt und Agilität. Roche ist in mehr als 150 Ländern tätig. Unsere lokalen Teams setzen unsere Strategie vor Ort um. Wir messen unsere Leistung und erstatten allen unseren Anspruchsgruppen Bericht über die Fortschritte auf dem Weg zu unseren Zielen.



## Unsere 19 Themen mit hoher Bedeutung

### Zugang zur Gesundheitsversorgung

Erschwinglichkeit von Gesundheitsversorgung  
 Verfügbarkeit von Gesundheitsversorgung  
 Nachhaltige Gesundheitssysteme

### Digitalisierung

Cybersicherheit  
 Datenschutz  
 Personalisierte Medizin  
 Daten aus der medizinischen Praxis

### Wissenschaft und Innovation

Patientenperspektive  
 Alternde Gesellschaft  
 F+E-Effizienz

### Produktqualität und Produktsicherheit

Produktsicherheit  
 Produktqualität

### Ethik und Compliance

Compliance  
 Ethik und Transparenz  
 Menschenrechte

### Mitarbeiterengagement

Agilität der Organisation  
 Alternde Gesellschaft  
 Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden

### Energieeffizienz

Energieeffizienz

### Langfristige Ausrichtung

Langfristige Ausrichtung

### **Materialitätsanalyse und Dialog mit Anspruchsgruppen**

Ein enger Dialog mit unseren Anspruchsgruppen ist entscheidend, um ihre Erwartungen zu verstehen und Vertrauen aufzubauen. Wenn wir ihre Rückmeldungen in unsere Strategie und unsere tägliche Arbeit einbinden, können wir zusammen gemeinsame Herausforderungen angehen und langfristige Lösungen finden.

In den Jahren 2018/2019 haben wir eine konzernweite Materialitätsanalyse mit unseren wichtigsten Anspruchsgruppen durchgeführt. Ziel war es, die für Roche und ihre Anspruchsgruppen sowie für die Gesellschaft insgesamt relevantesten Themen zu ermitteln, damit wir nachhaltige Werte schaffen können. Unsere Materialitätsanalyse ist mit dem Risikomanagement-Prozess des Konzerns verbunden und wurde von verschiedenen Funktionen gemeinsam entwickelt. Wir haben die Erkenntnisse einer Vielzahl interner und externer Anspruchsgruppen zusammengetragen, um die dringlichsten Themen für Roche der nächsten drei bis fünf Jahre zu ermitteln. Dabei haben wir 19 wesentliche Themen identifiziert und in acht Kategorien unterteilt, die aus Sicht von Roche und unseren Anspruchsgruppen besonders bedeutend sind. Wir haben sie mit unseren aktuellen Zielen abgeglichen, um unsere Leistungen mit definierten Kennzahlen zu messen. Darüber hinaus führen wir derzeit eine eingehende globale Materialitätsanalyse durch, um die Liste der in den Jahren 2018/2019 identifizierten Themen zu aktualisieren.

### **Wirkungsorientierte Nachhaltigkeitsmassnahmen**

Um unseren Einfluss innerhalb und ausserhalb der Gesundheitsbranche zu maximieren, haben wir uns zwei bedeutenden Nachhaltigkeitsprojekten angeschlossen: der Sustainable Market Initiative und der Value Balancing Alliance.

Die Sustainable Market Initiative (SMI), an der sich verschiedene Anspruchsgruppen beteiligen, hat sich zum Ziel gesetzt, den Übergang zu einer nachhaltigen Zukunft voranzutreiben. Sie bringt Führungskräfte aus dem öffentlichen und dem privaten Sektor zusammen, um den wirtschaftlichen Wert mit sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit in Einklang zu bringen. Zur SMI gehören auch Klimaschutzmassnahmen im Rahmen der Science Based Targets Initiative (SBTi). Die Value Balancing Alliance (VBA) ist ein Zusammenschluss multinationaler Unternehmen, die gemeinsam mit führenden universitären Einrichtungen eine standardisierte Methodik entwickeln und erproben, um mehr Nachhaltigkeit und Transparenz zu gewährleisten. Dies erfolgt im Rahmen einer stärkeren Offenlegung der ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen. Darüber hinaus unterstützen wir die Kampagne #MakeltMandatory, die fordert, dass alle grossen Unternehmen und Finanzinstitute ihre Auswirkungen und Abhängigkeiten in Zusammenhang mit der biologischen Vielfalt bis 2030 bewerten und offenlegen müssen.

## Unser Beitrag

Unser Beitrag	Unsere Leistung 2022	Unsere Themen mit hoher Bedeutung*	Beitrag zu UN SDGs
<p>Gesellschaft</p> <p>Wie wir zu einer besseren Zukunft für alle beitragen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 14,2 Millionen Patientinnen und Patienten mit Medikamenten von Roche behandelt</li> <li>• 29 Milliarden Testergebnisse auf unseren Systemen ermittelt</li> <li>• 87 neue Wirkstoffe in der klinischen Entwicklung</li> <li>• 37% Frauen in Führungspositionen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zugang zur Gesundheitsversorgung</li> <li>• Produktqualität und Produktsicherheit</li> <li>• Digitalisierung</li> <li>• Wissenschaft und Innovation</li> <li>• Ethik und Compliance</li> <li>• Mitarbeiterengagement</li> </ul>	
<p>Umwelt</p> <p>Wie wir unsere Auswirkungen auf die Natur verringern</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eine 32%ige Reduzierung unserer Umweltbelastung pro Mitarbeitenden seit 2019</li> <li>• 81% unseres Stroms aus nachhaltigen Quellen bezogen</li> <li>• Eine 29%ige Reduzierung der Treibhausgasemissionen seit 2019</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Energieeffizienz</li> </ul>	
<p>Wirtschaft</p> <p>Wie wir in medizinischen Fortschritt investieren, Arbeitsplätze schaffen und Existenzen sichern</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 22,21% der Verkäufe in F+E investiert</li> <li>• 103 613 Mitarbeitende</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Langfristige Ausrichtung</li> </ul>	

\* Themen mit hoher Bedeutung nach Bereich – Informationen: [roche.com/materiality](https://www.roche.com/materiality)

# Unsere Strategie

Wir entwickeln Medikamente und Diagnostika und gewinnen aus Daten anwendbare Erkenntnisse. So tragen wir zum medizinischen Fortschritt bei und ermöglichen Patientinnen und Patienten ein längeres und besseres Leben.

Unser Geschäftsumfeld verändert sich erheblich. Die Komplexität in der Gesundheitsversorgung und steigender Kostendruck stellen uns vor neue Herausforderungen. Gleichzeitig bieten sich uns neue Chancen, etwa durch die grossen Fortschritte in den Lifesciences und die Digitalisierung im Gesundheitswesen.

Angesichts dieser Dynamik ist der Fokus auf unser Leitbild **«Doing now what patients need next»** umso wichtiger. Seit 125 Jahren entwickeln wir innovative Diagnostika und Medikamente. Patientinnen und Patienten stehen bei allem, was wir tun, seit jeher im Zentrum. Sie sind der Grund, warum wir täglich zur Arbeit kommen.

## Was wir tun

Unser Fokus liegt auf einem Behandlungsansatz, bei dem wir die richtige Therapie für die entsprechenden Patientengruppen zum richtigen Zeitpunkt zum richtigen Wert bieten können. Wir kombinieren unsere Expertise in den Bereichen Pharma und Diagnostik mit Fortschritten in der Datenwissenschaft. Dies ermöglicht eine effektivere und effizientere Forschung und führt zu besseren Therapieentscheidungen.

Unser Streben nach wissenschaftlichen Spitzenleistungen zeichnet sich aus durch breit gefächerte und profunde Kenntnisse der Biologie von Krankheiten, eine enge Verknüpfung unserer Expertise in Pharma und Diagnostik, vielfältige Forschungsmethoden und eine langfristige Perspektive.

In Zusammenarbeit mit Partnern stellen wir Lösungen bereit, die einen höheren medizinischen, gesundheitlichen und ökonomischen Nutzen bieten. Für einen breiteren Zugang kooperieren wir mit verschiedenen

Anspruchsgruppen in den Gesundheitssystemen, um unsere Produkte allen, die sie benötigen, während der gesamten Behandlung zur Verfügung zu stellen. Wir konzentrieren uns auf verschreibungspflichtige Medikamente, In-vitro-Diagnostika und zunehmend den Bereich Data & Insights und weiten unser Geschäft nicht auf Bereiche wie Generika, Biosimilars oder rezeptfreie Medikamente aus.

Wir sind bestrebt, für alle unsere Anspruchsgruppen Wert zu schaffen. Wir sind ein bevorzugter Partner und bringen grossen medizinischen Nutzen für Patientinnen und Patienten, Ärzteschaft und Kostenträger. Wir bieten ein attraktives Arbeitsumfeld für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, generieren einen nachhaltigen positiven Beitrag für die Gesellschaft und erzielen eine wettbewerbsfähige Rendite für unsere Investoren.

## Wie wir arbeiten

Nur Menschen mit Integrität, Mut und Leidenschaft können etwas bewegen. Unsere Mitarbeitenden sagen mit Stolz: Wir sind Roche.

Unser Führungsstil unterstützt Diversität und Inklusion und inspiriert somit Ergebnisse, die einen wirklichen Unterschied machen. Diverse Erfahrungen und Perspektiven, über die gesamte Organisation hinweg etabliert, fördern innovative Lösungen zum Nutzen der Betroffenen. Unsere Arbeitsweise ermöglicht agile, netzwerkbasierete Antworten auf die sich immer schneller verändernden Bedingungen mittels einer feinen Balance zwischen Stabilität, Schnelligkeit und Flexibilität.

Unsere Organisation ist auf Innovation ausgerichtet. Eigenständige Forschungs- und Entwicklungszentren sowie Allianzen mit mehr als 250 externen Partnern fördern unsere Forschungsvielfalt und Agilität. Dank unserer globalen Präsenz können wir Spitzenkräfte in den führenden Forschungszentren weltweit rekrutieren und dafür sorgen, dass unsere Lösungen die Menschen rasch erreichen.





# Diagnostics

Wir entwickeln fortschrittliche Diagnostiklösungen, die Gesundheitsfachpersonen bei weitreichenden Behandlungsentscheiden für ihre Patientinnen und Patienten unterstützen. Gleichzeitig wollen wir diese wichtigen Tools besser in die weltweiten Gesundheitssysteme integrieren.

# Hiro Nitta

Senior Scientific Fellow  
Tucson, Arizona

Bei Roche kann Hiro seiner Leidenschaft nachgehen,  
Diagnostika für ungedeckte medizinische Bedürfnisse  
zu entwickeln. Seine zahlreichen wissenschaftlichen  
Erfolge haben bereits das Leben von Millionen von  
Menschen weltweit zum Positiven verändert.

# Dr. Bushra Jamil

Professorin für Medizin und Infektionskrankheiten  
Karachi, Pakistan

Dr. Jamil arbeitet mit allen Akteuren des pakistanischen Gesundheitssystems zusammen, um den Zugang zu Therapie und Diagnostik zu verbessern. Dank ihren Bemühungen steht nun eine patientenzentrierte, integrierte Versorgung zur Verfügung.



Hiro Nitta

# Unermüdlicher Einsatz für einen besseren Zugang zu lebenswichtigen Diagnostika

Hiro Nittas Engagement für einen besseren Zugang zur Gesundheitsversorgung begann genau genommen bereits im Teenageralter. Als 18-jähriger College-Student in Japan entwickelte Hiro eine Leidenschaft für alle Aspekte der Histologie, der Untersuchung von Geweben. Er verbrachte seine Tage damit, Proben zu analysieren und Daten auszuwerten, und veröffentlichte schliesslich seine Ergebnisse, die der Forschung heute als Grundlage für die Entwicklung moderner gewebebasierter Diagnostika dienen.

Dies war jedoch erst der Auftakt zu einem lebenslangen Engagement für die Entwicklung von immer präziseren Tests für Frauen mit HER2-positivem Brustkrebs. Im Jahr 2000 begann er seine Tätigkeit beim Unternehmen Ventana Medical Systems, das 2008 von Roche übernommen wurde. Heute ist er Senior Scientific Fellow bei Roche Diagnostics in Tucson, Arizona. Und er hat nicht vor, in absehbarer Zeit kürzerzutreten. Hiro dazu: «Es gibt noch so viel mehr zu tun. Wir dürfen keine Zeit verlieren.»

## Was ist HER2?

Bis zu 20% der 2,3 Millionen Brustkrebsfälle, die weltweit jedes Jahr diagnostiziert werden, sind auf das HER2-Gen zurückzuführen.<sup>1,2</sup> Viele HER2-positive Patientinnen können von einer gezielten Therapie profitieren. Um zu bestimmen, welche Patientinnen diese Behandlungen erhalten sollten, brauchte es zu Beginn allerdings den Einsatz einer hoch spezialisierten Technologie. Hiro dazu: «Manche Frauen erhielten nicht die richtige Behandlung, weil es Probleme mit den Tests gab. Damit konnte ich mich nicht zufriedengeben.»

Während seiner Tätigkeit bei Ventana widmete sich Hiro der Entwicklung eines einfacheren Tests,

der in jedem Labor durchgeführt werden kann und mit dem HER2-positive Patientinnen überall auf der Welt schnell und genau identifiziert werden können – mit Erfolg.

## Erst der Anfang

Der neue diagnostische Test wurde eingeführt. Aber auch das genügte Hiro noch nicht. «Nur schon eine Patientin zu übersehen, die eine lebensrettende Therapie erhalten könnte, ist eine zu viel», so Hiro. Er setzte sich deshalb zum Ziel, einen noch präziseren Test zu entwickeln.

Bei Roche konnte er seinem grossen Engagement für die Entwicklung von Diagnostika für ungedeckte medizinische Bedürfnisse weiter nachgehen. So entwickelte er einen HER2-Test der nächsten Generation, mit dem bestimmt werden kann, welche spezifischen Zelltypen in einem Tumor vorhanden sind. Diese wertvolle Erkenntnis dient als Grundlage für neue Therapiemethoden und könnte letztlich dazu führen, dass mehr HER2-positive Patientinnen von besseren Behandlungsergebnissen profitieren.

Hiro hat zudem eine bisher unbekannte Tumorzellstruktur entdeckt. Gemeinsam mit anderen Teams aus der Brustkrebsforschung arbeitet er nun daran, mehr darüber zu erfahren, wie diese Art von Tumor auf eine gezielte Therapie anspricht.

Gleichzeitig entwickelt er Tests, die wertvolle, bislang nicht verfügbare Informationen liefern können. Im Jahr 2022 wurde Hiro's Forschungsarbeit zum neuartigen Test, der sowohl das HER2-Gen als auch das HER2-Protein mit einer einzigen Gewebeprobe bestimmt, auf Tagungen der United States and Canadian Academy of Pathology sowie der European Society for Medical Oncology vorgestellt.

1 Informationsblatt zu Brustkrebs 2021, Weltgesundheitsorganisation

2 Recommendations for human epidermal growth factor receptor 2 testing in breast cancer: American Society of Clinical Oncology/College of American Pathologists clinical practice guideline update *Journal of Clinical Oncology*

*«Alle sollten Zugang zu den besten Krebsdiagnostika und -therapien haben, damit ihr Leben gerettet und verlängert werden kann.»*

#### **Zugang auf mehreren Ebenen**

Für Hiro bedeutet ein besserer Zugang, dass alle Menschen mit Krebs die Möglichkeit haben, sich mit den neuesten und genauesten Methoden testen zu lassen, und dass diese Ergebnisse dann dazu genutzt werden, die wirksamste Therapie auszuwählen. Hiro dazu:

«Es sollte keine Rolle spielen, wo jemand lebt oder wie viel Geld sie oder er hat. Alle sollten Zugang zu den besten Krebsdiagnostika und -therapien haben, damit ihr Leben gerettet und verlängert werden kann. Ich werde mich deshalb so lange wie möglich für die Entwicklung besserer und präziserer gewebebasierter Krebstests einsetzen.»

#### **Inspiration von überall**

Die Arbeit von Hiro beginnt zwar in seinem Labor, die Auswirkungen davon sind aber ausserhalb zu spüren. Um den wichtigen Austausch zu fördern, reist er rund um die Welt und trifft sich mit anderen Partnern aus Medizin und Forschung. Durch Besuche in Krebskliniken kann er auch mit Patientinnen und ihren Familienangehörigen in Kontakt treten. Denn selbst ein ungezwungenes Gespräch in der Lobby eines Spitals kann viel bewirken.

Auf diese Weise lernt er die Betroffenen als Menschen kennen und kann ihren individuellen Lebensweg, ihre Herausforderungen und ihre Hoffnungen für die Zukunft besser verstehen. «Wenn wir uns auf die Patientinnen und Patienten konzentrieren», erklärt Hiro, «wissen wir, was wir tun müssen.»

Hiro hat noch eine weitere, wichtige Erfahrung hinter sich, die ihn in seiner Arbeit inspiriert. Im März 2021 erkrankte er schwer an einer COVID-19-Infektion.

Es kam sogar so weit, dass man glaubte, er würde sterben. Doch er überlebte und betrachtet dies als unschätzbare zweite Chance, seine Arbeit fortzusetzen und noch mehr für Patientinnen und Patienten zu tun. Hiro dazu:

«Ich verstehe jetzt besser denn je, welche Ängste und Hoffnungen die Patientinnen und Patienten empfinden und welche Sorgen sie sich wegen mangelnder Behandlungsmöglichkeiten machen. Mir wurde ein zweites Leben geschenkt. Ich glaube, ich habe überlebt, dass ich mich mehr denn je dafür einsetzen kann, damit auch andere eine zweite Chance bekommen. Diese Erfahrung hat mich geprägt und treibt mich an, noch mehr zu bewirken.»

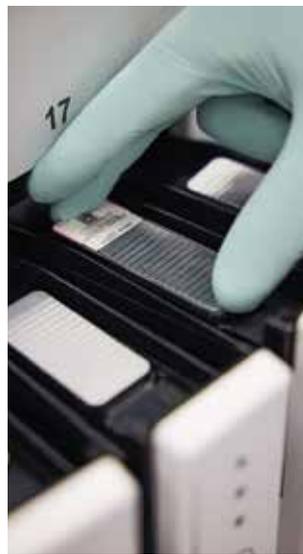
Hiro kämpft auch heute noch mit Long-Covid-Symptomen. Eine stete Erinnerung daran, dass es für alle bessere Test- und Behandlungsoptionen braucht.

#### **Ein erfülltes Leben**

So sehr Hiro sich für seine Arbeit einsetzt, er hat auch Interessen ausserhalb des Labors. Er ist ein mit vielen Preisen ausgezeichnete Zauberer und tritt in Spitälern auf Kinderstationen auf. Daneben züchtet er Grosspudel und nimmt mit ihnen an Wettbewerben teil. Wenn man dann noch seine Begeisterung für Disney und sein Talent zum Backen hinzufügt, scheint Hiro der Inbegriff eines vielseitigen Menschen zu sein, der ein ausgefülltes Leben führt.

Hiros zahlreiche wissenschaftliche Erfolge haben sich bereits auf das Leben von Millionen von Menschen in aller Welt ausgewirkt. Sein Bestreben, noch mehr Menschen hochpräzise Tests bereitzustellen, die zu wirksameren Behandlungen führen können, treibt ihn jeden Tag aufs Neue an.

In seinem Bestreben, die Brustkrebsdiagnostik immer weiter voranzutreiben, untersucht Hiro Nitta Krebszellen. Ziel ist es, die Behandlungsoptionen dank einem vertieften Verständnis der Tumorbiologie weiter zu verbessern.



## In Pakistan Zugang zu wichtigen Diagnostika schaffen

Als Tochter eines Arztes kam Dr. Bushra Jamil schon in jungen Jahren mit der Medizin in Berührung. Die Lektüre seiner medizinischen Fachliteratur weckte in ihr bereits als Kind die Liebe zur Wissenschaft und den Wunsch, in die Fussstapfen ihres Vaters zu treten. Trotz der Männerdominanz studierte sie verschiedene Fachgebiete der Medizin sowohl in Pakistan als auch im Vereinigten Königreich. Heute ist Dr. Jamil Professorin für Medizin und Infektionskrankheiten am Aga Khan University Hospital (AKU) in Karachi, Pakistan, und ausserdem Präsidentin der Medical Microbiology & Infectious Diseases Society of Pakistan (MMIDSP).

### Diagnostische Infrastruktur ist entscheidend

Dr. Jamil befasst sich sowohl am AKU als auch in der MMIDSP hauptsächlich damit, den Zugang zu einer guten Gesundheitsversorgung in Pakistan zu verbessern. «In Pakistan fehlt ein leistungsfähiges Gesundheitssystem, und das ist eine grosse Herausforderung», so Dr. Jamil. «Obwohl es nicht in jeder Provinz gleich ist, ist das System insgesamt extrem lückenhaft und von schlechter Qualität. Es besteht dringender Investitionsbedarf, um die Lücken zu schliessen, insbesondere beim Zugang zu diagnostischen Leistungen und bei der Ausbildung von Gesundheitspersonal.»

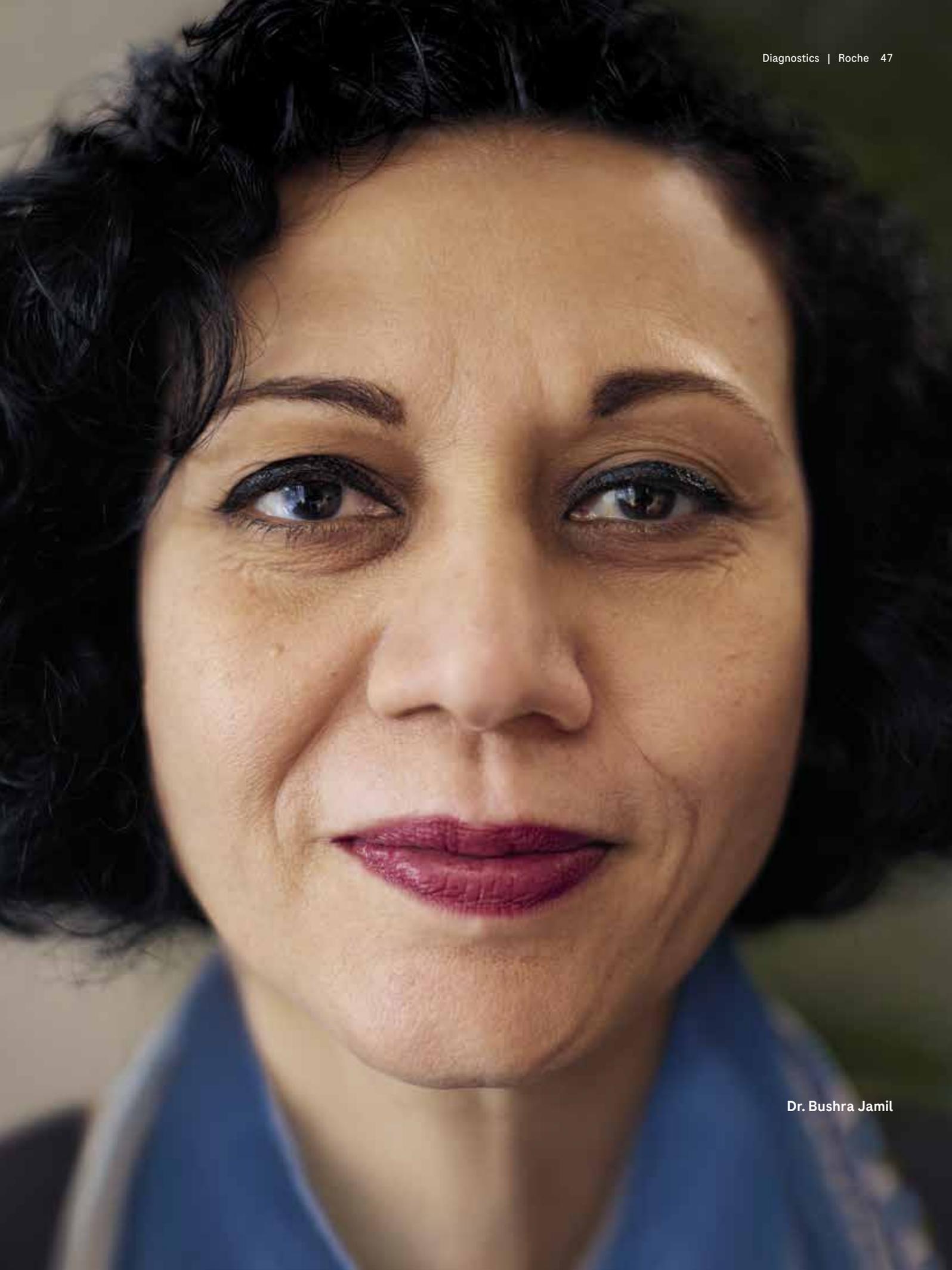
Leider hat die COVID-19-Pandemie diese Probleme weiter verschärft. Sie hat jedoch auch zur Einsicht geführt, dass eine robuste Infrastruktur für die Diagnose von COVID-19 und anderen Infektionskrankheiten unerlässlich ist. «Krankheiten werden nicht in einem frühen Stadium erkannt. Wenn die Diagnose dann da ist, gibt es keinen vordefinierten Behandlungspfad, insbesondere für Menschen, die auf dem Land leben. Bei dringenden Behandlungen müssen manche Leute eine Privatklinik aufsuchen.»

### Hin zu einer patientenzentrierten Versorgung

Das Fehlen eines patientenorientierten Systems ist ein weiteres Problem. «Benötigt jemand eine Reihe verschiedener Tests, so wird sie oder er oft in verschiedene Einrichtungen geschickt, anstatt dass die Basisdiagnostik unter einem Dach verfügbar wäre. Das ist für die Patientinnen und Patienten sehr unangenehm und muss ändern.»

2021 war Dr. Jamil als nationale Koordinatorin für die Zuschüsse des Globalen Fonds zur Bekämpfung von Tuberkulose, HIV und Malaria im Gesundheitsministerium in Islamabad tätig. Sie organisierte den COVID-19-Zuschuss zur Eindämmung der Krankheit, mit Schwerpunkt darauf, die Gesundheitssysteme zu stärken und eine ganzheitliche Versorgung und Diagnostik unter einem Dach sicherzustellen. «Dies ist die Art von klinischen Leistungen, die das Land braucht. COVID-19 war der Katalysator für die Finanzierung und so sind wir nun in der Lage, mit denselben Geräten auch andere Infektionskrankheiten zu diagnostizieren. Dieses Modell wird die Patientenversorgung verändern.»

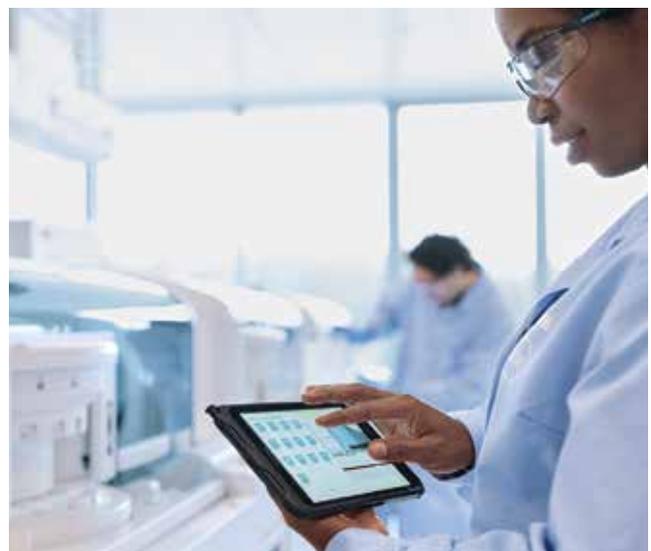
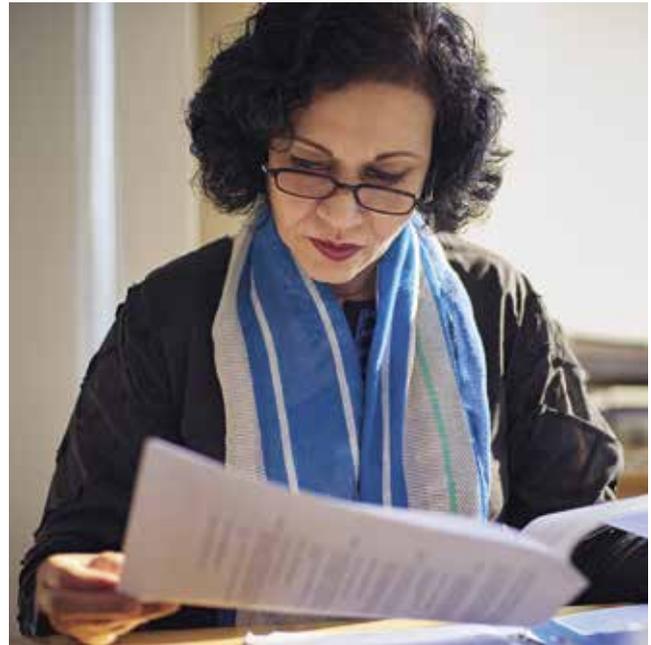
Roche arbeitete mit Dr. Jamil zusammen, um sicherzustellen, dass die Spitäler der Sekundärversorgung auf Distriktebene mit den diagnostischen Systemen ausgestattet werden, die für diesen einheitlichen, zentralen Ansatz erforderlich sind. «Wenn wir die richtigen Geräte haben, müssen wir sie so effektiv und effizient wie möglich einsetzen», so Dr. Jamil. «Das ist enorm wichtig für die Krankheitserkennung und die Nachbehandlung, ganz zu schweigen davon, dass die Betroffenen davon profitieren, wenn dies auf einfache und bequeme Art und Weise erfolgt.»



Dr. Bushra Jamil



Als Expertin für Infektionskrankheiten weiss Dr. Jamil, welche wichtige Rolle Diagnostika bei der Erkennung und der Behandlung von Krankheiten wie Tuberkulose, HIV und Malaria spielen. Robuste diagnostische Infrastrukturen sind unerlässlich und können und die Qualität und Schnelligkeit der Patientenversorgung entscheidend verbessern.



*«Wir müssen verfügbare, erschwingliche, einfache und schnelle Diagnostika auf wirtschaftliche Weise ins öffentliche Gesundheitssystem bringen.»*

#### **Bildung als Schlüssel**

Ein weiterer wichtiger Faktor zur Verbesserung der Gesundheitsversorgung in Pakistan, ist die entsprechende Schulung von Gesundheitsfachkräften zu den Grundlagen einer wirksamen Diagnose und Behandlung von Krankheiten. «Ist das Personal unzureichend geschult, neigt es dazu, wichtige Schritte auszulassen. Die Patientinnen und Patienten werden dann auf der Grundlage früherer Erfahrungen und nicht anhand einer genauen Diagnose behandelt», so Dr. Jamil. «Wenn eine Behandlung nicht auf einer präzisen und aktuellen Diagnose beruht, kann das aber gefährlich werden. Dies hat auch negative Auswirkungen auf die Gesellschaft und das Land als Ganzes.»

2022 ging Roche Diagnostics Pakistan eine Partnerschaft mit Dr. Jamil und der MMIDSP ein. Ziel ist es, durch eine verstärkte Sensibilisierung für Diagnostik und einen verbesserten Zugang für Patienten die Auswirkungen von Krankheiten im Land zu minimieren.

Im Rahmen dieser Partnerschaft werden medizinische Fortbildungen für Gesundheitsfachleute angeboten und Sensibilisierungs- und Aufklärungskampagnen durchgeführt, um die Bedeutung einer rechtzeitigen Diagnose für die Vorbeugung und die Behandlung von Krankheiten aufzuzeigen.

#### **Blick in die Zukunft**

Auf die Frage, wie die Zukunft des pakistanischen Gesundheitswesens aussehen könnte, hat Dr. Jamil eine klare Antwort: «Öffentlich-private Partnerschaften sind entscheidend. Wir müssen verfügbare, erschwingliche, einfache und schnelle Diagnostika auf wirtschaftliche Weise ins öffentliche Gesundheitssystem bringen. Wir sollten das Personal gemeinsam ausbilden und diese diagnostischen Fähigkeiten in unsere Abläufe einbauen, damit die Patientinnen und Patienten besser versorgt werden können. Ich bin zuversichtlich, dass diese Veränderungen das Leben der Menschen in Pakistan entscheidend verbessern können.»

# Integrierte Lösungen für bessere Behandlungsergebnisse

Drei Haupttrends haben das Jahr 2022 der Division Diagnostics geprägt. Erstens ist das globale Bewusstsein für die Bedeutung der Diagnostik im gesamten Gesundheitswesen deutlich gewachsen. Wir haben unser COVID-19-Portfolio weiter ausgebaut, um den Anforderungen im Zusammenhang mit der Entwicklung der Krankheit gerecht zu werden. Zweitens haben wir in unserem Basisgeschäft messbares Wachstum gesehen, u. a. bei den Tests für Krebs, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Infektionskrankheiten und weitere. Drittens haben wir den Aufbau eines nachhaltigen digitalen Gesundheitsgeschäfts gefördert, um in einem stärker digitalisierten Markt bestehen zu können.

## Vom Screening bis zur Nachsorge

Die Diagnostik spielt eine immer wichtigere Rolle im gesamten Krankheitsverlauf. Diagnostische Tests liefern Betroffenen, ihren Familien und dem medizinischen Fachpersonal Informationen, die das Therapieergebnis verbessern. Der Zugang zu diagnostischen Informationen für das Krankheitsmanagement hilft dem Gesundheitswesen, unnötige Leistungen zu vermeiden, Behandlungskosten zu senken, die Wirksamkeit zu verbessern und vor allem Leben zu retten. Wie die COVID-19-Pandemie gezeigt hat, können Diagnostik- und Informationslösungen ein Land entscheidend dabei unterstützen, mit Infektionskrankheiten zurechtzukommen und das Gesundheitssystem aufrechtzuerhalten. Fortschrittliche Diagnostika unterstützen eine frühe Entscheidungsfindung und helfen, die Anzahl Hospitalisierungen zu senken, gezielte Behandlungsstrategien zu verfolgen und das Patientenmanagement zu verbessern.

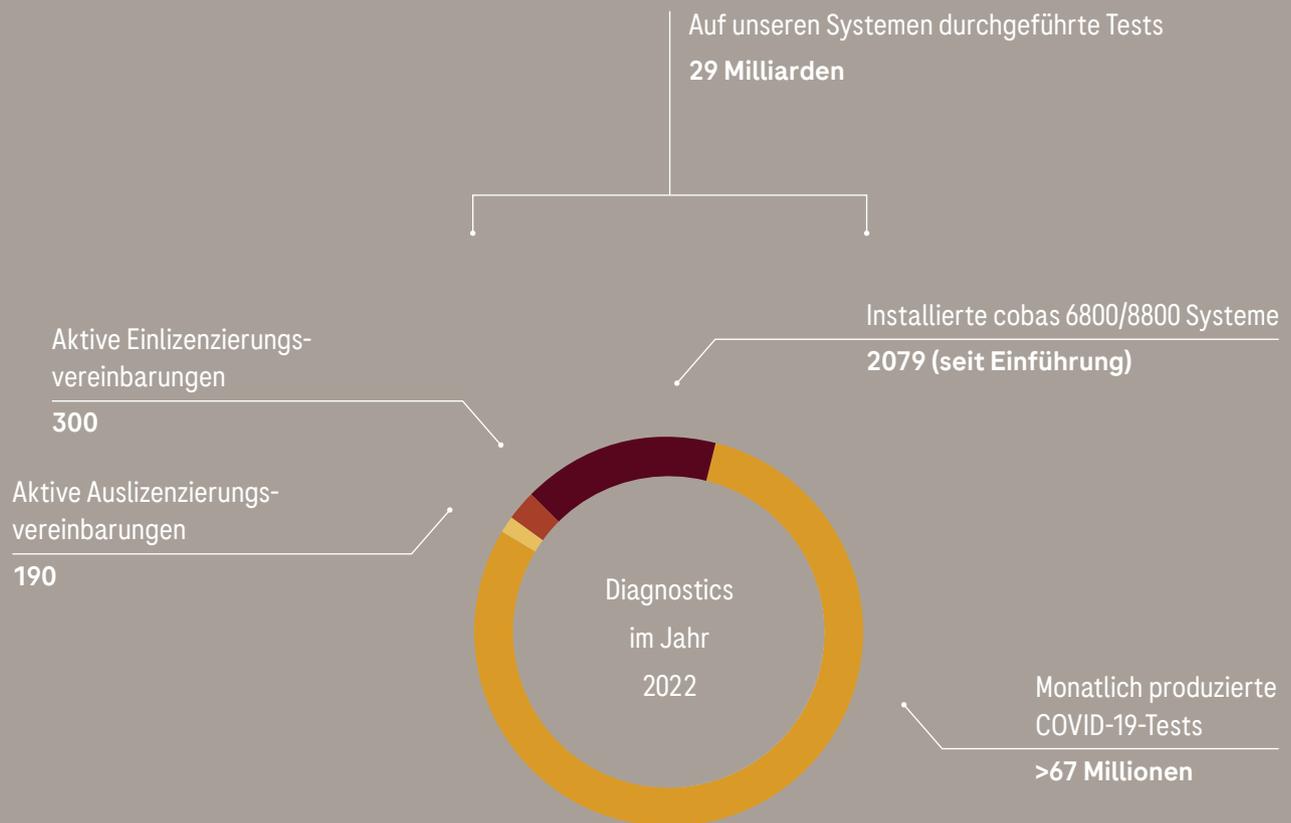
## Innovation durch Digitalisierung fördern

Wir haben unsere digitale Basis und Strategie sowie das Portfolio divisionsweit verstärkt, um unser Ziel eines nachhaltigen digitalen Gesundheitsgeschäfts weiter voranzutreiben. 2022 fassten wir unser digitales Gesundheitsportfolio unter dem Namen navify zusammen und bieten damit eine Reihe von Softwarelösungen der nächsten Generation.

Unser digitales Portfolio verändert die Pathologie. Der Hochleistungs-Objektträgerscanner VENTANA DP 600 liefert hochauflösende digitale Bilder von eingefärbten Gewebeprobe, was die Krebsdiagnose und die Bestimmung der Behandlung erleichtert. Die Digital Pathology Open Environment erlaubt Fachpersonen aus der Softwareentwicklung, ihre Bildanalysetools für Tumorgewebe in unserer Pathologie-Software uPath zu verwenden.

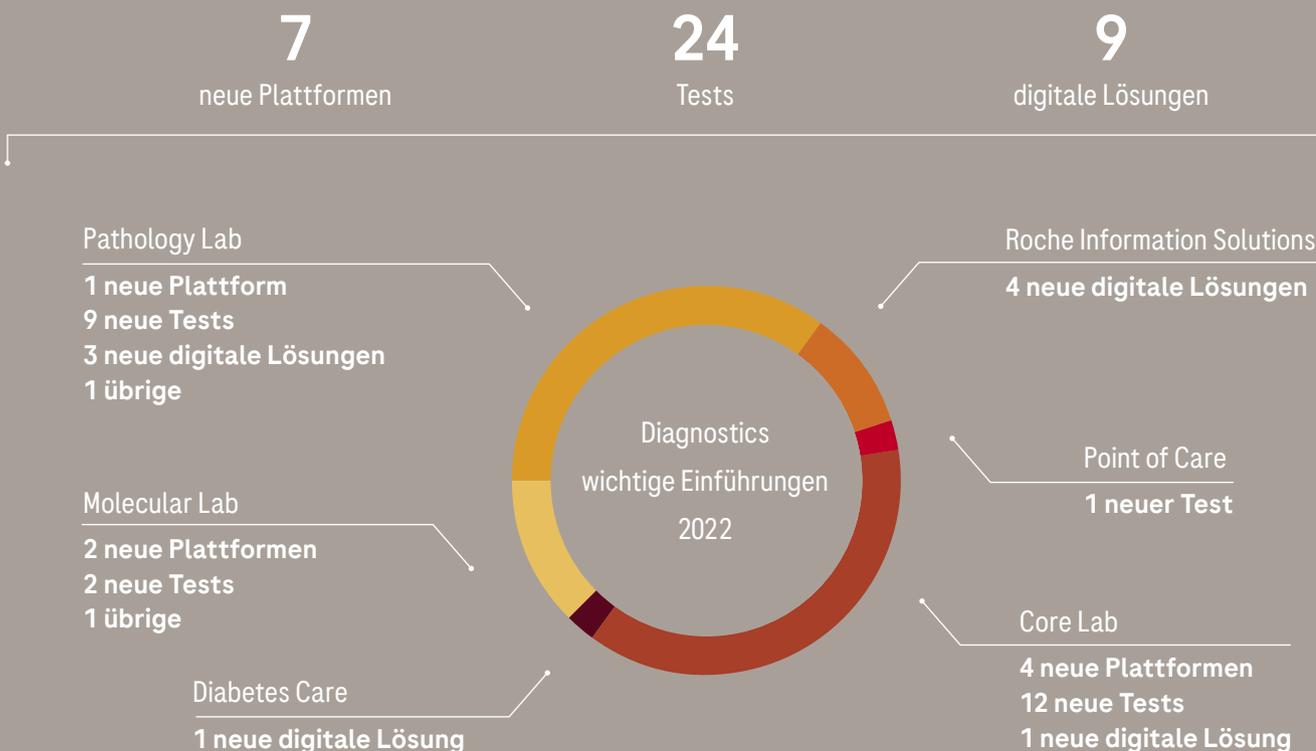
Offene digitale Ökosysteme verbinden Innovatoren, von Start-ups bis zu Technologieführern, um Fachleuten aus Labor, Klinik und Forschung sowie Betroffenen Zugang zu vielfältigen Innovationen zu ermöglichen. Dies bringt unsere personalisierten Gesundheitslösungen weiter voran. Patienten generieren im Laufe der Zeit Tausende von Datenpunkten, die dazu beitragen, gesundheitliche Veränderungen festzustellen, und es auch ermöglichen, ähnliche Patientengruppen über Institutionen und Regionen hinweg zu verfolgen. Mit Hilfe künstlicher Intelligenz (KI) und maschinellen Lernens lassen sich die Ergebnisse schliesslich vergleichen und vorausschauende Massnahmen ergreifen. Ferner beurteilen wir die Vielfalt der Patientengruppen in allen klinischen Studien der Division Diagnostics sorgfältig und zeigen so, dass wir uns für die Entwicklung von Lösungen einsetzen, die Betroffenen auf der ganzen Welt zugutekommen. Diagnostics leistet zum Beispiel einen grossen Beitrag zum Roche-weiten Africa Genomics Program (AGP).

Bei Diabetes Care arbeiten wir weiter daran, unsere Strategie des integrierten personalisierten Diabetesmanagements (iPDM) voranzutreiben. Wir haben das Customer Population Insights Dashboard erfolgreich eingeführt, um den Datenmanagementprozess zu straffen und Gesundheitsfachleuten, Administratoren und Kostenträgern Einsicht in die Trends auf Bevölkerungsebene zu geben. Die patientenzentrierte Schnittstelle mySugr ist das Herzstück unseres offenen Ökosystems. 2022 haben wir für die mySugr Pumpensteuerung erweiterte Funktionen eingeführt und die Smartphone-Kompatibilität ausgeweitet.



### COVID-19: wichtige Markteinführungen 2022

Name	Datum der Einführung	Zulassung	Indikation/Krankheit etc.	System/Plattform
COVID-19-Varianten-Tests	16. März	Nur für Forschungszwecke	SARS-CoV-2-Variante B.1.1.529, Omikron-Subvarianten BA.1, BA.1.1, BA.2, BA.2.2, BA.3 und Delta	cobas 6800/8800 LightCycler cobas z 480 (je nach Test)
SARS-CoV-2 Duo Test	15. Juni	FDA-Notfallzulassung	SARS-CoV-2-RNA in nasalen und nasopharyngealen Abstrichproben	cobas 6800/8800
Elecsys IGRA SARS-CoV-2 Test	15. August	CE-Kennzeichnung	Trägt zum Verständnis der Immunreaktion auf die SARS-CoV-2-Infektion und die Impfung bei	cobas e 411, e 601/602, e 402 und e 801 Analysegeräte
SARS-CoV-2 Rapid Antigen Test 2.01	12. Oktober	CE-Kennzeichnung	SARS-CoV-2-Tests mit zuverlässigen Ergebnissen nach nur 15 Minuten	Kein Gerät erforderlich
SARS-CoV-2 Rapid Antigen Test 2.0 Nasal2				
SARS-CoV-2 Antigen Self Test Nasal3				
cobas SARS-CoV-2 Qualitative Test	24. Oktober	FDA	COVID-19-PCR-Test auf Hochdurchsatzsystem	cobas 6800/8800



#### Krebs: wichtige Markteinführungen 2022

Name	Datum der Einführung	Zulassung	Indikation/Krankheit etc.	System/Plattform
cobas HPV Test für die Probenselbstentnahme	16. Juni	CE-Kennzeichnung	Probenselbstentnahme für das Screening auf das humane Papillomavirus (HPV) zur Prävention von Gebärmutterhalskrebs	cobas molecular Systeme
VENTANA DP 600	28. Juni	CE-Kennzeichnung	Liefert hochauflösende digitale Bilder von eingefärbten Gewebeproben zur Unterstützung der Krebsdiagnose	Objektträgerscanner, Portfolio für digitale Pathologie
BenchMark ULTRA PLUS	28. Juni	CE-Kennzeichnung und globale Einführung	Vollautomatisches System für Gewebefärbungen	Neues System
VENTANA MMR RxDx Panel	11. August	Erweiterung der FDA-Zulassung	Diagnostischer Begleitertest für solide Tumore, die mit der Immuntherapie Keytruda von Merck behandelt werden	BenchMark ULTRA
Digital LightCycler System	23. August	15 Länder weltweit, CE-Kennzeichnung mit FDA-510(k)-Freigabe	Digitales PCR-System der nächsten Generation, das die klinische Forschung dabei unterstützt, die Art des Krebses, der genetischen Erkrankung oder der Infektion bei Patientinnen und Patienten besser zu verstehen	Neues System
PATHWAY anti-HER2 (4B5) Test	4. Oktober	FDA	Diagnostischer Begleitertest zur Beurteilung niedriger HER2-Werte bei Patientinnen mit Brustkrebs	BenchMark ULTRA IHC/ISH, Färbesystem für Objektträger
PRAME (EPR20330) Antikörper	11. Oktober	n/a	Bewertung der PRAME-Proteinexpression bei Personen mit Verdacht auf Melanom	BenchMark ULTRA IHC/ISH Instrumente
VENTANA FOLR1 (FOLR1-2.1) RxDx Assay	14. November	FDA	Erster immunhistochemischer diagnostischer Begleitertest zur Identifizierung von Patientinnen mit epithelalem Ovarialkarzinom, die für eine gezielte Behandlung mit Elahere (ImmunoGen) in Frage kommen	BenchMark ULTRA

## Weitere wichtige Markteinführungen 2022

Name	Datum der Einführung	Zulassung	Indikation/Krankheit etc.	System/Plattform
cobas infinity edge	11. Januar	Kontinuierliche Einführung in ausgewählten Märkten	Cloud-basierte Plattform zur Verbindung von Patiententestergebnissen, Krankenakten und Apps von Drittanbietern	Drei Module: unite, scribe und smart
cobas pulse	12. Januar	CE-Kennzeichnung	Lösung für das Blutzuckermanagement mit mobilen digitalen Funktionen	Handgerät zur Blutzuckermessung
Floodlight	12. Januar	MDR-Zertifizierung	Smartphone-App, die datengestützte Entscheidungen für Patientinnen und Patienten mit multipler Sklerose ermöglicht	Smartphone
mySugr Pump Control	25. April	Einführung in ausgewählten Märkten	Ermöglicht Menschen mit Diabetes, temporäre Basalraten von ihrer Accu-Chek Insight Insulinpumpe in die mySugr App zu importieren	Accu-Chek Insight Insulinpumpe
Drei LightMix Modular Virus Kits (quantitative PCR-Tests)	25. Mai	In den meisten Ländern der Welt für Forschungszwecke verfügbar	Nachweis des Mpxv-Virus	LightCycler 480 II System oder cobas z 480 Analysegerät
Elecsys HCV Duo Immunoassay	18. Juli	CE-Kennzeichnung	Gleichzeitige und unabhängige Bestimmung des Antigen- und Antikörperstatus des Hepatitis-C-Virus aus einer einzigen Plasma- oder Serumprobe	cobas e 801 und cobas e 402 Immunoassay-Analysesysteme
Elecsys Amyloid Plasma Panel	19. Juli	FDA-Status eines bahnbrechenden Medizinprodukts	Nachweis und Messung von Biomarkern der Alzheimer-Krankheit im Blutplasma	Elecsys Technologie
cobas pure integrated solutions	19. September	FDA	Nächste Generation von Innovationen in der cobas Produktfamilie der Serumarbeitsplatz-Lösungen	cobas pure
cobas MPXV	16. November	FDA-Notfallzulassung	PCR-Test zum qualitativen Nachweis von DNA des Mpxv-Virus	cobas 6800/8800
Elecsys AD CSF Assays	8. Dezember	FDA	Liquor-Tests für eine genauere und schnellere Diagnose bei Alzheimer-Krankheit	Vollautomatische immundiagnostische Analysegeräte der Systemfamilie cobas



# Pharma

Wir sind der Beweis dafür, dass wissenschaftliche Innovationen in greifbare Produkte münden, die Patientenleben retten und verbessern. Unser Fokus liegt auf den Bereichen Onkologie, Immunologie, Augenkrankheiten, Infektionskrankheiten, Neurologie, Stoffwechselerkrankungen und seltene Krankheiten. Wir setzen wissenschaftliche Spitzenleistungen in wirksame Medikamente um.

# Frankline Akinyi Otieno

Bustkrebsspatientin  
Kenia

Frankline erhielt im Rahmen des ersten nationalen  
Zugangsprogramms für Krebsmedikamente in  
Kenia eine Behandlung gegen ihren Brustkrebs.  
Das Programm ist ein Meilenstein für alle Frauen  
in Kenia, die an Brustkrebs erkrankt sind.

# Ricky Alas

Global Value Stream Strategy Lead  
Basel, Schweiz

Ricky ist Teil des Teams, das sich dafür einsetzt, die Gesundheitsversorgung und den Zugang zu Medikamenten für Patientinnen und Patienten zu verbessern. Seine Arbeit führte dazu, dass den Betroffenen Therapien direkt zugestellt und Pflegeleistungen zu Hause angeboten werden.



Frankline Akinyi Otieno

# Besserer Zugang zur Brustkrebsbehandlung in Kenia

Frankline arbeitet als «Peer Educator» für das Centre for Health Solutions in Ukwala in Kenia. Ihre Aufgabe ist es, Frauen über verschiedene Gesundheitsthemen zu informieren und sie zu unterstützen. Seit sechs Jahren besucht sie Frauen in lokalen Gemeinden und spricht mit ihnen über reproduktive und sexuelle Gesundheit, dazu gehören auch Geschlechtskrankheiten und Familienplanung. Frankline zeigt den Frauen auch, wie sie ihre Brust selbst abtasten können, und motiviert sie zu Vorsorgeuntersuchungen auf Gebärmutterhalskrebs.

Für diese Arbeit sind entsprechende Kenntnisse erforderlich. Frankline weiss jedoch schon seit Langem, wie wichtig Selbstuntersuchungen und Screenings sind. Sie erfuhr davon auf Plakaten im Spital, das sie wegen ihres Asthmas regelmässig aufsuchen musste. Welche Bedeutung die routinemässige Selbstuntersuchung der Brust hat, zeigte sich bei ihr aber auch ganz persönlich, als sie bei sich plötzlich einen Knoten entdeckte.

Frankline konsultierte umgehend ihren Arzt und wurde zur weiteren Untersuchung an einen Spezialisten des Jaramogi Oginga Odinga Teaching and Referral Hospital (JOOTRH) überwiesen. Nach einer Ultraschalluntersuchung, einer Mammografie und einer Biopsie erfuhr Frankline im Mai 2021, dass sie Brustkrebs hatte.

## Prüfung alternativer Behandlungsoptionen

«Die Diagnose Brustkrebs war ein Riesenschock», erinnert sie sich. «Ich hatte wirklich nicht damit gerechnet, weil ich damals mein Kind stillte. Die Tests, die ich vorher gemacht hatte, hatten auf einen normalen Knoten hingedeutet und man hatte mir gesagt, dass er mit der Zeit verschwinden würde.»

Nach der Diagnose war Frankline nicht sicher, ob sie die empfohlene Behandlung im Spital machen möchte, denn sie hatte Angst vor den möglichen Nebenwirkungen, die ihr Leben und ihr Wohlbefinden beeinträchtigen könnten. Die Reaktionen von Familie, Freundinnen und Kollegen verstärkten ihre Bedenken zusätzlich. «Sie sagten mir, dass eine Krebsbehandlung teuer sei und dass man eine Chemotherapie nicht überlebe.»

Ihre Familie haderte mit der Krebsdiagnose und machte sich Sorgen wegen der Medikamente. Sie rieten ihr, unbedingt zuerst pflanzliche Arzneimittel auszuprobieren. Obwohl Frankline ihre Vorbehalte hatte, versuchte sie es. Doch leider wirkten die pflanzlichen Mittel nicht, und so kehrte Frankline nach zwei Monaten in das JOOTRH zurück, um mit der von der Klinik empfohlenen Therapie zu beginnen.

## Zugang mit Hürden

Frankline unterzog sich einer Mastektomie (Brustentfernung), der acht Chemotherapiezyklen folgten. Die Auswirkungen auf ihr Leben waren tatsächlich erheblich. «Es war nicht einfach für mich», sagt sie. «Ich war zuvor noch nie operiert worden und fühlte mich wirklich nicht gut. Wegen der Chemotherapie litt ich an Übelkeit und die Beweglichkeit meines Arms war nach der Operation eingeschränkt. Ich konnte keine schweren Gegenstände mehr heben, keine Wäsche zum Trocknen an die Leine hängen und nicht auf der rechten Seite schlafen. Die Leute fingen an, mich anders wahrzunehmen, und darunter litt mein Selbstwertgefühl.»

Frankline sollte ihre Therapie dann mit einer Hormonbehandlung fortsetzen. Bis dahin waren ihre Behandlungen vom National Health Insurance

*«Ich möchte mich deshalb dafür einsetzen, dass alle Frauen zur Vorsorgeuntersuchung gehen, je früher, desto besser, damit sie die richtige Diagnose und Behandlung erhalten.»*

Fund (NHIF) übernommen worden. Doch nun stand sie vor einer schwierigen Entscheidung. «Der NHIF deckte die Mastektomie und die Chemotherapie sowie die ersten vier Hormonbehandlungen, aber für die restlichen 14 Behandlungen musste ich selbst aufkommen», so Frankline. «Ich konnte mir das aber nicht leisten und wusste nicht, was ich tun sollte. Ich steckte furchtbar in der Klemme und musste meine Behandlung zwei Monate lang unterbrechen, um die verschiedenen Optionen abzuwägen.»

Bald darauf fand sich eine Lösung. Im Juni 2022 kündigten das kenianische Gesundheitsministerium, der NHIF und Roche eine Partnerschaft an, um allen Frauen in Kenia, die dem NHIF angehören, Zugang zu einer Brustkrebsbehandlung zu ermöglichen. So entstand das erste nationale Zugangsprogramm für Krebsmedikamente in Kenia – ein wichtiger Schritt, um Frauen mit Brustkrebs finanziell zu entlasten und ihnen Zugang zu einer Standardbehandlung zu verschaffen.

Brustkrebs ist in Kenia die häufigste Krebserkrankung. Jedes Jahr werden 6 000 Fälle diagnostiziert und 2 500 Menschen sterben daran<sup>1</sup>. Roche trägt im Rahmen dieser Partnerschaft dazu bei, das diagnostische Umfeld für die Vorsorge und Früherkennung von Brustkrebs zu stärken und die Möglichkeiten zur Überweisung an an Behandlungszentren zu verbessern, damit die benötigte Therapie rechtzeitig eingeleitet werden kann.

Für Frankline bedeutete dies, dass sie sich keine Sorgen wegen der Kosten machen musste und ihre Behandlung fortsetzen konnte. «Das war eine grosse Erleichterung, denn meine gesamten Behandlungskosten wurden übernommen.»

#### **Eine Zukunft voller Hoffnung**

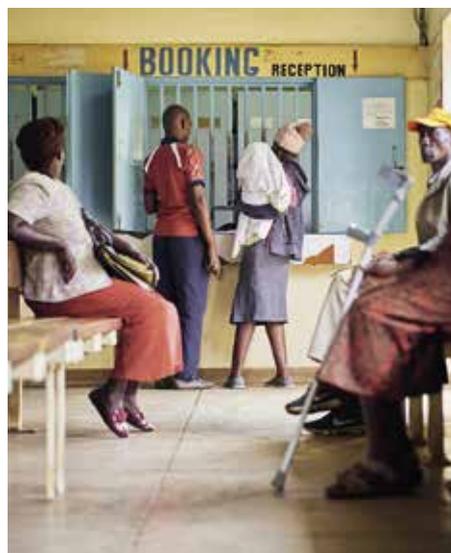
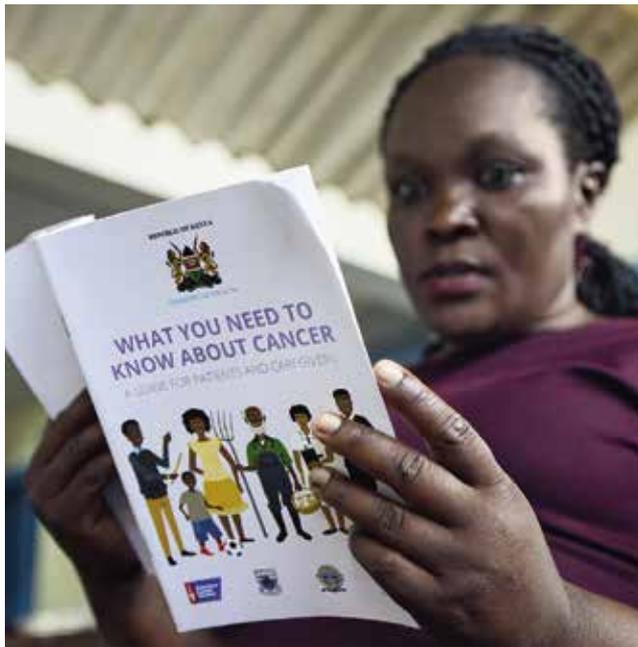
Frankline ist sehr dankbar dafür, dass sie Zugang zu einer Behandlung bekommen hat. Sie weiss aber auch, wie wichtig das eigene Wissen und das Screening sind. «Die Selbstuntersuchung hat mir das Leben gerettet. Ich möchte mich deshalb dafür einsetzen, dass alle Frauen zur Vorsorgeuntersuchung gehen, je früher, desto besser, damit sie die richtige Diagnose und Behandlung erhalten. Krebs muss kein Todesurteil sein, wenn die Diagnose früh genug gestellt wird.»

Frankline spricht inzwischen gut auf ihre Behandlung an und blickt voller Zuversicht in die Zukunft. «Ich glaube, dass alle meine Träume in Erfüllung gehen werden und ich ein normales Leben führen kann.»

Zu dieser Zukunft gehört auch, dass sie ihrem Sohn hilft, seine eigenen Träume zu verwirklichen. «Mein Sohn ist mein Trost. Wenn ich krank bin, sagt er mir, dass alles gut wird. Ich wünsche mir deshalb das Beste für ihn. Er will später einmal Pilot werden und ich möchte ihn dabei unterstützen. Ich weiss, dass ich das erleben werde. Und wenn es so weit ist, kann ich mit ihm um die ganze Welt fliegen.»

<sup>1</sup> Cancer on the Global Stage: Incidence and Cancer-Related Mortality in Kenya. World Health Organization Region: Africa, *The ASCO Post*

Wie viele Frauen in Kenia, die an Brustkrebs erkranken, hatte Frankline nicht das Geld, um die benötigten Medikamente zu bezahlen. Dank einer neuen Kooperation zwischen dem kenianischen Gesundheitsministerium, dem NHIF und Roche wurde die Brustkrebsbehandlung für Patientinnen wie Frankline besser zugänglich. Heute geht es Frankline gut und sie freut sich auf die gemeinsame Zukunft mit ihrem Sohn.



## Besserer Zugang für Patientinnen und Patienten von zu Hause aus

Als Berater für digitale Innovation und Corporate Venture Building in San Francisco lernte Ricky Alas verschiedenste Branchen kennen, von Finanzdienstleistungen bis hin zu Konsumgütern. Doch nach zehn Jahren war er bereit für eine Veränderung. Von allen Branchen, in denen er gearbeitet hatte, gefiel ihm das Gesundheitswesen am besten. Er wollte Teil einer Organisation sein, die einen direkten und konkreten Beitrag leistete, das Leben von Menschen zu verbessern. So kam er 2019 als Digital Transformation Lead im Bereich Global Supply Chain zu Genentech.

Schon bald erhielt Ricky die Gelegenheit, an einem Projekt namens Integrated Direct Delivery to Patients (ID2P) mitzuwirken, dessen Nutzen für die Patientinnen und Patienten klar war. ID2P ist aus der Frage entstanden, wie das Gesundheitssystem aussehen würde, wenn es auf die Bedürfnisse und Wünsche der Patientinnen und Patienten sowie ihrer Angehörigen ausgerichtet wäre, damit sie das Beste aus ihrem Leben machen könnten.

Der ursprüngliche Gedanke war, Abläufe in der Gesundheitsversorgung zu verbessern, um die Patientinnen und Patienten sowie das Pflegepersonal besser zu unterstützen und die Art und Weise der Therapieverabreichung, zu vereinfachen. Der Schlüssel zur Lösung waren die direkte Bereitstellung an die Patienten sowie ambulante Dienstleistungen – ID2P war geboren. Im Erfolgsfall würde das Projekt die Qualität der Gesundheitsversorgung für Patienten und Angehörige erhöhen, die Spitäler durch die geringere Anzahl Konsultationen entlasten und die Ergebnisse für die Patienten dank höherer Benutzerfreundlichkeit und potenziell besserer Therapietreue verbessern.

### Direkt zu den Patientinnen und Patienten

Während die Hauszustellung von Konsumgütern – von der Pizza bis zu Haushaltsgeräten – längst zu unserem Alltag gehört, ist dies bei Medikamenten immer noch unüblich. Sie könnte aber die Lebensqualität der Patientinnen und Patienten deutlich verbessern, während sich gleichzeitig dank mehr Effizienz Kosten einsparen liessen.

Ricky und die globalen ID2P-Führungskräfte hatten zunächst die Aufgabe, einen Weg zu finden, wie Evrysdi, ein oral zu verabreichendes Medikament für die Behandlung von spinaler Muskelatrophie (SMA), nach Hause geliefert werden könnte – kein leichtes Unterfangen, wenn man bedenkt, dass es so etwas für ein Medikament, das normalerweise in einem speziellen Behandlungszentrum abgeholt werden muss, welches unter Umständen Stunden vom Wohnort des Patienten entfernt liegt, noch nicht gab.

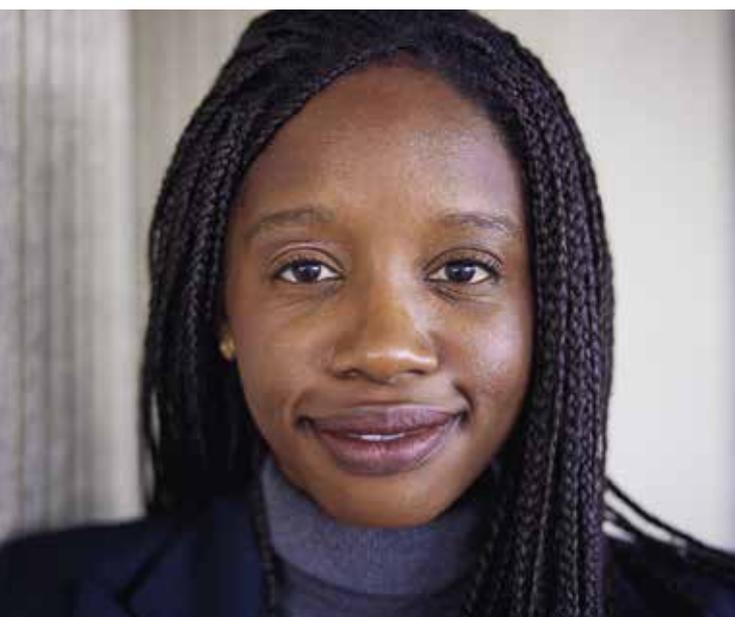
Sie machten sich daran, eine Lösung zu entwickeln, die «für die Patienten und das Ökosystem wünschenswert sowie realisierbar und tragfähig ist», so Ricky. «Es fühlte sich fast wie ein Start-up an. Man hat nur selten die Gelegenheit, in einem etablierten Unternehmen ein neues Geschäft aufzubauen. Dass Roche uns diese Chance gab, war grossartig. Eines unserer Ziele ist ja, den Patientinnen und Patienten mehr Nutzen zu geringeren Kosten für die Gesellschaft zu bieten, und genau das leistet ID2P. Ich bin stolz darauf, für eine Organisation zu arbeiten, die nicht nur derart ehrgeizige Ziele verfolgt, sondern auch neue und kreative Ideen entwickelt, um diese zu erreichen. Wir wissen nicht immer, was funktionieren wird, aber wir versuchen immer, Wege zu finden, um das Leben der Menschen zu verbessern.»



Ricky Alas



Ricky und das ID2P-Team arbeiten mit Kolleginnen und Kollegen weltweit zusammen, um massgeschneiderte Programme zu entwickeln, mit denen Patientinnen und Patienten zu Hause behandelt werden können. Diese Lösungen sparen unzählige Stunden an Fahrtzeit zu Spezialkliniken, was das Leben von Menschen mit seltenen und chronischen Krankheiten wie SMA oder Hämophilie und ihren Angehörigen entscheidend verändert.



## *«Ich denke, dass die Entwicklung im Gesundheitswesen in eine viel patientenzentriertere Richtung geht.»*

Als das Programm 2020 startete, war das Interesse daran überwältigend. Aber auch die bevorstehenden Herausforderungen waren gross, da das Team in jeder Hinsicht neue Wege beschreiten musste, von juristischen und behördlichen Anforderungen bis hin zu Liefer- und Logistiklösungen, und dabei auch die Wünsche und Bedürfnisse der Anspruchsgruppen berücksichtigte. «Alles war total unbekannt und offen», erinnert sich Ricky. «Es gab keine Roadmap und keinen Branchen-Barometer für den Erfolg. Wir mussten alles nach und nach selbst herausfinden. Und wenn wir auf Hindernisse stiessen, waren diese umso grösser, weil wir auf uns allein gestellt waren.» Trotz der Herausforderungen verzeichnete ID2P ein signifikantes Wachstum. Im ersten Jahr wurden neun Pilotprogramme gestartet. Im Jahr 2022 waren es weltweit bereits mehr als 40 Programme in Roche-Konzerngesellschaften rund um den Globus.

Was machte ID2P so erfolgreich? «Die Menschen», sagt Ricky, ohne zu zögern. «Die Menschen, die das Projekt in ihren Ländern leiten und in die tägliche Arbeit involviert sind. Sie haben bei der Umsetzung alle Hindernisse überwunden. Ohne ihre Leidenschaft, ihre Initiative und ihr Engagement für das grosse Ziel, bislang ungedeckte Bedürfnisse unserer Patienten zu erfüllen, wäre es nicht machbar gewesen.»

### **Zusammenarbeit ohne Grenzen**

Gemeinsam mit Partnern im Ökosystem haben die lokalen Teams Lösungen entwickelt und umgesetzt. Dabei konnten sie auf den Einsatz und die Ressourcen des gesamten ID2P-Netzwerks zurückgreifen. Ricky schätzt sich glücklich, dass er mit Kolleginnen und Kollegen aus fast allen Ländern zusammenarbeiten kann: «Auf jeder Projektebene gibt es eine Vielzahl von Ansichten und funktionsübergreifenden

Erfahrungen. Man arbeitet zusammen und versucht, sich gegenseitig bei der Suche nach Lösungen zu unterstützen.» Ganz offensichtlich bedeutet es Ricky viel, etwas bewegen zu können. ID2P hat das Leben von Patientinnen und Patienten massgeblich verbessert. Am meisten freut sich Ricky jedoch über die Beziehungen, die er aufgebaut hat: «Ich habe neue Freundschaften geschlossen, obwohl ich nur wenige dieser Menschen persönlich getroffen habe. Das kommt davon, wenn man auf coole Weise mit engagierten Menschen sinnvolle Arbeit leisten kann.»

### **Neue Wege für den Zugang**

ID2P wächst weiter; immer mehr Konzerngesellschaften schliessen sich dem Projekt an und entwickeln ihre eigenen, massgeschneiderten Lösungen für die Direktlieferung an die Patienten ausserhalb des Spitals. Ricky hofft sogar, dass dieses Modell in Zukunft auch für verschiedene Produkte in der Pipeline von Roche dienen kann. «Warum sollten wir über ID2P weiterhin als Projekt sprechen? Es wird einfach unser Ansatz sein, den vollen Nutzen unserer Medikamente aufzuzeigen.»

Ricky ist der Meinung, dass Roche dabei helfen kann, Ökosysteme anzupassen und die notwendigen Kompetenzen zu schaffen, um den Zugang zu verbessern und die Patienten in den Mittelpunkt zu stellen. «Ich denke, dass die Entwicklung im Gesundheitswesen in eine viel patientenzentriertere Richtung geht», erklärt er. «ID2P ist erst der Anfang. Wir können noch viel mehr tun, um diese Transformation in Gang zu setzen.» Vor Kurzem ist Ricky mit seiner Frau und seinen beiden kleinen Kindern nach Basel gezogen. Er freut sich, seine Tätigkeit bei ID2P fortzusetzen – und an Freundschaften anzuknüpfen, die auf seinem bisherigen Weg entstanden sind.

# Klares Bekenntnis zur Innovation

Noch nie haben wir uns so stark für Innovation engagiert. Im vergangenen Jahr wurden grosse Investitionen in die Forschung und Entwicklung getätigt. Die einzigartige Kombination von autonomen, unabhängigen Forschungsorganisationen und unserem Engagement für ein starkes Netzwerk von weltweit über 250 externen Partnern trägt zu wissenschaftlichen und technologischen Spitzenleistungen im Gesundheitswesen bei.

Im Jahr 2022 wurde Vabysmo eingeführt, der erste bispezifische Antikörper zur Behandlung von Augenkrankheiten. Das Präparat zielt auf und hemmt zwei Signalwege, die zahlreiche Netzhauterkrankungen verursachen, indem es sowohl Angiopoietin-2 (Ang-2) als auch den vaskulären endothelialen Wachstumsfaktor A (VEGF-A) neutralisiert. Vabysmo ist in über 50 Ländern weltweit zur Behandlung von neovaskulärer oder «feuchter» altersbedingter Makuladegeneration und diabetischem Makulaödem zugelassen, unter anderem in den USA, Japan, dem Vereinigten Königreich und der Europäischen Union. Die Prüfung durch weitere Zulassungsbehörden ist im Gange.

Die Europäische Kommission hat eine Kombination aus Polivy bei zuvor unbehandeltem diffus grosszelligem B-Zell-Lymphom (DLBCL) und unserem ersten bispezifischen Antikörper Lunsumio für die Behandlung des rezidivierenden oder refraktären folliculären Lymphoms zugelassen. Lunsumio ist eine neue Art von Immuntherapie; eine chemotherapiefreie und zeitlich begrenzte Behandlungsoption mit dem Potenzial, dauerhafte Remissionen zu erzielen und nach der Erstbehandlung einen längeren behandlungsfreien Zeitraum zu ermöglichen. Die Kombinationstherapie ist die erste Behandlungsoption seit mehr als 20 Jahren, die eine klinisch signifikante Verbesserung des progressionsfreien Überlebens zeigt und jetzt in der EU für Patienten mit zuvor unbehandeltem DLBCL zugelassen ist.

Obwohl die Phase-III-Studien GRADUATE I und II ihren primären Endpunkt, die Verlangsamung des kognitiven Rückgangs bei Alzheimer-Krankheit im Frühstadium, nicht erreichten, engagiert sich Roche weiterhin für

die Krankheit, eine der komplexesten neurologischen Erkrankungen und eine grosse Herausforderung für die öffentliche Gesundheit. Wir entwickeln und liefern weiterhin Tests für eine frühe und genaue Diagnose, und verfügen über eine Pipeline von Prüfmedikamenten für verschiedene Angriffspunkte, Arten und Stadien der Krankheit.

## Die Kraft von Partnerschaften

Für Patientinnen und Patienten den Zugang zu erstklassigen Medikamenten zu erleichtern, steht im Zentrum unserer Arbeit. Um dem steigenden Bedarf an hochwertigen und zugänglichen Gesundheitsdiensten gerecht zu werden, haben wir umfassende Pläne in unsere Arbeit integriert und unsere Partnerschaften mit Patienten weltweit ausgebaut. Im Jahr 2022 sind wir mit der Internationalen Föderation der Rotkreuz- und Rothalbmondgesellschaften (IFRK) eine Partnerschaft eingegangen. Die Zusammenarbeit basiert auf einem ganzheitlichen Ansatz, um den Zugang zur öffentlichen Gesundheit für bislang unterversorgte Bevölkerungsgruppen zu verbessern, und stärkt unser Engagement gegenüber allen Patientinnen und Patienten, egal wer sie sind und wo sie leben.

## Förderung inklusiver Forschung

Wir setzen uns dafür ein, dass Hindernisse für die Teilnahme an klinischen Studien beseitigt und inklusive Forschung gefördert wird. Die bessere Versorgung aller Patienten hat für uns oberste Priorität. Als Branchenführer wollen wir dafür sorgen, dass alle Personen mit schweren und lebensbedrohlichen Erkrankungen die Chance haben, Prüfmedikamente zu erhalten. Wir wollen unsere Prozesse ständig weiterentwickeln, um den Zugang, den Komfort und letzten Endes die Therapietreue zu verbessern. Dies führt zu besseren Behandlungsergebnissen und entlastet die Gesundheitssysteme. Aufgrund der länderspezifischen Anforderungen arbeiten wir sowohl auf globaler als auch auf nationaler Ebene eng mit externen Anspruchsgruppen zusammen, um das Beste für die Patientinnen und Patienten zu erreichen.

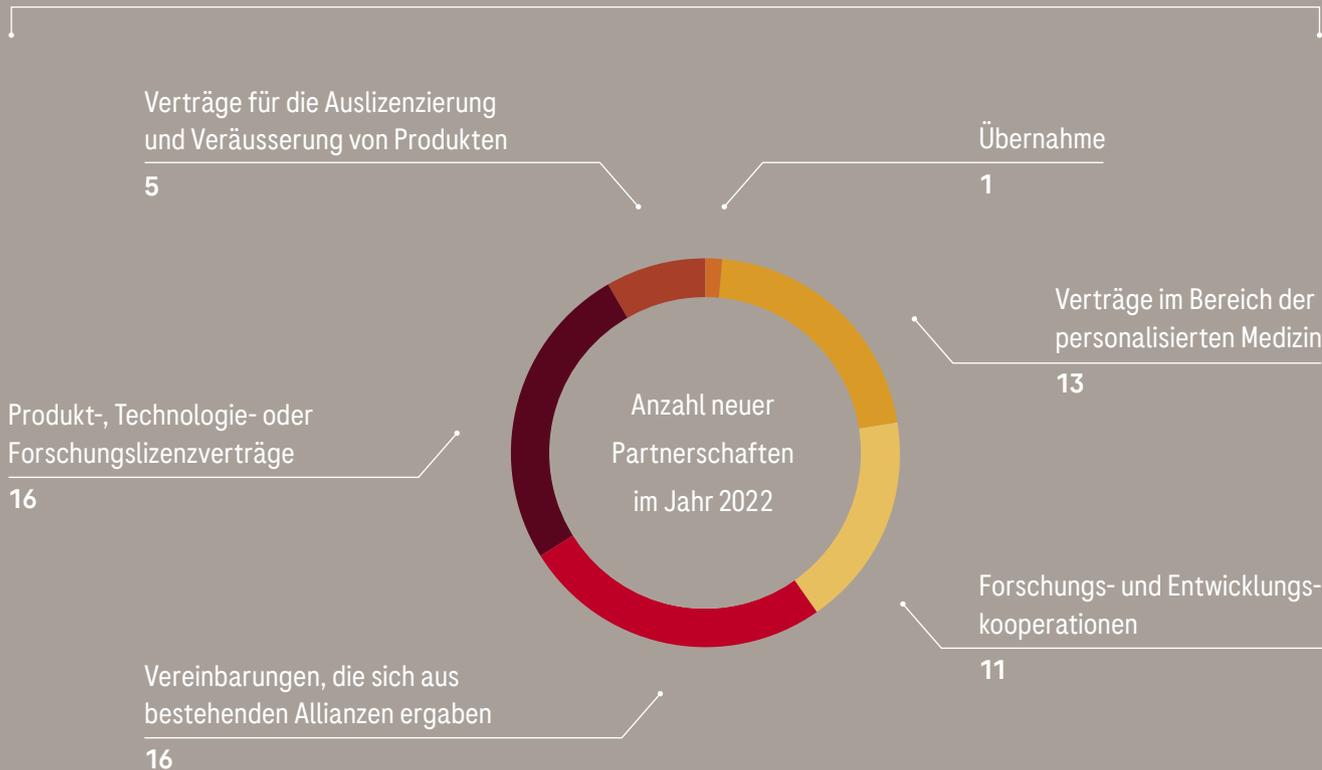
## Pharma-Pipeline

	Phase I	Phase II	Phase III	Registrierung
Onkologie	32	5	5	1
Entzündungen/Immunologie	7	2		
Neurologie	7	11	2	
Infektionskrankheiten	2	3		
Augenkrankheiten	6	1	1	
Stoffwechselerkrankungen		1		
Andere	1			

Unsere Pipeline mit 87 neuen molekularen Wirkstoffen deckt ein breites Spektrum an Krankheiten ab; hochinnovative Technologien helfen, die Wirkstoffe zu entwickeln.

# 62

neue Partnerschaften



27

bedeutende Zulassungen

## China

4

- Actemra/RoActemra  
Rheumatoide Arthritis, subkutan
- Rozlytrek  
NTRK-positive solide Tumore
- Rozlytrek  
ROS1-positiver nicht-kleinzelliger Lungenkrebs
- Tecentriq  
Nicht-kleinzelliger Lungenkrebs, adjuvante Therapie

## Europa

5

- Lunsumio  
Follikuläres Lymphom, Drittlinientherapie
- Polivy  
Diffuses grosszelliges B-Zell-Lymphom, Erstlinientherapie
- Tecentriq  
Nicht-kleinzelliger Lungenkrebs, adjuvante Therapie
- Vabysmo  
Diabetisches Makulaödem
- Vabysmo  
Neovaskuläre oder «feuchte» altersbedingte Makuladegeneration

## Japan – Chugai

9

- Actemra/RoActemra  
COVID-19-Lungenentzündung
- Gazyva/Gazyvaro  
Chronische lymphatische Leukämie, Erstlinientherapie
- Hemlibra  
Erworbene Hämophilie A
- Perjeta + Herceptin  
HER2-positiver Dickdarm- und Enddarmkrebs
- Polivy  
Diffuses grosszelliges B-Zell-Lymphom, Erstlinientherapie
- Tecentriq  
Nicht-kleinzelliger Lungenkrebs, adjuvante Therapie
- MabThera/Rituxan  
Neuromyelitis-optica-Spektrum-Erkrankung
- Vabysmo  
Diabetisches Makulaödem
- Vabysmo  
Neovaskuläre oder «feuchte» altersbedingte Makuladegeneration

## USA

9

- Actemra/RoActemra  
COVID-19-Lungenentzündung
- Actemra/RoActemra  
Riesenzellerteritis, intravenös
- Cotellic  
Histiozytose
- Lunsumio  
Follikuläres Lymphom, Drittlinientherapie
- Tecentriq  
Alveoläres Weichteilsarkom
- Evrysdi  
Spinale Muskelatrophie, präsymptomatisch pädiatrisch <2 Monate
- Vabysmo  
Diabetisches Makulaödem
- Vabysmo  
Neovaskuläre oder «feuchte» altersbedingte Makuladegeneration
- Xofluza  
Influenza, pädiatrisch

Bedeutende  
Zulassungen  
im Jahr 2022

12

JFCR 9-1  
U158 PR(P)•ER(T)•  
9  
(Y)

13

JFCR 8-1  
U158 PR(P)•ER(T)•  
PR(P)ER(T)Ki67(Y)  
Hiro  
06/07/22  
8  
LOT 40466

14

JFCR 17-1  
U158 PR(P)•ER(T)•  
PR(P)ER(T)Ki67(Y)  
Hiro  
06/07/22  
17  
LOT 40466

15

JFCR 8-1  
U158 PR(P)•ER(T)•  
PR(P)ER(T)Ki67(Y)  
Hiro  
06/07/22  
8  
LOT 40466

# Personalisierte Medizin

Seit mehr als 20 Jahren tragen wir dazu bei, wissenschaftliche Grundlagen für personalisierte Medizin zu schaffen. Dies tun wir mit Behandlungen, die sich die biologischen Mechanismen von Krebs und anderen Krankheiten zunutze machen. Heute arbeiten wir daran, die personalisierte Medizin in eine Zukunft zu führen, in der die Behandlungen auf die individuellen Bedürfnisse der Betroffenen und deren einzigartiges genetisches Profil zugeschnitten sind.

## UN SDGs



## Themen mit hoher Bedeutung

- Patientenperspektive
- F+E-Effizienz
- Personalisierte Medizin
- Daten aus der medizinischen Praxis
- Alternde Gesellschaft

# Susanne Fürst-Michna

Krebspatientin mit unbekanntem Primärtumor (CUP)  
Sinnatal, Deutschland

Anfang 2020 wurde bei Susanne eine Krebserkrankung mit unbekanntem Primärtumor (CUP) diagnostiziert. Sie erhielt einen massgeschneiderten Behandlungsplan, der auf einem umfassenden genomischen Profiling (CGP) basierte.

# Dr. Konstantinos Balaskas

Augenarzt

London, Vereinigtes Königreich

Dr. Balaskas und das Team des Moorfields Eye Hospital verwenden Fernüberwachung der Sehkraft von Patientinnen und Patienten mit Netzhauterkrankungen und ermöglichen ihnen so eine bessere Kontrolle ihrer Gesundheit.



Susanne Fürst-Michna

# Umfassendes genomisches Profiling als neue Hoffnung im Kampf gegen seltene Krebsarten

Als Susanne Fürst-Michna im März 2020 von ihrer Arbeit in Frankfurt nach Hause fuhr, ertastete sie zufälligerweise auf einer Seite ihres Halses mehrere Knoten. Daraufhin nahm sie noch am selben Abend Kontakt zu befreundeten Ärzten auf, die ihr empfahlen, mit Spezialisten zu sprechen. Und so begann eine Geschichte, die sich Susanne nie hätte vorstellen können.

Nach mehreren Untersuchungen, die auf Initiative der Hausärzte erfolgten, erfuhr Susanne, dass es ein Problem mit ihrer Nierenfunktion gab. Im anschliessenden CT waren zahlreiche geschwollene Lymphknoten zu sehen und es stand der Verdacht eines Lymphoms im Raum. «Ich werde mich immer an den Tag dieses Scans erinnern, denn es war der 12. Geburtstag meines Sohnes», erinnert sich Susanne. «Ein Tag also, an dem wir eigentlich hätten feiern wollen. Der Anruf des Urologen um 20.30 Uhr verunsicherte mich bereits und am nächsten Tag teilten mir meine Hausärzte dann mit, dass ich Krebs hatte. Ich war natürlich geschockt.»

## Schwierige Diagnose

Die weiteren Untersuchungen ihrer Lymphknoten gaben jedoch keinen Hinweis darauf, wo der Krebs seinen Ursprung hatte. «Als ich fragte, was das bedeutete, sagte mir der Onkologe, dass ich an Krebs mit unbekanntem Primärtumor (CUP genannt) litt», sagt Susanne. «Kaum war ich zu Hause, begann ich auch schon im Internet zu recherchieren, wie man das heute so macht. Was ich dabei erfuhr, war beängstigend: Bei dieser Krebsart kann der ursprüngliche Tumor nicht gefunden werden. Man findet nur sekundäre Tumoren, die sich als Folge des primären Tumors ausgebreitet haben.»

Rund 3–5% aller Krebsdiagnosen sind Fälle von CUP.<sup>1</sup> Das Fehlen eines Primärtumors ist ein Problem, da herkömmliche Behandlungsansätze darauf basieren, dass der Ursprung des Krebses bekannt ist, z. B. in der Lunge oder in der Brust. Daher werden die meisten CUP-Patienten mit einer Standard-Chemotherapie behandelt. Leider ist ihre Prognose aber schlecht und die mittlere Überlebensdauer nach der Diagnose beträgt nur sechs bis zwölf Monate.<sup>2</sup>

Da es so viele Unsicherheitsfaktoren gab, war Susanne äusserst besorgt. «Alles, was ich denken konnte, war: Wie sollen wir das bloss schaffen?» Da die COVID-19-Pandemie zu jenem Zeitpunkt gerade ihren Höhepunkt erreicht hatte, musste Susanne leider oft alleine zu den Untersuchungen. «Es war hart, dass mein Mann nicht bei mir sein durfte, um mich zu unterstützen. Alles, was er tun konnte, war, mich nach den Terminen abzuholen. Doch bei meiner letzten Konsultation beim Arzt durfte er dabei sein. Wir fragten, welche Optionen es gebe. Das war der Moment, in dem mein Leben eine neue Wendung nahm.»

## Ein Schritt nach vorn

Susannes Arzt empfahl ihr, sich von Spezialisten in Heidelberg behandeln zu lassen. «So fuhren wir schweren Herzens nach Heidelberg, kehrten aber als völlig andere Menschen zurück. «Wir stiegen ins Auto und fuhren mit neuer Zuversicht nach Hause.»

Bei ihrem Termin wurde Susanne gesagt, dass sie die Möglichkeit habe, einen personalisierten Behandlungsplan zu erhalten, bei dem eine Technologie eingesetzt wird, welche die DNA ihrer

1 Understanding cancer's secret syndrome, New Scientist

2 Genomic Testing, Foundation Medicine, Inc.

*«Dieser Anruf hat erneut alles verändert. Mein Arzt sagte, dass es gezielte Medikamente zur Behandlung dieser spezifischen Veränderung gebe.»*

Metastasen analysiert. Mit dieser Technologie, dem so genannten Comprehensive Genomic Profiling (CGP, umfassendes genomisches Tumorprofiling), lässt sich der einzigartige «Fingerabdruck» eines Krebstumors ermitteln. Damit wird festgestellt, ob es spezifische genomische Veränderungen gibt, an der eine molekular gesteuerte Therapie oder Krebsimmuntherapie ansetzen kann. Mit diesem neuen Ansatz wird der Krebs nicht mehr auf Basis seines (wahrscheinlichen) Ursprungsortes behandelt sondern auf Basis von klinisch relevanten genomischen Veränderungen, die als Ursache für das Krebswachstum vermutet werden. Das CGP kann ein umfassenderes Bild von Susannes Krebserkrankung liefern und so dazu beitragen, einen massgeschneiderten Behandlungsplan zu erstellen, ohne dass der Ursprungsort des Krebses in ihrem Körper bestimmt werden muss. «Das Ärzteteam hat mir das als Chance beschrieben, und ich wusste, dass ich sie ergreifen musste», erinnert sich Susanne.

#### **Personalisierter Behandlungsplan**

Bei Susanne wurden verschiedene CGP-Tests durchgeführt, bei denen Gene analysiert wurden, die bekanntermassen mit dem Krebswachstum in Verbindung stehen. Die Resultate würden wichtige Daten für die Entwicklung der Behandlungsstrategien liefern. Im August 2020 erhielt Susanne die gute Nachricht, dass das CGP eine genomische Veränderung zeigte, die für das Wachstum ihrer Krebserkrankung verantwortlich war. «Dieser Anruf hat erneut alles verändert. Mein CUP-Ärzteteam sagte, dass es gezielte Medikamente zur Behandlung dieser spezifischen Veränderung gebe und dass wir sie in den Griff bekommen könnten. Das war das schönste Geschenk, das man mir zu diesem Zeitpunkt machen konnte.»

Nachdem die krankmachende Veränderung bei Susanne ermittelt war, begann ihre personalisierte Therapie. Nun reist sie alle vier Wochen nach Heidelberg, um sich dort behandeln zu lassen, und ist dankbar für die Gesellschaft ihres Mannes auf den Autofahrten. «Das Team dort ist wunderbar und sehr engagiert. Ausserdem haben mein Mann und ich so Zeit, miteinander zu reden, zu lachen und über die Zukunft nachzudenken.» Susanne konnte während ihrer gesamten Therapie weiterarbeiten. Zudem haben sie und ihr Mann ein neues Hobby entdeckt: Mountainbiken in der schönen Umgebung ihres Zuhauses. «Wir fahren jeden Tag eine andere Route und landen an Orten, an denen wir noch nie waren. Es ist einfach wunderbar.»

#### **Positive Aussichten**

Susanne ist unglaublich dankbar, dass sie die Möglichkeit hatte, einen solchen massgeschneiderten Behandlungsplan zu erhalten. Die Bedeutung von CGP wird weiter zunehmen, denn die diagnostischen Tools werden immer besser. Es werden gezieltere Therapien entwickelt und mehr Daten generiert, die unser Verständnis der Krebsbiologie verbessern. Susanne und ihr Mann planen zusammen mit ihren beiden Kindern bereits gemeinsame Ferien in den USA, um zu reisen und Zeit miteinander zu verbringen. «Ich lebe mein Leben so wie immer. Wir reisen, haben einen starken Zusammenhalt in der Familie, und ich habe nicht zugelassen, dass sich in meinem Leben etwas ändert. Natürlich gab es auch Negatives im Zusammenhang mit meiner Krankheit, aber positiv zu denken, war schon immer mein Motto», so Susanne. «Es ist ein Geschenk. Ich kann meine Kinder aufwachsen sehen, ich kann Zeit mit meinem Mann verbringen, und ich kann und werde mein Leben weiterhin geniessen.»

Als Susanne die Diagnose Krebs mit unbekanntem Primärtumor erhielt, wusste sie nicht, wie es weitergehen sollte. Dank eines umfassenden genomischen Profilings zur Festlegung eines individuellen Therapieplans blickt sie wieder voller Zuversicht in die Zukunft. Sie freut sich, zusammen mit ihrer Familie weiterhin die herrliche Umgebung ihres Zuhauses in Sinntal, Deutschland, erkunden zu können.



## Digitale Lösungen für eine bessere Versorgung von Menschen mit fortschreitenden Augenkrankheiten

Als Augenarzt glaubt Dr. Konstantinos Balaskas an die alte Weisheit, dass die Augen die Fenster zur Seele sind. Sein Interesse an der Augenheilkunde begann während seines Medizinstudiums in Athen, Griechenland, und führte ihn zu seiner jetzigen Position als Netzhautspezialist und leitender Prüf- arzt für Forschungsstudien im Bereich künstliche Intelligenz und digitale Technologien am Moorfields Eye Hospital in London, Vereinigtes Königreich.

Sein grosses Interesse an diesem Fachgebiet führt Dr. Balaskas darauf zurück, dass es sich um einen Bereich handelt, der sich laufend weiterentwickelt: «Ich habe die Augenheilkunde immer schon gemocht. Der enorme und rasante technologische Wandel hat die Art und Weise, wie wir Patientinnen und Patienten versorgen, revolutioniert. Jahr für Jahr erfindet sich das Gebiet neu, und wir sind jetzt in der Lage, Augenkrankheiten zu behandeln, die früher als unheilbar galten.»

«Unser Ziel ist es, dem Sehverlust vorzubeugen, insbesondere bei Netzhauterkrankungen», so Dr. Balaskas. «Noch vor nicht allzu langer Zeit war eine chronische Netzhauterkrankung eine verheerende Diagnose, weil es keine wirksame Behandlung gab. Nun hoffen wir, dass wir auch die Lebensqualität der Betroffenen erhöhen können. Dies dank der Verwendung digitaler Technologien, die den Zugang zur Versorgung in Zukunft verbessern können und eventuell eine Überwachung ausserhalb des Krankenhauses, näher bei den Betroffenen zu Hause ermöglichen.»

### Ein dringender Bedarf und eine schnelle Lösung

Im April 2020, in der frühen Phase der COVID-19- Pandemie, war Dr. Balaskas und seinem Team klar, dass sie schnell eine Lösung brauchten.

Viele Menschen mit Netzhauterkrankungen haben ein erhöhtes Risiko für einen schweren Krankheits- verlauf von COVID-19 und vermieden deshalb Konsultationen in einer Klinik. Dieser dringende Bedarf nach einer Fernüberwachung der Sehkraft in Verbindung mit regelmässigen Arztbesuchen führte schnell dazu, dass sich Moorfields und Roche zusammenschlossen, um ein Pilotprogramm zur Lösung des Problems zu lancieren.

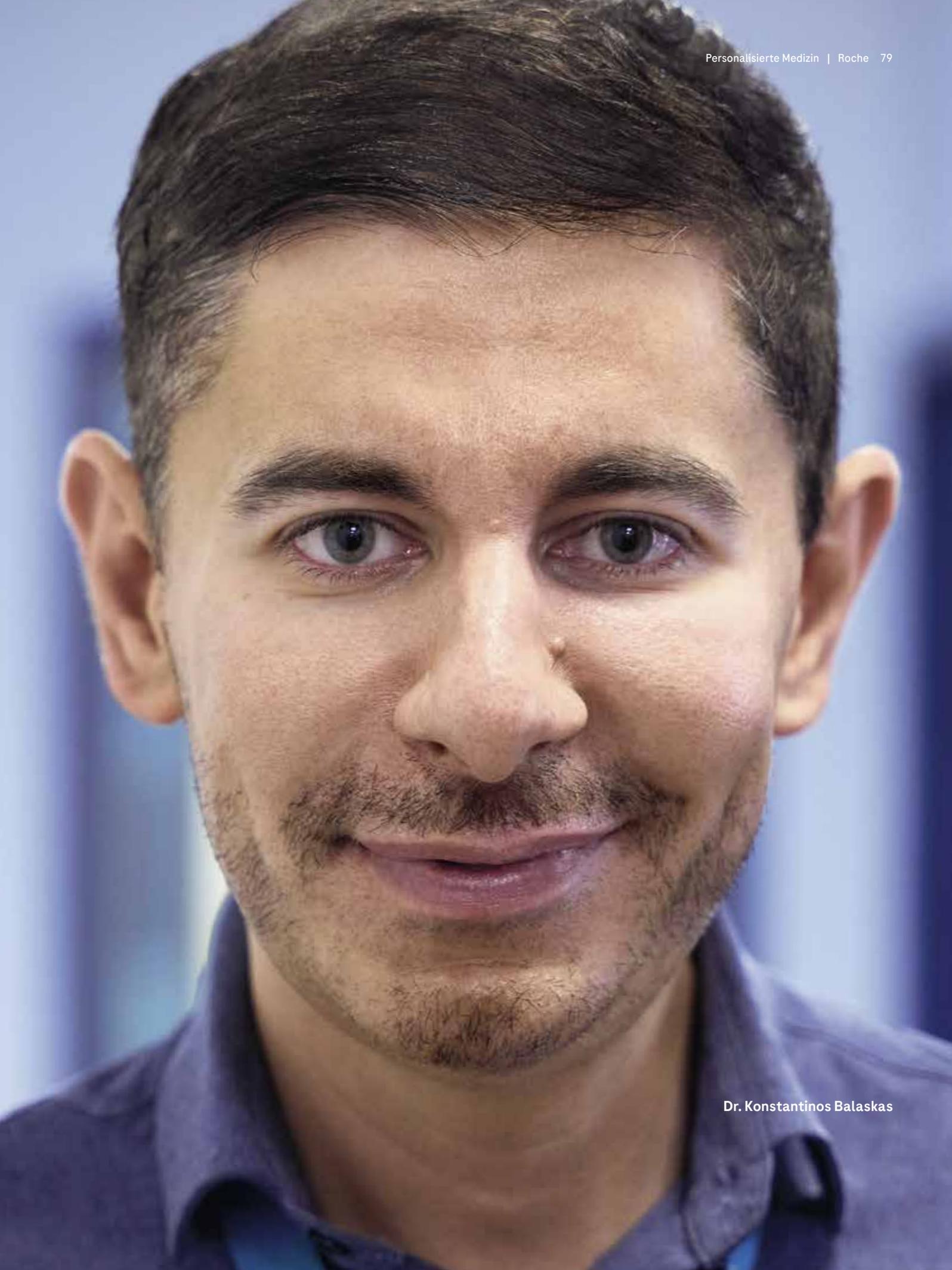
«Die Zusammenarbeit mit Roche begann aufgrund einer Notlage, doch innert vier Wochen führten wir ein Programm ein, das wir nun als Teil des Angebots der Augenklinik von Moorfields weiterentwickeln», so Dr. Balaskas.

Unser Lösungsvorschlag war eine App namens Home Vision Monitor. Patientinnen und Patienten mit chronischen Augenkrankheiten konnten sie auf ihr Smartphone oder Tablet laden und ihre Sehkraft von zu Hause aus überwachen. Sie führten damit visuelle Funktionstests durch, deren Ergebnisse das ärztliche Fachpersonal sofort einsehen konnte. Bei einer Veränderung der Testresultate wurden die Fachleute benachrichtigt und konnten mit der betroffenen Person direkt Kontakt aufnehmen.

«Wir registrierten gut 500 Personen für den Monitoring-Dienst mit dem Ziel, dass sie mehr Verantwortung für ihr Gesundheitsmanagement übernehmen können», reflektiert Dr. Balaskas.

### Neue Versorgungslandschaft

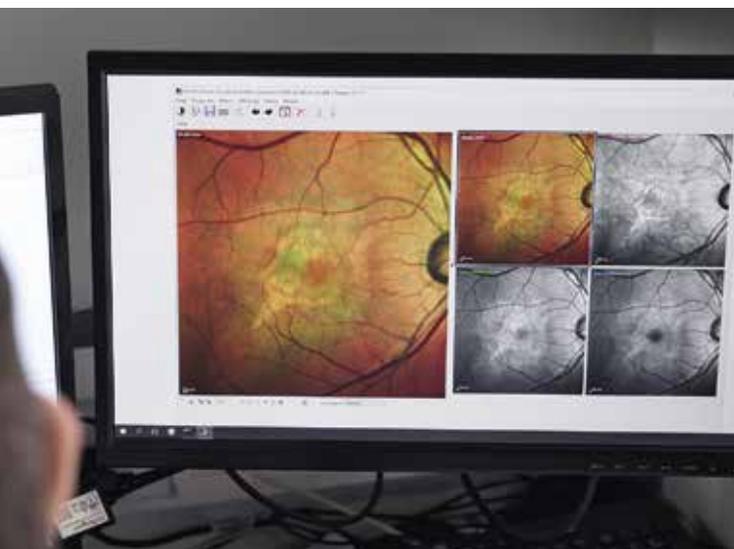
Obwohl man annehmen würde, dass diese Art der Fernüberwachung eine grössere Distanz zwischen Arzt und Patient schaffen könnte, sei das Gegenteil der Fall. Denn die von Home Vision Monitor generierten Daten tragen tatsächlich



Dr. Konstantinos Balaskas



Wichtige technologische Fortschritte bei der Behandlung von Netzhauterkrankungen haben dazu geführt, dass die Betroffenen heute selbst eine Schlüsselrolle einnehmen können. Dr. Balaskas und sein Team am Moorfields Eye Hospital nutzen die Technologien, um Menschen mit fortschreitenden Augenerkrankungen eine höhere Lebensqualität zu bieten.



*«Dieses Programm soll es uns ermöglichen, den richtigen Patientinnen und Patienten am richtigen Ort und zur richtigen Zeit die richtige Behandlung zu geben.»*

dazu bei, die Gespräche zu bereichern. «Diese Erfahrung hat meine Beziehung zu meinen Patientinnen und Patienten positiv beeinflusst und uns einander sogar näher gebracht. Es gibt ihnen eine gewisse Sicherheit, dass sie regelmässig überwacht werden», so Dr. Balaskas. Ihre regelmässigen Arzttermine nehmen die Patientinnen und Patienten ebenfalls wahr.

In Verbindung mit regelmässigen Praxisbesuchen hat die Fernüberwachung das Potenzial, die Belastung durch Krankenhausbesuche für die Patientinnen und Patienten, aber auch für das Gesundheitssystem zu reduzieren. «Dieses Programm soll es uns ermöglichen, den richtigen Patientinnen und Patienten am richtigen Ort und zur richtigen Zeit die richtige Behandlung zu geben», so Dr. Balaskas. «Die Prognose für eine chronische Netzhauterkrankung ist umso besser, je früher sie diagnostiziert und behandelt wird, was langfristige Vorteile für das Gesundheitssystem und eine nachhaltige Versorgung hat.» Home Vision Monitor bietet derzeit zwar keine Unterstützung für die Diagnose von Netzhauterkrankungen, kann aber dazu beitragen, im Laufe der Zeit Veränderungen des Sehvermögens zu erkennen, was bei der klinischen Entscheidungsfindung helfen kann.

#### **Lernen für die Zukunft**

Da es sich um das erste derartige Projekt in der Augenheilkunde handelte, hat es in der internationalen Netzhaut-Community für Aufmerksamkeit gesorgt. Die Erkenntnisse über die

Hindernisse und Voraussetzungen für die Einführung der Sehkraftüberwachung zu Hause wurden vor Kurzem im Journal of the American Medical Association veröffentlicht. Die Möglichkeit, diese Methode in grösserem Umfang anzuwenden, hat Diskussionen zum Potenzial der Fernüberwachung in der Zukunft ausgelöst. In diesem Rahmen plant das Roche-Team eine limitierte Produktfreigabe in den USA sowie eine Ausweitung des Pilotprojekts im Vereinigten Königreich.

Für Dr. Balaskas sind die Möglichkeiten dieser Technologie gemeinsam mit anderen wie künstlicher Intelligenz, Systemen zur Entscheidungsunterstützung, Telemedizin und virtuellen Kliniken der richtige Weg in die Zukunft. «Ich hoffe, dass wir diese innovativen Lösungen mit einem integrierten Ansatz angehen, denn Integration ist der Schlüssel, um die Vorteile dieser Technologien zu nutzen», so Dr. Balaskas. «Nehmen wir all das zusammen, können wir den Patientinnen und Patienten in Zukunft einen besseren Zugang zu hochwertiger Versorgung ermöglichen.»

In der Zwischenzeit freuen sich Dr. Balaskas und das Team über die kürzlich erfolgte Auszeichnung bei den Patient Safety Awards 2022 des Health Service Journal. Die App Home Vision Monitor wurde als Best Virtual or Remote Care Initiative 2022 gewürdigt. «Das war ein grossartiger Augenblick – ein echter Beweis für Innovation, Zusammenarbeit und einen patientenzentrierten Ansatz», sagt Dr. Balaskas stolz.

# Massgeschneiderte Versorgung ist individuelle Versorgung

Die heutige Verschmelzung von bahnbrechender Wissenschaft, fortschrittlichen Technologien sowie Daten und Analysen bewirkt, dass die Gesundheitsversorgung immer patientenzentrierter wird. Diese massgeschneiderten Lösungen – auch als personalisierte Medizin bezeichnet – ermöglichen es Roche, eine wirklich ganzheitliche Versorgung zu gewährleisten, welche die Prävention, Erkennung, Diagnose, Behandlung sowie das laufende Monitoring und die Pflege umfasst.

## **Erkenntnisse und personalisierte Versorgung**

Hochwertige Daten und Analysen sind der Motor der personalisierten Medizin. Heutzutage erzeugt das Gesundheitswesen aus all den Daten, die jeder Mensch generiert, eine Fülle ungenutzter Informationen. Diese Informationen könnten wertvolle Erkenntnisse liefern, die eine frühzeitige Prävention, die Erkennung von Mustern und Trends in der Gesundheit der Bevölkerung und ein individuelleres Krankheitsmanagement ermöglichen.

Die breite Palette an Diagnose- und Informationslösungen von Roche erzeugt und bearbeitet jedes Jahr Milliarden von Datenpunkten. Sie alle liefern hochwertige Informationen, die Fortschritte in der personalisierten Medizin vorantreiben können. Als Gesamtheit leisten sie einen wichtigen Beitrag zu Längsschnittdaten und liefern ein umfassenderes Bild der Betroffenen, was wiederum die medizinischen Fachpersonen bei ihrer Entscheidungsfindung unterstützt.

## **Partnerschaften und Kooperationen**

Die personalisierte Medizin hat zum Ziel, die Behandlung zu einer lückenlosen und individuellen Erfahrung für die Patienten zu machen. Aus diesem Grund müssen wir auch das Gesundheitssystem umgestalten, um langfristigen Zugang, Nachhaltigkeit und Stabilität zu gewährleisten.

Wir wollen Impulse geben und zu ganzheitlichem Denken, zu bereichsübergreifender Zusammenarbeit und zu den gemeinsamen Anstrengungen beitragen, die notwendig sind, um die personalisierte Medizin umzusetzen. Partnerschaften im Gesundheitswesen sind unerlässlich für die Entwicklung, Erprobung und Umsetzung neuer personalisierter Lösungen, die den individuellen Gesundheitszustand verbessern, das medizinische Personal zu zuverlässigen Entscheidungen befähigen und gleichzeitig die Kosten und die Belastung für die Gesellschaft senken. Heute umfasst das Engagement von Roche Partnerschaften mit anderen Pharma- und Biotechnologieunternehmen, Start-ups, Nichtregierungsorganisationen, Gesundheitsanbietern, Regierungen, Zulassungsbehörden, Patientengruppen, Hochschulen und Technologieunternehmen.

## **Den «Fingerabdruck» eines Tumors finden**

Krebserkrankungen entstehen durch genomische Veränderungen. Umfassendes genomisches Tumorprofiling (comprehensive genomic profiling, CGP) ist eine Art genomischer Krebstest, mit dem der «Fingerabdruck» eines Krebstumors ermittelt werden und mehr über sein Verhalten und Wachstum in Erfahrung gebracht werden kann.

Roche und Foundation Medicine treiben die Krebsbehandlung und -forschung gemeinsam voran, indem sie CGP in jeder Phase der Versorgung einbinden. Direkt am Behandlungsort ermöglicht CGP einfachere, schnellere und bessere klinische Entscheidungen. Zudem trägt CGP zu einer schnelleren und effizienteren Forschung und Entwicklung bei, da die gewonnenen Erkenntnisse genutzt werden, um Studiendesigns zu optimieren und wirksamere, gezieltere Behandlungen zu entwickeln.

### >100 000 Patientenprofile

Mehr als 100 000 verknüpfte Patientenprofile in der Clinico-Genomic Database (CGDB) von Foundation Medicine und Flatiron Health

### 23 von Flatiron verfasste Publikationen

23 von Flatiron verfasste Publikationen wurden in von Fachleuten geprüften Fachzeitschriften veröffentlicht

### Neues molekulares Profiling

Integration des neuen molekularen Profilings in Caris Life Sciences und Foundation Medicine

### Internationale Expansion

Internationale Expansion mit Schwerpunkt auf der Transformation der globalen Onkologieforschung und -versorgung mit Konzerngesellschaften in Japan, Deutschland und dem Vereinigten Königreich

### 14 von Flatiron verfasste Posterdiskussionen

14 akzeptierte, von Flatiron verfasste Posterdiskussionen und -präsentationen demonstrieren die wissenschaftliche Führungsrolle von Flatiron auf wichtigen Fachkonferenzen

Meilensteine  
Flatiron Health  
2022

### 1 Million klinische Berichte

Eine Million Berichte aus dem FoundationOne Portfolio für umfassendes genomisches Profiling (CGP)

### 1 Status eines bahnbrechenden Medizinprodukts

FoundationOne Tracker, ein Assay zum Nachweis zirkulierender Tumor-DNA (ctDNA) und zur molekularen Überwachung, erhielt den Status eines bahnbrechenden Medizinprodukts

Meilensteine  
Foundation  
Medicine  
2022

### Partnerschaft mit Epic

Der erste Kunde im Rahmen der Partnerschaft mit Epics elektronischem Krankenaktensystem (EMR) ging live

### >100 000 Patientenprofile

Mehr als 100 000 verknüpfte Patientenprofile in der Clinico-Genomic Database (CGDB) von Foundation Medicine und Flatiron Health



# Zugang zur Gesundheitsversorgung

In Zusammenarbeit mit globalen und lokalen Anspruchsgruppen unterstützen wir die Bemühungen von Regierungen, leistungsfähige und stabile Gesundheitssysteme aufzubauen, insbesondere für Menschen in Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen. Da das Gesundheitssystem in jedem Land unterschiedlich ist, arbeiten wir eng mit unseren Partnern zusammen, um massgeschneiderte Lösungen zu entwickeln und bereitzustellen.

UN SDGs



Themen mit hoher Bedeutung

- Langfristige Ausrichtung
- Verfügbarkeit von Gesundheitsversorgung

# Dr. Eric Ngyedu

Chief Executive Officer, Cape Coast Teaching Hospital  
Cape Coast, Ghana

In einem neu eröffneten Krebszentrum in Ghana setzt sich Dr. Ngyedu für eine bessere Versorgung von Krebspatienten ein. Er ist dankbar, auf Partnerschaften zählen zu können, die den Patientinnen und Patienten direkt zugutekommen.

# Dr. Roberto Altamirano

Gynäkologischer Onkologe  
Santiago, Chile

Dr. Altamirano spielte bei der Beratung des chilenischen Gesundheitsministeriums eine Schlüsselrolle zur Einführung von HPV-Tests für das Gebärmutterhalskrebs-Screening – eine entscheidende Präventionsstrategie und ein wichtiger Schritt zur landesweiten Ausrottung der Krankheit.



Dr. Eric Ngyedu

# Abbau von Hindernissen bei der Krebsbehandlung in Ghana

Während seiner gesamten Laufbahn hat Dr. Eric Ngyedu viel Zeit und Energie in die Verbesserung der Gesundheit der Menschen in Ghana gesteckt. Nach seiner Ausbildung zum Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgen in Santa Clara, Kuba, kehrte Dr. Ngyedu 2007 nach Ghana zurück. Dort stellte er rasch fest, dass er am meisten bewirken konnte, wenn er sich für eine bessere Versorgung aller Menschen in Ghana einsetzte.

Heute ist Dr. Ngyedu Chief Executive Officer des Cape Coast Teaching Hospital (CCTH) an der Westküste Ghanas. Das Spital ist weltweit führend in der tertiären Gesundheitsversorgung sowie der medizinischen Forschung und dient als Ausbildungs-ort für Studierende und Promovierende in medizinischen und anderen Gesundheitsberufen. Seit 2021 beherbergt das Spital auch ein Krebszentrum. Krebs zählt zu den grössten Gesundheitsproblemen in Ghana: 2020 wurden mehr als 24 000 neue Fälle diagnostiziert und über 15 800 Menschen starben an der Krankheit.<sup>1</sup>

«Patientinnen und Patienten in Ghana stossen auf zahlreiche Herausforderungen, darunter gesundheitliche, psychische, soziale und finanzielle Hürden», erklärt Dr. Ngyedu. «Unsere Infrastruktur ist begrenzt und wir haben nur beschränkten Zugang zu umfassenden Behandlungszentren und erschwinglichen Krebstherapien. All dies bedeutet, dass die Menschen unglaublich viel durchmachen müssen.»

## Grosse Herausforderungen für die öffentliche Gesundheit

Dank einer Partnerschaft von Roche und der ghanaischen Regierung wurde damit begonnen,

in bedeutenden Spitälern im ganzen Land die Infrastruktur für die Krebsversorgung aufzubauen. Das CCTH ist eines von landesweit drei neuen Behandlungszentren, die im Rahmen dieser Partnerschaft eröffnet wurden. Es hat bereits dazu beigetragen, erste geografische Hindernisse für den Zugang zu qualitativ hochwertigen Krebsbehandlungen zu beseitigen, Kompetenzen aufzubauen, die Ausbildung des medizinischen Personals voranzutreiben und die landesweite Sensibilisierung zu fördern.

«Vor der Eröffnung unseres Krebszentrums gab es in ganz Ghana nur zwei öffentliche Spitäler, die krebsbezogene Leistungen anboten und entsprechend eingerichtet waren. Sie waren aber häufig überlastet, sodass die Patientinnen und Patienten teilweise lange auf ihre Behandlung warten mussten», so Dr. Ngyedu. «Dies ist sehr schlecht für das Behandlungsergebnis und beeinträchtigt die Prognose der Patientinnen und Patienten. Weil weite Reisen teuer sind, verschärft sich die finanzielle Notlage der Betroffenen zusätzlich. Wir wussten, dass wir diese Herausforderungen angehen mussten, und haben deshalb dieses neue Zentrum für die Betreuung von regionalen und überregionalen Patientinnen und Patienten errichtet.»

Das Zentrum bietet nicht nur die Infrastruktur und die Räumlichkeiten für die Behandlung, sondern auch die Arzneimittel selbst. Ausserdem wurden eine Onkologie-Apotheke und ein «Kühlraum» eingerichtet, um die Versorgung mit hochwertigen Medikamenten und Reagenzien für Diagnose und Behandlung zu erleichtern.

<sup>1</sup> International Agency for Research on Cancer, World Health Organization, Ghana Fact Sheet

*«Unsere Partnerschaft mit Roche ist einzigartig. Sie ist zu 100% patientenzentriert. Es geht darum, die Versorgung zu verbessern und Hindernisse für die Betroffenen abzubauen.»*

#### **Einzigartige Partnerschaft**

Roche setzt sich seit Langem für die Verbesserung der onkologischen Versorgung in Ghana ein. Dr. Ngyedu ist dankbar für Partnerschaften wie diese, die den Menschen direkt zugutekommen. «Unsere Partnerschaft mit Roche ist einzigartig. Sie ist zu 100% patientenzentriert. Es geht dabei nicht um Produkte, sondern darum, die Versorgung zu verbessern und Hindernisse für die Betroffenen abzubauen», erklärt er. «Die Privatwirtschaft spielt dabei eine entscheidende Rolle. Wir brauchen sie, um sinnvolle Veränderungen zu bewirken.»

Eine der wichtigsten Veränderungen, die diese Partnerschaft ermöglicht hat, ist eine Verbesserung beim Screening und bei der Behandlung von Brustkrebspatientinnen. «Im Oktober 2022, unserem Brustkrebsmonat, konnten wir über 4000 Frauen auf diese Krankheit untersuchen. Dank der Unterstützung, die wir von Roche für die Infrastruktur erhalten hatten, konnten wir dies kostenlos anbieten», so Dr. Ngyedu. «Darüber hinaus hat Roche mit der Regierung zusammengearbeitet, um die Finanzierung wichtiger Krebsbehandlungen durch die öffentliche Hand zu ermöglichen. Das zeigt, welche Tragweite solche Partnerschaften haben können.»

#### **Nachhaltige Zukunft**

Obwohl sich die Situation für die Patienten in Ghana allmählich bessert, gibt es noch zahlreiche weitere Möglichkeiten, den Zugang zur medizinischen Versorgung zu ebnen. «Für die Versorgung von Krebsbetroffenen ist auch die Technologie entscheidend», so Dr. Ngyedu. «Da weite Teile der Bevölkerung sehr abgelegene Gebiete leben, müssen wir einen Weg finden, um die Versorgung via Telemedizin zu ermöglichen. Krebsbetroffene können durchaus aus der Distanz versorgt werden, aber dafür brauchen wir die entsprechende Technologie. Partnerschaften mit der Privatwirtschaft haben uns dorthin gebracht, wo wir heute stehen, und werden auch in Zukunft eine Unterstützung sein, wenn wir uns damit befassen, welche Rolle die Technologie dabei spielen kann.»

Roche engagiert sich seit Langem für Ghana und den afrikanischen Kontinent und wird weiterhin in die Stärkung der Gesundheitssysteme investieren und mit Partnern zusammenarbeiten, um innovative Lösungen zu entwickeln, welche die spezifischen Bedürfnisse der Menschen in der Region decken. Für Dr. Ngyedu bedeutet dies Hoffnung für die Zukunft des Gesundheitswesens in Ghana. «Wenn wir alle den Patienten in den Mittelpunkt unseres Handelns stellen, werden wir immer das Richtige tun.»

Das Cape Coast Teaching Hospital in Ghana beherbergt ein neues Krebszentrum, das den Zugang zu Vorsorgeuntersuchungen und Behandlung verbessert hat. Dr. Ngyedu ist überzeugt, dass sich die Krebsversorgung dank neuer Technologien und Partnerschaften mit der Privatwirtschaft weiter verbessern lässt.



## Wegbereiter für die Prävention von Gebärmutterhalskrebs in Chile

Dr. Roberto Altamirano wusste schon immer um die Bedeutung guter Gesundheit und es war seine Leidenschaft, Menschen zu helfen und etwas zu bewegen. Diese Leidenschaft brachte ihn zur Medizin und speziell zur gynäkologischen Onkologie. «Ich wollte Chirurg werden, aber vor allem wollte ich Patientinnen und Patienten ganzheitlich betrachten und behandeln. Ich möchte anderen helfen und auch in der Gesellschaft etwas bewirken.» Dr. Altamirano ist seinen Zielen vor Kurzem ein gutes Stück nähergekommen: Er wirkte massgeblich an Veränderungen im chilenischen Gesundheitssystem mit und trug zur Verbesserung der Früherkennung von Gebärmutterhalskrebs bei.

### Langjähriger Prozess

Bereits seit 1987 gibt es in Chile ein nationales Screening-Programm für Gebärmutterhalskrebs, mit dem Pap-Test als Standard zur Identifizierung von Frauen mit erhöhtem Risiko. Obwohl das Programm die Sterblichkeitsraten im Laufe der Zeit senkte, gab es immer noch Frauen mit dieser eigentlich vermeidbaren Krankheit. Das liess vermuten, dass die Früherkennung nicht so wirksam war, wie eigentlich möglich. «In fast 50% der Fälle hatten sich die Frauen nicht vorsorglich untersuchen lassen. Das ist eine verpasste Chance», erklärt Dr. Altamirano.

Obwohl Gebärmutterhalskrebs durch Impfungen, Früherkennung und Behandlung zu nahezu 100% vermeidbar wäre, fordert die Krankheit jedes Jahr mehr als 340 000 Menschenleben und ist damit eine der Hauptursachen für krebsbedingte Todesfälle bei Frauen.<sup>1</sup> Das humane Papillomavirus (HPV) ist erwiesenermassen die Ursache für fast alle Fälle von Gebärmutterhalskrebs. Daher ist die Erkennung und Behandlung der Krebsvorstufen eine wichtige Präventionsstrategie.<sup>2</sup>

### Auf dem Weg zu einer besseren Prävention

Die Leitlinien im Bereich Gebärmutterhalskrebs haben sich im Laufe der Jahre weiterentwickelt. 2019 wurde ein wichtiger Meilenstein erreicht, als das chilenische Gesundheitsministerium in 14 seiner 26 Gesundheitszentren ein Pilotprojekt zur Einführung von HPV-Tests lancierte. «Wir hatten ein gutes Gesundheitssystem, mussten aber nachbessern, da der Pap-Test seine Grenzen hat», so Dr. Altamirano. Als Berater des Ministeriums setzt er sich schon seit vielen Jahren für HPV-Tests ein. «Seit 2015 mache ich mich dafür stark. Zusammen mit meinen Mentoren engagierte ich mich für die Verbesserung des Gesundheitssystems. Wir hatten die gemeinsame Vision, so vielen Menschen wie möglich zu helfen. Der beste Weg zu diesem Ziel war ein neues Screening. Daher habe ich immer und immer wieder auf die Notwendigkeit von HPV-Tests hingewiesen.»

Wie andere Länder ist auch Chile dabei, ein Screening-Programm einzuführen, bei dem gemäss den Empfehlungen der Weltgesundheitsorganisation (WHO)<sup>3</sup> der HPV-Test für bestimmte Frauen<sup>4</sup> die erste Wahl ist. So sollen gefährdete Frauen besser identifiziert und eine invasive Krebserkrankung verhindert werden.

### Akzeptanz erhöhen

Als das Programm neu eingeführt wurde, liessen sich Frauen aus verschiedenen Gründen nicht untersuchen. Dr. Altamirano: «Unser grösstes Problem war, dass viele Frauen sich nicht testen liessen, weil sie dachten, dass sie das nicht brauchten, keine Zeit hatten oder Schmerzen befürchteten. So haben sie die Chance verpasst, sich untersuchen zu lassen. Wir mussten also das Bewusstsein für HPV und die Prävention erhöhen.

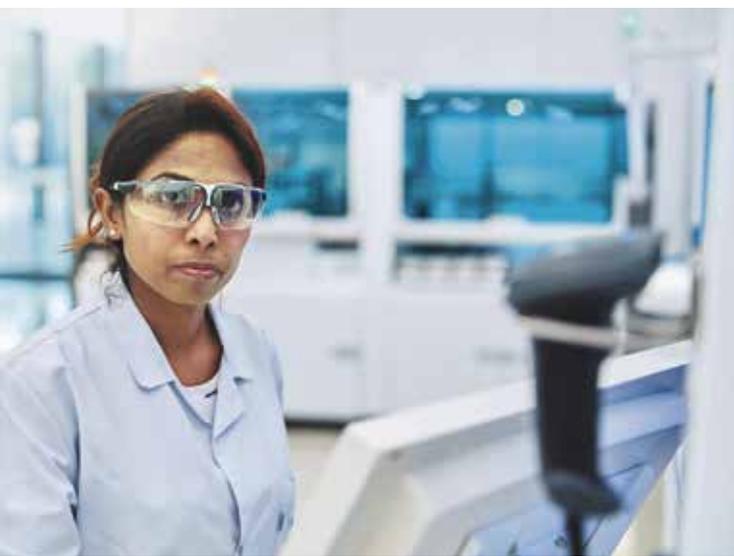
1 Cervical cancer fact sheet, World Health Organization | 2 Cervical cancer screening for individuals at average risk: 2020 guideline update, American Cancer Society | 3 Implementación del diagnóstico molecular del VPH: experiencia chilena en curso. Revista Médica de Chile | 4 Global strategy to accelerate the elimination of cervical cancer as a public health problem, World Health Organization



Dr. Roberto Altamirano



Dr. Roberto Altamirano war einer der grössten Befürworter eines Pilotprojekts in Chile, das HPV-Tests als primäre Screening-Methode vorsieht und somit eine wichtige Strategie zur Prävention von Gebärmutterhalskrebs ist. Er setzt sich weiter dafür ein, dass das Bewusstsein gegenüber HPV geschärft und über die Bedeutung der Gebärmutterhalskrebsvorsorge aufgeklärt wird, damit die Frauen sich selbst schützen können.



*«Ich kann am meisten bewirken, wenn ich das Wissen vermittele, das die Menschen benötigen, um für sich selbst zu sorgen.»*

Aufklärung war nicht nur für Patientinnen wichtig, sondern auch für das medizinische Fachpersonal, denn dieses war mit dem Thema HPV nicht vertraut und kannte nur den Pap-Test.»

Neben der Bereitstellung der HPV-Tests hat Roche im Rahmen des Pilotprojekts zusammen mit Partnern die Schulung von Fachpersonen in der medizinischen Grundversorgung, welche die Proben entnehmen, übernommen sowie Aufklärungsprogramme unterstützt, um für HPV, Screening und Prävention zu sensibilisieren. Dr. Altamirano ist der Meinung, dass dies entscheidend war, um das medizinische Fachpersonal für die neue Screening-Methode zu gewinnen: «Wer die Schulung durchlaufen und gelernt hat, wie der HPV-Test durchzuführen ist, hat sich wirklich gut damit zurechtgefunden.» Er hat aber auch die Auswirkungen auf die Patientinnen gesehen: «Dank unserer Aufklärungsarbeit haben die Frauen begonnen, nach dem Test zu fragen. Die Menschen sind engagierter, suchen nach Informationen und wissen besser Bescheid über HPV.»

#### **Chiles nationale Ambition**

Bis heute haben sich rund 250 000 Frauen im Rahmen des Programms untersuchen lassen. Das Gesundheitsministerium plant, die HPV-Tests auf alle Gesundheitszentren Chiles auszuweiten, um letztlich landesweit alle in Frage kommenden Frauen zu erreichen.

Dr. Altamirano ist überzeugt, dass mit HPV-Tests die Reichweite erhöht werden kann: «Es genügt, den HPV-Test alle fünf Jahre durchzuführen. Das bedeutet, dass wir nicht jedes Jahr die gleichen Frauen untersuchen müssen. Eine Frau mit einem negativen HPV-Test hat nämlich ziemlich sicher ein geringes Risiko für Gebärmutterhalskrebs.

So können wir uns darauf konzentrieren, andere Frauen zu untersuchen, um diejenigen mit einem höheren Risiko zu identifizieren.»

Er ist zudem der Ansicht, dass das Programm entscheidend dazu beiträgt, das Land bei der Erreichung des WHO-Ziels zu unterstützen, Gebärmutterhalskrebs innerhalb des nächsten Jahrhunderts auszurotten. «Ich bin ein Träumer und versuche, stets optimistisch zu sein, denn ich denke, dass unser Plan aufgehen wird. Wie jede andere Veränderung braucht es einfach Zeit. Wenn wir aber jeden Tag darauf hinwirken, dass wir auf dem richtigen Weg sind, können wir dieses Ziel erreichen und die Krankheit ausrotten.»

#### **Ständiger Wissensdrang**

Dr. Altamirano ist heute ein wichtiger Akteur im chilenischen Gesundheitssystem. Als bekennender Multitasker ist er praktizierender gynäkologischer Onkologe in der öffentlichen und der privaten Gesundheitsversorgung, Mitglied der chilenischen Gesellschaft für Geburtshilfe und Gynäkologie und Berater des Gesundheitsministeriums. Vor Kurzem hat er sein Wissen in diesem Bereich durch einen Master in Gesundheitsmanagement erweitert. Darüber hinaus ist er Assistenzprofessor für Geburtshilfe an der Universität von Chile.

Vor allem aber bleibt er seinem Ziel verpflichtet, anderen zu helfen. «Zeit und Erfahrung haben bewirkt, dass es mir besonders am Herzen liegt, die Patientinnen aufzuklären und die nächste Generation von gynäkologischen Onkologinnen und Onkologen auszubilden. Ich glaube, ich kann am meisten bewirken, wenn ich das Wissen vermittele, das die Menschen benötigen, um für sich selbst zu sorgen.»

# Die Kraft von Partnerschaften

Wir bei Roche wissen, dass unsere Diagnostika und Medikamente nur dann etwas bewirken können, wenn sie die Menschen erreichen, die sie benötigen. Beim Zugang zur Gesundheitsversorgung steht jedes Land vor seinen eigenen Herausforderungen. Finanzierung, Infrastruktur, Kapazitäten und Sensibilisierung spielen eine Rolle. Daher sind wir fest davon überzeugt, dass ein ganzheitlicher und kooperativer Ansatz erforderlich ist, um mögliche Hindernisse zu beseitigen. Die Herausforderungen sind schlicht zu komplex, als dass sie von jemandem allein gelöst werden könnten.

## **Weltweit besserer Zugang zu Diagnostika**

In den letzten zehn Jahren haben unsere öffentlich-privaten Partnerschaften dazu beigetragen, die Laborinfrastruktur in den von HIV/Aids stark betroffenen Ländern Afrikas zu stärken, die Kapazitäten regionaler und nationaler Partner auszubauen und die Qualität der diagnostischen Leistungen insgesamt zu steigern. Unsere gemeinsamen Anstrengungen haben das Leben von Millionen von Menschen verbessert. So haben wir zum Beispiel in Partnerschaft mit dem U. S. President's Emergency Plan for AIDS Relief (PEPFAR) den Zugang zu Viruslasttests für HIV und zur Frühdiagnose bei Kindern ausgebaut. Im Mai 2022 sind wir eine neue Partnerschaft mit dem Global Fund eingegangen. Diese hat zum Ziel, die lokalen Kapazitäten auszubauen, um die infrastrukturellen Herausforderungen in Zusammenhang mit der Gewinnung und Bereitstellung von Diagnoseergebnissen und dem Umgang mit Abfällen aus Gesundheitseinrichtungen anzupacken.

## **Hürden und Ungleichheiten für Menschen mit Diabetes beseitigen**

Wie wichtig öffentlich-private Partnerschaften für die Entwicklung nachhaltiger Zugangsinitiativen sind, zeigt sich auch am Beispiel Diabetes. Gemeinsam mit unseren Partnern trägt Roche dazu bei, Hürden und Ungleichheiten weltweit zu beseitigen, z. B. durch das Programm Changing Diabetes in Children von Roche Diabetes Care, Novo Nordisk und weiteren

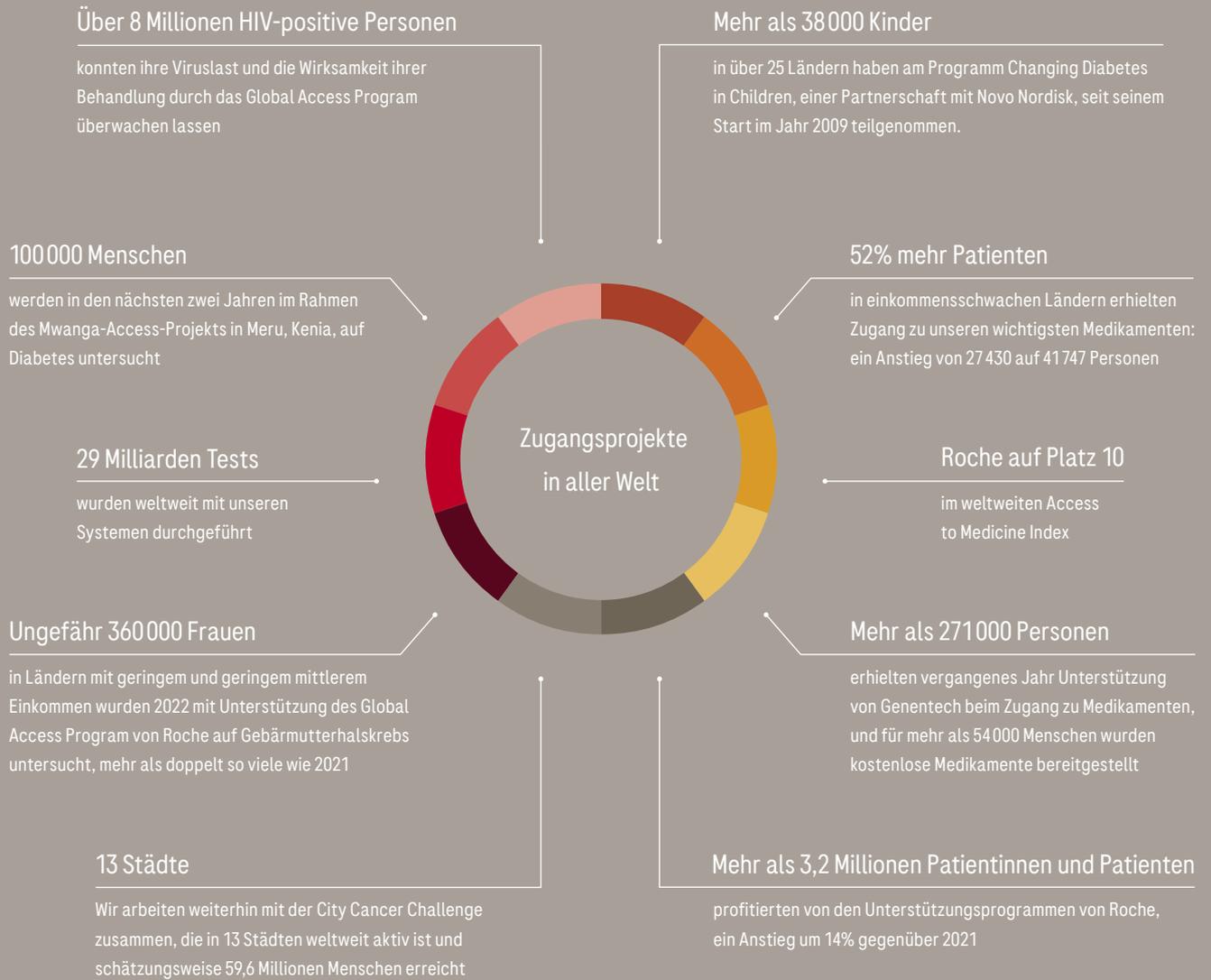
globalen und lokalen Partnern. Seit 2009 haben mehr als 38 000 Kinder in über 25 Ländern an diesem Programm teilgenommen. Tunesien und Vietnam haben sich dem Projekt 2022 angeschlossen.

## **Zugang zu Medikamenten in einkommensschwachen Ländern verbessern**

Im Jahr 2022 konnten wir unsere langjährige Partnerschaft mit der World Federation of Hemophilia erneuern. Damit werden mehr als 1000 Personen mit Hämophilie A in Ländern mit niedrigem und niedrigem mittlerem Einkommen erreicht. Hunderte medizinischer Fachkräfte werden geschult und die Testkapazitäten erweitert.

Ab diesem Jahr sind wir auch stolzes Mitglied der Access to Oncology Medicines (ATOM) Coalition. Dabei handelt es sich um eine neue globale Partnerschaft unter der Leitung der Union for International Cancer Control mit dem Ziel, den Zugang zu hochwertigen, unentbehrlichen Krebsmedikamenten in Ländern mit geringem und geringem mittlerem Einkommen zu verbessern. Die Länder werden bei der Entwicklung von Kapazitäten unterstützt, z. B. durch Schulungen und Diagnostika. Diese Partnerschaft verfolgt ebenfalls unser bestehendes Ziel, die Anzahl Patientinnen und Patienten, die unsere innovativen Therapien in Ländern mit geringem und geringem mittlerem Einkommen erhalten, bis Ende 2026 zu verdoppeln. Wir wollen die vielen Hürden überwinden, mit denen Menschen in diesen Ländern konfrontiert sind, wie z. B. fehlende Infrastruktur, wirtschaftlicher Druck und regulatorische Herausforderungen.

Dies ist nur eine kurze Übersicht über unsere Projekte für einen weltweit besseren Zugang zur Gesundheitsversorgung. Partnerschaften sind dabei das Herzstück unserer Anstrengungen. Auch 2023 werden wir eng mit öffentlichen, privaten und nicht-staatlichen Organisationen zusammenarbeiten, um den Zugang zur Gesundheitsversorgung und zu unseren Diagnostika und Medikamenten auszubauen.





# Unsere Mitarbeitenden

Wir sind überzeugt, dass personalisierte Ansätze unseren Patientinnen und Patienten den grössten Nutzen liefern. Das gilt auch für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir suchen Wege, die so einzigartig sind wie die Menschen selbst, und schaffen ein Umfeld, das es allen ermöglicht, voll und ganz sie selbst zu sein und ihr Bestes für die Patientinnen und Patienten zu geben.

## UN SDGs



## Themen mit hoher Bedeutung

- Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden
- Agilität der Organisation
- Patientenperspektive

# Cris Wilbur

Chief People Officer  
Basel, Schweiz

Cris ist überzeugt, dass Mitarbeitende, die ein gemeinsames Ziel verfolgen, sich ihre persönliche Meinung zu äussern getrauen und die nötige Unterstützung sowie die erforderlichen Ressourcen erhalten, im Leben der Patientinnen und Patienten wirklich etwas bewirken können.

# Lorice Scalise

General Manager, Roche Pharma  
Buenos Aires, Argentinien

Als Vorgesetzte weiss Lorice, dass ein besserer Zugang zur Gesundheitsversorgung damit beginnt, die Vielfalt der Menschen zu verstehen und wertzuschätzen. Auch die Führungskräfte und die Mitarbeitenden von Roche müssen diese Vielfalt widerspiegeln.



Cris Wilbur

## Teams befähigen, die Patientinnen und Patienten in den Mittelpunkt zu stellen

Cris Wilbur, Chief People Officer bei Roche, ist der festen Überzeugung, dass alle Mitarbeitenden von Roche eine entscheidende Rolle spielen, wenn es darum geht, die richtige Kultur im Unternehmen zu gestalten und zu fördern, damit wir unseren Verpflichtungen gegenüber den Patientinnen und Patienten und auch untereinander nachkommen können. Roche mag zwar unterschiedliche Divisionen haben und an unterschiedlichen Standorten operieren, aber eine gemeinsame Vision und Zielsetzung gab es schon immer.

Die Konzernleitung erkannte die Chance, überdies einheitliche Grundsätze zu entwickeln, welche die Unternehmenskultur von Roche abbilden und gleichzeitig das gesamte Unternehmen in die Lage versetzen würden, sich weiterhin auf Innovationen zu konzentrieren – und so noch mehr für die Patienten und die Gesellschaft zu bewirken. So entstanden 2022 die Arbeitsgrundsätze von Roche.

### Eine lohnende Reise

Bei diesen Arbeitsgrundsätzen handelt es sich um acht auf den ersten Blick simple Statements, die als Richtschnur für unsere Zusammenarbeit dienen sollen. Aber hinter jedem einzelnen Grundsatz sowie hinter der Gesamtheit aller Grundsätze steckt eine Fülle von Gedanken. Kolleginnen und Kollegen aus der gesamten Organisation setzten sich dafür ein, alle Inputs zu vereinen. So sollte sichergestellt werden, dass die Grundsätze nicht nur bei den Mitarbeitenden ankamen, sondern sie auch inspirierten, neue Denk- und Arbeitsweisen anzunehmen.

«Es war ein Privileg, Teil dieses Prozesses zu sein», so Cris. «Unsere Organisation hat sich transformiert, um agiler zu werden. Weil wir jetzt anders arbeiten, mussten wir uns auf eine Reihe von Grundsätzen

einigen, wie das in der Praxis aussehen kann. Wenn wir effizienter zusammenarbeiten, können wir letztlich auch schneller Lösungen für die Patientinnen und Kunden bereitstellen.»

Daher geht es in unserem obersten Arbeitsgrundsatz ausschliesslich darum, was das Beste für die Patientinnen und Patienten ist. «Hier zeigt sich, wie wichtig es uns ist, die Patienten in den Mittelpunkt unserer Arbeit zu stellen», erklärt Cris.

«Und es macht deutlich, was wir von jeder einzelnen Person im Unternehmen erwarten. Wir setzen die Patienten an die erste Stelle, was sich in allen unseren Tätigkeiten niederschlägt, und wir konzentrieren uns von Anfang an darauf, zu verstehen, was sie brauchen.»

### Integration in die Unternehmenskultur

Bei der Erarbeitung der Grundsätze wurde besonders darauf geachtet, dass sie sich positiv auf die gesamte Unternehmenskultur von Roche auswirken. «Wir sind ein «nettes» Unternehmen», erklärt Cris. «und das ist wichtig. Wir erreichen zusammen Unglaubliches und mögen einander wirklich. Dank der Arbeitsgrundsätze unterstützen wir einander gegenseitig und bringen gleichzeitig unterschiedliche Meinungen in die Diskussion ein. Und das fördert die Innovation sehr viel stärker.»

Die Arbeitsgrundsätze helfen uns auch, Verantwortung zu übernehmen und bessere Teammitglieder, Kollegen und Partner zu werden. Wenn man es den Mitarbeitenden ermöglicht, sich einzubringen und dafür Anerkennung zu erhalten, und wenn man unterschiedliche Ansichten zulässt, dann akzeptiert man die Unterschiede wirklich. Das ist ein integraler Bestandteil unserer Kultur.»

*«Wir setzen die Patienten an die erste Stelle, was sich in allen unseren Tätigkeiten niederschlägt, und wir konzentrieren uns von Anfang an darauf, zu verstehen, was sie brauchen.»*

#### **Orientierung an unseren Ambitionen für die Zukunft**

Die langfristigen Ambitionen von Roche bestimmen unsere Arbeit jeden Tag aufs Neue. Die Arbeitsgrundsätze sind ein wichtiges Instrument, damit wir diese Ziele verwirklichen und die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Teilen der Organisation verbessern können, um eine grössere und nachhaltigere Wirkung zu erzielen. «Die Grundsätze helfen unserem Unternehmen, noch innovativer und kooperativer zu werden, ohne unsere wichtigsten Ziele aus den Augen zu verlieren», so Cris.

Die Grundsätze wurden mit Blick auf ihre Langfristigkeit formuliert. «Wir wollen nicht, dass sich die Arbeitsweisen ständig ändern», sagt Cris. Diese Beständigkeit wird es den Menschen im gesamten Unternehmen ermöglichen, ihre Arbeitsansätze anhand eines gemeinsamen Ziels und gemeinsamer Arbeitsweisen zu entwickeln. So können sie darauf vertrauen, dass sie langfristig auf dem richtigen Weg sind.

In den Monaten nach der Einführung der Arbeitsgrundsätze wurde deutlich, dass die Mitarbeitenden begannen, sie zu leben. Fragen wie «Wie können wir

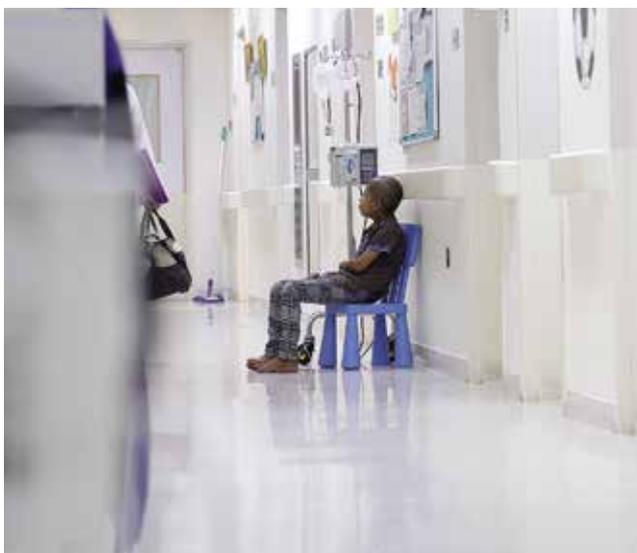
dieses Projekt radikal vereinfachen?» oder «Denken wir hier auch langfristig?» sind mittlerweile an der Tagesordnung. «Wir sehen, dass diese Grundsätze uns wirklich dabei helfen, Prioritäten und Schwerpunkte zu setzen und auf unser gemeinsames Ziel hinzuarbeiten. Das inspiriert mich sehr», so Cris.

#### **Überraschendes Hobby**

Auch die Hobbys, denen Cris in ihrer Freizeit nachgeht und zu denen die Quanteninformatik gehört, zeigen, wie wichtig ihr kontinuierliche Verbesserung und die Orientierung an der Zukunft sind. «Ich finde das Potenzial dahinter faszinierend, und ich versuche, mit den neuen Entwicklungen Schritt zu halten. Quanteninformatik könnte uns helfen, einige unserer grössten Probleme zu lösen, von der Verbesserung der Lieferkettenlogistik bis hin zu genauen Wettervorhersagen. Vielleicht hilft sie uns sogar dabei, den Zeit- und Kostenaufwand für die Entwicklung neuer Medikamente drastisch zu reduzieren.»

Wie auch immer die Zukunft aussehen mag: Cris ist zuversichtlich, dass sich Roche in einer zunehmend komplexen Welt weiterhin auf die richtigen Dinge konzentriert.

Die Unternehmenskultur von Roche fokussiert auf das gemeinsame Ziel, einen wichtigen Beitrag für die Patientinnen und Patienten und die Gesellschaft zu leisten. Unsere neuen Arbeitsgrundsätze zeigen auf, wie wir zusammenarbeiten wollen, um dieses Ziel zu erreichen, wobei die Einzigartigkeit aller Mitarbeitenden berücksichtigt wird.



## Eine Leaderin, so einzigartig wie ihre Patientinnen und Patienten

Schon nach wenigen Minuten mit Lorice Scalise, General Manager von Roche Pharma Argentinien, spürt man ihre Leidenschaft für Menschen. Es ist diese Leidenschaft, die Lorice nicht nur zu einer aussergewöhnlichen Führungspersönlichkeit, sondern auch zur grossen Verfechterin eines besseren Zugangs zur Gesundheitsversorgung macht. Sie weiss, dass ein solcher nur erreicht wird, wenn man die Vielfalt der Menschen versteht und wertschätzt und wenn auch die Führungsebene bei Roche diese Vielfalt widerspiegelt.

In ihren über zwanzig Jahren bei Roche hat Lorice miterlebt, wie stark das Engagement für eine vielfältige und integrative Führungskultur gewachsen ist. Sie hat auch gesehen, wie das Unternehmen dadurch die vielfältigen Bedürfnisse von Patientinnen und Patienten auf der ganzen Welt besser erfüllen kann. Diese Entwicklung hat sich auf den Führungsstil von Lorice ausgewirkt. «Als Roche beschloss, sich mehr auf Vielfalt und Inklusion zu konzentrieren, wurden wir dazu ermutigt, uns so einzubringen, wie wir selbst sind. Das hat die Art und Weise verändert, wie Leute in Führungspositionen ihre Arbeit sehen und wie wir uns geben.»

### Anfängliche Bedenken

Als Roche im Jahr 2008 erstmals die Anzahl Frauen in Führungspositionen erhöhen wollte, war Lorice sehr überrascht: «Ich wollte doch nicht Teil einer Quote sein. Ich wollte wegen meiner Leistungen anerkannt werden, nicht wegen meines Geschlechts!»

Kurz darauf besuchte Roche-CEO Severin Schwan Brasilien und Lorice nutzte die Gelegenheit, um ihm ihre Bedenken mitzuteilen. «Severin sagte, dass er mich verstehe. Es brauche diese Veränderung aber, wenn das Unternehmen damit beginnen

wolle, Vorurteile zu überwinden. Nur wenn wir das schaffen, können wir die Leistungen jedes Einzelnen klar erkennen.» Für Lorice war dieses Gespräch ein Wendepunkt.

Dieser neue Fokus auf Vielfalt und Inklusion ermöglichte es ihr, sich damit wohlfühlen, einfach sie selbst zu sein. Diese neu gewonnene Freiheit machte sie effizienter: «Ich habe erkannt, dass ich mich auf mich selbst verlassen und meinen Gefühlen vertrauen kann. Dabei stellte ich fest, wie viel von meinem Potenzial ich bisher unterdrückt hatte, und ich fing an, Hindernisse zu beseitigen, die ich mir selbst in den Weg gelegt hatte.» Seitdem hat sich der Umgang des Unternehmens mit Vielfalt und Inklusion enorm weiterentwickelt. «Heute sprechen wir auf einer ganz neuen Ebene darüber», so Lorice. «Wir sind uns bewusst, dass wir unserem Ziel, allen Patientinnen und Patienten zu helfen, nur näher kommen, wenn wir die verschiedenen Sichtweisen der Menschen, die mit uns arbeiten, berücksichtigen. Dazu zählen auch kulturelle, wirtschaftliche und religiöse Aspekte.»

### Wichtige Mitarbeit

Lorice ist eine sehr gute ZuhörerIn und ehrlich daran interessiert, was andere zu sagen haben – Qualitäten, die für sie als Mitglied des Roche Diversity and Inclusion (D&I) Council entscheidend sind. «Die Mitgliedschaft im D&I-Rat ist von zentraler Bedeutung, und zwar nicht in erster Linie für mich, sondern für ganz Lateinamerika und alle bisher unterrepräsentierten Menschen.»

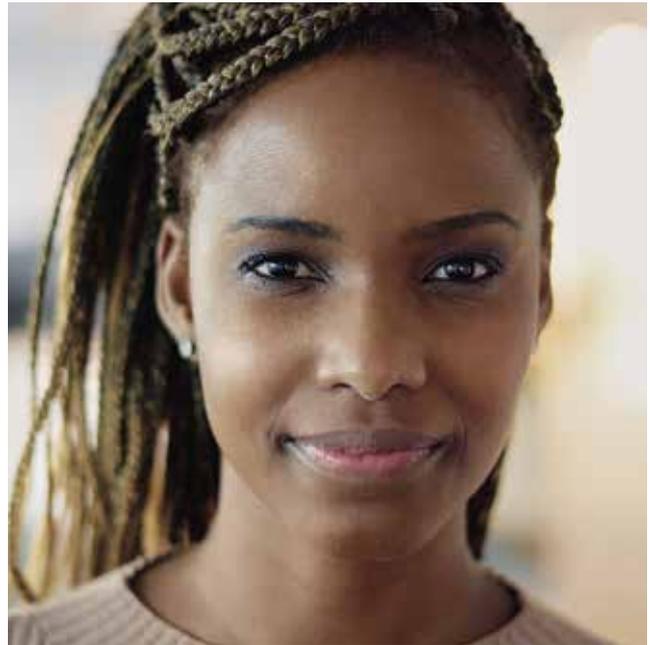
Im Jahr 2022 konzentrierte sich der D&I-Rat auf eine Reihe von Projekten wie den Ausbau der Talentpipeline in unterrepräsentierten Ländern, die Förderung von Vielfalt in klinischen Studien und



Lorice Scalise



Als Vorgesetzte weiss Lorice, dass ein besserer Zugang zur Gesundheitsversorgung damit beginnt, die Vielfalt der Menschen zu verstehen und wertzuschätzen. Auch die Führungskräfte und die Mitarbeitenden von Roche müssen diese Vielfalt widerspiegeln.



*«Es genügt nicht, die neuesten Innovationen und Zulassungen zu haben, wir müssen alle Hindernisse beseitigen – darunter auch soziale, kulturelle und wirtschaftliche.»*

die Verbesserung der gesundheitlichen Chancengleichheit für Frauen. «Ich habe diese Aufgabe übernommen, um den unterrepräsentierten Ländern und Menschen eine Stimme zu geben», erklärt Lorice. «Ich will meine Meinung einbringen und dazu beitragen, den Status quo in Frage zu stellen und die Perspektive des Unternehmens zu erweitern.»

#### **Es gibt noch viel zu tun**

Lorice ist sich natürlich bewusst, dass es auf dem Weg zu einer möglichst vielfältigen und inklusiven Führungskultur noch viele Hindernisse gibt. Nur weil Ziele und Anforderungen formuliert worden seien, heiße das nicht, dass das Unternehmen alle notwendigen Grundlagen geschaffen habe oder alles über das Thema wisse, warnt sie. «Die Situation verändert sich laufend. Es gibt immer Neues zu lernen und zu verstehen.» Darüber hinaus weist sie darauf hin, dass Vielfalt und Inklusion nicht einfach zwei verschiedene Wörter für dieselbe Sache sind. Sie erklärt den Unterschied so: «Man kann eine Vielfalt von Menschen aus verschiedenen Orten und Kulturen und mit unterschiedlichen Überzeugungen haben. Aber wenn man ihre Ideen nicht wertschätzt und akzeptiert, oder wenn man das, was sie sagen, herunterspielt, weil sie zum Beispiel nicht perfekt Englisch sprechen oder weil man andere Vorurteile hat, dann ist das nicht inklusiv. Vielfalt ist der erste, Inklusion der zweite, entscheidende, Schritt.»

#### **Verbindung von Zugang und Vielfalt**

Lorice ist fest davon überzeugt, dass Wissenschaft und Innovation nur dann ihren Zweck erfüllen können, wenn sie alle Menschen erreichen. «Es genügt nicht, die neuesten Innovationen und Zulassungen zu haben», erklärt sie. «Wir müssen alle Hindernisse beseitigen – darunter auch soziale, kulturelle und wirtschaftliche.»

Das Screening auf HPV, das Virus, das Gebärmutterhalskrebs verursachen kann, ist ein gutes Beispiel dafür. «Wir wissen, dass viele Frauen aus den unterschiedlichsten Gründen keinen Arzt aufsuchen können oder wollen», sagt Lorice. «Wir wollten die Krebsvorsorge bei Frauen verbessern und beschlossen daher, einen HPV-Selbsttest zu entwickeln. Bei unserer Arbeit ist es sehr wichtig, dass wir alle kulturellen Besonderheiten berücksichtigen. Nur so können wir verstehen, welche Innovationen genau gefragt sind.» Lorice ist der Ansicht, dass es zur Verantwortung von Roche gehört, den weltweiten Zugang zur Gesundheitsversorgung zu verbessern. Dies im Bewusstsein, dass es unterschiedliche Bedürfnisse, Lebensformen und Kulturen gibt und nicht alle gleich auf Behandlungen reagieren.

#### **Mit gutem Beispiel vorangehen**

Lorice' Engagement für die Verbesserung von Vielfalt und Inklusion bei Roche ist tief in ihren persönlichen Überzeugungen verwurzelt: «Ich bin selbst ein gutes Beispiel. Ich bin alleinerziehende Mutter von drei Kindern. Meinen ersten Englischkurs habe ich mit 35 Jahren besucht. Ich habe um Feedback gebeten und mit Hilfe meiner Mentoren hart an meiner eigenen Entwicklung gearbeitet. Ich bin der lebende Beweis dafür, dass es immer einen Weg gibt, Hindernisse zu überwinden.»

Auch privat steckt Lorice voller Leidenschaft. «Jeden Morgen bin ich gespannt, was der Tag bringt. Meine Familie und meine Freunde geben mir Halt und Zuversicht. Mit ihrer Unterstützung kann ich alles schaffen.» Wenn sie sich nicht gerade im Büro für ein vielfältigeres und inklusiveres Arbeitsumfeld einsetzt, findet man sie auf Ausflügen mit ihren drei Kindern oder in einem Buch versunken, um die Vielfalt der Menschen auf neue Weise zu erkunden.

# Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden und binden sie ein

Das Jahr 2022 hat in vielerlei Hinsicht seine Spuren hinterlassen. Die Pandemie war endlich überwunden und das Virus wurde allmählich endemisch. Dies ermöglichte es uns vielerorts, wieder mehr Zeit in den Büros zu verbringen. Gleichzeitig gab es neue Herausforderungen, wie politische Spannungen und Konflikte in verschiedenen Teilen der Welt sowie Inflation und eine potenzielle, europaweite Energieknappheit.

Seit 2010 führen wir alle zwei Jahre eine globale Befragung der Mitarbeitenden (Global Employee Opinion Survey, GEOS) durch, um zu messen, wie engagiert und zufrieden sie bei der Arbeit sind. Nach dem letzten Zyklus von 2021 wollten wir in weiteren Umfragen wissen, ob unsere Bemühungen in die richtige Richtung gehen. Im Jahr 2022 führten rund 20 kleinere und grössere Organisationen von Roche regelmässig GEOS-Pulsumfragen durch. Wir freuen uns, zu sehen, dass sich unser kontinuierliches Engagement auszahlt und unsere Mitarbeitenden trotz der vielen Herausforderungen der vergangenen Jahre gerne bei Roche arbeiten.

Im Jahr 2022 haben wir in 63 Ländern, in denen Roche tätig ist, eine Lohnanalyse durchgeführt. Diese hat gezeigt, dass Roche ihren Mitarbeitenden in allen Ländern Löhne bezahlt, die über dem existenzsichernden Lohnniveau liegen. Wir werden die Entwicklungen hier auch in Zukunft regelmässig beobachten.

## **Sicherheit und Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden im Zentrum**

Als Unternehmen sind wir den Bedürfnissen von Patientinnen und Patienten sowie der Gesellschaft verpflichtet. Als Arbeitgeber sind wir um die Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden besorgt – insbesondere dann, wenn sie von politischen Konflikten betroffen sind. Daher haben wir zur Unterstützung der Mitarbeitenden Programme mit Fokus auf psychischer Belastung und Gesundheit

eingrichtet, und Mitarbeitende in Konfliktregionen unterstützen wir bei Bedarf finanziell.

Unser globales Live Well Team weiss besser denn je, wie wichtig es ist, sich um sich selbst zu kümmern, damit man sich um andere kümmern kann. Im Jahr 2022 stand die psychische Gesundheit im Mittelpunkt des globalen Live-Well-Programms. Das ganze Jahr über wurden spezielle Well-Being Days zu verschiedenen Aspekten der psychischen Gesundheit wie «Energie tanken», «Achtsamkeit und Resilienz», «Bewusstsein für psychische Gesundheit und Neurodiversität» und «Dankbarkeit» veranstaltet.

## **Führen und Lernen**

Unsere vernetzte Arbeitsweise erfordert, dass alle ihre Fähigkeit zum Führen und Lernen ausbauen. Dazu gehören in erster Linie Eigenverantwortung und Lernbereitschaft. Roche-Mitarbeitende haben 2022 über unsere interne Lernplattform weltweit 3 430 401 Stunden an Lern- und Schulungsaktivitäten absolviert.

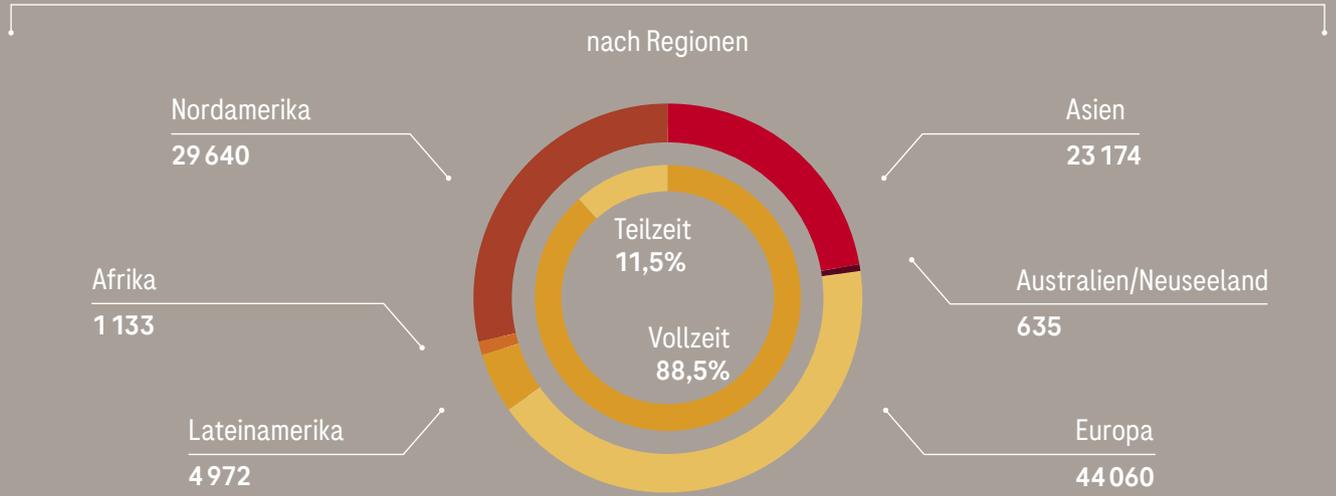
Genauso wichtig sind ein sicheres Umfeld und eine Kultur, die auf gemeinsamen Werten, Verpflichtungen für Führungskräfte und Zusammenarbeit basieren. Im Februar 2022 haben wir unsere neuen globalen Arbeitsgrundsätze eingeführt, die aufzeigen, wie wir gemeinsam unsere langfristigen Ziele erreichen wollen. Diese einheitlichen, von unseren Mitarbeitenden sehr positiv aufgenommenen Grundsätze haben alle anderen ersetzt, die bisher in den Divisionen und Funktionen gültig waren.

Auch im Jahr 2022 haben wir im Rahmen verschiedener Programme unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden dabei unterstützt, ihre Führungsqualitäten zu verbessern und auszubauen. Darüber hinaus haben wir das Programm für leitende Führungskräfte weiterentwickelt und die Einführung von Symbiosis, dem Nachfolger von Kinesis und Synergy, für Anfang 2023 vorbereitet.

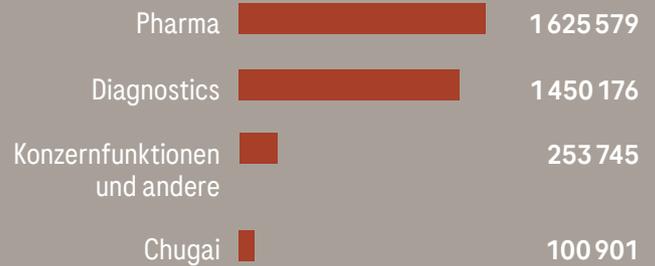
# 103 613

Mitarbeitende\*

nach Regionen



Mitarbeitende\* nach Division/ODG\*\*



Trainingsstunden nach Supervisory Organisation\*\*\*

## Sicherheit und Gesundheit von Mitarbeitenden



\* Anzahl der Mitarbeitenden ausgedrückt in Vollzeitäquivalenten, Stand 31.12.2022

\*\* Operating Divisional Group

\*\*\* Ein Geschäftsbereich oder eine Abteilung innerhalb der Organisation

# Vielfalt und Inklusion sind etwas Persönliches

Vielfalt und Inklusion (Diversity & Inclusion, D&I) ist das Herzstück der Strategie von Roche, Patientinnen und Patienten weltweit eine personalisierte Versorgung zu bieten. D&I beginnt bei uns selbst: Gemeinsam nutzen wir die einzigartigen Fähigkeiten jedes Einzelnen, um das Leben der Patientinnen und Patienten und der Gesellschaft zu verändern. Bei Roche ist jede und jeder wichtig.

## **Bislang ungedeckte Bedürfnisse von diversen Patientenpopulationen erfüllen**

Im Jahr 2022 lag der Fokus auf dem Ausbau der inklusiven Forschung (Advancing Inclusive Research, AIR), einschliesslich der unternehmensweiten Methoden und Grundsätze. Um unsere öffentliche Position bezüglich AIR zu stärken, haben wir unsere Allianz für integrative Forschungsstandorte erweitert, Partnerschaften mit Gesundheitsdienstleistern in verschiedenen Gemeinschaften gestärkt und die integrative Forschung in unsere Entwicklungs- und Life-Cycle-Teams eingebettet. Eine bessere Versorgung aller Patienten hat oberste Priorität. In unserer zunehmend diversen Welt müssen die verschiedenen ethnischen Gruppen in der Forschung und der klinischen Entwicklung stärker vertreten sein, damit die weltweite Gesundheitsversorgung für alle optimiert werden kann.

## **Eine Belegschaft aufbauen, welche die weltweite Gesellschaft repräsentativ abbildet**

Unser Leitbild verlangt von uns nachhaltige Kreativität, damit wir ein breites Spektrum an innovativen Ideen nutzen und wertvolle Lösungen für Patienten und das Gesundheitsökosystem hervorbringen können. Wir wollen deshalb, dass unsere Belegschaft ein repräsentatives Abbild der weltweiten Gesellschaft ist und unsere Mitarbeitenden die Gemeinschaften repräsentieren, zu denen wir gehören. D&I ist für die Verwirklichung all unserer langfristigen Ziele zentral, einschliesslich Diversität auf der Führungsebene, die der Vielfalt unserer Belegschaft entspricht. Weltweit haben wir uns zum Ziel gesetzt, in Führungspositionen

den Anteil von Frauen um 2% und den Anteil von Menschen aus wenig repräsentierten Regionen um 1% zu erhöhen.

## **Sicherstellen, dass alle sich treu bleiben, beste Arbeit leisten und sich entfalten können**

Bei Roche werden alle Menschen so akzeptiert, wie sie sind. Wir begrüssen unterschiedliche Arbeitsweisen und Führungsstile und sehen sie als Haupttreiber für Innovation. Im Jahr 2022 boten wir eine Vielzahl von Lernmöglichkeiten im Bereich Diversity & Inclusion an, die allen Mitarbeitenden weltweit offenstanden. Mehr als 40 000 Mitarbeitende nahmen daran teil.

Zusätzlich zu unseren weiteren externen Verpflichtungen hat Roche 2022 mit der Unterzeichnung der Initiative The Valuable 500 zur Unterstützung von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz ein weiteres Zeichen für eine integrative Kultur gesetzt. Das Engagement für die verschiedenen Dimensionen der Vielfalt und die Stärke unserer integrativen Kultur werden durch die kollektiven Bemühungen von mehr als 80 Diversity-Netzwerken bei Roche getragen, die unsere D&I-Vision gemeinsam vorantreiben.

## **Positiven Wandel in der Gesellschaft fördern**

Wir sind überzeugt, dass unser Engagement für einen positiven Wandel in der Gesellschaft weit über unser eigenes Unternehmen hinausgeht. Indem wir einen gleichberechtigten Zugang zu Aktivitäten in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) und zu praxisnahen wissenschaftlichen und biotechnologischen Kompetenzen ermöglichen, fördern wir die nächste Generation innovativer Talente. Durch die Zusammenarbeit mit Unternehmen, die sich ebenso wie wir für D&I engagieren, fördern wir eine grössere Gerechtigkeit in der Gesellschaft. Die positiven Veränderungen, die sich daraus ergeben können, gehen weit über Roche und sogar das Gesundheitswesen hinaus und tragen zu einer Zukunft bei, die gerechter, vielfältiger und inklusiver für alle ist.

## Globale D&I-Unternehmensziele

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, in Führungspositionen den Anteil von Frauen um 2% und den Anteil von Menschen aus wenig repräsentierten Regionen\* um 1% zu erhöhen (gegenüber Ausgangswert Q4 2021). Zusätzlich fordern wir unsere Führungskräfte dazu auf, sich auch im Hinblick auf die lokale Kultur und den lokalen Kontext zu engagieren.\*\*



## >80 Diversity-Netzwerke und Diversity Chapters weltweit



Diversity-Netzwerke sind basisnahe, selbstorganisierte Gruppen von Mitarbeitenden, die sich gemeinsam für Vielfalt und Inklusion in unserem Unternehmen einsetzen. Sie nutzen und vereinen individuelle Stärken, um im Leben von Patientinnen und Patienten und in der Gesellschaft etwas zu bewirken.

\* Menschen aus Ländern in Asien, Lateinamerika, Osteuropa, Nahost und Afrika

\*\* Diese Kennzahlen und Ziele gelten nicht für Chugai und Workday-Lite-Unternehmen (diese nutzen Roche Workday nicht als zentrales HR-System), was auf unsere Allianz- und Übernahmevereinbarungen zurückzuführen ist



# Umwelt

Wir wissen, dass der Klimawandel eine der grössten globalen Herausforderungen ist. Rasches Handeln ist daher angesagt. Seit mehr als 20 Jahren arbeiten unsere Teams an Programmen, die uns helfen sollen, bis 2050 unsere Treibhausgasemissionen auf null zu reduzieren.

UN SDGs



Themen mit hoher Bedeutung

- Energieeffizienz
- Langfristige Ausrichtung

# Thomas Wolf

Chief Environmental Sustainability Officer  
Basel, Schweiz

Thomas' Liebe zur Natur und seine Leidenschaft für den Umweltschutz wiesen ihm den Weg zu seinem Beruf. Heute, 30 Jahre später, ist diese Leidenschaft die Grundlage seiner Arbeit: Er entwickelt die Strategie von Roche zur Eindämmung des Klimawandels.

# Nerina Itin

Environmental Specialist  
Rotkreuz, Schweiz

Nerina wirkt durch ihre Arbeit nicht nur an der Entwicklung lokaler Umweltstrategien mit, sondern tauscht sich auch mit ihren Kolleginnen und Kollegen darüber aus, wie sie individuell zu den Umweltzielen des Standorts beitragen können.



Thomas Wolf

## Unterwegs in eine nachhaltige Energiezukunft

Thomas Wolf wuchs in einer Kleinstadt im ländlichen Nahetal im Westen Deutschlands auf, wo er einen Grossteil seiner Kindheit im Freien verbrachte und die Natur zu erkundete. Die Gegend ist geprägt von weiten Hügeln, Wäldern und Weinbergen – die perfekte Kulisse für die Abenteuer eines kleinen Jungen. «Ich hatte eine ganz normale Kindheit: Ich ging zur Schule, trieb Sport mit Freunden und verbrachte viel Zeit im Freien», erklärt er. «Das war der Anfang meiner Liebe zur Natur und meiner Leidenschaft für den Umweltschutz.»

Die treibende Kraft hinter seinen anderen Interessen, der Wissenschaft und der Technik, schreibt Thomas seinem Chemielehrer zu. Da es in diesem Bereich viele gute Berufsaussichten gab, entschied er sich für ein Studium an der Universität Karlsruhe (heute Karlsruher Institut für Technologie), das er als Chemieingenieur abschloss. Kurz darauf startete Thomas seine Karriere bei Roche in der globalen Engineering-Abteilung der ehemaligen Vitaminsparte von Roche. Heute, mehr als 30 Jahre später, setzt er seine Leidenschaften in seiner Rolle als Chief Environmental Sustainability Officer um. «Ich habe das Glück, einen Beruf zu haben, mit dem ich zum Kampf gegen den Klimawandel beitragen kann. Für die Gestaltung der Klimaschutzstrategie von Roche ist mein technischer Hintergrund sicher ein grosser Vorteil», so Thomas.

### Auf dem Weg zu einer nachhaltigen Energiezukunft

Unser Umweltziel ist ehrgeizig: Bis 2050 sollen die Treibhausgasemissionen auf null gesenkt werden. Wie jedes andere Unternehmen benötigt auch Roche Energie für ihren Betrieb.

Um energiebezogene Fragen und den Klimawandel anzugehen, setzt sich Roche seit vielen Jahren für eine nachhaltige Energiezukunft ein. «Wir können nicht warten, bis andere sinnvolle Lösungen gefunden haben», erklärt Thomas. «Ich bin stolz darauf, dass Roche in der Vergangenheit nicht mit Massnahmen gezögert hat und wir daher auf gutem Weg sind, unser Ziel zu erreichen.»

Von 2004 bis 2022 haben wir Massnahmen zur Verringerung unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen umgesetzt, die zu einem Rückgang von 64% der CO<sub>2</sub>-Emissionen aus eigenen Quellen geführt haben, während die weltweiten Emissionen im selben Zeitraum um 31% gestiegen sind. Unser Ziel ist es, bis 2025 eine Reduktion um 82% und bis 2029 eine Reduktion um 92% gegenüber 2004 zu erreichen. Die Frage, wie wir diese Ziele erreicht haben und sicherstellen, dass wir auch die nächsten Ziele umsetzen, kann Thomas leicht beantworten: mit einer klaren und gut durchdachten Strategie sowie begeisterten und engagierten Teams, die Pläne entwickeln und sich dafür einsetzen, um sie zu verwirklichen.

### Engagement von allen Seiten

«Um eine Strategie zu entwickeln und umzusetzen, die zu einem Wandel führt, müssen wir sowohl mit internen als auch externen Interessengruppen und Partnern zusammenarbeiten», erläutert Thomas. Mit dem Wissensaustausch verstärken wir die Wirkung unserer Bemühungen in unserem Netzwerk von Konzernfunktionen und lokalen Standorten. Unser Global Energy Summit, der seit 16 Jahren jährlich stattfindet, hat entscheidend dazu beigetragen, eine enge Gemeinschaft von Fachleuten zu bilden, die sich mit Leidenschaft dafür einsetzen, die

*«Jeder Standort hat andere Überlegungen, Kompetenzen und Prioritäten. Wir müssen während des gesamten Prozesses eine offene Kommunikation und Kooperation pflegen.»*

Umweltziele von Roche auf verantwortungsvolle und nachhaltige Weise zu erreichen.

Bei mehr als 150 Roche-Standorten auf der ganzen Welt ist eine enge Zusammenarbeit unerlässlich, insbesondere weil nicht alle Standorte die gleichen Schwerpunkte setzen. Obwohl wir eine globale Strategie und übergreifende Ziele entwickelt haben, müssen unsere Standorte ihre eigenen Roadmaps für eine nachhaltige Energiepolitik erarbeiten.

«Jeder Standort hat andere Überlegungen, Kompetenzen und Prioritäten. Wir müssen deshalb während des gesamten Prozesses eine offene Kommunikation und Kooperation pflegen», so Thomas. «Während die Optimierung der Fahrzeugflotte für einen Standort oberste Priorität hat, kann beispielsweise für einen anderen Standort eine bessere Energienutzung in der Produktion wichtiger sein.»

#### **Die Zukunft ist nachhaltig**

Thomas selbst blickt positiv in die Zukunft. Unser Unternehmen hat in den vergangenen zwei Jahrzehnten unermüdlich daran gearbeitet, die Governance und die Strategie für unsere Umweltinitiativen festzulegen, Leitlinien und Vorgaben zu formulieren, ehrgeizige Ziele zu setzen, Überwachungsmechanismen einzuführen und Teams engagierter Menschen zu bilden, die sich alle dafür einsetzen, etwas zu bewirken.

«Ziele ohne entsprechende Pläne sind nichts als Wünsche», sagt Thomas. «Um unser langfristiges Nullemissionsziel zu erreichen, müssen wir bereits heute sorgfältig planen. Wenn wir diese Dynamik beibehalten, werden wir auch weiterhin konkrete Ergebnisse unserer Bemühungen sehen.»

«Wir alle stehen in der Pflicht, in diesem Bereich unseren Beitrag zu leisten. Solange wir über begeisterte Fachleute verfügen, die sich aktiv einbringen, und Führungskräfte haben, die uns unterstützen, werden wir etwas bewegen können», erklärt er.

Auf die Frage, was jede und jeder Einzelne von uns tun kann, um etwas zu verändern, hat Thomas eine einfache Antwort: achtsamer Konsum. «Ob es nun darum geht, den Verbrauch von Ressourcen wie Energie und Wasser zu reduzieren oder Materialien wiederzuverwenden oder zu recyceln – all dies hat eine positive Auswirkung auf die gesamte Wertschöpfungskette. Wir erleben bereits heute die dramatischen Folgen des Klimawandels und erkennen, dass der Klimawandel eines der grössten Risiken für unseren Planeten ist. Die Konsequenzen, wenn wir nichts dagegen unternehmen, werden für unsere sozialen, finanziellen und ökologischen Systeme enorm sein. Wenn wir uns alle bewusst sind, welche Rolle wir dabei spielen und welche Massnahmen wir dagegen ergreifen können, werden wir den kommenden Generationen eine bessere Zukunft sichern.»

Thomas' Engagement für Nachhaltigkeit ist die treibende Kraft hinter seiner 30-jährigen Tätigkeit für Roche. Er trägt dazu bei, dass wir dank unserer Klimaschutzstrategie das Ziel, unsere Treibhausgasemissionen bis 2050 auf null zu reduzieren, erreichen werden.



## Umweltschutz – anspruchsvoll, aber machbar

Nerina Itin schloss ihr Bachelorstudium in Umwelttechnik im Jahr 2018 ab. Viele von ihren Mitstudierenden haben nach dem Abschluss eine Laufbahn bei Nichtregierungsorganisationen eingeschlagen. Obwohl dies angesichts der vielen weltweit tätigen Umweltgruppen eine logische Entscheidung schien, wählte Nerina einen anderen Ansatz. «Ich war der Meinung, dass ich in einem Unternehmen, in dem die Umwelt nicht das Hauptthema ist, mehr bewirken kann. Die Arbeit, die Roche im Bereich Umweltschutz bereits leistete, beeindruckte mich, und ich hatte das Gefühl, dass ich mein Wissen und meine Fähigkeiten sinnvoll einbringen könnte. Also bewarb ich mich für ein Praktikum und war begeistert, als mir die Stelle angeboten wurde», so Nerina.

### Etwas bewirken

Nerina hat in den vergangenen vier Jahren als Umweltspezialistin an unserem Diagnostics-Standort in Rotkreuz, Schweiz, verschiedene Programme entwickelt und umgesetzt – und damit viel bewirkt. Der Standort beherbergt die zentralen Kundenbereiche und Funktionen von Diagnostics, einschliesslich Forschung und Entwicklung, Produktion und Logistik. Mit ihrer Arbeit trägt Nerina nicht nur zur Entwicklung lokaler Umweltstrategien und Roadmaps bei. Sie gibt ihr auch die Gelegenheit, die Mitarbeitenden am Standort miteinzubeziehen und ihnen zu zeigen, wie sie individuell zum Erreichen der Umweltziele des Standorts beitragen können.

«Dabei macht nicht nur eine Person oder eine Abteilung den Unterschied. Die Standortdienste schaffen zwar die Voraussetzungen, aber alle sind befähigt und ermutigt, aktiv zu werden, und das ist wirklich eine unserer Hauptstrategien – in allem, was wir tun, Nachhaltigkeit umzusetzen», erklärt

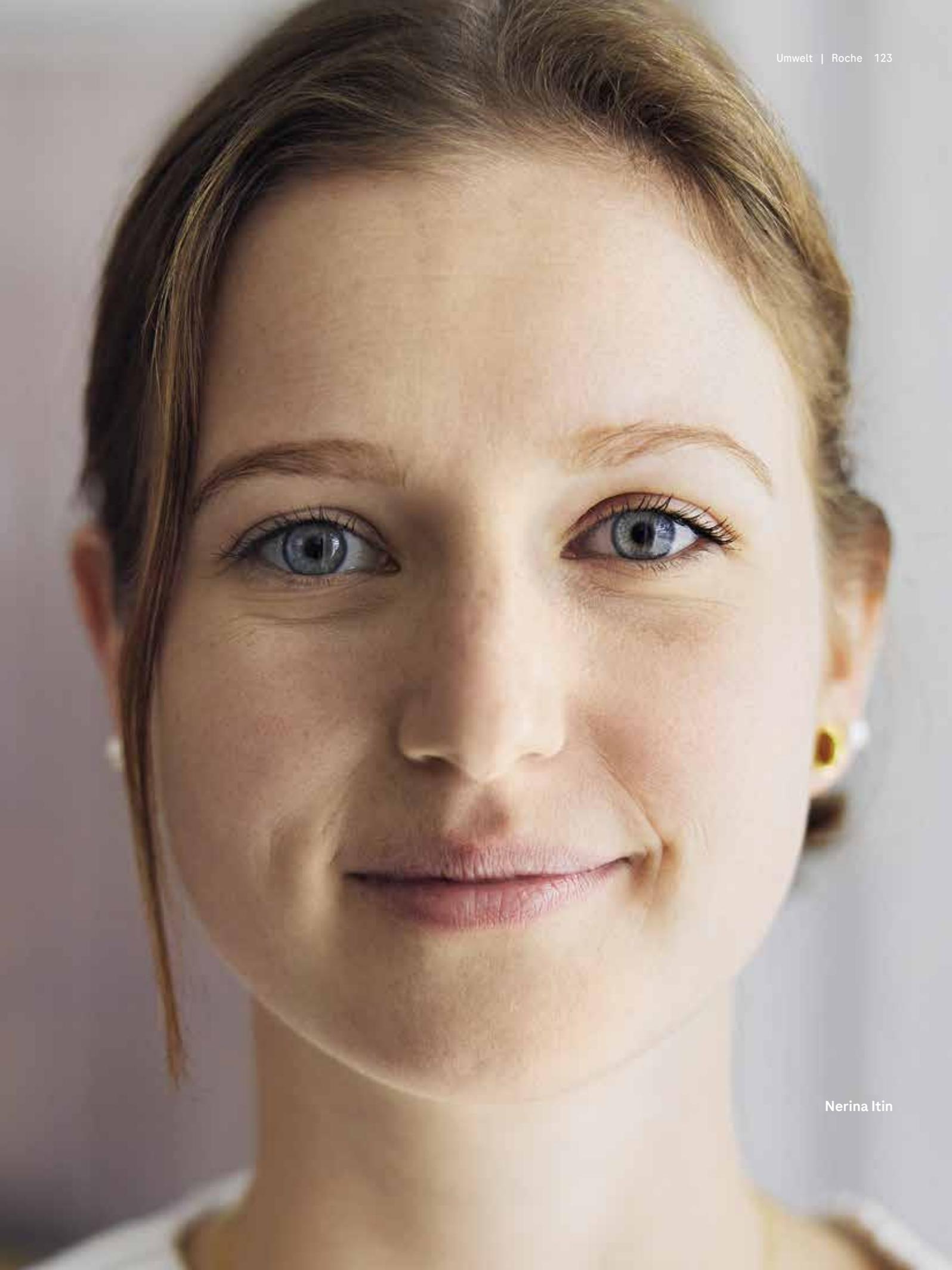
Nerina. «Wir haben klare und messbare Ziele, doch manchmal gibt es keine technischen Massnahmen, die ergriffen werden können. Durch die Einbindung von Mitarbeitenden in anderen Bereichen, z. B. in der Reduzierung von Geschäftsflügen, können wir aber alle etwas bewegen.»

### Ehrgeizige Ziele

Die konkreten Ziele und die Roadmap, die das Team in Rotkreuz entwickelt hat, sind tatsächlich ehrgeizig. Besonders hervorzuheben ist die Reduzierung fossiler Brennstoffe für Heizung und Warmwasser auf null bis 2030. «Ja, das ist ein sehr ehrgeiziges Ziel, aber es ist definitiv erreichbar», erklärt Nerina. «Wir konnten bereits sicherstellen, dass 100% unseres Stroms aus nachhaltigen Quellen stammen, warum also nicht noch mehr erreichen?»

Ein weiterer Standortschwerpunkt sind die Reduzierung von Geschäftsflügen und die Förderung neuer Formen der Zusammenarbeit und der Mobilität. Mit rund 3 000 Mitarbeitenden kann der Standort einen grossen und wichtigen Beitrag zur Erreichung der Ziele leisten, die Nerina und ihr Team anstreben. «Alles ist wichtig, egal, wie unbedeutend es auch scheinen mag», so Nerina. «Deshalb ist uns das Engagement der Mitarbeitenden so wichtig. Wir wissen, welche Wirkung wir erzielen können, wenn wir alle einen Beitrag leisten.»

Die Zusammenarbeit mit anderen Standorten und dem globalen Team von Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz ist ebenfalls ein wichtiger Bestandteil der Arbeit von Nerina. Durch den Austausch von Wissen und bewährten Praktiken kann die gesamte Community voneinander lernen und sich gegenseitig herausfordern, neue Wege



Nerina Itin



An unserem Diagnostics-Standort in Rotkreuz informiert Nerina die Mitarbeitenden darüber, was sie tun können, damit wir unsere Nachhaltigkeitsziele erreichen. Die rund 3000 Mitarbeitenden am Standort können einen wichtigen Beitrag zu unseren Bemühungen für eine nachhaltige Energiezukunft leisten



*«Nachhaltigkeit ist etwas, was den Menschen wirklich am Herzen liegt, und ich kann mir vorstellen, dass dies weiter zunehmen wird.»*

zu beschreiten und neue Dinge auszuprobieren. Das alles mit dem Ziel, Jahr für Jahr schrittweise Verbesserungen zu erreichen.

#### **Ein Blick in die Zukunft**

In Bezug auf die Zukunft des Umweltschutzes und die Arbeit von Roche in diesem Bereich ist Nerina zuversichtlich:

«Nachhaltigkeit ist etwas, was den Menschen wirklich am Herzen liegt, und ich kann mir vorstellen, dass dies weiter zunehmen wird», so Nerina. «Ich denke, dass eine nachhaltige Energiepolitik absolut möglich ist – es ist nur eine Frage der Zeit. Roche hat viel erreicht, aber es gilt weiterzumachen!»

Was ihre eigene Zukunft angeht, bleibt Nerina ihrer Leidenschaft für Umweltthemen treu und bildet sich in diesem Bereich weiter. Sie arbeitet derzeit an ihrem Masterabschluss im Bereich Umwelt und natürliche Ressourcen und hofft, dass ihr neu erworbenes Wissen bei Roche von Nutzen sein wird.

Die Frage, woher diese lebenslange Leidenschaft und dieses Engagement stammen, kann sie leicht beantworten:

«Meine Mutter war Umweltpädagogin und hat mein Interesse an diesem Bereich stark beeinflusst. Als Kind habe ich auch viel Zeit bei den Pfadfindern verbracht. So wurde mir meine Liebe zur Natur gewissermassen in die Wiege gelegt.»

Nerina freut sich auf die Herausforderungen, die vor ihr liegen, sowohl im Studium als auch in ihrer Arbeit bei Roche. «Es macht mir grossen Spass, in diesem Bereich zu arbeiten, und solange ich das Gefühl habe, einen Beitrag leisten zu können, werde ich das weiter tun. Ich lerne ständig dazu und suche nach Lösungen für komplexe Probleme. Damit bedeutende Veränderungen bewirkt werden können, müssen sich Einstellung und Verhaltensweisen in der Gesellschaft ändern. Wenn ich hier einen noch so kleinen Beitrag leisten kann, so werde ich das auch in Zukunft tun.»

# Wir übernehmen Verantwortung für die Umwelt

Der Umweltschutz ist integraler Bestandteil der Geschäftstätigkeit von Roche. Dabei arbeiten wir mit dem gleichen Verantwortungsbewusstsein und der gleichen Methodik wie bei den Themen Qualität, Produktivität und Kosteneffizienz. Wir überwachen unsere Umweltleistung laufend und streben an, die Daten für alle wichtigen Leistungsindikatoren zu mindestens 95% zu erfassen. So stellen wir sicher, dass unsere hohen Standards und Ziele eingehalten werden und dass unsere Prozesse und Anlagen dem aktuellen Stand der Technik entsprechen.

Um die Umweltrisiken zu verringern, unterhalten wir ein erfolgreiches Präventions- und Umweltrisikomanagementsystem. Unser Umweltprogramm umfasst operative Strategien zur Eindämmung des Klimawandels, zur Reduzierung von Emissionen, zur Ressourceneffizienz, zu Umweltaspekten im Beschaffungswesen sowie zur Wasser- und Abfallbewirtschaftung. Wir ergänzen die Strategien, indem wir uns konkrete und quantitative mittelfristige (2025) und langfristige (2050) Ziele setzen.

## Ökobilanz

Roche misst die Auswirkungen auf die Umwelt anhand der Ökobilanzmethode, für die wir ein konzernweites Ziel festgelegt haben (Reduktion um 36% bis 2025 gegenüber dem Niveau von 2019). Die Ökobilanz bezieht sich auf den Energie- und Ressourcenverbrauch sowie die Emissionen und Abfälle aus unseren Geschäftstätigkeiten. Sie beschreibt die gesamten Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Umwelt. Indem wir Umweltbelastungspunkte auf ökologisch relevante Parameter wie den Verbrauch natürlicher Ressourcen und die Emissionen in Luft, Wasser und Boden verteilen, erhalten wir einen Überblick darüber, wie stark wir die Ökosysteme der Erde belasten. Diese Punkte werden addiert und ins Verhältnis zur Gesamtzahl der Mitarbeitenden gesetzt, um unsere ökologischen Auswirkungen pro Mitarbeitenden zu überwachen.

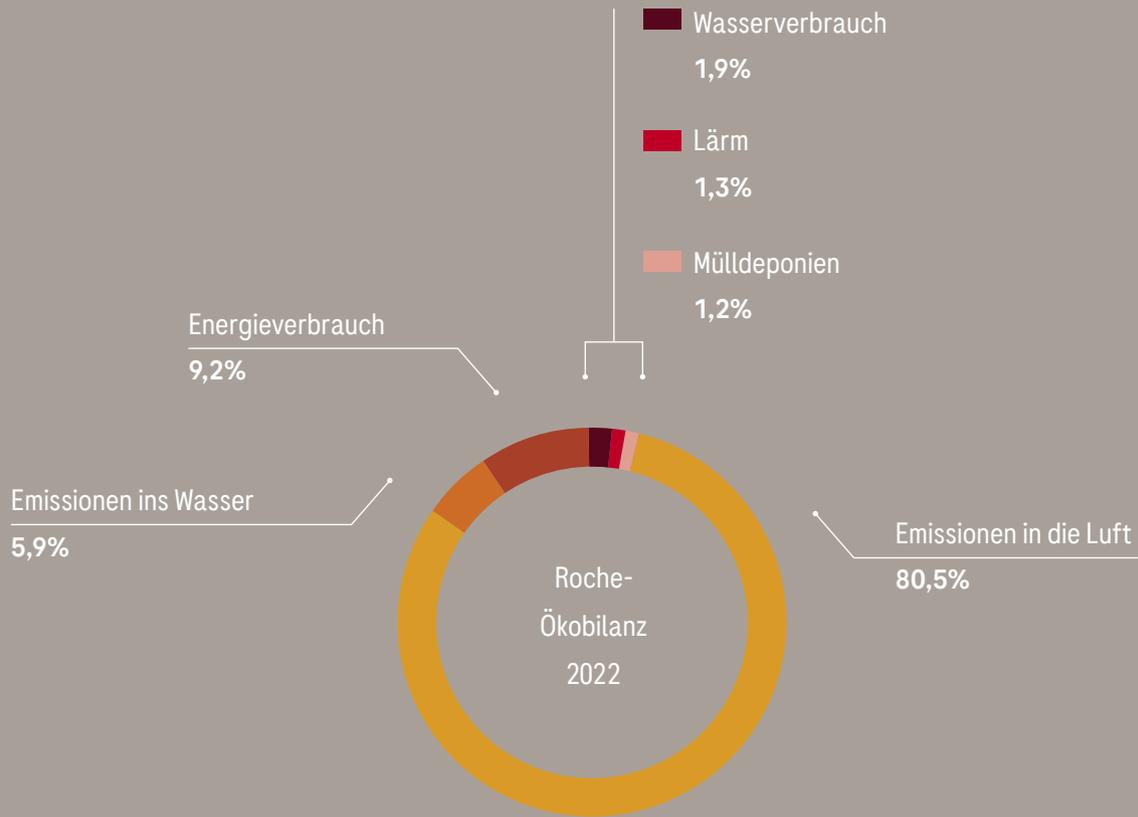
Unsere Auswirkungen auf die Umwelt pro Mitarbeitenden sind im Jahr 2022 um ungefähr 3,2% gesunken. Die kontinuierliche Senkung der Treibhausgas(THG)-Emissionen und Abfallmengen hatte einen positiven Effekt auf unsere Umweltauswirkungen.

## Verantwortungsvoller Energieverbrauch

Die nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen ist ein wesentlicher Bestandteil der Umweltstrategie von Roche. Ein grosser Teil der Energie, die wir verbrauchen, stammt immer noch aus fossilen Quellen. Dadurch produzieren wir THG, hauptsächlich Kohlendioxid, und andere Abfallprodukte, die zum Klimawandel und zur Luftverschmutzung beitragen. Um unsere negativen Auswirkungen zu minimieren, müssen wir aktiv zu einer nachhaltigen Energiewirtschaft beitragen. Dazu gehören die Senkung des Energieverbrauchs, die Steigerung der Effizienz, die Einführung innovativer Technologien und die verstärkte Nutzung erneuerbarer Energien. 2022 ist unser Scope 1 und 2 Energieverbrauch pro Mitarbeitendem um 0,8% gesunken. Erreicht wurde dies durch Energiesparmassnahmen und einen geringeren Brennstoffverbrauch für Heizung, Kühlung und den Betrieb unserer Standorte.

## Treibhausgasemissionen und Klimawandel

Umweltverträglichkeit und Klimaschutz gehen Hand in Hand. Beides sind wichtige globale Themen. Wir sind uns der Probleme im Zusammenhang mit dem Klimawandel bewusst und steuern die Risiken im Rahmen unseres Umweltrisikomanagementprogramms. Unser langfristiges Ziel ist es, die THG-Emissionen bis spätestens 2050 auf netto null zu senken, und wir werden im Rahmen der Science Based Targets Initiative (SBTi) neue Ziele validieren. Die meisten THG-Emissionen bei Roche stammen aus der Umwandlung und Nutzung von Energie. Unsere Erfolge bei der Energieeinsparung im Jahr 2022 sind auch auf eine Reduzierung der THG-Emissionen Scope 1 und 2 um 15,4% pro Mitarbeitenden zurückzuführen.



**Strom**

**26,3%**

Wir suchen nach Möglichkeiten zur Verringerung des Energieverbrauchs, zur Verbesserung der Energieeffizienz und streben an, bis 2025 100% erneuerbaren Strom zu nutzen.

**Erdgas**

**26,3%**



Bis 2030 werden alle Fahrzeuge mit Energie aus nachhaltigen Quellen betrieben.

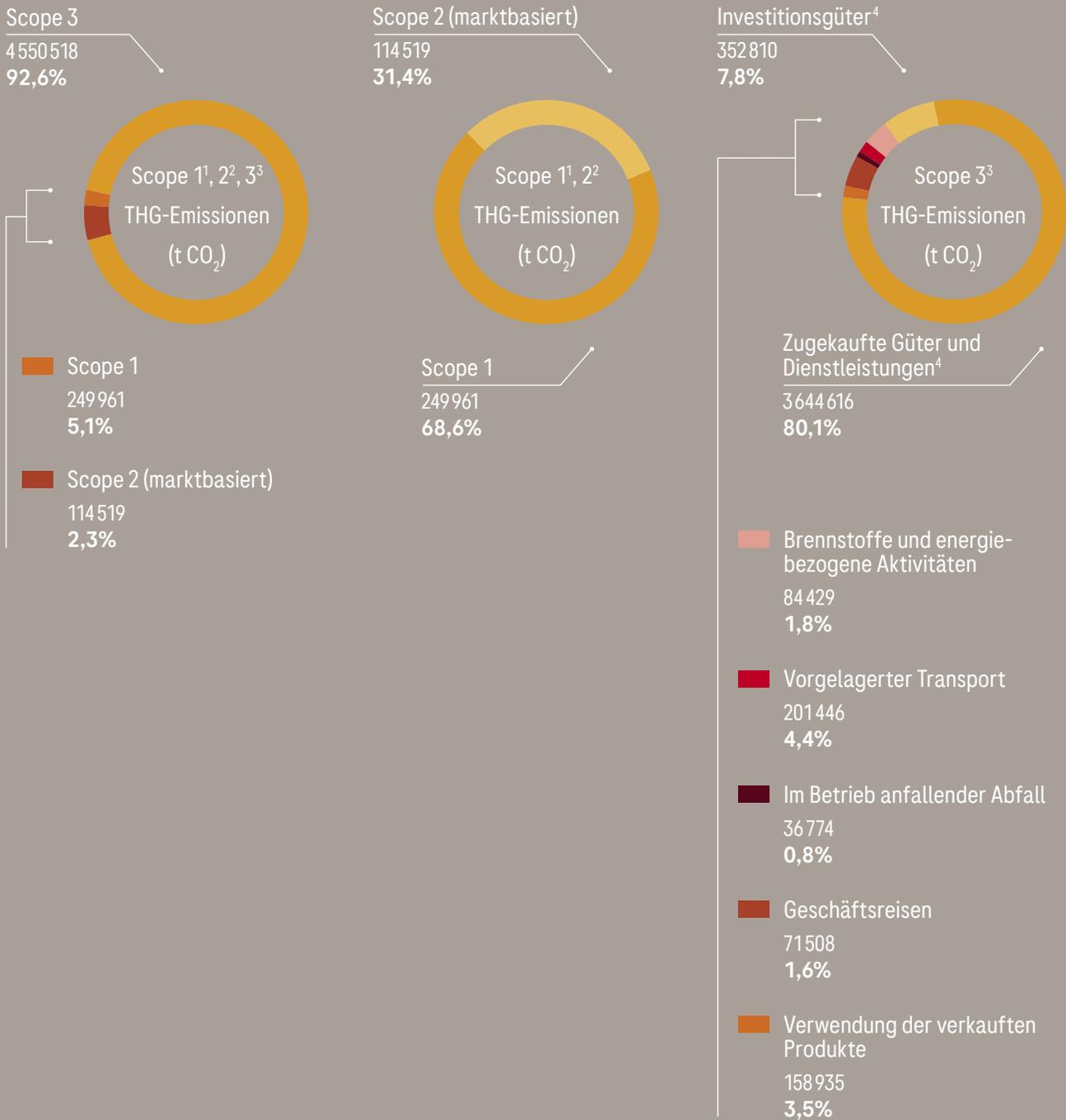
**Firmenfahrzeuge**

**4,8%**

**Geschäftsreisen mit dem Flugzeug**

**7,5%**

Video- und Telefonkonferenztechnik wurde an allen Standorten installiert und wird umfassend genutzt. Unsere Mitarbeitenden sind gehalten, bei notwendigen Geschäftsreisen den Zug zu nehmen und ihre Geschäftsreisetätigkeit zu mehreren Zielorten in einer Reise zusammenzufassen.



1 Direkte Emissionen innerhalb von Roche | 2 Indirekte Emissionen von eingekaufter Energie | 3 Indirekte Emissionen, die durch unsere Unternehmenstätigkeit ausserhalb von Roche verursacht werden | 4 Die Berechnung basiert auf dem GHG Protocol und folgt einem hybriden, aktivitätsbezogenen Ansatz. Dieser Ansatz stellt eine Verbesserung dar, weshalb die Zahlen hier nicht mit den Zahlen im Geschäftsbericht 2021 vergleichbar sind.

### Energieverbrauch in Terajoule

	2022	2021	2020	2019
Total (Scope 1 und Scope 2, marktbasierend)	8 396	8 306	8 420	8 983
Energieverbrauch (Scope 1 und Scope 2, marktbasierend, in GJ/Mitarbeitenden)	78	79	81	89

GJ = Gigajoule

### Halogenierte Kohlenwasserstoffe in Tonnen\*

	2022	2021	2020	2019
Inventar	85,1**	88,6**	92,0	90,8
Freisetzungen	3,5	1,5	1,5	2,2

\* Globaler Bestand einschliesslich Chugai, Genentech und Ventana

\*\* Enthält Daten von zusätzlichen Roche-Standorten sowie einen grösseren Umfang von halogenierten Kohlenwasserstoffen als in den Vorjahren

### Luftemissionen in Tonnen

	2022	2021	2020	2019
VOCs*	80	86	73	85
Feinstaub	16	18	16	13
Stickoxide	113	118	113	133
Schwefeldioxid	2	4	3	4

\* Flüchtige organische Verbindungen

### Wasserverbrauch und -abgabe

	2022	2021	2020	2019
Wasserentnahme (in Millionen m <sup>3</sup> )	14,9	15,4	14,9	15,9
Wasserverbrauch (in Millionen m <sup>3</sup> )	2,9	2,7	2,8	3,1
Nach Behandlung in Gewässer eingeleitete organische Stoffe (in t)	80	76	76	127
Nach Behandlung in Gewässer eingeleitete Schwermetalle (in kg)	137	131	174	228

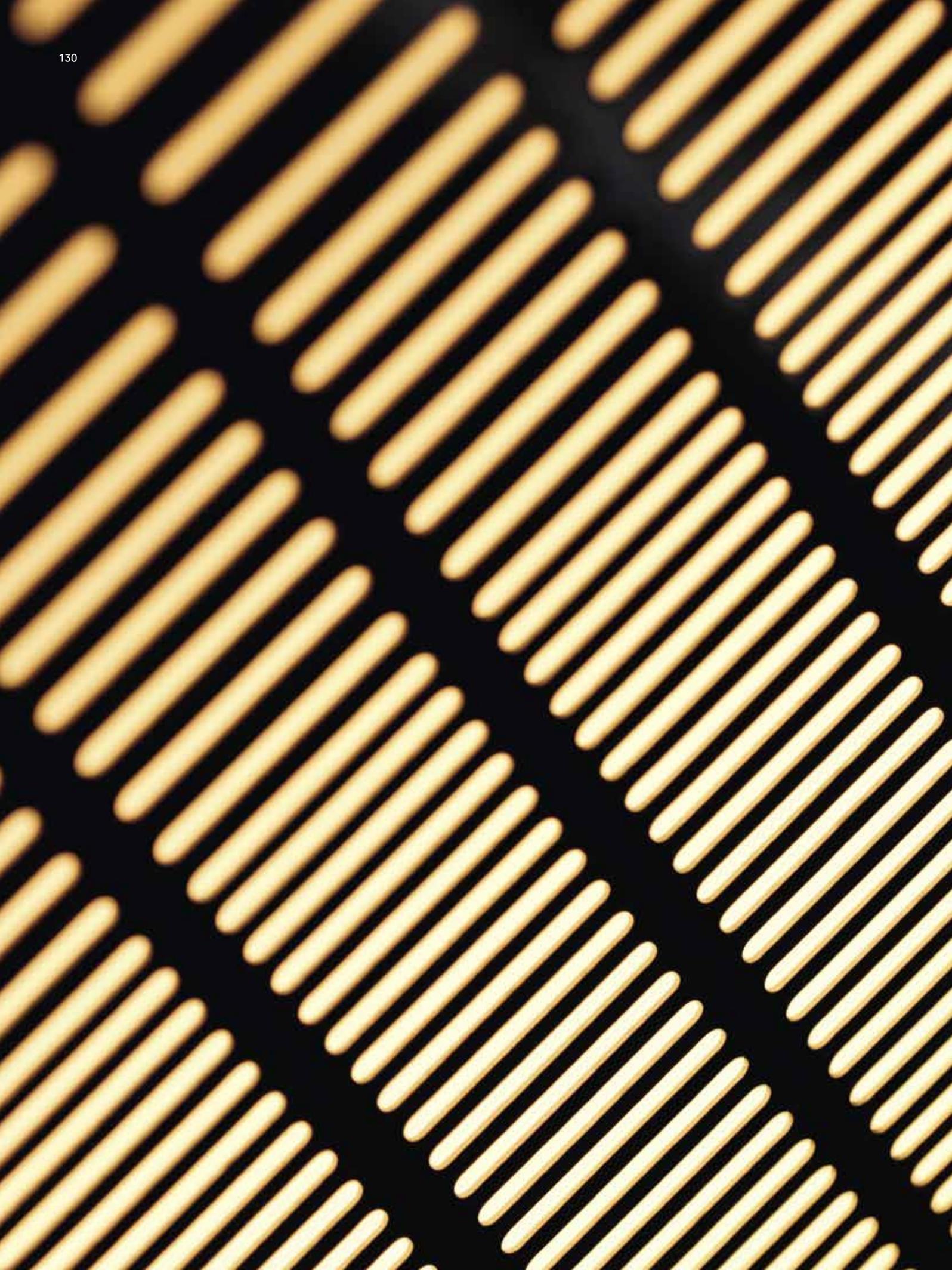
### Deponierte oder verbrannte Abfälle in Tonnen

	2022	2021	2020	2019
Ungefährlich	9 087	10 357	11 139	10 500
Gefährlich	14 587	15 110**	13 332	17 422
Kontaminierte Erde (gefährlich)*	26*	61 230	38*	91 951
Bauschutt (ungefährlich)	4 378	8 470	5 919	14 360

\* Umfangreiche Sanierungsaktivitäten bei der Kesslergrube, Deutschland, in den Jahren 2019 und 2021 im Vergleich zu reduzierten Aktivitäten in den Jahren 2020 und 2022.

\*\* Der Anstieg bei den gefährlichen Abfällen ist auf die Umverteilung von Elektronikabfällen zu gefährlichen Abfällen zurückzuführen.

Die Umweltdaten von Spark Therapeutics, Flatiron Health und Foundation Medicine sind in den Umweltergebnissen von Roche nicht enthalten.



# Gesellschaftliches Engagement

Bei Roche hat Philanthropie eine jahrhundertlange Tradition. Unser Engagement basiert auf unserem Leitbild, durch den Aufbau von stärkeren und gesünderen Gemeinschaften eine nachhaltige Wirkung zu erzielen. Die Unterstützung lokaler Bemühungen ist unsere gesellschaftliche Pflicht.

UN SDGs

Themen mit hoher Bedeutung



- Langfristige Ausrichtung
- Verfügbarkeit von Gesundheitsversorgung

# Lucia Erniawati

Access, Communications and Health System Value Strategy Lead  
Jakarta, Indonesien

In ihrer Rolle bei Roche Indonesien erkannte Lucia schnell, dass mit der Ausbildung onkologischer Pflegefachkräfte und deren Anerkennung als wichtige Partner in der Patientenversorgung, die Qualität von Krebsbehandlungen verbessert werden kann.

# Margareth Lasut

Pflegefachfrau Onkologie  
Nordsulawesi, Indonesien

Margareth war eine der Ersten, die am neuen indonesischen Ausbildungsprogramm für Onkologie-Pflegefachpersonen teilnahmen. Sie freut sich schon jetzt darauf, ihr neues Fachwissen zugunsten der Krebspatientinnen und -patienten einzusetzen.



Lucia Erniawati

## Kühne Vision mit grosser Wirkung

«Wenn wir über eine neue Initiative nachdenken, ist unsere wichtigste Frage immer: «Was können wir damit für die Gesellschaft bewirken?» Sobald wir die Antwort gefunden haben und sich alle Partner einig sind, ist es viel einfacher, eine gemeinsame Basis für den Weg dorthin zu finden.» Lucia Erniawati, Chapter Lead for Access, Communications and Health System Value Strategy bei Roche Indonesien, spricht darüber, wie wichtig die Entwicklung einer mutigen Vision ist, um unterschiedliche Partner zu vereinen.

In einem Land wie Indonesien, das eine äusserst komplexe Gesundheitsinfrastruktur für 274 Millionen Menschen auf 17 000 Inseln in drei Zeitzonen benötigt, sind mutige Partnerschaften von besonderer Bedeutung. Ein Beispiel ist das laufende Projekt zur Ausbildung von onkologischen Pflegefachkräften.

Die Überlebenschance von Krebspatientinnen und -patienten ist in Indonesien deutlich niedriger als in den Industrieländern. Das ist auf die geringe Sensibilisierung, die unzureichenden diagnostischen Möglichkeiten und den Mangel an spezialisierten Pflegeeinrichtungen zurückzuführen. Als Lucia und ihr Team die Schwachstellen in der Patientenversorgung untersuchten, stellten sie fest, dass Ausmass und Art dieser Probleme weiter dadurch verschärft werden, dass es keine spezialisierten Pflegefachpersonen gibt, die sich um die Kranken kümmern können.

«Die Pflegefachpersonen spielen bei der Betreuung der Patientinnen und Patienten eine unglaublich wichtige Rolle, und zwar während des gesamten Krankheitsverlaufs. Es zeigte sich jedoch, dass die meisten Pflegefachkräfte in Indonesien nicht die nötige Ausbildung erhalten, um mit der Komplexität von Krebsbehandlung und Palliativpflege

umgehen zu können», so Lucia. «Ausserdem werden sie aufgrund widersprüchlicher Prioritäten in der Gesundheitsversorgung oft von einer Stelle an die nächste versetzt, was es schwierig macht, das für eine optimale Behandlung erforderliche Fachwissen aufzubauen. Hier sahen wir die Möglichkeit, eine echte und dauerhafte Wirkung zu erzielen.»

Erschwerend kommt hinzu, dass das regionale Angebot an Pflegefachkräften sehr unterschiedlich ist: In vielen Regionen des Landes gibt es zu wenige Pflegefachkräfte. Ausserdem mangelt es an Pflegepersonal, das sich im Onkologiebereich auskennt. Lucia und ihr Team erkannten das Potenzial eines spezifischen Engagements in der Pflege von Krebspatientinnen und -patienten und beschlossen, die erste spezialisierte onkologische Ausbildung für Pflegefachpersonen in Indonesien zu lancieren.

### Partnerschaft heisst Fortschritt

Die Vision stand fest. Nun musste das Team die Unterstützung der anderen Anspruchsgruppen gewinnen. Dazu gehörten das indonesische Gesundheitsministerium, die Indonesia University, das Dharmas National Cancer Center und die Oncology Nursing Association.

Trotz unterschiedlicher Ansichten und Ziele waren sich alle einig, dass die Ausbildung von onkologischen Pflegefachkräften von grossem Nutzen sein könnte, und man begann mit der gemeinsamen Umsetzung eines Plans. Im Vordergrund steht ein Stipendienprogramm zur Ausbildung von Onkologie-Pflegefachpersonen an der Indonesia University, das von der Abteilung Roche Corporate Donations and Philanthropy unterstützt wird und dessen Ziel es ist, die länderspezifische Krebsversorgung mit voranzutreiben.

*«So funktionieren Unternehmensspenden und Gemeinnützigkeit am besten – nicht als einmaliger Beitrag, sondern als Ausgangspunkt für echte, sinnvolle Veränderungen.»*

Die Fortschritte sind bereits beträchtlich. Im Jahr 2022 vom Gesundheitsministerium ein Lehrplan für die Grundausbildung in der Onkologiepflege zugelassen, 30 Ausbilderinnen und Ausbilder wurden zertifiziert, 50 Pflegefachpersonen wurden für die Grundausbildung in Onkologiepflege zertifiziert und 31 Studierende wurden in das dreijährige Ausbildungsprogramm aufgenommen.

Künftig soll eine Onkologie-Pflegefachperson in jeder der 38 Provinzen des Archipels eingesetzt, fünf neue Ausbildungszentren sollen eröffnet und an weiteren Universitäten Programme für onkologische Pflegefachkräfte eingerichtet werden. Das Projekt gewinnt zusehends an Eigendynamik.

«Die Bedeutung dieser Initiative liegt darin, dass unsere Partner unsere Vision voll und ganz unterstützen und als langfristige Lösung anerkennen. Jetzt sprechen sie darüber, und das Projekt wächst und wird schon fast zum Selbstläufer», so Lucia. «Das Projekt ist nicht einfach ein einmaliger Beitrag, sondern ein Ausgangspunkt, ein Katalysator für echte, sinnvolle Veränderungen.»

#### **Eine persönliche Leidenschaft**

Lucia ist stolz darauf, dass sie in ihren 27 Jahren bei Roche an mehreren Projekten beteiligt war, die in Indonesien Veränderungen bewirkt haben. Dazu zählen Bemühungen zum Wiederaufbau von Gesundheitszentren nach dem schweren Erdbeben von 2018 und ein Programm zur Bekämpfung von Wachstumsstörungen bei Kindern. Letzteres ist ein grosses Problem in Indonesien und vielen anderen Ländern mit geringem und niedrigem mittlerem Einkommen. Ziel des Programms ist es, den Anteil von Kindern mit Wachstumsstörungen von 38%

auf 14% zu reduzieren. Dieses Programm sei ein weiteres gutes Beispiel dafür, wie Projekte schnell an Dynamik gewinnen können, so Lucia.

Auch diese Programme wurden durch Corporate Donations and Philanthropy unterstützt. Letztlich ist das Ziel immer, dass die Spende durch Partnerschaft und Zusammenarbeit selbsttragend wird. Das ist einer der Grundwerte der gemeinnützigen Projekte von Roche.

«In einem Gebiet, das speziell viele Kinder mit Wachstumsstörungen aufweist, haben wir ein Kompetenzzentrum eingerichtet, das gleichzeitig als Modell für andere Regionen dient», sagt sie. «So hat sich eine weitere Regionalregierung schnell bereit erklärt, das Projekt in ihrem Gebiet zu übernehmen, da der Nutzen des Programms klar erkennbar war. Auch hier konnten wir uns als Impulsgeber, Katalysator und langfristigen Partner einbringen. Wir haben das Zentrum gegründet und es dann mit wichtigen politischen Entscheidungsträgern und potenziellen Partnern in Kontakt gebracht, sodass der Zugang zur Versorgung im ganzen Land verbessert und die langfristige Nachhaltigkeit des Zentrums sichergestellt werden konnte.»

Lucias Engagement umfasst auch andere Aktivitäten. So kocht sie z. B. jedes Jahr, um Spenden für den Roche Children's Walk zu sammeln, den grössten gemeinnützigen Anlass von Roche, für den sich Mitarbeitende auf der ganzen Welt engagieren.

«Ob bei der Arbeit oder zu Hause, ich möchte einfach etwas bewirken», sagt sie. «Und wenn Gleichgesinnte zusammenkommen, lässt sich Erstaunliches erreichen.»

Lucia hat sich schon immer dafür eingesetzt, verschiedene Partner für ein gemeinsames Ziel zu vereinen. Ob für die Entwicklung eines Stipendienprogramms für Onkologiepflege in Indonesien oder zur Unterstützung beim Aufbau eines Kompetenzzentrums zur Verringerung von Wachstumsverzögerungen bei Kindern: Lucia weiss, dass Zusammenarbeit etwas bewirken kann.



## Spezialisierte onkologische Pflege für Nordsulawesi

Margareth Lasut wurde buchstäblich in ihren Beruf hineingeboren. Während ihrer Kindheit in der indonesischen Provinz Nordsulawesi erlebte sie, wie ihre Mutter als engagierte Pflegefachkraft, das Leben zahlloser Patientinnen und Patienten veränderte. Schon als junges Mädchen wusste Margareth, dass sie denselben Weg gehen wollte.

Damals ahnte sie noch nicht, wie gross und wichtig ihr Einfluss auf die Menschen in ihrer Umgebung einmal sein würde.

### Bedarf erkennen, Lösung suchen

Margareth ist seit 2018 Pflegefachfrau. Sie merkte schnell, dass sie mehr tun wollte, damit alle Patientinnen und Patienten Zugang zu sämtlichen Versorgungsstufen erhalten. Sie wusste, dass die Versorgung von Krebspatientinnen und -patienten in Nordsulawesi verbesserungsbedürftig war. Das Krankenhaus, in dem Margareth arbeitete, das grösste der Region, hatte gerade erst begonnen, seine erste Krebsstation aufzubauen.

Anfang 2022 erfuhr Margareth von einem neuen Programm, das Stipendien für die Ausbildung in onkologischer Krankenpflege anbot. Sie erfuhr auch, dass das von der Indonesia University entwickelte und von Roche unterstützte Programm Bewerbungen entgegennahm. Margareth wusste sofort, dass dies ihre Chance war, die Versorgungsqualität für die Menschen in ihrem Umfeld zu verbessern.

«Dieses Programm entspricht einem grossen Wunsch von mir», erklärt Margareth. «Es gibt mir die Möglichkeit, meine Kenntnisse in der Krankenpflege an einer der besten Bildungseinrichtungen Indonesiens

zu erweitern. Und ich kann dieses Wissen meinen Kolleginnen und Kollegen weitergeben und letztlich den Patientinnen und Patienten, ihren Familien und der ganzen Gesellschaft helfen.»

### Die Reise beginnt

Margareth bewarb sich für das Programm und wurde schnell angenommen. Im September 2022 reisten sie und die anderen Teilnehmenden aus dem ganzen Land nach Jakarta, um das Studium zu beginnen.

«Das Programm ist sehr interaktiv und interessant», erzählt Margareth. «Es werden uns keine Grenzen gesetzt. Wir können uns einbringen und lernen dabei, was wir alles bewirken können, wenn wir unser Wissen und unsere Fähigkeiten stetig verbessern.»

Von den vielen neuen Konzepten, mit denen Margareth sich beschäftigt hat, gehöre das «Versorgungskontinuum» zu den interessantesten und hilfreichsten. «Ich habe gelernt, dass wir als onkologische Pflegefachkräfte Patientinnen und Patienten nicht erst behandeln, wenn sie nach einer Diagnose ins Krankenhaus kommen», erklärt sie. «Unsere Arbeit beginnt vor der eigentlichen Krebsbehandlung (durch Prävention und Erkennung) und wir stellen bis zum Ende der Rehabilitationsphase oder auch bis zum Ende des Lebens eine spezialisierte Versorgung bereit.»

«Ausserdem liebe ich an diesem Programm, dass ich Krankenhäuser in Jakarta besuchen und mit eigenen Augen sehen kann, wie eine fortschrittliche Krebsbehandlung aussieht. Es gibt so viele Möglichkeiten, wie ich zu einer besseren Versorgung beitragen kann», so Margareth.



Margareth Lasut



Als eine der ersten Teilnehmerinnen des Ausbildungsprogramms für Onkologie-Pflegefachpersonen übernimmt Margareth die wichtige Aufgabe, ihr Wissen in der Pflege von Krebskranken an andere weiterzugeben. Sie ist überzeugt, dass Bildung massgeblich dazu beiträgt, das überforderte Gesundheitssystem in Indonesien zu entlasten.



*«Zunächst dachte ich, dass sie von mir lernen würden. Aber dann verstand ich, dass ich von ihnen lernen würde.»*

### **Den Nutzen nach Hause bringen**

Wenn Margareth nach Abschluss ihrer Ausbildung nach Nordsulawesi zurückkehrt, wird sie zu den ersten Onkologie-Pflegefachkräften in der 2,5 Millionen Einwohner zählenden Provinz gehören. Sie freut sich schon jetzt darauf, was sie mit ihrem neuen Wissen für Menschen mit Krebs alles bewirken kann. Sie erklärt: «Jedes Jahr steigt die Zahl der Krebspatientinnen und -patienten in unserer Region. Ich hoffe, dass ich so vielen wie möglich den Zugang zu einer hochwertigen Versorgung bieten kann.»

«Ausserdem möchte ich meine neuen Kenntnisse mit anderen Pflegekräften teilen und sie ermutigen, ihre Ausbildung fortzusetzen, damit die Krebsbehandlung in Nordsulawesi auch in Zukunft weiter verbessert werden kann.»

Die Erhöhung der Anzahl onkologischer Pflegefachkräfte in ganz Indonesien wird hoffentlich dazu beitragen, dass das staatliche Gesundheitssystem weniger überlastet ist. Margareth erklärt: «Wir wissen, dass bereits die Ergänzung des Krankenhauspersonals mit nur einer onkologischen Pflegefachkraft die Gesamtkosten der

Krebsbehandlung senken kann. Diese Person kann zudem helfen, Mitarbeitende zu schulen. Dies wiederum führt dazu, dass mehr Patienten Zugang zu einer Therapie erhalten.»

Sie ist überzeugt, dass das Stipendienprogramm zusammen mit der Erkenntnis, welche Vorteile onkologische Pflegefachkräfte bieten, dazu führen wird, dass Spitäler in ganz Indonesien immer mehr spezialisiertes Personal einstellen werden. Auf die Frage, was sie sich für die Zukunft wünscht, sagt Margareth: «Ich denke, wir alle hoffen, unser Wissen einsetzen zu können, um das Leben von Menschen zu verändern.»

Aber zunächst freut sich Margareth darauf, ihr Studium abzuschliessen, zu ihrem Mann und ihrer Familie zurückzukehren und ruhige Abende zu Hause zu verbringen. Und was hat sie bei der Arbeit mit den Betroffenen am meisten überrascht? Margareth dazu: «Zunächst dachte ich, dass sie von mir lernen würden. Aber dann verstand ich, dass ich von ihnen lernen würde. Sie haben mir gezeigt, wie wichtig Familie ist und wie man in schwierigen Zeiten die Hoffnung bewahren kann.»

# Auswirkungen auf die Gesellschaft im Fokus

Gute gemeinnützige Arbeit ist der Katalysator für sinnvolle und nachhaltige Veränderungen. Auf dieser Einstellung basiert unsere Strategie, deren Schwerpunkt auf vier Bereichen liegt: humanitäre Unterstützung, gemeinschaftliche Projekte, Bildungsprogramme und kulturelle Zusammenarbeit.

Um unsere Ziele zu erreichen, verfolgen wir einen gemeinschaftlichen Ansatz und arbeiten mit vertrauenswürdigen Partnern vor Ort zusammen. Dabei stellen wir sicher, dass alle von uns unterstützten Projekte und Partner strenge Kriterien erfüllen, darunter Qualität, Innovation und Nachhaltigkeit.

## Beitrag zu gesünderen Gemeinschaften

Viele unserer gemeinnützigen Projekte tragen dazu bei, das lokale Umfeld, in dem wir leben und arbeiten, zu stärken und die Gesundheit der Menschen zu verbessern. So unterstützen wir zum Beispiel seit über 100 Jahren das Internationale Komitee vom Roten Kreuz (IKRK). Diese Partnerschaft ist fast so alt wie unser Unternehmen und hat sich in dieser Zeit ständig weiterentwickelt. In den letzten Jahren lag ein Schwerpunkt darauf, den Zugang zu Wasser in Mali zu verbessern. Hier ist der Mangel an dieser lebenswichtigen Grundlage wegen langjähriger Konflikte, Dürre und begrenzter Ressourcen besonders akut. 2022 profitierten über 250 000 Menschen von dieser Initiative.

Wir sorgen auch dafür, dass die Menschen einen besseren Zugang zu einer medizinischen Grundversorgung haben. Seit 1994 unterstützen wir die Transnet-Phelophepa-Gesundheitszüge, die in entlegenen Gebieten Südafrikas wichtige medizinische Dienstleistungen erbringen, um die dringendsten gesundheitlichen Bedürfnisse abzudecken. Im Jahr 2022 versorgten die Gesundheitszüge über 335 000 Patientinnen und Patienten medizinisch, schulten mehr als 5 000 Freiwillige in den Gemeinden und legten 28 Gärten für den Anbau von Nahrungsmitteln an, um die Ernährungssicherheit in der Region zu verbessern.

Es gibt vielleicht kein besseres Beispiel für nachhaltigen Wandel, als Menschen eine Ausbildung anzubieten, die sie dazu befähigt, die Gesundheit in ihren Gemeinschaften zu fördern. Wir unterstützen eine Vielzahl von Stipendienprogrammen in Schwellenländern (siehe Tabelle auf Seite 143), die durch die Ausbildung von Pflegekräften, medizinischen Mitarbeitenden, Laborpersonal usw. neue Möglichkeiten eröffnen.

## Gestärkt durch das Engagement der Mitarbeitenden

Wir sind überzeugt, dass ein langfristiger und nachhaltiger Wandel der Gesellschaft vom Engagement des lokalen Umfelds abhängt. Dies gilt auch für unsere Mitarbeitenden. Unser grösster gemeinnütziger Anlass, für den sich Mitarbeitende weltweit engagieren, ist der Roche Children's Walk, der 2003 als Pilotprojekt an drei Standorten begann. 2022 beteiligten sich über 20 000 Mitarbeitende an 145 Standorten in 60 Ländern, die über den Roche Employee Action and Charity Trust (Re&Act) gemeinsam 70 lokale und 9 globale Projekte unterstützten.

Jedes Jahr werden Mitarbeitende als «Ambassadors» ausgewählt. Diese Botschafter besuchen die Projekte, um sich ein eigenes Bild vom Einsatz der Spenden zu machen. 2022 besuchten nach einem dreijährigen, COVID-19-bedingten Unterbruch 18 Ambassadors Re&Act-Projekte, unter anderem: Child's Dream in Kambodscha, eine Stiftung, die sich auf Bildungsprogramme für Kinder konzentriert und mit unserer Unterstützung 35 Schulen baut, 10 Computerräume einrichtet und 350 Stipendien vergibt; Selam Children's Village in Äthiopien, wo wir fünf Waisenhäuser für Kinder unterstützen, die einen sehr schwierigen Start ins Leben hatten; Mothers to Mothers in Malawi, wo unsere Unterstützung dazu beiträgt, die Gesundheit und das Wohlbefinden heranwachsender Mädchen, die HIV-positiv oder HIV-gefährdet sind, zu verbessern; UNICEF in Malawi, wo wir durch eine Kampagne zur Monatshygiene dazu beitragen, dass Mädchen die Schule besuchen.

## 1694 von Roche unterstützte gemeinnützige Projekte weltweit\*

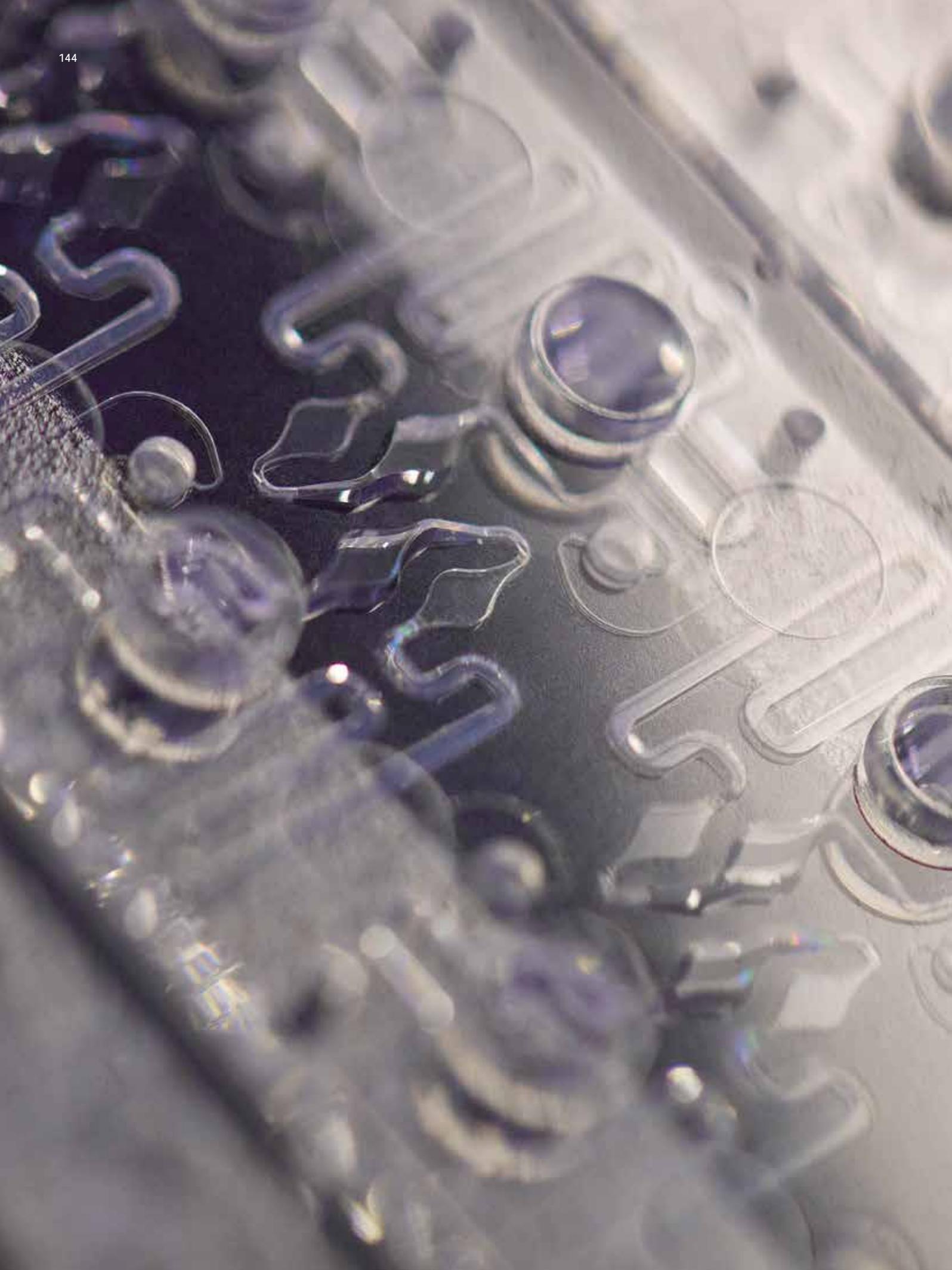


### Globale Stipendienprogramme für Studierende in Schwellenländern im Jahr 2022

Land	Begünstigte Institution	Gemeinnützige Organisation	Fachgebiet	#Studierende
Kambodscha	Child's Dream	Re&Act	Höhere Schule	80
	Université Atlantique	FRRA	Labortechniker	14
	Unité de Formation et de Recherche Sciences Médicales d'Abidjan	FRRA	Pathologie	7
Côte d'Ivoire	Selam	Re&Act	Berufsausbildung	84
	AO Alliance	FRRA	Traumatologie und Orthopädie	20
Äthiopien	Ghana College of Nurses and Midwives	FRRA	Onkologiepflege	20
	ETH Zürich Foundation	FRRA	Mechatronik	26
Ghana	Kiran	CDP	Universität	20
Indien	Universitas Indonesia	CDP	Onkologiepflege	100
	Amref	FRRA	Gesundheitshilfe in den Gemeinden	26
Kenia	Beyond Zero	CDP	Krankenpflege	124
	Christel House	CDP	Höhere Schule	10
Südafrika	Maharishi Institute	CDP	Wirtschaft	50
Peru, Kolumbien, El Salvador, Guatemala	Fundación Educación	CDP	Wirtschaft	27
<b>Total</b>				<b>608</b>



\* Übersichtskarte der Empfängerländer; nicht vollständig



# Unternehmens- verantwortung

Wir sind überzeugt, dass Integrität das Fundament einer nachhaltigen und erfolgreichen Geschäftstätigkeit ist. Das beginnt bei jedem Einzelnen: Alle Mitarbeitenden sind gleichermaßen dafür verantwortlich, sich integer und im Einklang mit unseren Werten und Compliance-Richtlinien zu verhalten. Wir erwarten auch von Partnern, dass sie unsere Integritätsstandards erfüllen.

## UN SDGs



## Themen mit hoher Bedeutung

- Menschenrechte
- Ethik und Transparenz
- Patientenperspektive
- Verfügbarkeit von Gesundheitsversorgung
- Compliance

# Li Bao

Regional Sales Lead  
Peking, China

Li weiss, dass er sich über die neuesten Entwicklungen in der Diagnosetechnologie und die dafür geltenden Vorschriften auf dem Laufenden halten muss, damit so viele Menschen wie möglich Zugang zu wichtigen Diagnostika erhalten.

# Matteo Alaria

Head of Product Sustainability, Sartorius  
Turin, Italien

Matteo treibt die Nachhaltigkeitsbestrebungen von Sartorius voran und stellt sicher, dass Kunden wie Roche daran arbeiten, ihren Ressourcen- und Energieverbrauch zu reduzieren und nachhaltige Lösungen umzusetzen.



Li Bao

## Neues Geschäftsmodell, um den Patientinnen und Patienten besser zu dienen

In seiner Funktion als Regional Lead of Sales bei Roche China weiss Li Bao genau, dass man nie aufhören darf, mit den Fortschritten in der Diagnostik mitzuhalten. Dies gilt auch für die dazugehörenden Instrumente. Er weiss auch, wie wichtig es ist, dass so viele Menschen wie möglich Zugang zu diesen Fortschritten haben. Deshalb arbeitet er hart daran, stets auf dem neuesten Stand der diagnostischen Entwicklungen zu sein und alles Notwendige zu tun, damit sie mehr Menschen erreichen.

Dies bedeutet auch, mit Änderungen der entsprechenden Vorschriften Schritt zu halten. Als in China eine bevorstehende Gesetzesänderung dazu führte, dass Geschäftsabläufe in einem grossen Teil des Unternehmens komplett umgestellt werden mussten, war sich Li Bao bewusst, dass das gesamte Team vor einer besonders grossen Herausforderung stand.

Dank seiner 14-jährigen Erfahrung bei Roche Diagnostics und der Verantwortung für einen Kerngeschäftsbereich war Li Bao mit beruflichen Herausforderungen vertraut. Doch diese Veränderungen bedeuteten eine umfassende Transformation eines zentralen Geschäftsprozesses. Es gab keinen Spielraum für Fehler. Li Bao und sein Team erkannten schnell, dass es sich um ein anspruchsvolles Unterfangen handeln würde, das aber dringend notwendig und auch richtig war.

### Neue Bedürfnisse in einem wachsenden Markt

Vor dieser regulatorischen Änderung war es üblich, dass Spitäler und andere Einrichtungen des Gesundheitswesens diagnostische Instrumente leasen. Im Rahmen dieser Vereinbarungen verpflichtete sich die Institution, eine bestimmte Menge an Reagenzien – die Substanzen, die zur Durchführung eines diagnostischen Tests verwendet werden – zu kaufen, und

erhielt dann das Gerät für die Vertragsdauer. Bei solchen Vereinbarungen hatte Roche die Aufgabe, dafür sorgen, dass die Instrumente funktionstüchtig waren und bei Bedarf repariert oder ersetzt wurden. Im Gegenzug bot der Reagenzienanteil in den Verträgen dem Unternehmen eine kalkulierbare Einnahmequelle. Dieses Modell diente damals dazu, die wachsende Gesundheitsbranche zu unterstützen.

Da jedoch das Gesundheitswesen und insbesondere der Diagnostiksektor in China rasant wuchsen, begann die chinesische Regierung zu hinterfragen, ob dieses Modell tatsächlich das Beste für die Patienten sei. 2017 stellte die National Medical Products Administration (NMPA) fest, dass eine Trennung dieser Vereinbarungen, d. h. der Verknüpfung zwischen Geräten und Reagenzien, die Flexibilität der Spitäler erhöhen würde. Neue Instrumente und Technologien könnten schnell eingeführt werden, wovon auch die Patienten profitieren würden. Die neuen Regelungen sollten 2018 in Kraft treten, mit einer mehrjährigen Übergangsfrist.

### Die Herausforderung verstehen

Die regulatorische Veränderung erschien oberflächlich betrachtet zwar einfach, für Roche – und ihre Mitbewerber – bedeutete sie aber eine massive Veränderung der Geschäftsabläufe. Li Bao und sein Team wurden beauftragt, den Übergang zu den neuen Vorschriften so reibungslos wie möglich zu gestalten.

«Die erste Reaktion, sowohl bei Roche als auch in der gesamten Branche, war Verwirrung», erklärt Li Bao. «Niemand verstand die Logik dahinter.» Um sich ein klareres Bild zu machen, kontaktierte das Roche-Team daher die Aufsichtsbehörden und stellte Fragen.

*«Diese Veränderungen gehören zu unserer Verpflichtung, mehr Menschen in China Zugang zu einer hochwertigen Gesundheitsversorgung zu verschaffen.»*

Die Vorteile für Patientinnen und Patienten wurden bald klar: mehr Transparenz und Zugang zu neuen Technologien. Und auch die Konsequenzen für Roche wurden deutlich. Li Bao erklärt: «Da Roche qualitativ hochwertige Instrumente und Reagenzien sowie ein aussergewöhnliches Serviceniveau anbot, war es unwahrscheinlich, dass sich das neue Modell negativ auf unser Geschäft auswirken würde. Wir erkannten, dass diese Veränderungen zu unserer Verpflichtung und zu unserem Engagement gehören, mehr Menschen in China Zugang zu einer hochwertigen Gesundheitsversorgung zu verschaffen, und zwar in transparenter Weise und unter Einhaltung der lokalen Vorschriften.»

Nun galt es, dies in die Tat umzusetzen.

#### **Ein Team aufbauen**

Li Bao war sich zunächst nicht sicher, wie die Einhaltung der Vorschriften erreicht werden sollte. Er wusste aber, dass es ganz sicher ein funktionsübergreifendes Projekt sein würde. Das Team, das er zur Strategieentwicklung zusammenstellte, bestand deshalb unter anderem aus Vertreterinnen und Vertretern aus der Finanz- und Rechtsabteilung sowie aus den Bereichen Compliance und Vertrieb. Man setzte sich mit externen Anspruchsgruppen, darunter Spitäler und Vertreiber der Geräte, in Verbindung, um die besten Möglichkeiten für den Übergang zu den neuen Vorschriften zu ermitteln und gleichzeitig Beeinträchtigungen zu minimieren.

Ein grosser Teil der Arbeit entfiel dabei auf das Vertriebsteam. Dieses arbeitete eng mit den Kunden in den Spitalabteilungen zusammen, um eine

Bestandesaufnahme aller vorhandenen Geräte vorzunehmen. Tausende bestehender Verträge wurden geprüft, um mögliche Probleme zu finden und Lösungen zu entwickeln. Nach und nach wurden mit den Kunden neue Vereinbarungen getroffen, die mit den neuen Vorschriften in Einklang standen.

«Es war ein langer Weg. In den ersten beiden Jahren konnten wir rund 80% der Transformation bewältigen. Aber ehrlich gesagt waren die letzten 20% der schwierigste Teil, und es war eine Menge Arbeit für alle Beteiligten.»

#### **Compliance im Zentrum**

Ethisches Geschäftsverhalten und die Einhaltung von Vorschriften sind ein Grundprinzip von Roche. Li Bao zum Stellenwert der Compliance bei Roche: «Sie ist überall. Wir haben monatliche Meetings zum Thema Compliance. Wir nennen diesen Tag sogar unseren «Compliance Day». Bei dieser Gelegenheit informieren wir alle über die neuesten Compliance Entwicklungen, besprechen die anstehenden Herausforderungen und entscheiden, was es braucht, dass wir immer da sind, wo wir sein müssen.»

#### **Bereit für alles, was kommt**

Selbst wenn dieses gewaltige Vorhaben fast abgeschlossen ist, wird Li Bao wahrscheinlich nicht lange untätig sein. Zu seinem Lebensmotto gehört es, aktiv und gesund zu bleiben: Er schwimmt, joggt, spielt Basketball und Badminton. Auch seine Söhne sind aktive Sportler und zeigen besonders beim Schwimmen grosses Talent. Es liegt der ganzen Familie in den Genen, mit dem Rhythmus des Lebens Schritt zu halten.

Das chinesische Gesundheitssystem ist im Wandel begriffen, doch Li und seine Kolleginnen und Kollegen sorgen dafür, dass Roche den Zugang zu einer hochwertigen Gesundheitsversorgung für immer mehr Menschen möglich macht. Gemeinsam mit Partnern aus dem gesamten Gesundheitssystem stellen wir sicher, dass die neuen Vorschriften eingehalten werden, während wir gleichzeitig die Beeinträchtigungen für Betroffene und Gesundheitsanbieter auf ein Minimum reduzieren.



## Den Wert von Nachhaltigkeit aufzeigen

Sartorius bietet weltweit innovative Technologien und Dienstleistungen an, die es Roche und weiteren Biotechnologieunternehmen ermöglichen, Abläufe in der Bioproduktion zu vereinfachen und den Fortschritt voranzutreiben. Matteo Alaria, Leiter Produktnachhaltigkeit bei Sartorius, stellt sein ganzes Leben in den Dienst der Nachhaltigkeit. Als gelernter Umweltingenieur hat er im Laufe seiner Karriere zwei seiner Leidenschaften miteinander verbunden: die Liebe zur Umwelt und die Begeisterung für alles, was mit Daten zu tun hat.

«Von meiner ersten Tätigkeit als Berater in den verschiedensten Branchen bis zu meinem Eintritt bei Sartorius im Jahr 2022 hat es mir immer besonders gefallen, wenn ich Unternehmen dabei helfen konnte, nachhaltig zu denken und zu handeln», berichtet Matteo. «Der Klimawandel ist aktuell eine der grössten Herausforderungen unserer Gesellschaft und wir müssen jetzt handeln, um in der Zukunft Veränderungen zu erreichen.»

### Schnellerer Zugang für Patienten

Nachhaltigkeit gehört neben Offenheit und Freude bei der Arbeit zu den drei Unternehmenswerten von Sartorius. Die Firma verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, um ressourceneffiziente und innovative Technologielösungen zu finden, die ihren Kunden helfen, dass neue wissenschaftliche Entwicklungen den Patientinnen und Patienten schneller zur Verfügung stehen, während gleichzeitig die Nachhaltigkeitsziele vorangetrieben werden. Sartorius konzentriert sich auf die gesamte Wertschöpfungskette – von der Forschung und Entwicklung über die Herstellung bis hin zur Lagerung und zum Transport von Medikamenten

und Impfstoffen. Dies alles mit dem Ziel, die Zeit zu verkürzen, bis die Patienten davon profitieren können. Die Aufgabe von Matteo ist es, sicherzustellen, dass all dies unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit geschieht: «Es ist unsere ethische Verpflichtung, mehr Menschen den Zugang zu innovativen Medikamenten zu ermöglichen, und zwar auf möglichst nachhaltige Weise», betont Matteo.

«Wir treiben uns und unsere Lieferanten deshalb ständig dazu an, Möglichkeiten zu finden, mit weniger mehr zu erreichen, den Ressourcen- und Energieverbrauch zu reduzieren und überall nach nachhaltigen Lösungen zu suchen. Letztendlich werden alle von diesem Ansatz profitieren: unsere Kunden, unsere Lieferanten, die Umwelt und natürlich die Patientinnen und Patienten.»

### Der Wert von Zusammenarbeit

Die Bioproduktionsbranche ist äusserst komplex und könnte durch verstärkte Zusammenarbeit und Vereinfachung schnellere Fortschritte und mehr Nutzen erzielen, sowohl für die Unternehmen als auch für die Patienten. Matteo dazu: «Es gibt so viele Möglichkeiten. Wir müssen die Nachhaltigkeitsbemühungen in der gesamten Branche beschleunigen. Wir alle müssen uns stets fragen: Wie können wir das besser machen? Gibt es bei Einwegtechnologien neue Innovationen, die wir erforschen könnten? Können wir dieses Produkt effizienter verpacken?»

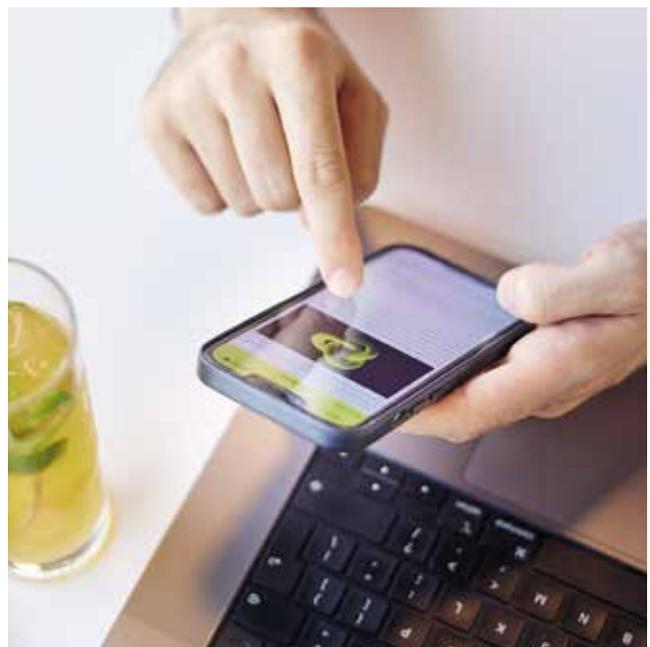
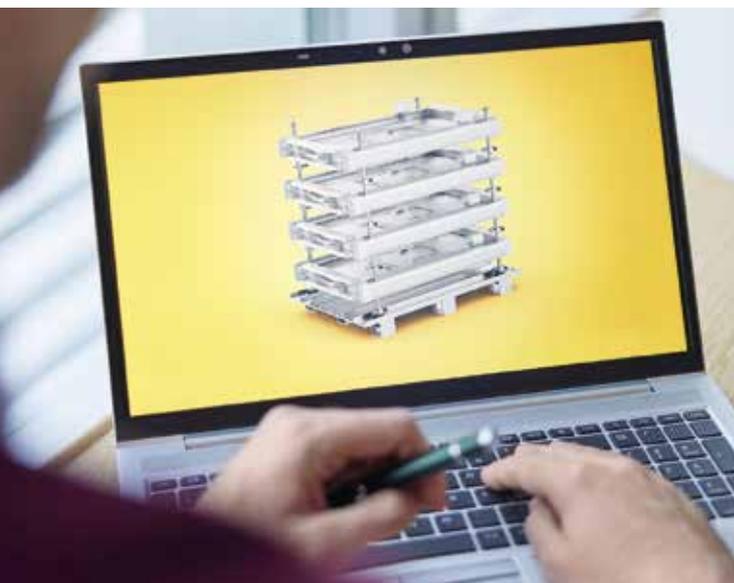
Matteo ist überzeugt, dass Roche als führendes Unternehmen in der Biotechnologie bestens positioniert ist, den Weg für eine Branchenzusammenarbeit zu ebnet. Durch einen offenen



Matteo Alaria



Matteos lebenslanges Engagement für Nachhaltigkeit hat ihn veranlasst, neue und innovative Wege zu erforschen, um den Kunden zu helfen, ihren Ressourcen- und Energieverbrauch zu reduzieren. Er ist überzeugt, dass Unternehmen wie Roche eine Vorreiterrolle in der Biotechnologiebranche einnehmen und dazu beitragen können, Standards für den Weg in eine nachhaltige Zukunft zu setzen.



*«Datengesteuerte Lösungen sind die einzige Möglichkeit, Nachhaltigkeit mit dem Geschäft zu verbinden – und genau das ist die Vorgehensweise von Roche.»*

Dialog mit Lieferanten und Partnern könnte man eine gemeinsame Basis als Branche finden und Nachhaltigkeit in allen Bereichen verankern. «Roche ist ein Unternehmen, das sich an Daten orientiert. Datengesteuerte Lösungen sind die einzige Möglichkeit, Nachhaltigkeit mit dem Geschäft zu verbinden – und genau das ist die Vorgehensweise von Roche. Ein solcher Ansatz ist für die Zukunft der Branche von entscheidender Bedeutung, und wir sind dankbar für die Zusammenarbeit mit Roche, um sinnvolle Veränderungen zu bewirken.»

#### **Wissen ist Macht**

Matteo und das Team von Sartorius wissen, dass fundierte Kenntnisse der Prozesse und Abläufe eines Kunden ein integraler Bestandteil sind, um dessen Bedürfnisse zu erfüllen. «Es ist unsere Aufgabe, mehr über unsere Kunden und deren Arbeitsweise zu erfahren, damit wir die richtigen Lösungen mit der bestmöglichen Leistung finden. Diese 360-Grad-Sicht hilft uns, die Nachhaltigkeit über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg zu verbessern.»

#### **Die Werte leben**

Obwohl Sartorius seinen Hauptsitz in Göttingen hat, arbeitet Matteo in seinem Homeoffice in Turin, Italien, wo er aufgewachsen ist. Die COVID-19-Pandemie hat das Konzept der standortunabhängigen Arbeit zwar beschleunigt, Sartorius verfolgte diesen Ansatz jedoch bereits zuvor in vielen Funktionen. «Ich schätze die Work-Life-Balance sehr. So kann ich mehr Zeit mit meiner Familie verbringen und gleichzeitig mit Mitarbeitenden und Kunden weltweit zusammenarbeiten. Ganz zu schweigen davon, dass dies ein wirklich nachhaltiger Arbeitsansatz ist.»

Auf die Zukunft angesprochen, erwähnt Matteo seine drei Monate alte Tochter: «Ihre Zukunft ist es, die mir wichtig ist, was mich antreibt, etwas zu bewegen, wo immer ich kann. Ich freue mich auf die weitere Zusammenarbeit mit unseren Kunden, um einen Mehrwert zu schaffen – der immer dann gegeben ist, wenn Nachhaltigkeit im Zentrum unseres Handelns steht.»

# Verankerung von Ethik und Integrität in allen unseren Aktivitäten

## Compliance

Die Aufrechterhaltung einer hohen Geschäftsethik bleibt weiterhin Hauptschwerpunkt unseres umfassenden Compliance-Programms. Im Jahr 2022 haben wir uns jedoch auch auf die Digitalisierung und Vereinfachung der damit verbundenen Prozesse und Kontrollen konzentriert und dafür gesorgt, dass unsere Compliance-Fachleute früher in neue Geschäftsmodelle eingebunden werden.

2022 wurden mehrere Projekte abgeschlossen und erfolgreich umgesetzt. Dies führte nicht nur zu einer frühzeitigen Einbindung von Compliance-Beauftragten, sondern auch dazu, dass sich das Management in Zeiten des Wandels für unsere Kultur der Integrität und Compliance einsetzt:

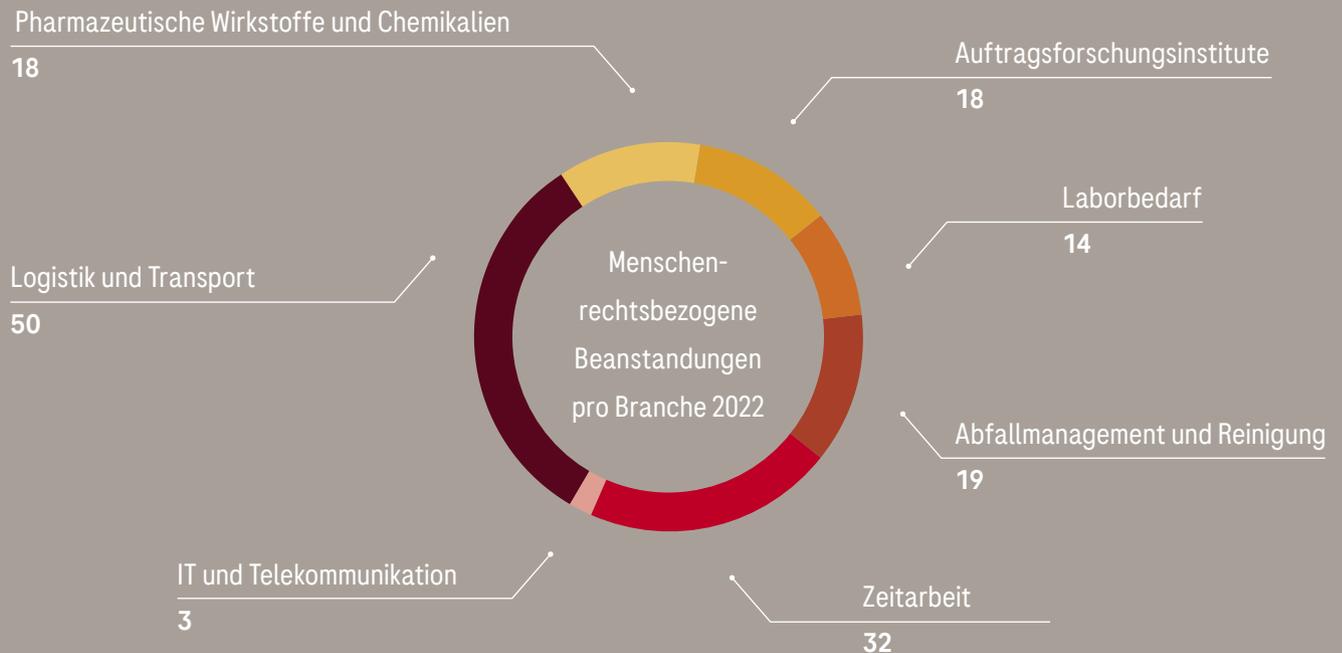
- Ein harmonisierter Ansatz wurde für die Bewertung und das Management von Compliance-Risiken und -Chancen eingeführt. Damit können wir uns auf die wichtigsten Risiken und Chancen konzentrieren sowie allfällige Defizite und Trends erkennen.
- Unser neues Business Ethics Incident Management System (BEIMS) wurde erfolgreich implementiert. So können wir wichtige Daten erfassen, um die Ursachen von nicht konformen Verhaltensweisen und Trends besser zu verstehen und entsprechend zu handeln.
- Um das Bewusstsein und das Engagement innerhalb des gesamten Unternehmens zu erhöhen, haben wir eine vereinfachte Version unserer Richtlinie für das Verhalten im Geschäftsverkehr eingeführt. Eine verständlichere Sprache und eine optimierte Navigation sorgen dafür, dass unsere Mitarbeitenden wichtige Themen, wie z. B. Interessenkonflikte und Korruption, klar verstehen.

- Wir haben verbesserte, standardisierte Prozesse für alle Interaktionen mit Fachleuten und Institutionen des Gesundheitswesens eingeleitet. Dank eines zentralisierten Überwachungssystems verfügen unsere Compliance-Fachleute nun über mehr Kapazitäten, um das Unternehmen in komplexeren Angelegenheiten besser zu unterstützen.

## Menschenrechte

Roche respektiert die Menschenrechte und unterstützt sie proaktiv. Wir verstärken unser derzeitiges Engagement für Menschenrechte und gehen zu einem ganzheitlicheren Ansatz über, der auch das Verhalten unserer externen Lieferanten einschliesst. 2022 hat ein funktionsübergreifendes Team unsere Richtlinie zur Sorgfaltspflicht von Dritten in Bezug auf Menschenrechte weiterentwickelt und den Roche-Verhaltenskodex für Lieferanten aktualisiert. Dieser trat am 1. Januar 2023 in Kraft. Wir erhöhen damit die Transparenz und fördern unseren Einsatz für Menschenrechte über die eigenen Aktivitäten hinaus.

Unser Programm Supplier Sustainability Assurance Visit (SSAV) ist ein wichtiges Element, durch das Roche mit Besuchen bei Lieferanten die Einhaltung des Verhaltenskodex sicherstellt. Wir verfügen über eine risikobasierte Methode zur Erkennung von Lieferanten, bei denen das Risiko von Verstössen gegen die Nachhaltigkeit, einschliesslich Menschenrechtsverletzungen, am grössten ist. Diese Lieferanten werden regelmässig überprüft. Im Jahr 2022 führten wir 51 SSAVs durch (16 in EMEA, 26 in APAC, 3 in Nordamerika und 6 in LATAM). Dabei machten wir 154 menschenrechtsbezogene Beobachtungen. Nach jedem Audit sind die Lieferanten verpflichtet, einen Plan mit Korrekturmassnahmen vorzulegen und umzusetzen. Der Erfolg der Massnahmen wird mit weiteren Besuchen überprüft.



Zu den wichtigsten Beanstandungen gehörten: zu viele und zu schlecht bezahlte Überstunden (12%), nicht gewährte freie Tage oder Ferienansprüche (6%), verzögerte Lohnzahlungen (4%)

## Compliance

Im Jahr 2022 nutzten 193 Mitarbeitende die Roche Group SpeakUp Line, die durch einen externen Dienstleister betrieben wird und in 53 Sprachen und 103 Ländern zur Verfügung steht.

Über das Meldesystem für Verstöße gegen die Geschäftsethik wurden der Chief Compliance Officer 723 vermutete Verstöße gegen den Verhaltenskodex gemeldet. Davon erwiesen sich 247 als unbegründet und 278 als begründet. 198 sind noch Gegenstand von Untersuchungen. Als Konsequenz wurden 112 Arbeitsverhältnisse und 6 Vereinbarungen mit Geschäftspartnern wegen unethischen Verhaltens gekündigt.

Die im Vergleich zum Vorjahr höhere Zahl der gemeldeten vermuteten Verstöße ist darauf zurückzuführen, dass die Definition eines Verstosses gegen die Geschäftsethik erweitert wurde, indem das Kriterium der Wesentlichkeit seit dem 1. März 2022 nicht mehr gilt.



# Corporate Governance

Unsere Corporate Governance basiert auf Prinzipien, die eine auf nachhaltige Wertschöpfung und Innovation ausgerichtete Geschäftstätigkeit, eine den anerkannten Regeln guter Corporate Governance entsprechende Unternehmensführung und eine transparente Informationspolitik beinhalten.

---

Thema mit hoher Bedeutung

· Compliance

# Grundlagen

Eine auf nachhaltige Wertschöpfung und Innovation ausgerichtete Geschäftstätigkeit, eine den anerkannten Regeln guter Corporate Governance entsprechende Unternehmensführung sowie eine transparente Informationspolitik verkörpern die Corporate-Governance-Prinzipien von Roche, welche die Grundlagen für eine erfolgreiche Umsetzung der Verpflichtung von Roche gegenüber allen Anspruchsgruppen bilden.

Ein starker Verwaltungsrat, der die Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre und aller anderen Anspruchsgruppen wahrnimmt, sowie ein professionelles und integriertes Management sind von grösster Bedeutung.

Roche gehört zum 14. Mal in Folge zu den drei nachhaltigsten Healthcare-Unternehmen innerhalb des Index der Pharmabranche der Dow Jones Sustainability Indices (DJSI). Die Auszeichnung basiert auf einer eingehenden Bewertung der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Leistungsfähigkeit des Unternehmens. Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil unseres Geschäfts. Die Auszeichnung reflektiert unser Engagement, ethisch korrekt und verantwortungsbewusst zu handeln und langfristig Werte für unsere Anspruchsgruppen zu schaffen.

Der Corporate-Governance-Bericht erläutert die Strukturen, Prozesse und Regeln, die Roche einer gut funktionierenden Governance zugrunde legt.

Dabei erfüllt Roche sämtliche für die Corporate Governance relevanten Bestimmungen, hält sich insbesondere an bestehende Gesetze, die Richtlinien der Schweizer Börse SIX Swiss Exchange sowie an den Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance des Verbandes der Schweizer Unternehmen «economiesuisse». Die vorhandenen internen Grundlagen unseres Unternehmens, insbesondere die Statuten und das Organisationsreglement, berücksichtigen alle Grundsätze, welche die Leitung und Überwachung unseres Unternehmens im Sinne einer guten Corporate Governance inklusive der dazu notwendigen «checks and balances» sicherstellen.<sup>1</sup>

Der gedruckte Geschäftsbericht wird mit gezielten Verweisen auf den Internet-Auftritt von Roche (<https://www.roche.com>) kombiniert, um so den Leserinnen und Lesern sowohl eine Momentaufnahme zum Stichtag des Geschäftsberichtes als auch einen jederzeit aktuellen Einblick in wichtige Informationen zur Corporate Governance unseres Unternehmens zu ermöglichen. Im Geschäftsbericht sind die Informationen bis zum 31. Dezember eines jeden Jahres festgehalten, während im Internet dauerhafte und kontinuierlich aktualisierte Informationen zu finden sind. Im Internet sind die Statuten, das Organisationsreglement sowie die Lebensläufe aktueller und früherer Verwaltungsrats- und Konzernleitungsmitglieder (Stand bei Austritt sowie zum Bilanzstichtag per 31. Dezember jeden Jahres, mindestens fünf Jahre zurück) publiziert.

<sup>1</sup> <https://www.roche.com/de/about/governance>

Generalversammlung

Generalversammlung

Verwaltungsrat  
und Ausschüsse

Verwaltungsrat

Ausschüsse

Präsidium/Nominationsausschuss

Vergütungsausschuss

Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschuss

Prüfungsausschuss

Konzernleitung

Konzernleitung

CEO Roche-  
GruppeCEO Roche  
PharmaCEO Roche  
DiagnosticsChief Financial und  
Information OfficerChief People  
Officer

Erweiterte Konzernleitung

Erweiterte Konzernleitung

gRED

pRED

Pharma Partnering

Communications

General Counsel

# Verwaltungsrat

## Rückblick GV 2022

Die 104. ordentliche Generalversammlung der Roche Holding AG vom 15. März 2022 musste gemäss Art. 8 des Bundesgesetzes über die gesetzlichen Grundlagen für Verordnungen des Bundesrates zur Bewältigung der Covid-19-Epidemie (Covid-19-Gesetz) bzw. Art. 27 der Verordnung 3 über Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus (Covid-19) (Covid-19-Verordnung 3) ohne physische Teilnahme von Aktionärinnen und Aktionären abgehalten werden. Diese konnten ihre Rechte durch die Testaris AG als unabhängige Stimmrechtsvertreterin ausüben und ihre Fragen schriftlich ans Unternehmen adressieren.

Anlässlich der ordentlichen Generalversammlung der Roche Holding AG vom 15. März 2022 wurde Dr. Christoph Franz in den Verwaltungsrat und als dessen Präsident für die statutarische Amtsdauer von einem Jahr wiedergewählt.

Zudem hat die Generalversammlung die bisherigen zur Wahl angetretenen Verwaltungsratsmitglieder André Hoffmann, Julie Brown, Dr. Jörg Duschmalé, Dr. Patrick Frost, Anita Hauser, Prof. Dr. Richard P. Lifton, Bernard Poussot, Dr. Severin Schwan und Dr. Claudia Suessmuth Dyckerhoff für die statutarische Amtsdauer von einem Jahr in den Verwaltungsrat wiedergewählt.

Dr. Jemilah Mahmood wurde neu für die Amtsdauer von einem Jahr in den Verwaltungsrat gewählt.

Ferner wählte die Generalversammlung Dr. Christoph Franz, André Hoffmann, Prof. Dr. Richard P. Lifton, Bernard Poussot sowie neu Dr. Patrick Frost als Mitglieder des Vergütungsausschusses für eine Amtszeit von einem Jahr.

Der Verwaltungsrat hat in seiner konstituierenden Sitzung im Anschluss an die Generalversammlung die Struktur seiner weiteren Verwaltungsratsausschüsse und die auf Seite 165 dargestellte Zusammensetzung der verschiedenen Ausschüsse

festgelegt (siehe auch Seite 11 bzw. Seite 171 «Verwaltungsrat und Konzernleitung»).

## Rückblick Berichtsjahr

Wie im Juli 2022 bekannt gegeben, hat sich der Roche-Verwaltungsratspräsident Dr. Christoph Franz entschieden, an der Generalversammlung im März 2023 für eine Wiederwahl in den Verwaltungsrat nicht mehr zur Verfügung zu stehen und dann nicht mehr als Verwaltungsratspräsident zu kandidieren. Dr. Franz wurde 2011 in den Verwaltungsrat von Roche gewählt und präsidiert dieses Gremium seit 2014.

Aufgrund der Annahme einer Managementposition in einem anderen pharmazeutischen Unternehmen ist Julie Brown am 26. September 2022 mit sofortiger Wirkung als Verwaltungsrätin vom Roche-Verwaltungsrat zurückgetreten. Julie Brown wurde im März 2016 in den Verwaltungsrat gewählt und war in der Folge Vorsitzende des Prüfungsausschusses. Dr. Patrick Frost hat den Vorsitz des Prüfungsausschusses ad interim bis zur Generalversammlung der Roche Holding AG im März 2023 übernommen.

## Ausblick GV 2023

Der Verwaltungsrat schlägt der Generalversammlung vom 14. März 2023 die Wahl von Dr. Severin Schwan als dessen neuen Präsidenten vor. Dr. Schwan ist seit 2013 Mitglied des Roche-Verwaltungsrates. Gleichzeitig wird Dr. Schwan als Mitglied der Konzernleitung von Roche (seit 2006) und als CEO der Roche-Gruppe (seit 2008) zurückzutreten.

Der Verwaltungsrat schlägt zudem die Wiederwahl aller anderen zur Wahl stehenden bisherigen Verwaltungsratsmitglieder vor und empfiehlt anlässlich der Generalversammlung 2023 die Wahl folgender neuer Mitglieder in den Verwaltungsrat: Prof. Dr. Akiko Iwasaki, Sterling-Professorin für Immunbiologie und Molekular-, Zell- und Entwicklungsbiologie an der Universität Yale und Forscherin am Howard Hughes Medical Institute, sowie Dr. Mark Schneider, Chief Executive Officer der Nestlé S. A.

Ferner schlägt der Verwaltungsrat der Generalversammlung 2023 die Neuwahl von Dr. Jörg Duschmalé und Anita Hauser sowie die Wiederwahl von André Hoffmann, Prof. Dr. Richard P. Lifton und Bernard Poussot als Mitglieder des Vergütungsausschusses vor.

Per-Olof Attinger, derzeit Leiter des CEO Office und Sekretär der Konzernleitung, wird das Amt des Sekretärs des Verwaltungsrats von Dr. Annette

Luther übernehmen, welche im April 2023 zur Leiterin International Government Relations ernannt wird.

Der Verwaltungsrat schlägt der Generalversammlung 2023 die Testaris AG als unabhängige Stimmrechtsvertreterin für das Geschäftsjahr 2023 bis zum Abschluss der ordentlichen Generalversammlung 2024 zur Wahl vor.

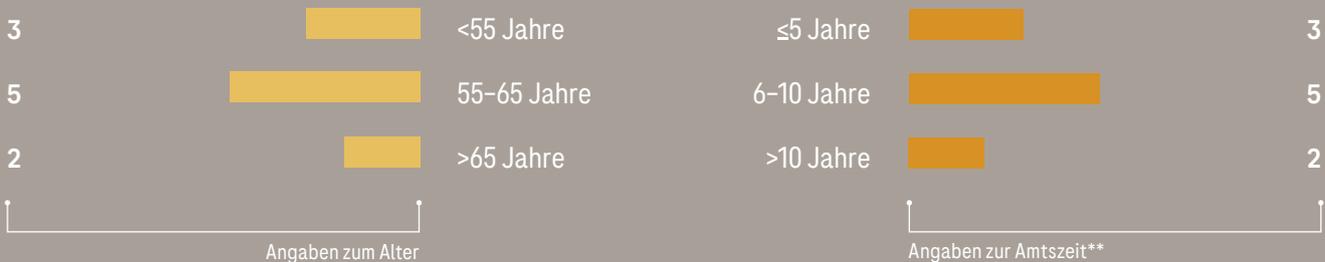
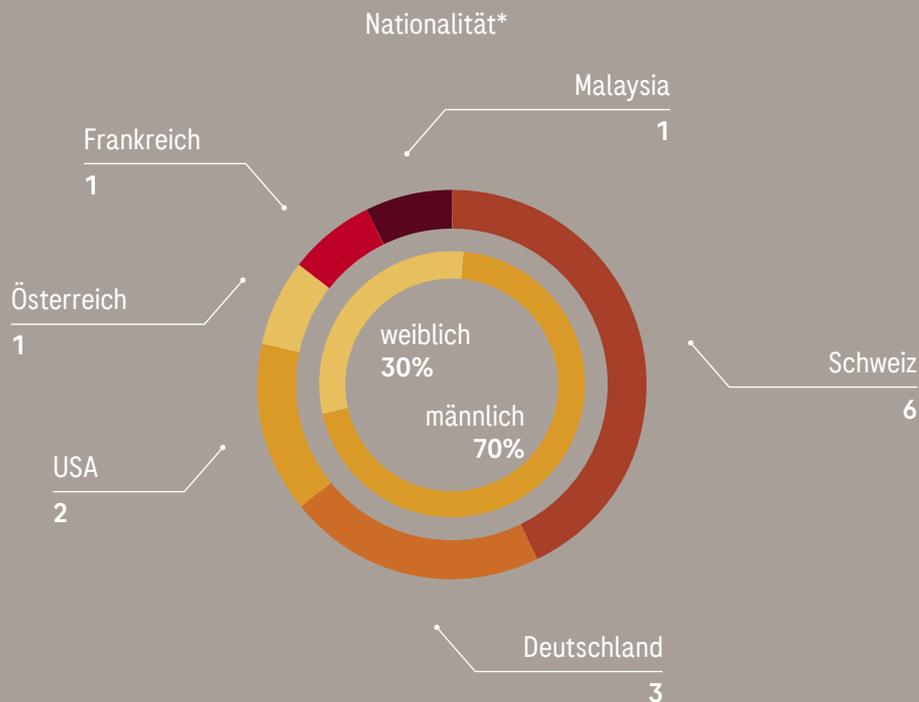
## Verwaltungsrat und Ausschüsse



# 10

Mitglieder

Verwaltungsrat



Durchschnittliche Amtszeit (Jahre)	inkl. CEO:	8,50
	exkl. CEO:	8,33

\* inkl. 2× Doppelbürger und 1× Dreifachbürger | \*\* Berechnet: Jahr der Erstwahl – 2023

Stand: 31.12.2022	Name (Geburtsjahr)			Erstwahl
<b>Verwaltungsrat</b>	Dr. Christoph Franz (1960)	C, D*, E, G	Präsident	2011
	André Hoffmann (1958) (Vertreter des bestehenden Aktionärspools)	A*, C*, D, E, G	Vizepräsident	1996
	Dr. Jörg Duschmalé (1984) (Vertreter des bestehenden Aktionärspools)	B, E, G		2020
	Dr. Patrick Frost (1968)	B*, C, E, G		2020
	Anita Hauser (1969)	A, E, G		2017
	Prof. Dr. Richard P. Lifton (1953)	C, E, G		2015
	Dr. Jemilah Mahmood (1959)	A, E, G		2022
	Bernard Poussot (1952)	C, E, G		2015
	Dr. Severin Schwan (1967)	F		2013
	Dr. Claudia Suessmuth Dyckerhoff (1967)	A, B, E, G		2016
<b>Sekretärin des Verwaltungsrates</b>	Dr. Annette Luther (1970)			

Lebensläufe der Mitglieder des Verwaltungsrates:

a) derzeitige Mitglieder: <https://www.roche.com/de/about/governance/board-of-directors>

b) ehemalige Mitglieder (mindestens fünf Jahre zurück): [https://www.roche.com/de/about/governance/ec\\_bod\\_former](https://www.roche.com/de/about/governance/ec_bod_former)

c) Angaben zu Lebensläufen zum Bilanzstichtag per 31. Dezember jeden Jahres (mindestens fünf Jahre zurück): [https://www.roche.com/de/about/governance/archiv\\_former\\_cvs](https://www.roche.com/de/about/governance/archiv_former_cvs)

A Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschuss

C Vergütungsausschuss

E Nichtexekutives Mitglied ohne Beteiligung an der Geschäftsführung

G Unabhängiges Mitglied des Verwaltungsrates

B Prüfungsausschuss

D Präsidium/Nominationsausschuss

F Exekutives Mitglied mit Beteiligung an der Geschäftsführung

\* Vorsitz des jeweiligen Ausschusses

Ausschüsse des Verwaltungsrates	A	B	C	D
	André Hoffmann (Vorsitz) Anita Hauser Dr. Jemilah Mahmood Dr. Claudia Suessmuth Dyckerhoff	Dr. Patrick Frost (Vorsitz) Dr. Jörg Duschmalé Dr. Claudia Suessmuth Dyckerhoff	André Hoffmann (Vorsitz) Dr. Christoph Franz Dr. Patrick Frost Prof. Dr. Richard P. Lifton Bernard Poussot	Dr. Christoph Franz (Vorsitz) André Hoffmann

# Konzernleitung

Die Zusammensetzung der Konzernleitung blieb 2022 unverändert.

William Pao, Leiter von Roche Pharma Forschung und Frühe Entwicklung (pRED) und Mitglied der Erweiterten Konzernleitung, hat per 18. März 2022 Roche verlassen und in den USA eine neue Herausforderung angenommen.

Prof. Dr. Hans Clevers, seit 2019 Mitglied des Verwaltungsrates, ist aus dem Verwaltungsrat ausgeschieden und wurde per 18. März 2022 zum Leiter von pRED und Mitglied der Erweiterten Konzernleitung ernannt. Er berichtet direkt an den CEO der Roche-Gruppe.

Wie im Juli 2022 bekannt gegeben, hat der Verwaltungsrat von Roche entschieden, der Generalversammlung im März 2023 den CEO der Roche-Gruppe Dr. Severin Schwan als neuen Präsidenten vorzuschlagen. Dr. Schwan wird zeitgleich als Konzernleitungsmitglied (seit 2006) und als CEO der Roche-Gruppe (seit 2008) aus der Konzernleitung ausscheiden.

Zum Nachfolger von Dr. Schwan als CEO der Roche-Gruppe per 14. März 2023 hat der Verwaltungsrat den Leiter der Division Diagnostics, Dr. Thomas Schinecker, ernannt. Dr. Schinecker ist in Asien aufgewachsen und hat sein Doktorat in Molekularbiologie in den USA abgeschlossen. Seit seinem Eintritt bei Roche im Jahr 2003 war

er in verschiedenen Ländern und in unterschiedlichen Funktionen tätig. Im August 2019 übernahm Dr. Schinecker die Leitung der Division Diagnostics und wurde gleichzeitig Mitglied der Konzernleitung.

Per 1. Januar 2023 wurde, wie am 3. Oktober 2022 bekannt gegeben, Matt Sause, früherer regionaler Leiter von Roche Diagnostics Nordamerika, neuer CEO Roche Diagnostics und Mitglied der Konzernleitung. Matt Sause hat seine Laufbahn bei Roche im Jahr 2002 in Indianapolis, USA, begonnen und war in verschiedenen Rollen in mehreren Ländern tätig, darunter Japan, Taiwan, Irland, Peru und Südkorea. Im Jahr 2018 wechselte er zu Genentech, bevor er die regionale Leitung von Roche Diagnostics Nordamerika übernahm. Er verfügt über einen Bachelor-Abschluss in Mikrobiologie.

Bill Anderson, CEO Roche Pharma und Mitglied der Konzernleitung, hat sich entschieden, per 31. Dezember 2022 eine neue Aufgabe ausserhalb von Roche anzunehmen. Dr. Thomas Schinecker wird ab 1. Januar 2023 interimistischer CEO Roche Pharma.

Individuelle Angaben zu den Konzernleitungsmitgliedern und den Mitgliedern der Erweiterten Konzernleitung sind auf Seite 167 ersichtlich (siehe auch Seite 16 bzw. Seite 171 «Verwaltungsrat und Konzernleitung»).

Konzernleitung

Erweiterte Konzernleitung

Konzernleitung				
CEO Roche-Gruppe	CEO Roche Pharma	CEO Roche Diagnostics	Chief Financial und Information Officer	Chief People Officer
Erweiterte Konzernleitung				
gRED	pRED	Pharma Partnering	Communications	General Counsel

Stand: 31.12.2022	Name (Geburtsjahr)	Funktion	Seit
<b>Konzernleitung</b>	Dr. Severin Schwan (1967)	CEO der Roche-Gruppe	2008
	Bill Anderson (1966)	CEO Roche Pharma	2019
	Dr. Thomas Schinecker (1975)	CEO Roche Diagnostics	2019
	Dr. Alan Hippe (1967)	Chief Financial und Information Officer	2011
	Cristina A. Wilbur (1967)	Chief People Officer	2016
<b>Erweiterte Konzernleitung</b>	Dr. Aviv Regev (1971)	Leiterin Genentech Forschung und Frühe Entwicklung (gRED)	2020
	Prof. Dr. Hans Clevers (1957)	Leiter Roche Pharma Forschung und Frühe Entwicklung (pRED)	2022
	Dr. James H. Sabry (1958)	Globaler Leiter Pharma Partnering	2018
	Barbara Schädler (1962)	Leiterin Group Communications	2019
	Claudia Böckstiegel (1964)	General Counsel	2020
	Per-Olof Attinger (1960)		2010
<b>Sekretär der Konzernleitung</b>			
<b>Revisionsstelle Roche Holding AG</b>	KPMG Klynveld Peat Marwick Goerdeler SA (Berichtsjahre 2004–2008)		
	KPMG AG (Mandat seit 2009)		
	Leitender Revisor: John A. Morris (2004–2010)		
	Ian Starkey (2011–2017)		
	Mark Baillache (2018–2021)		
François Rouiller (seit 2022)			
<b>Chief Compliance Officer</b>	Pascale Schmidt (1973)		2020

Lebensläufe der Mitglieder der Konzernleitung und der Erweiterten Konzernleitung:

a) derzeitige Mitglieder: <https://www.roche.com/de/about/governance/executive-committee>

b) ehemalige Mitglieder (mindestens fünf Jahre zurück): [https://www.roche.com/de/about/governance/ec\\_bod\\_former](https://www.roche.com/de/about/governance/ec_bod_former)

c) Angaben zu Lebensläufen zum Bilanzstichtag per 31. Dezember jeden Jahres (mindestens fünf Jahre zurück):

[https://www.roche.com/de/about/governance/archiv\\_former\\_cvs](https://www.roche.com/de/about/governance/archiv_former_cvs)

# Konzernstruktur und Aktionariat

Roche ist operativ in zwei Divisionen unterteilt: Pharma und Diagnostics.

Die Division Pharma umfasst folgende zwei Geschäftssegmente: Roche Pharma (inklusive Genentech in den USA) und Chugai.

Die Division Diagnostics wurde 2021 umstrukturiert und die Geschäftsstruktur, bestehend aus vier Geschäftsbereichen, wurde durch neue Kundenbereiche ersetzt. Die Verkäufe werden den folgenden Kundenbereichen zugeordnet: Core Lab, Molecular Lab, Point of Care, Pathology Lab, Diabetes Care (Details siehe Finanzbericht, Seite 29).

Die Geschäftstätigkeiten werden über lokale Roche-Konzerngesellschaften und assoziierte Unternehmen ausgeübt. Angaben zur Roche

Holding AG und zu den wesentlichen Konzerngesellschaften und den assoziierten Unternehmen (inklusive Firma, Kotierungsangaben, Sitz, Aktienkapital und Beteiligung) sind im Finanzbericht, Anmerkung 33 «Liste der Konzerngesellschaften und assoziierten Unternehmen» zur konsolidierten Jahresrechnung des Roche-Konzerns (Seite 145), aufgeführt.

Bedeutende Aktionärinnen und Aktionäre sind im Finanzbericht in den Anmerkungen 22 «Den Inhabern von Roche-Titeln zuzurechnendes Eigenkapital» und 32 «Beziehungen zu nahestehenden Unternehmen und Personen» zur konsolidierten Jahresrechnung des Roche-Konzerns (Seite 102 und 142) und in Anmerkung 4 zur Jahresrechnung der Roche Holding AG «Bedeutende Aktionärinnen und Aktionäre» (Seite 191) aufgeführt. Zudem sind

Pharma

Roche Pharma (inkl. Genentech)

Chugai

Diagnostics

Core Lab

Molecular Lab

Point of Care

Pathology Lab

Diabetes Care

Stand: 31.12.2022

André Hoffmann (oben), Vorsitzender des Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschusses sowie des Vergütungsausschusses, und Dr. Jörg Duschmalé (unten), Mitglied des Prüfungsausschusses.

die bedeutenden Aktionärinnen und Aktionäre auf der entsprechenden Webseite (siehe unten stehenden Link\*) der Offenlegungsstelle der SIX Exchange Regulation publiziert.

André Hoffmann, Vizepräsident des Verwaltungsrates und Vorsitzender des Vergütungsausschusses sowie des Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschusses sowie Mitglied des Präsidiums/Nominationsausschusses, und Dr. Jörg Duschmalé, Mitglied des Verwaltungsrates und des Prüfungsausschusses, sind als Vertreter des bestehenden Aktionärspools im Verwaltungsrat bzw. in dessen Ausschüssen tätig und beziehen das im Vergütungsbericht auf Seite 194 sowie im Finanzbericht in Anmerkung 32 «Beziehungen zu nahestehenden Unternehmen und Personen» zur konsolidierten Jahresrechnung des Roche-Konzerns (Seite 142) erwähnte Honorar. Es bestehen keine weiteren Beziehungen mit den im Aktionärspool vertretenen Aktionärinnen und Aktionären.

Es bestehen keine Kreuzbeteiligungen.



\* SIX Exchange Regulation: <https://www.ser-ag.com/de/resources/notifications-market-participants/significant-shareholders.html#/>

# Kapitalstruktur

Die Kapitalstruktur ist im Finanzbericht im Anhang zur Jahresrechnung der Roche Holding AG (Seite 188) dargestellt. Angaben dazu finden sich zudem in den Statuten der Roche Holding AG.<sup>2</sup>

Veränderungen des Eigenkapitals der letzten drei Berichtsjahre werden im Finanzbericht im Anhang zur Jahresrechnung der Roche Holding AG (Seite 190) im Detail dargestellt.

An einer ausserordentlichen Generalversammlung am 26. November 2021 beschlossen die Aktionärinnen und Aktionäre eine Herabsetzung des Aktienkapitals der Gesellschaft von CHF 160 000 000 auf CHF 106 691 000 durch Vernichtung von 53 309 000 Aktien, die durch die Gesellschaft von Novartis Holding AG gemäss dem Rückkaufvertrag vom 3. November 2021 zurückgekauft worden waren. Das Aktienkapital ist in 106 691 000 voll liberierte Inhaberaktien mit einem Nennwert von je CHF 1 eingeteilt und für diese Inhaberaktien bestehen keine Stimmrechtsbeschränkungen.

Es besteht kein bedingtes oder genehmigtes Aktienkapital.

Ausserdem bestehen 702 562 700 Genussscheine (GS), die auf den Inhaber lauten. Diese GS bilden keinen Bestandteil des Aktienkapitals und haben kein Stimmrecht. Jeder GS hat den gleichen Anteil am Bilanzgewinn und an dem nach Rückzahlung

des Aktienkapitals verbleibenden Liquidationsergebnis wie eine Aktie. Die GS und die damit verbundenen Rechte (inklusive der Sicherung ihrer Ansprüche) sind in §4 der Statuten der Roche Holding AG beschrieben.

Angaben zu den ausgegebenen Kreditinstrumenten und Details zu den ausstehenden Anleihen finden sich im Finanzbericht, Anmerkung 21 «Darlehen» zur konsolidierten Jahresrechnung des Roche-Konzerns (Seite 96).

Angaben zu den Mitarbeiteroptionen finden sich im Finanzbericht, Anmerkung 27 «Anteilsbasierte Vergütungspläne» zur konsolidierten Jahresrechnung des Roche-Konzerns (Seite 117), inklusive detaillierter Angaben zum Stock-settled Stock Appreciation Rights (S-SARs) Plan, zum Restricted Stock Units (RSUs) Plan, zu Roche Connect sowie zum Roche Option Plan.

Ausser den Mitarbeiteroptionen gemäss Angaben im Finanzbericht, Anmerkung 27 «Anteilsbasierte Vergütungspläne» zur konsolidierten Jahresrechnung des Roche-Konzerns (Seite 117), und den im Zusammenhang mit den Kreditinstrumenten ausgegebenen Optionen hat Roche keine Optionen begeben.

Das Aktienkapital ist weder von den Kreditinstrumenten noch von den Mitarbeiteroptionen betroffen.

<sup>2</sup> <https://www.roche.com/de/about/governance/article-of-incorporation>

# Verwaltungsrat und Konzernleitung

Individuelle Angaben zu den Verwaltungsrats- und Konzernleitungsmitgliedern finden sich auf den Seiten 165 und 167. Für Mitglieder des Verwaltungsrates besteht keine Alters- oder Amtszeitbeschränkung.

Die Lebensläufe aller sowohl derzeitigen als auch ehemaligen (mindestens der letzten fünf Jahre) Mitglieder beider Gremien und weitere Informationen (inklusive Angaben zur Erstwahl, zu Verwaltungsratsmandaten, weiteren Mandaten, Mitgliedschaften und Tätigkeiten) sind im Internet laufend aktualisiert verfügbar. Zudem ist der Stand der Lebensläufe der Mitglieder beider Gremien jeweils per Bilanzstichtag 31. Dezember (mindestens der letzten fünf Jahre) separat festgehalten.<sup>3</sup>

Die statutarischen Regeln in Bezug auf die Anzahl der zulässigen Tätigkeiten für die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung gemäss Artikel 12 Abs. 1 Ziff. 1 VegüV sind in den Statuten der Roche Holding AG in §22.4 festgehalten.<sup>4</sup>

Seit dem Jahr 2014 wählt die Generalversammlung alle Mitglieder des Verwaltungsrates, den Verwaltungsratspräsidenten sowie die Mitglieder des Vergütungsausschusses jährlich und in Einzelwahl (siehe dazu §18 der Statuten der Roche Holding<sup>4</sup> sowie das Protokoll der 104. ordentlichen Generalversammlung der Roche Holding AG vom 15. März 2022<sup>5</sup>).

Mit Ausnahme von Dr. Severin Schwan gehörte keines der per Ende 2022 amtierenden Verwaltungsratsmitglieder in den fünf der Berichtsperiode vorangegangenen Geschäftsjahren der Geschäftsleitung des Konzerns oder einer Konzerngesellschaft an, und sie sind auch mangels geschäftlicher Beziehungen zum Konzern bzw. zu einer Konzerngesellschaft unabhängig. Die Definition der Unabhängigkeit des Roche-Verwaltungsrates basiert

auf der Definition gemäss dem Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance von «économie-suisse» und wird durch spezifisch vorausgehende Kriterien ergänzt (siehe <https://www.roche.com/de/about/governance/board-of-directors>).

Die Führungsgrundsätze (Delegations- und Kompetenzprinzip, Kompetenzvorbehalt sowie Konzernführung) der Exekutivorgane der Gesellschaft beinhalten wirtschaftliche, ökologische und soziale Aspekte. Die Grundsätze sind mit der internen Organisation des Verwaltungsrates, der Kompetenzregelung zwischen Verwaltungsrat und Konzernleitung sowie mit den Aufgaben der Verwaltungsratsausschüsse und den Informations- und Kontrollinstrumenten gegenüber der Konzernleitung im Organisationsreglement<sup>6</sup> zusammengefasst.

Die Organisation des Verwaltungsrates von Roche dient der Sicherstellung einer verantwortungsbewussten und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichteten Leitung des Konzerns. Der Verwaltungsrat der Roche Holding AG hat dazu einzelne Aufgaben an verschiedene Ausschüsse<sup>7</sup> delegiert, deren Zusammensetzung sowie deren Vorsitz per 31. Dezember 2022 auf Seite 11 und 165 dargestellt sind. Die Kompetenzen der einzelnen Ausschüsse sind im Organisationsreglement detailliert festgehalten.<sup>8</sup>

Alle Ausschüsse werden von einem unabhängigen Verwaltungsratsmitglied geleitet.

Gemäss dem Organisationsreglement des Verwaltungsrates kann auf Verlangen eines jeden Verwaltungsratsmitgliedes eine Sitzung in Abwesenheit des Präsidenten einberufen werden. Bei Roche wird einmal pro Jahr ohne Anwesenheit des Präsidenten dessen Leistung durch den gesamten Verwaltungsrat beurteilt. Diese Sitzung findet unter der Leitung des Vizepräsidenten statt.

<sup>3</sup> <https://www.roche.com/de/about/governance/board-of-directors> und <https://www.roche.com/de/about/governance/executive-committee>

<sup>4</sup> <https://www.roche.com/de/about/governance/article-of-incorporation>

<sup>5</sup> <https://www.roche.com/de/about/governance/annual-general-meetings>

<sup>6</sup> <https://www.roche.com/de/about/governance/article-of-incorporation>

<sup>7</sup> <https://www.roche.com/de/about/governance/committees>

<sup>8</sup> <https://www.roche.com/de/about/governance/article-of-incorporation>

## Verwaltungsrat und Ausschüsse



## Konzernleitung



Als Teil eines Management-Information-Systems (MIS), hat der Verwaltungsrat Zugriff auf eine elektronische Informationsplattform, welche die zeitgerechte Bereitstellung von Informationen an den Gesamtverwaltungsrat bzw. an die Verwaltungsratsausschüsse zusammen mit dem nachfolgend beschriebenen Kontrollsystem gewährleistet.

Der Verwaltungsrat hat ein Kontrollsystem etabliert, das durch den Prüfungsausschuss, durch den Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschuss und durch den Verwaltungsrat laufend überwacht wird und sich auf folgende Elemente stützt:

- Bericht über operationelle und finanzielle Risiken (Risikomanagement-System)  
Die Roche-Gruppe hat einen Risikomanagement-Prozess etabliert, der das gesamte Unternehmen umfasst und ein System zur Erkennung und Beherrschung aller möglichen Geschäftsrisiken und Chancen (inklusive wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer Aspekte) beinhaltet. Der Verwaltungsrat ist das oberste einbezogene Organ. Die Roche-Risikomanagement-Policy bestimmt den Rahmen und die Verantwortlichkeiten für das Risikomanagement der Roche-Gruppe. Die Divisionen Pharma und Diagnostics und die globalen Funktionen von Roche nehmen mindestens einmal im Jahr eine formale Bewertung vor und müssen geeignete Risikomanagement-Pläne für ihre grössten Risiken und Chancen erarbeiten.

Diese Risikomanagement-Pläne werden laufend überwacht und Abweichungen werden in regelmässigen Leistungsgesprächen überprüft. Der konsolidierte Risikobericht der Roche-Gruppe inklusive Zielrisikoprofil wird von der Konzernleitung diskutiert und zusammen mit dem Geschäftsplan der Gruppe verabschiedet. Alle materiellen Risiken werden jährlich vom Verwaltungsrat besprochen. Die Wirksamkeit des Risikomanagement-Prozesses wird vom Group Risk Advisory Team überwacht und der Gesamtprozess wird regelmässig von externen Revisoren überprüft und beinhaltet eine Berichterstattung der Resultate an den Prüfungsausschuss des Verwaltungsrates und an den Gesamtverwaltungsrat. Details zu Risikomanagement und Risikomanagement-Policy sind im Internet (siehe «Risikomanagement») publiziert<sup>9</sup> und das finanzielle Risikomanagement ist im Finanzbericht ausdrücklich beschrieben.<sup>10</sup>

- Internes Kontrollsystem über die Finanzberichterstattung (siehe Seite 163 des Finanzberichtes)
- Interne Revision  
Group Audit rapportiert administrativ an den General Counsel, hat direkten Zugang zum Prüfungsausschuss sowie zum Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschuss des Verwaltungsrates und zum Verwaltungsratspräsidenten und informiert diese regelmässig unter Bezugnahme auf laufende Aktivitäten und laufende Revisionsberichte. Der Chief Audit & Risk Advisory Executive nimmt, wie die externe Revision, an den

<sup>9</sup> <https://www.roche.com/about/sustainability/approach/risk-management>

<sup>10</sup> Zusätzliche Angaben finden sich im Finanzbericht, Anmerkung 31 «Risikomanagement» zur konsolidierten Jahresrechnung des Roche-Konzerns, Seite 128.

Sitzungen des Prüfungsausschusses und teilweise an den Sitzungen des Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschusses teil. Group Audit ist eine unabhängige Beurteilungsstelle, welche die Aktivitäten der Roche-Gruppe im Sinne einer Dienstleistung für den Verwaltungsrat und das Management beurteilt und prüft. Der jährliche Auditplan, auf dem Schwerpunkte für das betreffende Jahr vermerkt sind (z. B. kommerzielle Tätigkeiten, Distributoren-Management, Healthcare Compliance), wird vom obersten Management validiert und vom Prüfungsausschuss des Verwaltungsrates genehmigt. Die Roche-Gruppe engagiert sich für einen hohen Standard der internen Kontrolle ihrer weltweiten Operationen. Das Management ist für die Beurteilung des Geschäftsrisikos bezüglich aller Aspekte seiner operativen Tätigkeiten verantwortlich, und es obliegt ihm ferner, wirkungsvolle und effiziente Prozesse und Kontrollen bereitzustellen sowie die Konformität mit internen und externen Vorschriften zu gewährleisten. Mit der Durchführung operativer Audits ermittelt Group Audit die Reaktion des Managements auf die Risiken, mit denen die Geschäftsabläufe und -systeme behaftet sind, und beurteilt die Angemessenheit, Vollständigkeit und Effizienz der Prozesse und Kontrollen. Massnahmenpläne zur Umsetzung der nötigen Änderungen und Verbesserungen werden gemeinsam mit den Geschäftsbereichen / auditierten Organisationen erarbeitet und bis zu ihrem Abschluss überwacht.

- Revisionsstelle, siehe Seite 178
- Chief Compliance Officer und Compliance Officers in den Konzerngesellschaften, siehe Seite 181
- Abteilung für Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz<sup>11</sup>
- Corporate Sustainability Steering Committee<sup>12</sup>
- Science and Ethics Advisory Group (SEAG)<sup>13</sup>

Die Konzernleitungsmitglieder werden zu den sie betreffenden Traktanden der Sitzungen des Verwaltungsrates eingeladen und berichten dem Verwaltungsrat persönlich. Bei Bedarf werden Mitglieder der Erweiterten Konzernleitung beigezogen. Die Verwaltungsratsausschüsse ziehen den Verwaltungsratspräsidenten und Mitglieder der Konzernleitung zur Berichterstattung bei. Die Verwaltungsratsausschüsse können unabhängige Gutachten beantragen oder Beraterinnen und Berater zuziehen.

Jährlich bestehen mehrere Sperrfristen («Black-out-Perioden») für den Handel mit eigenen Titeln für den Verwaltungsrat und für führende und gewisse andere Mitarbeitende.

Für das Jahr 2023 bzw. 2022 bestehen/bestanden folgende Sperrfristen:

#### Sperrfristen

2023	2022
26. Dezember 2022 bis 2. Februar 2023	26. Dezember 2021 bis 3. Februar 2022
1. April bis 26. April 2023	1. April bis 25. April 2022
26. Juni bis 27. Juli 2023	26. Juni bis 21. Juli 2022
1. Oktober bis 19. Oktober 2023	1. Oktober bis 18. Oktober 2022

Diese Fristen können bei Bedarf durch den Verwaltungsratspräsidenten an veränderte Verhältnisse angepasst werden.

Roche-Mitarbeitende, die in die Vorbereitung turnusmässiger Veröffentlichungen und Veranstaltungen (insbesondere Jahres- und Halbjahresberichte, Pressekonferenzen und Medienmitteilungen zu Quartalszahlen) involviert sind oder die sonst Zugang zu solchen aktienkursrelevanten Informationen haben, unterliegen diesen Sperrfristen. Unabhängig davon, ob die betreffende Information eine Auswirkung auf den Aktienkurs haben kann oder nicht, sind diese Personen während der Dauer der Sperrfristen bezüglich der relevanten Informationen zur Geheimhaltung verpflichtet und es ist ihnen untersagt, (i) diese an Nicht-Insider innerhalb und ausserhalb des Unternehmens (einschliesslich Familienmitglieder) weiterzugeben, (ii) Beteiligungspapiere von Roche (Aktien, Genussscheine) wie auch Optionsscheine oder ähnliche Instrumente und Derivate, die auf solchen Beteiligungspapieren basieren, zu kaufen, zu verkaufen oder auf andere Weise damit Handel zu treiben oder (iii) dazu Anlageempfehlungen abzugeben. Die automatische Ausführung von vordefinierten Kaufaufträgen im Rahmen des Roche-Connect-Programms bleibt von diesen Sperrfristen unberührt.

<sup>11</sup> <https://www.roche.com/about/sustainability/environment>

<sup>12</sup> <https://www.roche.com/about/sustainability>

<sup>13</sup> <https://www.roche.com/innovation/ethical-standards/advisory>



Dr. Patrick Frost, Vorsitzender des Prüfungsausschusses.

Für die Adressaten, den Umfang und die Ausnahmen zu diesen Sperrfristen siehe die Roche Group Insider Directive (<https://assets.cwp.roche.com/f/126832/x/3e96b30141/group-insider-policy.pdf>).

Im Jahr 2022 hat der Verwaltungsrat 8 Sitzungen durchgeführt. Diese umfassten Sitzungen von je 1 bis 8 Stunden sowie eine ganztägige Sitzung. Der Verwaltungsrat unternahm weiter eine 4-tägige Reise zu einer europäischen Tochtergesellschaft.\*

Die Verwaltungsratsausschüsse haben 2022 wie folgt getagt:

- Präsidium/Nominationsausschuss:  
8 Sitzungen (je ca. 2 Stunden\*)
- Vergütungsausschuss (Remuneration Committee):  
3 Sitzungen<sup>14</sup> (je ca. 2 Stunden\*)
- Prüfungsausschuss (Audit Committee):  
5 Sitzungen (je ca. 3 bis 4 Stunden\*)
- Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-  
Ausschuss (Corporate Governance and  
Sustainability Committee):  
3 Sitzungen (je ca. 2 bis 3 Stunden\*)

Der Verwaltungsrat führt regelmässig eine Evaluierung seiner Leistung (Selbstevaluierung/Evaluierung durch Dritte mittels elektronischer Befragung und persönlicher Interviews) durch. Nach einer Evaluierung durch Dritte im Jahr 2021 wurde 2022 eine Verwaltungsratsevaluierung mittels persönlicher Gespräche des designierten neuen Verwaltungsratspräsidenten mit allen Mitgliedern des Verwaltungsrats durchgeführt.

Die maximale ordentliche Dauer der Kündigungsfrist von Konzernleitungsmitgliedern beträgt 12 Monate. Die Arbeitsverträge enthalten keine Kontrollwechselklauseln.

Es bestehen keine Managementverträge im Sinne von Ziffer 4.4 (Anhang) der SIX-Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance.

<sup>14</sup> Mitglieder, die von Beratungen des Vergütungsausschusses betroffen sind, treten in den Ausstand.

\* Die Zeitangaben enthalten die eigentliche Sitzungsdauer ohne Berücksichtigung der umfangreichen Vor- und Nachbereitungszeiten/-arbeiten der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder.

### Teilnahme an Verwaltungsrats- und Ausschuss-Sitzungen im Jahr 2022

	Verwaltungsrat	Präsidium/ Nominations- ausschuss	Vergütungs- ausschuss	Prüfungs- ausschuss	Corporate Governance- und Nachhaltigkeits- Ausschuss
<b>Anzahl Sitzungen</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>3</b>
C. Franz	8	8	3	-	-
A. Hoffmann	8	8	3	-	3
J. Duschmalé	8	-	-	5	-
P. Frost	8	-	2*	5	-
A. Hauser	8	-	-	-	3
R. P. Lifton	8	-	3	-	-
J. Mahmood (seit März 2022 im Verwaltungsrat)	6*	-	-	-	2*
B. Poussot	8	-	3	-	-
S. Schwan	8	-	-	-	-
C. Suessmuth Dyckerhoff	8	-	-	4*	3
P. Bulcke (bis März 2022 im Verwaltungsrat)	0**	-	-	1**	-
H. Clevers (bis März 2022 im Verwaltungsrat)	1**	-	-	-	1**
J. Brown (bis 26. September 2022 im Verwaltungsrat)	5***	-	-	3***	-

- Kein Ausschussmitglied

\* Mitglied seit März 2022

\*\* Mitglied bis März 2022

\*\*\* Mitglied bis 26. September 2022

# Vergütungen, Beteiligungen und Darlehen

Sämtliche Angaben zu Vergütungen, Beteiligungen und Darlehen (Inhalt und Verfahren zur Festsetzung der Vergütungen und der Beteiligungsprogramme, Grundlagen und Elemente der Vergütungen und der Beteiligungsprogramme je für amtierende und ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung sowie Zuständigkeit und Verfahren zu deren Festsetzung) sind im separaten Vergütungsbericht auf den Seiten 182–207 sowie im Finanzbericht in den Anmerkungen 22 «Den Inhabern von Roche-Titeln zuzurechnendes Eigenkapital» und 32 «Beziehungen zu nahestehenden Unternehmen und Personen» zur konsolidierten Jahresrechnung des Roche-Konzerns (Seite 102 und 142) bzw. in Anmerkung 6 zur Jahresrechnung der Roche Holding AG «Beteiligungen der Verwaltungsrats- und Konzernleitungsmitglieder» (Seite 192) aufgeführt.

Zudem sind folgende Regeln betreffend Vergütungen, Beteiligungen und Darlehen für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung in den Statuten<sup>15</sup> festgelegt:

Gegenstand	Statutenbestimmung <sup>15</sup> für	
	Verwaltungsrat	Konzernleitung
Grundsätze über die erfolgsabhängigen Vergütungen	§25.1–6	§25.1–6
Grundsätze über die Zuteilung von Beteiligungspapieren, Wandel- und Optionsrechten	§25.7	§25.7
Zusatzbetrag für die Vergütungen von Mitgliedern der Konzernleitung, die nach der Abstimmung der Generalversammlung über die Vergütungen ernannt werden	–	§24.5
Regeln betreffend Darlehen, Kredite und Vorsorgeleistungen	§25.1 und 3	§25.2 und 3
Regeln betreffend die Abstimmung der Generalversammlung über die Vergütungen	§24	§24

<sup>15</sup> <https://www.roche.com/de/about/governance/article-of-incorporation>

# Mitwirkungsrechte der Aktionärinnen und Aktionäre

Die Mitwirkungsrechte der Aktionärinnen und Aktionäre sind in den Statuten<sup>16</sup> geregelt. Angesichts der Ausgestaltung der Aktien als Inhaberpapiere bestehen keine Beschränkungen betreffend Zutritt zur Generalversammlung ausser der rechtzeitigen Hinterlegung und der Ausstellung der Zutrittskarte auf den Namen der Aktionärin oder des Aktionärs gemäss §12 der Statuten. Jede Aktionärin und jeder Aktionär kann sich an einer Generalversammlung durch einen Dritten vertreten lassen.

Es bestehen keine Stimmrechtsbeschränkungen und es gelten nur die in §16 der Statuten aufgeführten Quoren gemäss dem schweizerischen Obligationenrecht.

Gemäss §10.2 der Statuten können Aktionärinnen und Aktionäre, die Aktien im Nennwert von mindestens CHF 1 Million vertreten, bis spätestens 28 Tage vor der Generalversammlung die Traktandierung von Verhandlungsgegenständen verlangen.

Angaben zu Regelungen von Weisungen an die unabhängige Stimmrechtsvertreterin sowie betreffend die elektronische Teilnahme an der Generalversammlung werden in der jeweiligen Einladung zur Generalversammlung festgehalten und sind nicht in den Statuten enthalten.

# Kontrollwechsel und Abwehrmassnahmen

Bezüglich Angebotspflicht besteht keine statutarische Regelung. Es gilt die gesetzliche Regelung.

Es bestehen keine Kontrollwechselklauseln. Die auf Genussscheinen beruhenden Elemente der

Vergütungen würden bei einer Übernahme beendet und bestehende Sperrfristen aufgehoben, womit alle Optionen unmittelbar ausgeübt werden könnten.

<sup>16</sup> <https://www.roche.com/de/about/governance/article-of-incorporation>

# Beziehung zur Revisionsstelle

Anlässlich der Generalversammlung der Roche Holding AG vom 15. März 2022 wurde die KPMG AG (KPMG) zur Revisionsstelle gewählt.

Aufgrund der bestehenden gesetzlichen Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechts (Artikel 730a) über die maximale Mandatsdauer des leitenden Revisors von sieben Jahren ist François Rouiller seit dem Geschäftsjahr 2022 als leitender Revisor tätig. (Angaben zum Zeitpunkt der Mandatsübernahme bzw. zur Mandatsdauer des leitenden Revisors siehe Seite 167.)

Die Revisoren der Revisionsstelle nehmen an Sitzungen des Prüfungsausschusses teil. Sie erstatten mündlichen und schriftlichen Bericht über Resultate ihrer Prüfungen. Die Bewertung und Kontrolle der Revisoren erfolgt durch den Prüfungsausschuss, welcher Empfehlungen zuhanden des Verwaltungsrates abgibt (zu Kompetenzen des Prüfungsausschusses siehe Organisationsreglement, Artikel 8.1<sup>17</sup>). Insgesamt hat die externe Revisionsstelle im Jahr 2022 an allen fünf Sitzungen des Prüfungsausschusses teilgenommen.

Die Leistung von KPMG wird anhand verschiedener Elemente beurteilt. Dazu zählen Befragungen bei Konzerngesellschaften (zur Bewertung des Service-Levels auf Länderebene), Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern wichtiger Anspruchsgruppen von Roche sowie die Selbstevaluierung der internen Prozesse von KPMG, um die Einhaltung des Leitfadens des Audit Committee Guide der Eidgenössischen Revisionsaufsichtsbehörde (RAB) sicherzustellen.

Die Unabhängigkeit von KPMG wird dadurch gewährleistet, dass KPMG von der Erbringung bestimmter nicht prüfungsbezogener Dienstleistungen ausgeschlossen wird. Darüber hinaus dürfen zulässige Dienstleistungen insgesamt 20% der Prüfungsvergütung nicht überschreiten, unter

Ausnahme ausdrücklicher Prüfung und Genehmigung durch den Prüfungsausschuss. Entsprechende Bestimmungen sind in einer Regelung der Gesellschaft zur Vergabe von zusätzlichen Dienstleistungen an den statutarischen Prüfer enthalten und darin enthaltene Limiten werden vom Prüfungsausschuss festgelegt. Jede zusätzliche potenzielle Dienstleistung wird vor Bewilligung auf Übereinstimmung mit der Regelung überprüft.

Die Prüfer haben direkten Zugang zum Prüfungsausschuss, dessen Vorsitzendem sowie zum Leiter von Group Audit, um relevante Themen zu besprechen.

Die Berichte der Revisionsstelle zur konsolidierten Jahresrechnung und zur Jahresrechnung sind auf Seite 164 bzw. 195 im Finanzbericht dieses Geschäftsberichtes abgedruckt.

Die KPMG als Revisionsstelle der Roche Holding AG und als Prüferin weiterer Roche-Gesellschaften (inklusive Chugai) erhielt für ihre Dienstleistung folgende Vergütungen:

	2022	2021
	(Millionen CHF)	
Prüfungsdienstleistungen	21,4	19,9
Prüfungsnahe Dienstleistungen		
– Assurance	0,7	0,6
– Freiwillige Prüfungen	–	–
Steuern	2,8	2,8
Sonstige Dienstleistungen	0,4	0,4
<b>Total</b>	<b>25,3</b>	<b>23,7</b>

Die Prüfungsvergütung wird vom Leiter von Group Audit geprüft und jedes Jahr vom Prüfungsausschuss genehmigt. Sie berücksichtigt Änderungen im Geschäft von Roche sowie Änderungen in der Finanzberichterstattung und bei Prüfungsstandards und -vorschriften.

17 <https://www.roche.com/de/about/governance/article-of-incorporation>

Die Revisionsstelle wird jährlich von der Generalversammlung neu gewählt.

Prüfungsdienstleistungen werden im Rahmen von gesetzlichen und statutarischen Vorgaben erbracht.

Prüfungsnahе Dienstleistungen umfassen die Erbringung von Assurance und die Behandlung von Rechnungslegungsfragen durch den Prüfer, die nicht zwingend durch den statutarischen Prüfer erbracht werden müssen. Diese Dienstleistungen, die über die gesetzlichen Vorschriften hinausgehen, können andere Bestätigungen, Konsultationen und Comfort Letters beinhalten.

Steuern umfassen Dienstleistungen zu Steuerkonformität, Steuererklärungen und Beratung ausserhalb der Prüfung von Steuerpositionen.

Sonstige Dienstleistungen umfassen Beratungen zu Prozessverbesserungen, Regulierungen und Ausbildungen.

#### **Ausschreibung für externe Prüfungsdienstleistungen**

Auf Initiative des Prüfungsausschusses (Audit Committee) von Roche wurden vier Revisionsunternehmen zur Teilnahme an einer Ausschreibung eingeladen, welche die Erbringung der externen Prüfungsdienstleistungen ab dem Geschäftsjahr 2024 beinhaltet.

Ein Projektteam leitete das Ausschreibungsverfahren in zwei Phasen, wobei die Phase der Informationsanfrage (Request for Information, RFI) im Laufe des Jahres 2021 durchgeführt wurde. Die Informationsanfrage führte zu einer Auswahlliste von zwei Revisionsunternehmen, die zur Phase der Angebotsanfrage (Request for Proposal, RFP) eingeladen wurden. Die RFP-Phase wurde 2022 abgeschlossen.

Beide Phasen der Ausschreibung wurden unter Einbeziehung aller wichtigen Interessengruppen und im Rahmen eines gründlichen, unabhängigen Prozesses in Übereinstimmung mit vordefinierten Bewertungskriterien durchgeführt. Die Revisionsunternehmen erhielten in angemessener Weise Zugang zum Management von Roche und zu allen relevanten finanziellen und nichtfinanziellen Informationen, die für ihre jeweiligen Angebote von Belang waren.

Basierend auf der Bewertung der Revisionsunternehmen im Rahmen des Ausschreibungsverfahrens schlägt der Verwaltungsrat den Aktionärinnen und Aktionären vor, KPMG als externe Revisionsstelle für das Geschäftsjahr 2024 wiederzubestellen.

## Beziehung zur unabhängigen Stimmrechtsvertreterin

Die Testaris AG hat seit 2019 die unabhängige Stimmrechtsvertretung übernommen und wurde von der Generalversammlung vom 15. März 2022 als unabhängige Stimmrechtsvertreterin für das Geschäftsjahr 2022 bis zum Abschluss der ordentlichen Generalversammlung 2023 gewählt. Für die Dienstleistungen für die Generalversammlung 2022 wurde Testaris AG nach Aufwand vergütet und hat CHF 15 974 (2021: CHF 28 288 [für die ordentliche und eine ausserordentliche Generalversammlung]) erhalten.

Der Verwaltungsrat schlägt der Generalversammlung 2023 wiederum die Testaris AG

als unabhängige Stimmrechtsvertreterin für das Geschäftsjahr 2023 bis zum Abschluss der ordentlichen Generalversammlung 2024 zur Wahl vor.

Angaben zu Regelungen von Weisungen an die unabhängige Stimmrechtsvertreterin sowie betreffend die elektronische Teilnahme an der Generalversammlung werden in der jeweiligen Einladung zur Generalversammlung festgehalten und sind nicht in den Statuten enthalten.

## Informationspolitik

Bekanntmachungen erfolgen gemäss §34 der Statuten<sup>18</sup> im «Schweizerischen Handelsamtsblatt» und in weiteren vom Verwaltungsrat bestimmten Tageszeitungen («Basler Zeitung», «Finanz und Wirtschaft», «L'Agefi», «Le Temps», «Neue Zürcher Zeitung»).

Roche informiert über das Halbjahres- und das Jahresergebnis in Form von Halbjahres- und Geschäftsberichten (in gedruckter und/oder elektronischer Form) sowie an Medienanlässen. Zudem werden jeweils im April und im Oktober die detaillierten Umsatzzahlen zum ersten Quartal und zu den ersten neun Monaten veröffentlicht. Die aktuellen Publikationsdaten sind im Internet<sup>19</sup> ersichtlich.

Alle entsprechenden Informationen und Dokumente, sämtliche Medienmitteilungen,

Updates für Investoren<sup>20</sup> sowie Präsentationen an Analysten- und Investorenkonferenzen sind im Internet abrufbar. Weitere Publikationen sind unter <https://www.roche.com/publications> abrufbar oder können per E-Mail oder Fax bestellt werden:

E-Mail: [materials.management.mm1@roche.com](mailto:materials.management.mm1@roche.com)  
Fax: +41 (0)61 688 69 02

Die Kontaktadresse von Investor Relations lautet: F. Hoffmann-La Roche AG, Investor Relations, Group Finance, 4070 Basel, Schweiz  
Tel.: +41 (0)61 688 88 80  
Fax: +41 (0)61 691 00 14

Weitere Informationen und Kontaktpersonen sind im Internet<sup>21</sup> aufgeführt.

<sup>18</sup> <https://www.roche.com/de/about/governance/article-of-incorporation>

<sup>19</sup> <https://www.roche.com/media>

<sup>20</sup> <https://www.roche.com/investors>

<sup>21</sup> <https://www.roche.com/contact/investor-contacts>

# Chief Compliance Officer und Compliance-Officers-Netzwerk

Die Chief Compliance Officer mit dem Compliance-Officers-Netzwerk setzt sich konzernweit für die konsequente Umsetzung und Einhaltung des Verhaltenskodex der Roche-Gruppe<sup>22</sup> ein. Sie dient in diesem Zusammenhang auch als Ansprechperson für Aktionärinnen und Aktionäre, Mitarbeitende, Geschäftspartner, Kunden, Lieferanten und die Öffentlichkeit.

Mitarbeitende oder Drittpersonen können Verletzungen des Verhaltenskodex der Roche-Gruppe entweder Vorgesetzten, dem lokalen Compliance Officer oder der Chief Compliance Officer<sup>23</sup> (Frau Pascale Schmidt, E-Mail: [pascale.schmidt@roche.com](mailto:pascale.schmidt@roche.com), Tel.: +41 (0)61 688 48 90) zur Kenntnis bringen. Solche Mitteilungen werden vertraulich behandelt. Ferner steht Mitarbeitenden und Drittpersonen die Roche Group SpeakUp Line zur Verfügung, mittels welcher sie Verstösse bzw. Beschwerden anonym in ihrer jeweiligen Muttersprache melden können. Zur kontinuierlichen Verbesserung des Menschenrechtsprogramms von Roche und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften kann über diesen Kanal Verstösse melden, wer in gutem Glauben davon ausgeht, dass bei Roche oder in der Wertschöpfungskette von Roche eine tatsächliche oder potenzielle Menschenrechtsverletzung stattgefunden hat. Bei Fragen oder Unsicherheiten zur Auslegung des Verhaltenskodex der Roche-Gruppe und der zugehörigen Dokumente können sich Mitarbeitende an ihre Linienvorgesetzten, den lokalen

Compliance Officer, an die Chief Compliance Officer oder an die Roche Group Code of Conduct Help & Advice Line wenden. Dieses Compliance-Tool dient auch dazu, Ideen und Vorschläge im Zusammenhang mit diesen Dokumenten zu unterbreiten.

Zudem hat Roche ein Management-System für Verstösse gegen die Geschäftsethik etabliert, welches der Chief Compliance Officer ermöglicht, angebliche Zuwiderhandlungen zu erfassen, zu verfolgen und von der ersten Meldung bis zur endgültigen Aufklärung zu überwachen (Business Ethics Incident Management System, BEIMS).

Verstösse gegen die Geschäftsethik werden in diesem System erfasst, sobald das Internal Investigations Team oder das regionale/lokale Management konkrete Informationen über eine angebliche Verletzung des Verhaltenskodex der Roche-Gruppe in einer der vorgegebenen Kategorien erhält.<sup>24</sup> Der Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschuss sowie der Prüfungsausschuss des Verwaltungsrates werden regelmässig über grobe Verstösse und vom Management vorgenommene Korrekturmassnahmen informiert.

Die Chief Compliance Officer rapportiert an den General Counsel und berichtet regelmässig dem Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschuss sowie bei Bedarf dem Prüfungsausschuss des Verwaltungsrates.

## Nichtanwendbarkeit/Negativerklärung

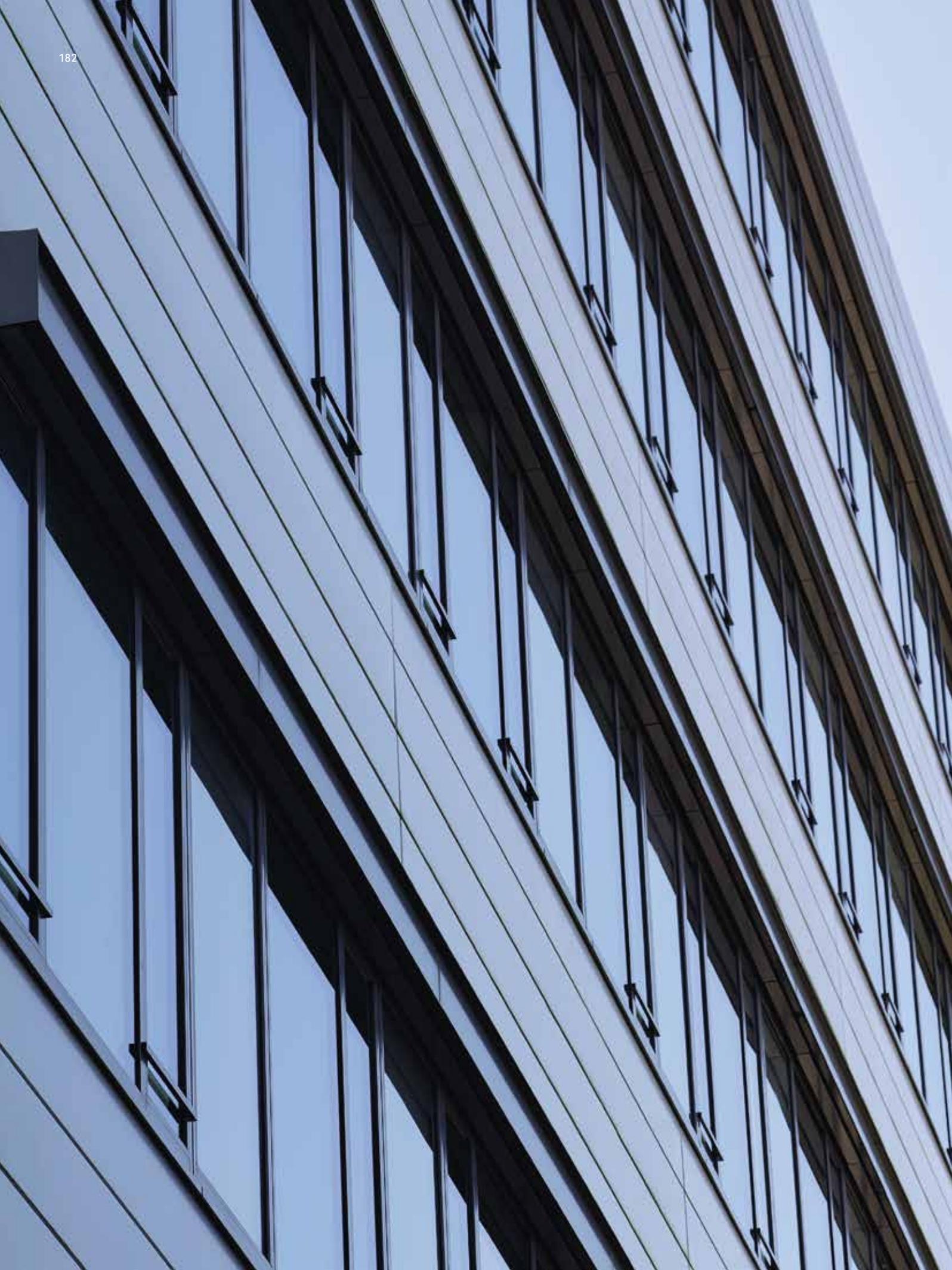
Es wird ausdrücklich festgehalten, dass sämtliche nicht enthaltenen oder erwähnten Angaben entweder als nicht anwendbar oder als Negativerklärung

(gemäss den Anforderungen der Corporate-Governance-Richtlinie der Schweizer Börse SIX bzw. deren Kommentar) gelten.

<sup>22</sup> <https://www.roche.com/de/about/governance/code-of-conduct>

<sup>23</sup> <https://www.roche.com/about/governance/code-of-conduct/compliance-officer>

<sup>24</sup> <https://www.roche.com/de/about/governance/code-of-conduct>



# Vergütungsbericht

Alle Mitarbeitenden sollen marktgerecht in fairer und transparenter Weise entlohnt und angemessen am Unternehmenserfolg beteiligt werden. Optimale Rahmenbedingungen sollen es Mitarbeitenden ermöglichen, zu einer verbesserten Gesundheitsversorgung für Patientinnen und Patienten beizutragen.

# 1. Grundsätze

Motivation, Können und Leistung der Mitarbeitenden bilden die Grundlage für den Erfolg von Roche als innovativem und agilem Unternehmen. Diese Überzeugung bildet die Grundlage für die Vergütungspolitik.

Mit ihrer Vergütungspolitik verfolgt Roche das Ziel, alle Mitarbeitenden marktgerecht in fairer und transparenter Weise zu entlohnen und in angemessener Form am Erfolg des Unternehmens zu beteiligen. Dies geschieht durch eine angemessene, leistungs- und erfolgsorientierte und im Marktvergleich konkurrenzfähige Vergütung.

Dabei wird je nach Funktion und Führungsverantwortung der Mitarbeitenden ein ausgewogener Mix aus festen und variablen Vergütungselementen angestrebt.

Die variablen Vergütungselemente sollen erstens zusätzliche finanzielle Anreize schaffen, um die Unternehmensziele zu erfüllen und damit die Innovationskraft auf einem kontinuierlich hohen Niveau zu halten und insgesamt die Wertschöpfung des Unternehmens für alle Anspruchsgruppen zu erhöhen. Zweitens sind variable Elemente geeignet, Mitarbeitende und Führungskräfte am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens teilhaben zu lassen. Beide Zielsetzungen werden mittels jährlicher Bonuszahlungen sowie langfristiger wertschriftenbasierter Programme umgesetzt.

Neben einer leistungs- und erfolgsabhängigen und transparenten Vergütungsstruktur spielt für ein global tätiges Unternehmen wie Roche die

Konkurrenzfähigkeit der Vergütung am Markt eine entscheidende Rolle. Um diese zu gewährleisten, werden sowohl die Vergütungsstruktur als auch die einzelnen Vergütungselemente einem regelmässigen Vergleich mit den relevanten Marktkriterien im Schweizer, europäischen und internationalen Umfeld unterzogen. Auch die Vergütungsrichtlinien von Roche und deren Grundprinzipien werden regelmässig im externen Vergleich überprüft.

Die Vergütungspolitik ist aber nur ein Element, den Erfolg von Roche für die Zukunft sicherzustellen. Entscheidend ist eine Unternehmenskultur, in der die Mitarbeitenden Arbeitsbedingungen vorfinden, die es ihnen erlauben, bestmöglich zum gemeinsamen Unternehmenszweck, nämlich einer verbesserten Gesundheitsversorgung von Patientinnen und Patienten, beizutragen. Dazu gehört ein solides sowie auf Nachhaltigkeit ausgerichtetes Wertesystem, das auf Integrität, Mut und Leidenschaft aufbaut. Gleichzeitig spielen unser dezentraler Managementansatz mit möglichst grossem Entscheidungsfreiraum für den Einzelnen, ein wertschätzender Umgang miteinander, Offenheit für Vielfalt sowie breitgefächerte Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten und eine attraktive Arbeitsumgebung eine grosse Rolle. Eine eindimensionale Verkürzung auf Vergütungsfragen würde deutlich zu kurz greifen.

Roche ist einer Vergütungspolitik verpflichtet, die fair, leistungs- und erfolgsorientiert ist und die zugleich die Interessen der Mitarbeitenden und die der anderen verschiedenen Anspruchsgruppen miteinander verbindet.

## 2. Prozess und Genehmigungsstruktur der Vergütungsfestlegung

### 2.1 Übersicht

Der Vergütungsausschuss (Remuneration Committee) des Verwaltungsrates beschliesst jährlich die Vergütungen des Verwaltungsrates und der Konzernleitung.

Der Präsident des Verwaltungsrates, der CEO der Roche-Gruppe sowie alle anderen Mitglieder

der Konzernleitung sind bei der Festsetzung ihrer eigenen Vergütungen durch den Vergütungsausschuss nicht anwesend und haben kein Mitspracherecht. Das Entscheidungsrecht ist ausschliesslich den Mitgliedern des Vergütungsausschusses vorbehalten.

### Prozess und Genehmigungsstruktur der Vergütungsfestlegung ab 2022

Vergütungselement	Leistungsempfängerinnen und -empfänger		Beschluss durch	Genehmigung durch
	Verwaltungsrat (VR) Verwaltungsratspräsident (VRP)	Konzernleitung (KL) inkl. CEO der Roche-Gruppe		
Basissalär/Vergütung	√	√	Vergütungsausschuss	Generalversammlung
Bonus	√ (nur VRP)	√		
Stock-settled Stock	-	√		
Appreciation Rights (S-SARs)	-	√		
Restricted Stock Units (RSUs)	-	√		
Pensionskassenleistungen	√ (nur VRP)	√		

Der Vergütungsausschuss verfolgt laufend die Entwicklung von Gehältern der weltweit grössten Pharmaunternehmen<sup>1</sup> bzw. grösserer Schweizer Unternehmen<sup>2</sup> und berichtet dem Gesamtverwaltungsrat darüber. Die externe Beratungsfirma PricewaterhouseCoopers AG (PwC) unterstützt den Vergütungsausschuss von Roche durch Erstellung von Marktvergleichen und Beratung. PwC verfügt zudem über weitere Mandate in der Roche-Gruppe. Details bezüglich Zuständigkeiten, Befugnissen und Festsetzungsverfahren sind in den entsprechenden Bestimmungen des Organisationsreglementes<sup>3</sup> und in den Statuten<sup>4</sup> ersichtlich bzw. in den nachfolgenden Grundsätzen der Vergütungskomponenten (siehe 3.) dargestellt.

Die den Beschlüssen zugrundeliegenden Gesamtvergütungen werden seit 2014 im Sinne der Umsetzung der «Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften» (VegüV) der Generalversammlung zur Genehmigung vorgelegt. Die Generalversammlung stimmt jährlich verbindlich über die Genehmigungen der durch den Verwaltungsrat beschlossenen Vergütungen des Verwaltungsrates und der Konzernleitung ab (Details dazu siehe 4. und 5.).

1 Vergleichsgruppe 2022: Abbott Laboratories, AbbVie, Amgen, AstraZeneca, Bristol-Myers Squibb, Danaher, Eli Lilly, GlaxoSmithKline, Johnson & Johnson, Medtronic, Merck & Co., Novartis, Novo Nordisk, Pfizer, Sanofi

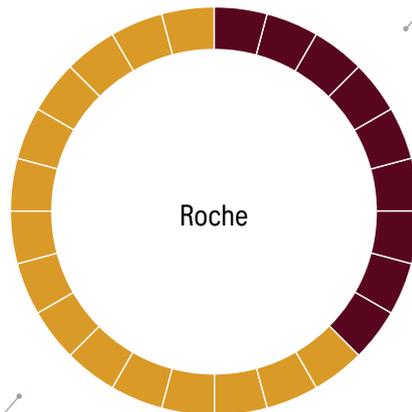
2 Vergleichsgruppe 2022: ABB, Alcon, Credit Suisse, Holcim, Lonza, Nestlé, Richemont, UBS, Zurich

3 <https://www.roche.com/de/about/governance/article-of-incorporation>

4 <https://www.roche.com/de/about/governance/article-of-incorporation>

Abbott Laboratories  
AbbVie  
Amgen  
AstraZeneca  
Bristol-Myers Squibb  
DanaHER  
Eli Lilly  
GlaxoSmithKline  
Johnson & Johnson  
Medtronic  
Merck & Co.  
Novartis  
Novo Nordisk  
Pfizer  
Sanofi

Vergleichsgruppe für 2022



Vergleichsgruppe für 2022

ABB  
Alcon  
Credit Suisse  
Holcim  
Lonza  
Nestlé  
Richemont  
UBS  
Zurich

#### Vergleichsunternehmen für die Entwicklung der Gehälter

● Pharma-Vergleichsgruppe ● Schweizer Vergleichsunternehmen

### 2.2 Genehmigungsmechanismus der Gesamtvergütungen des Verwaltungsrates und der Konzernleitung durch die Generalversammlung

Die Generalversammlung stimmt jährlich über die Genehmigungen der durch den Vergütungsausschuss des Verwaltungsrates bzw. durch den Verwaltungsrat beschlossenen Gesamtbeträge für den Verwaltungsrat und für die Konzernleitung ab.

Roche hat gemäss Beschluss der Generalversammlung 2014 folgendes System der verbindlichen und getrennten Genehmigung der Gesamtbeträge für den Verwaltungsrat und für die Konzernleitung festgelegt:

#### Retrospektive Genehmigung

Die Gesamtsumme der Boni für die Konzernleitung und den Verwaltungsratspräsidenten wird, separat

und verbindlich, retrospektiv für den Zeitraum eines Geschäftsjahres der jeweils darauffolgenden ordentlichen Generalversammlung zur Genehmigung vorgelegt.

#### Prospektive Genehmigung

Die Gesamtsumme sämtlicher weiterer Vergütungen für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung wird der Generalversammlung für den Zeitraum zwischen zwei ordentlichen Generalversammlungen, separat und verbindlich, zur prospektiven Genehmigung vorgelegt.

Der vorliegende Vergütungsbericht wird der Generalversammlung 2023 zu einer Konsultativabstimmung vorgelegt.

André Hoffmann, Vorsitzender des Vergütungsausschusses.



**Genehmigung der Gesamtvergütungen durch die Generalversammlung (GV) 2023**

**Genehmigung der Gesamtvergütungen**

**Retrospektiv:**

Verwaltungsratspräsident (VRP):

- Bonus für das Geschäftsjahr 2022 (Gesamtbetrag)

Konzernleitung (KL) inklusive CEO der Roche-Gruppe:

- Bonus für das Geschäftsjahr 2022 (Gesamtbetrag)

**Prospektiv:**

Verwaltungsrat (VR) inklusive VRP:

Maximaler Gesamtbetrag (GV 2023–GV 2024)

- Basissalär/Vergütung

Konzernleitung (KL) inklusive CEO der Roche-Gruppe:

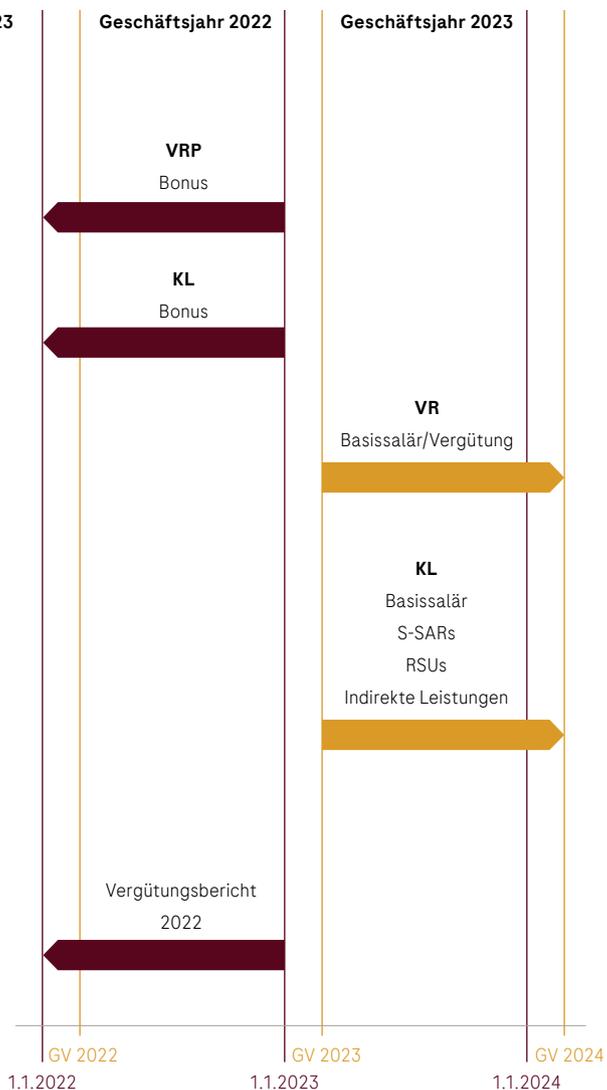
Maximaler Gesamtbetrag (GV 2023–GV 2024)

- Basissalär
- Stock-settled Stock Appreciation Rights (S-SARs)
- Restricted Stock Units (RSUs)
- Indirekte Leistungen

**Konsultativabstimmung**

**Retrospektiv:**

- Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2022 durch die GV 2023



## 3. Vergütungskomponenten

### 3.1 Überblick über die Vergütungskomponenten

Die Vergütung für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung setzt sich aus den nachfolgenden Elementen zusammen:

Das fixe Basissalär wird durch den variablen jährlichen Bonus als **«Short-Term Incentive» (STI)** sowie durch die mehrjährigen Vergütungselemente (S-SARs, RSUs) als **«Long-Term Incentive» (LTI)** ergänzt.

Die Vergütungskomponenten sind mit der Leistung der Mitarbeitenden sowie mit der finanziellen Entwicklung und dem nichtfinanziellen Erfolg<sup>5</sup> des

Unternehmens verbunden, womit eine Interessenübereinstimmung zwischen Aktionariat und dem Unternehmen bzw. dessen Mitarbeitenden hergestellt wird. Dabei werden auch gesellschaftliche und Umweltziele<sup>6</sup> berücksichtigt.

Die Vergütungselemente des **LTI** haben das Ziel, eine langfristig orientierte, nachhaltige und einheitliche Ausrichtung der Interessen von Führungskräften und Aktionariat bzw. Genussscheininhaberinnen und -inhabern sicherzustellen und einen zusätzlichen Anreiz für die Teilnehmenden zu schaffen, eine nachhaltige Steigerung des Shareholder-Value zu erzielen.

#### Zusammensetzung der Vergütung von Verwaltungsrat und Konzernleitung

Jährliche Vergütungselemente	Beschreibung	Verwaltungsrat		Konzernleitung	
		VRP	VR	CEO der Roche-Gruppe	KL
<b>Basissalär/Vergütung</b>	Monatliche Vergütung (siehe 3.1.1 unten)	✓	✓ Quartalsvergütung	✓	✓
<b>Bonus</b>	Jährliche Vergütung (siehe 3.1.2 unten)	✓ Für 10 Jahre gesperrte Genussscheine und/oder Aktien	-	✓ Für 10 Jahre gesperrte Genussscheine und/oder Aktien	✓ Bar
<b>Pensionskassenleistungen usw.</b>	(siehe 3.1.5 unten)	✓	-	✓	✓
Mehrjährige Vergütungselemente					
<b>Stock-settled Stock Appreciation Rights (S-SARs)</b>	(siehe 3.1.3 unten)	-	-	✓ Nach Ausübung bleiben Genussscheine für 4 weitere Jahre gesperrt	✓
<b>Restricted Stock Units (RSUs)</b>	(siehe 3.1.4 unten)	-	-	✓ Für 10 Jahre gesperrte Genussscheine	✓

<sup>5</sup> <https://www.roche.com/investors/reports/performance>

<sup>6</sup> <https://www.roche.com/about/sustainability/environment/goals-performance>

Der LTI setzt sich für die **Konzernleitung und Erweiterte Konzernleitung** aus 80% S-SARs und 20% RSUs (basierend auf dem bisherigen individuellen Zielwert des gesamten LTI für Konzernleitungsmitglieder von 133,33% des Basissalärs gemessen am 1. Januar eines Jahres) zusammen. Ausübungsfrist und Erdienungszeitraum sind für alle neu

ausgegebenen S-SARs und RSUs einheitlich (siehe unten). Im Unterschied zu den übrigen an den beiden Programmen Teilnehmenden besteht für die Mitglieder der Konzernleitung bezüglich Mix zwischen S-SARs und RSUs keine Wahlmöglichkeit, und ab 2019 zugeteilte S-SARs und RSUs stehen erst am Ende einer vierjährigen Sperrfrist zur Verfügung.

### Konzernleitung LTI

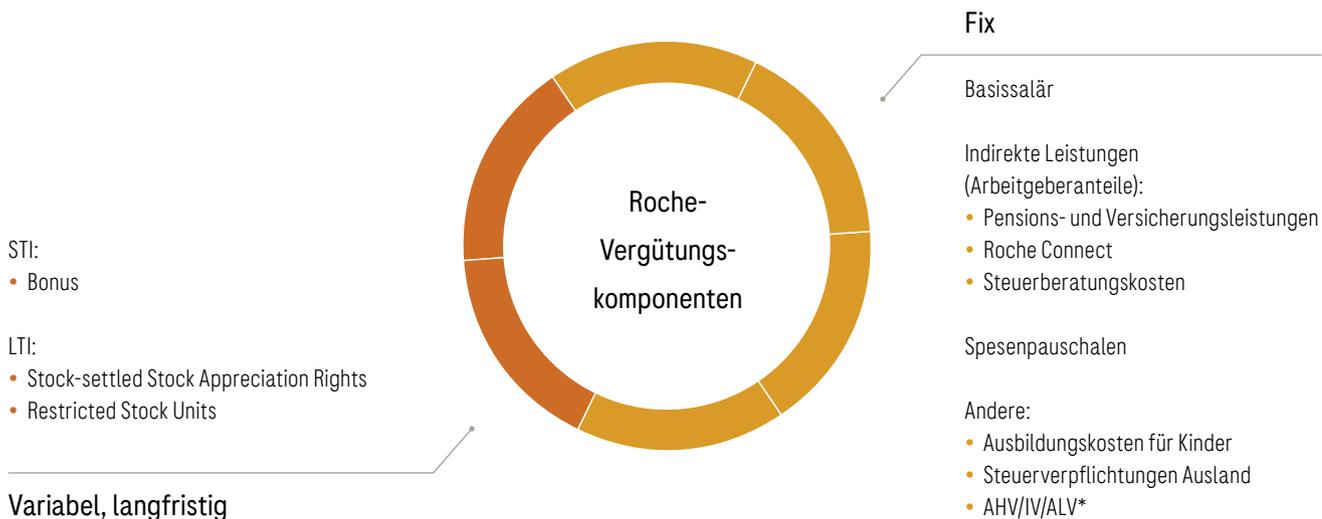
Mix (S-SARs/RSUs) fix	Berechnungsbasis	Erdienungszeitraum	Sperrfrist	Ausübungsfrist
<b>80% S-SARs</b>	Basierend auf dem individuellen Zielwert des gesamten LTI für Konzernleitungsmitglieder von 133,33% des Basissalärs gemessen am 1. Januar eines Jahres	<b>4 Jahre</b>	<b>4 Jahre</b>	<b>10 Jahre</b>
<b>20% RSUs</b>		<b>4 Jahre</b>	<b>4 Jahre</b>	–

**Die übrigen Teilnehmenden der S-SAR- und RSU-Programme** können jährlich bei der neuen Zuteilung aus drei Kombinationen auswählen, um den Mix aus Restricted Stock Units (RSUs) und Stock-settled Stock Appreciation Rights (S-SARs, in einigen Ländern werden anstelle von S-SARs Optionen verwendet) zu bestimmen. Folgende Wahlmöglichkeiten stehen zur Verfügung:

Wahlmöglichkeit 1	Wahlmöglichkeit 2	Wahlmöglichkeit 3
80% S-SARs	50% S-SARs	20% S-SARs
20% RSUs	50% RSUs	80% RSUs

Diese Wahlmöglichkeit erlaubt es den Teilnehmenden, sich aktiver mit ihrer Gesamtvergütung zu beschäftigen und ein entscheidendes Element ihrer Vergütung besser zu verstehen, und erhöht die Attraktivität des Programms.

Dieses attraktiv gestaltete Roche-Long-Term-Incentive-Programm erlaubt es Roche, die besten Talente für Roche zu gewinnen, zu motivieren und auf den langfristigen Unternehmenserfolg ausgerichtet zu behalten.



\* Arbeitgeberanteil leistungsbildender Beiträge an Sozialversicherungen

### 3.1.1 Basissalär (fix)

Der Festlegung des Basissalärs (Barauszahlung) werden Marktdaten der weltweit grössten Pharmafirmen (siehe Fussnote 1) bzw. grösster Schweizer Unternehmen (siehe Fussnote 2) für die jeweilige Position, individuelle Fähigkeiten sowie anhaltende Leistung und Erfahrung zugrunde gelegt. Anpassungen werden unter Berücksichtigung der vorherrschenden Marktbedingungen, der individuellen Leistung und der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens vorgenommen.

Individuelle Basissaläre für den Präsidenten des Verwaltungsrates und für die Mitglieder der Konzernleitung sowie die Vergütung der übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates werden vom Vergütungsausschuss abschliessend festgelegt bzw. überprüft.

### 3.1.2 Bonus (variabel)

Der Bonus honoriert jährlich den individuellen Beitrag zur Wertschöpfung eines Geschäftsjahres und soll Antrieb sein, ausserordentliche Resultate zu erzielen und neue Geschäftsmöglichkeiten zu schaffen. Der Bonus ist mit dem Geschäftsergebnis (Konzern- und Divisionsergebnis) verbunden unter Berücksichtigung von Kerngewinn, Umsatzwachstum zu konstanten Wechselkursen, Entwicklung des OPAC (Operating Profit After Capital Charge) basierend auf dem Kernbetriebsgewinn, Kerngewinnwachstum pro Aktie und Genussschein (GS) zu konstanten Wechselkursen, Produktentwicklungs-Pipeline, Diversität der Mitarbeitenden und Führungskräfte<sup>7</sup> sowie Umweltzielen.<sup>8</sup> Zudem ist er mit individuellen und nach Funktion definierten, messbaren und qualitativen Leistungszielen verknüpft. Aus Gründen des Wettbewerbs macht Roche keine Angaben zu individuellen Zielsetzungen einzelner Konzernleitungsmitglieder und des Verwaltungsratspräsidenten.

<sup>7</sup> <https://careers.roche.com/de/de/diversity-and-inclusion>

<sup>8</sup> <https://www.roche.com/about/sustainability/environment/goals-performance> und SGU-Ziele 2020-2025 für die Roche-Gruppe: <https://assets.cwp.roche.com/f/126832/x/70206811f5/20200331-she-goals-2020-2025-communication.pdf>

Der Vergütungsausschuss des Verwaltungsrates beschliesst die Boni und deren Höhe für die Konzernleitungsmitglieder und den Präsidenten des Verwaltungsrates entweder im Dezember am Ende eines Berichtsjahres oder im Januar nach einem Berichtsjahr aufgrund der erzielten Resultate und anhand der vorgenannten Ziele. Darüber hinaus beschliesst er die Form der Auszahlung, d. h. Barauszahlung und/oder Zuteilung von gegebenenfalls gesperrten Genussscheinen und/oder Aktien.

Der Vergütungsausschuss des Verwaltungsrates nutzt sein freies Ermessen für die Gewichtung aller Kriterien und die Bonuszuteilung angemessen.

2022 waren insgesamt 80 095 Mitarbeitende gemäss dem Roche-Bonus-Programm bonusberechtigt.

### **3.1.3 Stock-settled Stock Appreciation Rights (S-SARs) (langfristig)**

Der S-SARs-Anteil am LTI für die Konzernleitung beträgt 80% (basierend auf dem individuellen Zielwert des gesamten LTI für Konzernleitungsmitglieder von 133,33% des Basissalärs gemessen am 1. Januar eines Jahres).

S-SARs verkörpern das Recht, an der Wertsteigerung eines Genussscheines zwischen dem Zuteilungsdatum und dem Ausübungsdatum teilzuhaben. Die zugeteilten S-SARs bleiben gesamthaft für vier Jahre gesperrt, werden danach insgesamt zur Ausübung frei und können bis zehn Jahre ab Zuteilung ausgeübt werden. Im vorgenannten Zeitraum nicht ausgeübte S-SARs verfallen ersatzlos. Seit 2012 wird der Wert der S-SARs bei Ausgabe nach dem Trinomialmodell für amerikanische Optionen berechnet (Details siehe Seite 201).

Die Zuteilungen der S-SARs erfolgen an die Mitglieder der Konzernleitung individuell aufgrund der Entscheidung des Vergütungsausschusses des Verwaltungsrates nach dessen Ermessen.

2022 erhielten insgesamt 23 643 Mitarbeitende S-SARs.

### **3.1.4 Restricted Stock Units (RSUs) (langfristig)**

Der Anteil der Restricted Stock Units (RSUs) für die Konzernleitungsmitglieder beträgt 20% am gesamten LTI (basierend auf dem individuellen Zielwert des gesamten LTI für Konzernleitungsmitglieder von 133,33% des Basissalärs gemessen am 1. Januar eines Jahres).

RSUs verkörpern das Recht, nach Ablauf einer vierjährigen Sperrzeit Genussscheine und/oder Aktien plus einer Wertanpassung (in Höhe der während der Sperrzeit auf die Genussscheine und/oder Aktien zuteilbaren, vollzogenen Dividendenzahlungen) zu erhalten. Die definitive Zuteilung und der Übergang an die Empfängerinnen und Empfänger erfolgen für die Mitglieder der Konzernleitung gesamthaft erst nach vier Jahren. Danach können die daraus resultierenden Genussscheine und/oder Aktien bis maximal zehn Jahre gesperrt bleiben.

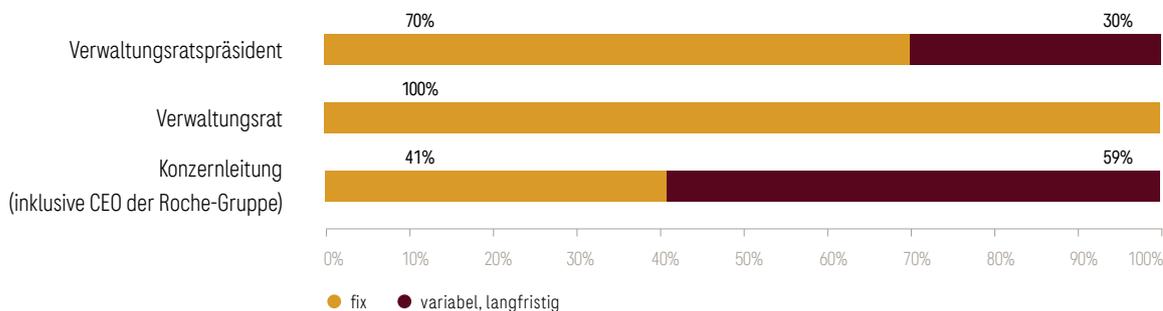
Die Zuteilungen der RSUs für die Mitglieder der Konzernleitung erfolgen individuell aufgrund der Entscheidung des Vergütungsausschusses des Verwaltungsrates nach dessen Ermessen.

Im Jahr 2022 dienten die RSUs für 23 811 berechnete Mitarbeitende von Roche als Vergütungskomponente.

### **3.1.5 Indirekte Leistungen**

Die Mitglieder der Konzernleitung erhielten die unter 5.8 (bzw. 5.3 [CEO der Roche-Gruppe] sowie 4.3 [Verwaltungsratspräsident]) ausgewiesenen indirekten Leistungen (Pensionskassen-/Versicherungsleistungen, Roche Connect, Vergütung für Steuern im Ausland bzw. Steuerberatung und pauschale Spesenvergütung) und die unter 5.9 festgehaltenen zusätzlichen Leistungen an einzelne Konzernleitungsmitglieder für Familien-, Kinder- und Ausbildungszulagen sowie Ausbildungskosten ihrer Kinder.

### 3.2 Gewichtung (fix / variabel, langfristig) der Vergütungskomponenten 2022 (zum Zielwert und als Prozentanteil der Gesamtvergütung 2022)



Die variable, langfristige Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung bewegte sich von 50% bis 69% der Gesamtvergütung.

### 3.3 Verhältnis der variablen Vergütungskomponenten zum fixen Basissalär der Konzernleitung 2022

#### Verhältnis variabler Vergütungskomponenten (Bonus, S-SARs und RSUs) in % des Wertes des fixen Basissalärs

Kriterien	STI (variabel)	LTI (langfristig) (insgesamt: 133,33%**)	
		S-SARs (80% des LTI)	RSUs (20% des LTI)
Individueller Zielwert*	100%	106,66%**	26,66%**
<b>Minimum</b>	0%	0%	0%
<b>Maximum</b>	200%	106,66%	26,66%
<b>Leistungskriterien</b>	Unternehmensziele (Konzern- und Divisionsergebnis) und individuelle Ziele; unter Berücksichtigung von Kerngewinn, Umsatzwachstum zu konstanten Wechselkursen, Entwicklung des Operating Profit After Capital Charge (OPAC) basierend auf dem Kernbetriebsgewinn, Kerngewinnwachstum pro Aktie und Genussschein (GS) zu konstanten Wechselkursen, Produktentwicklungs-Pipeline, Diversität der Mitarbeitenden und Führungskräfte, Umweltzielen	Wertentwicklung abhängig von Kursentwicklung der Genussscheine nach Zuteilung	Wertentwicklung abhängig von Kursentwicklung (plus Wertanpassung für Dividenden) der Genussscheine nach Zuteilung
<b>Aufteilung in %</b>			
a) Unternehmensziele	70%	n/a	n/a
b) Individuelle Ziele	30%	n/a	n/a
<b>Gewichtung Kriterien / Entscheid über Ziele</b>	Nach freiem Ermessen des Vergütungsausschusses des Verwaltungsrates		

n/a - nicht anwendbar

\* Festgelegt unter Berücksichtigung der Entwicklung der Konkurrenzunternehmen bzw. der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung

\*\* Basierend auf dem bisherigen individuellen Zielwert des gesamten LTI für Konzernleitungsmitglieder von 133,33% des Basissalärs gemessen am 1. Januar eines Jahres

Alle weiteren Details sind in diesem Vergütungsbericht<sup>9</sup> festgehalten.

<sup>9</sup> Siehe dazu auch im Finanzbericht Anmerkung 32 zur konsolidierten Jahresrechnung des Roche-Konzerns («Beziehungen zu nahestehenden Unternehmen und Personen», Seite 142) und Anmerkung 6 zur Jahresrechnung der Roche Holding AG («Beteiligungen der Verwaltungsrats- und Konzernleitungsmitglieder», Seite 192).

## 4. Vergütung des Verwaltungsrates

### 4.1 Beschlussfassung und Genehmigung

Mit Hilfe von Marktvergleichen hat der Vergütungsausschuss nach dessen Ermessen die Vergütungen des Verwaltungsratspräsidenten sowie der übrigen Verwaltungsratsmitglieder beschlossen.

Diese Vergütungen haben die Form von fixen Barzahlungen, die im Vergleich mit Marktdaten der weltweit grössten Pharmafirmen (siehe Fussnote 1) bzw. grösserer Schweizer Unternehmen (siehe Fussnote 2) und mittels externer Beratung durch PwC jährlich überprüft werden.

Wie in den Vorjahren wird die Gesamtsumme des Bonus des Verwaltungsratspräsidenten für das Geschäftsjahr 2022 der Generalversammlung 2023 retrospektiv und getrennt zur verbindlichen Genehmigung unterbreitet.

Die maximalen Gesamtsummen der übrigen Vergütungen des Verwaltungsrates (für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2023 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2024) werden der Generalversammlung 2023, wie in den Vorjahren, prospektiv und getrennt zur verbindlichen Genehmigung unterbreitet (siehe 2.2).

### 4.2 Höhe der Vergütungen an die Verwaltungsratsmitglieder

Die Mitglieder des Verwaltungsrates<sup>10</sup> haben für ihre Tätigkeit im Jahr 2022 die in der Tabelle

«Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder 2022» auf Seite 194 aufgeführten Basisvergütungen und Aufwandsvergütungen als quartalsweise fixe Barauszahlungen erhalten. Roche hat neben den für den Verwaltungsratspräsidenten ausgewiesenen gesetzlichen Beiträgen den übrigen Verwaltungsratsmitgliedern gesetzliche Arbeitgeberbeiträge in Höhe von insgesamt CHF 201 074 (2021: CHF 358 574) an Sozialversicherungskassen gezahlt.

Die Basisvergütung der Verwaltungsratsmitglieder (exklusive Verwaltungsratspräsident) hat sich seit 2001 nicht verändert.

Mit Ausnahme vom Verwaltungsratspräsidenten (Bonus in Form von gesperrten Aktien) und von Dr. Severin Schwan als exekutivem Verwaltungsratsmitglied wurden den Mitgliedern des Verwaltungsrates für das Berichtsjahr weder Aktien noch Genussscheine noch S-SARs zugeteilt.

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhielten weder Darlehen noch Kredite.

Für seine Beratungstätigkeit im Genentech Scientific Resource Board im Jahr 2022 erhielt Prof. Dr. Richard P. Lifton insgesamt USD 17 500 (CHF 16 709).

GEPRÜFT

<sup>10</sup> Zu Funktion, Ausschussvorsitz bzw. Ausschussmitgliedschaft der einzelnen Mitglieder siehe Seite 165.

**Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder 2022 (in CHF)**

	Basisvergütung	Aufwandsvergütung für Ausschussmitglieder/ Vorsitzende <sup>11</sup>	Zusätzliche spezielle Vergütung	Zusätzliche BVG-Kosten*	Gesamtvergütung
C. Franz, Präsident			(siehe «4.3 Gesamtvergütung an den Verwaltungsratspräsidenten»)		
A. Hoffmann, Vizepräsident	400 000 <sup>12</sup>	–	–	6 734	406 734
J. Duschmalé	300 000	30 000	–	4 475	334 475
P. Frost	300 000	60 000	–	–	360 000
A. Hauser	300 000	30 000	–	6 159	336 159
R. P. Lifton	300 000	30 000	16 709 siehe Seite 193	–	346 709
J. Mahmood (seit März 2022 <sup>13</sup> )	250 000	22 500	–	–	272 500
B. Poussot	300 000	30 000	–	–	330 000
S. Schwan	(siehe «5.3 Höchste Gesamtvergütung an Dr. Severin Schwan als Konzernleitungsmitglied», Vergütungsauszahlung in Primärfunktion als CEO der Roche-Gruppe in Gesamtbeträgen der Konzernleitung enthalten)				
C. Suessmuth Dyckerhoff	300 000	60 000	–	7 019	367 019
<b>Mitglieder bis März/ September 2022<sup>14</sup></b>					
P. Bulcke (bis März 2022)	75 000	7 500	–	–	82 500
H. Clevers (bis März 2022)	75 000	7 500	–	–	82 500
J. Brown (bis September 2022)	225 000	45 000	–	–	270 000
<b>Total<sup>15</sup></b>	<b>2 825 000</b>	<b>322 500</b>	<b>16 709</b>	<b>24 387</b>	<b>3 188 596</b>

\* Inklusive vom Unternehmen aufgrund der Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) zur Hälfte getragener Kosten für vier der Versicherungspflicht unterstehende Verwaltungsratsmitglieder gemäss Mindestvorschriften an die Versicherungsleistungen des BVG

11 Pro Ausschussmitgliedschaft/Jahr mit Ausnahme der Mitglieder des Präsidiums (Präsident, Vizepräsident) CHF 30 000 für Ausschussmitglieder, CHF 60 000 für Ausschussvorsitzende

12 Vergütung als Vizepräsident des Verwaltungsrates

13 Vergütung pro rata für die Zeit von März bis Dezember 2022

14 Vergütung pro rata für die Zeit von Januar bis März 2022 bzw. von Januar bis September 2022

15 Zusätzlich wurden Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV von insgesamt CHF 461 365 (inklusive Verwaltungsratspräsident) geleistet, die keinen Bestandteil der Vergütung bilden.

**Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder 2021 (in CHF)**

	Basisvergütung	Aufwandsvergütung für Ausschussmitglieder/Vorsitzende <sup>16</sup>	Zusätzliche spezielle Vergütung	Zusätzliche BVG-Kosten*	<b>Gesamtvergütung</b>
C. Franz, Präsident					(siehe «4.3 Gesamtvergütung an den Verwaltungsratspräsidenten»)
A. Hoffmann, Vizepräsident	400 000 <sup>17</sup>	-	18 277	6 904	425 181
J. Brown	300 000	60 000	-	-	360 000
P. Bulcke	300 000	30 000	-	-	330 000
H. Clevers	300 000	30 000	20 105	-	350 105
J. Duschmalé	300 000	30 000	-	4 499	334 499
P. Frost	300 000	30 000	-	-	330 000
A. Hauser	300 000	30 000	-	6 221	336 221
R. P. Lifton	300 000	30 000	20 105	-	350 105
B. Pousot	300 000	30 000	-	-	330 000
S. Schwan					(siehe «5.3 Höchste Gesamtvergütung an Dr. Severin Schwan als Konzernleitungsmitglied», Vergütungsauszahlung in Primärfunktion als CEO der Roche-Gruppe in Gesamtbeträgen der Konzernleitung enthalten)
C. Suessmuth Dyckerhoff	300 000	30 000	-	6 176	336 176
<b>Total<sup>18</sup></b>	<b>3 100 000</b>	<b>300 000</b>	<b>58 487</b>	<b>23 800</b>	<b>3 482 287</b>

\* Inklusive vom Unternehmen aufgrund der Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) zur Hälfte getragener Kosten für vier der Versicherungspflicht unterstehende Verwaltungsratsmitglieder gemäss Mindestvorschriften an die Versicherungsleistungen des BVG

<sup>16</sup> Pro Ausschussmitgliedschaft/Jahr mit Ausnahme der Mitglieder des Präsidiums (Präsident, Vizepräsident) CHF 30 000 für Ausschussmitglieder, CHF 60 000 für Ausschussvorsitzende

<sup>17</sup> Vergütung als Vizepräsident des Verwaltungsrates

<sup>18</sup> Zusätzlich wurden Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV von insgesamt CHF 997 150 (inklusive Verwaltungsratspräsident) geleistet, die keinen Bestandteil der Vergütung bilden.

**4.3 Gesamtvergütung an den Verwaltungsratspräsidenten**

Dr. Christoph Franz hat als Verwaltungsratspräsident für das Jahr 2022 die auf Seite 196 aufgeführte Gesamtvergütung erhalten. Der Ende 2022 vom Vergütungsausschuss beschlossene und im März 2023 auszahlende Bonus für das Geschäftsjahr 2022 in Form von auf zehn Jahre

gesperrten Aktien wird der ordentlichen Generalversammlung 2023 zur verbindlichen Genehmigung vorgelegt.

Die Gesamtvergütung des Verwaltungsratspräsidenten ist in der Gesamtsumme aller Vergütungen an den Verwaltungsrat in 4.4 enthalten.

**Gesamtvergütung an den Verwaltungsratspräsidenten** (in CHF)

	2022	2021
Basisvergütung (in bar)	3 500 000	3 500 000
Steuerausgleich für Pensionskassenkorrektur	n/a	71 534
Bonus (vorbehaltlich Genehmigung durch die Generalversammlung)	1 750 000*	949 263*
Pensionskassen/Versicherungen/Spesenpauschale/Steuer-/AHV-Ausgleich (inklusive Arbeitgeberanteil leistungsbildender Beiträge an Sozialversicherungen)	669 777	676 975
<b>Total<sup>19</sup></b>	<b>5 919 777</b>	<b>5 197 772</b>

n/a - nicht anwendbar

\* In Form von auf 10 Jahre gesperrten Aktien (Berechnung der Anzahl der Aktien zum Preis bei Übergabe im März 2023 bzw. 2022 nach Genehmigung durch die GV 2023 bzw. 2022; Wertberechnung unter Berücksichtigung einer Reduktion aufgrund der Sperrfrist von 10 Jahren [reduzierter Verkehrswert: 55,839%]) zur Genehmigung durch die GV 2023 bzw. nach erfolgter Genehmigung an der GV 2022

<sup>19</sup> Zusätzlich wurden Arbeitgeberanteile an die AHV/IV/ALV von CHF 260 291 (2021: CHF 638 576) geleistet, die keinen Bestandteil der Vergütung bilden.

**4.4 Gesamtsumme aller Vergütungen an den Verwaltungsrat**

Die Gesamtsumme der für das Kalenderjahr 2022 an Mitglieder des Verwaltungsrates bezahlten Vergütungen inklusive Boni und Arbeitgeberanteil leistungsbildender Beiträge an Sozialversicherungen beträgt CHF 9 150 679 (2021: CHF 8 724 738), exklusive zusätzlicher Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungskassen von insgesamt CHF 461 365 (2021: CHF 997 150), die keinen Bestandteil der Vergütung bilden.

**4.5 Vergütungen an ehemalige Verwaltungsratsmitglieder**

Es wurden keine Vergütungen geleistet.

**4.6 Von der Generalversammlung zu genehmigende Vergütungen an den Verwaltungsrat****4.6.1 Vorlage der Gesamtsumme des Bonus des Verwaltungsratspräsidenten zur verbindlichen Genehmigung durch die Generalversammlung**

Die Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten beinhaltet die in der Tabelle in Abschnitt «4.3 Gesamtvergütung an den Verwaltungsratspräsidenten» dargestellte Bonuszahlung in Form von auf zehn Jahre gesperrten Aktien in Höhe von CHF 1 750 000. Der Verwaltungsrat legt den Ende 2022 vom Vergütungsausschuss beschlossenen und im März 2023 auszahlenden Bonus des Verwaltungsratspräsidenten, Dr. Christoph Franz, für das Geschäftsjahr 2022 (exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV) der ordentlichen Generalversammlung 2023 zur verbindlichen Genehmigung vor.

**Retrospektive Genehmigungen des Bonus an den Verwaltungsratspräsidenten (in CHF)\***

	Antrag GV 2023	GV 2022	GV 2021
	Betrag für Geschäftsjahr 2022	Betrag für Geschäftsjahr 2021	Betrag für Geschäftsjahr 2020
<b>Von der Generalversammlung zu genehmigender / genehmigter maximaler Betrag</b>	<b>1 750 000**</b>	<b>949 263**</b>	<b>837 585**</b>

\* Exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV

\*\* Bonus in Form von auf 10 Jahre gesperrten Aktien (Berechnung der Anzahl Aktien zum Preis bei Übergabe im März 2023, im März 2022 bzw. im März 2021 nach Genehmigung durch die GV 2023, die GV 2022 bzw. die GV 2021; Wertberechnung unter Berücksichtigung einer Reduktion aufgrund der Sperrfrist von 10 Jahren [reduzierter Verkehrswert: 55,839%]) zur Genehmigung durch die GV 2023 bzw. nach erfolgter Genehmigung durch die GV 2022 bzw. die GV 2021

**4.6.2 Vorlage der Gesamtsumme der künftigen Verwaltungsratsvergütungen zur verbindlichen Genehmigung**

Der Verwaltungsrat beantragt der ordentlichen Generalversammlung 2023 die Genehmigung von

insgesamt maximal CHF 10 000 000 (exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV und exklusive Bonuszahlung) für die Vergütung des Verwaltungsrates bis zur ordentlichen Generalversammlung 2024.

**Prospektiv zu genehmigende Gesamtvergütungen an den Verwaltungsrat (in CHF)\***

	Antrag GV 2023	GV 2022	GV 2021
	Betrag für Periode GV 2023–GV 2024	Betrag für Periode GV 2022–GV 2023	Betrag für Periode GV 2021–GV 2022
<b>Von der Generalversammlung zu genehmigender / genehmigter maximaler Betrag</b>	<b>10 000 000</b>	<b>10 000 000</b>	<b>10 000 000</b>

\* Exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV und exklusive Bonuszahlung

**4.6.3 Überleitung der ausgewiesenen Vergütungen zu den von der Generalversammlung verbindlich genehmigten Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates**

Die ordentliche Generalversammlung 2021 genehmigte insgesamt maximal CHF 10 000 000 (exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV und exklusive Bonuszahlung)

für die Vergütung des Verwaltungsrates bis zur ordentlichen Generalversammlung 2022.

Zum Vergleich betragen die effektiven Vergütungszahlungen von der ordentlichen GV 2021 bis zur ordentlichen GV 2022 CHF 7 729 596 (exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV und exklusive Bonuszahlung).

**Prospektiv genehmigte Gesamtvergütungen an den Verwaltungsrat im Vergleich zu den effektiven Zahlungen (in CHF)\***

	Betrag für Periode GV 2022–GV 2023	Betrag für Periode GV 2021–GV 2022	Betrag für Periode GV 2020–GV 2021
Von der Generalversammlung genehmigter maximaler Betrag	10 000 000	10 000 000	10 000 000
Tatsächliche Gesamtvergütungen	Berechnung nach Periodenende	7 729 596	7 631 377
Innerhalb der genehmigten Gesamtsumme	Berechnung nach Periodenende	Ja	Ja

\* Exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV und exklusive Bonuszahlung

**4.7 Beteiligungen**

Die Verwaltungsratsmitglieder André Hoffmann und Dr. Jörg Duschmalé sowie diesen nahestehende Personen aus den Gründerfamilien sind in einem vertraglichen Aktionärspool verbunden, der per Ende des Berichtsjahres 72 018 000 Aktien (67,50% der ausgegebenen Aktien) hielt. Detaillierte Angaben über den Pool finden sich im Finanzbericht, Anmerkung 32 «Beziehungen zu nahestehenden Unternehmen und Personen» zur konsolidierten

Jahresrechnung des Roche-Konzerns (Seite 142) und in Anmerkung 4 zur Jahresrechnung der Roche Holding AG «Bedeutende Aktionärinnen und Aktionäre» (Seite 191). Daneben hielten die Verwaltungsratsmitglieder und ihnen nahestehende Personen am 31. Dezember 2022 (bzw. per 31. Dezember 2021) die in der nachfolgenden Tabelle «Beteiligungen» individuell ausgewiesenen Roche-Aktien, Genussscheine (GS) und American Depositary Receipts (ADRs\*\*\*).

**Beteiligungen (Aktien und Genussscheine)**

	(per 31. Dezember 2022)				(per 31. Dezember 2021)			
	Aktien (Anzahl)	Genus- scheine (GS) (Anzahl)	Andere (Anzahl/Art)	Beteiligungen nahestehen- der Personen (Anzahl/Art)	Aktien (Anzahl)	Genus- scheine (GS) (Anzahl)	Andere (Anzahl/Art)	Beteiligungen nahestehen- der Personen (Anzahl/Art)
<b>Verwaltungsrat</b>								
C. Franz	32 155	4 810	-	-	27 951	4 810	-	-
A. Hoffmann	-*	200	-	-	-*	200	-	-
J. Duschmalé	-*	-	-	-	-*	-	-	-
P. Frost	2 000	-	-	-	2 000	-	-	-
A. Hauser	3 000	150	-	20 GS	3 000	150	-	20 GS
R. P. Lifton	-	-	300 ADRs***	-	-	-	300 ADRs***	-
J. Mahmood	-	-	-	-	n/a	n/a	n/a	n/a
B. Poussot	500	500	-	-	500	500	-	-
S. Schwan	(siehe «5.15 Beteiligungen» Konzernleitung, Seite 206)				(siehe «5.15 Beteiligungen» Konzernleitung, Seite 206)			
C. Suessmuth Dyckerhoff	-	2 710**	-	-	-	2 100**	-	-
<b>Total</b>	<b>37 655</b>	<b>8 370</b>	<b>300 ADRs***</b>	<b>20 GS</b>	<b>33 451</b>	<b>7 760</b>	<b>300 ADRs***</b>	<b>20 GS</b>

n/a – nicht anwendbar

\* Im Aktionärspool gehaltene Aktien nicht aufgeführt

\*\* Gemeinsam mit nahestehender Person gehalten

\*\*\* ADR (American Depositary Receipt) von Roche bei OTCQX (<https://www.otcmarts.com/stock/RHHBY/quote>) International Premier unter dem Symbol RHHBY, ISIN US771195104 kotiert. Die ADRs werden in USD gehandelt. Acht (8) ADRs entsprechen einem (1) GS.

## 5. Vergütung der Konzernleitung

### 5.1 Beschlussfassung und Genehmigung

Mit Hilfe von Marktvergleichen hat der Vergütungsausschuss des Verwaltungsrates nach dessen Ermessen die Vergütungen der Konzernleitungsmitglieder beschlossen.

Wie in den Vorjahren wird die Gesamtsumme der Boni der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2022 der Generalversammlung 2023 retrospektiv und getrennt zur verbindlichen Genehmigung unterbreitet.

Die maximalen Gesamtsummen der übrigen Vergütungen der Konzernleitung (für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2023 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2024) werden der Generalversammlung 2023, analog den Vorjahren, prospektiv und getrennt zur verbindlichen Genehmigung unterbreitet (siehe 2.2).

### 5.2 Höhe der Vergütungen an die Konzernleitungsmitglieder

Die generelle Kompetenzregelung zur Festlegung der Vergütungen der Konzernleitung durch den Vergütungsausschuss bzw. durch den Verwaltungsrat ist auf Seite 185 «2. Prozess und Genehmigungsstruktur der Vergütungsfestlegung» beschrieben.

Die Konzernleitungsmitglieder haben für ihre Tätigkeit im Jahr 2022 die unter 5.3–5.11 dargestellten Vergütungen erhalten. Die Höhe der Vergütung ist für den CEO der Roche-Gruppe, Dr. Severin Schwan, insgesamt unter 5.3 detailliert festgehalten.

### 5.3 Höchste Gesamtvergütung an Dr. Severin Schwan als Konzernleitungsmitglied

Dr. Severin Schwan, exekutives Mitglied des Verwaltungsrates, erhielt seine Vergütung in seiner Primärfunktion als CEO der Roche-Gruppe, weshalb diese als höchste Vergütung

eines Konzernleitungsmitgliedes (siehe unten) ausgewiesen und in der Gesamtvergütung der Konzernleitung (siehe «5.11 Gesamtsumme aller Vergütungen an die Konzernleitungsmitglieder», Seite 203) eingeschlossen ist.

#### Höchste Gesamtvergütung an Dr. Severin Schwan als Konzernleitungsmitglied (in CHF)

	2022	2021 <sup>20</sup>
Basissalär	3 900 000	4 000 000
Bonus (vorbehaltlich der Genehmigung der Gesamtsumme der Boni für die Konzernleitung durch die Generalversammlung)	2 791 950 <sup>21*</sup>	2 791 950*
S-SARs <sup>22</sup>	3 379 508	3 379 526
RSUs <sup>23</sup>	595 529*	595 664*
Roche Connect	99 999	100 008
Pensionskassen/Versicherungen	675 494**	583 789**
Weitere Zahlungen inkl. Spesenpauschale/Steuerberatung	41 864	43 969
<b>Total<sup>24</sup></b>	<b>11 484 344</b>	<b>11 494 906</b>

\* Wertberechnung der Genussscheine/Aktien unter Berücksichtigung einer Reduktion aufgrund der Sperrfrist von 10 Jahren (reduzierter Verkehrswert: 55,839%)

\*\* Inklusive Arbeitgeberanteil leistungsbildender Beiträge an Sozialversicherungen

<sup>20</sup> Detaillierte Angaben der Vergütungen für die Jahre 2021 und 2020 sind im Geschäftsbericht 2021, Seite 180, enthalten.

<sup>21</sup> Auf 10 Jahre gesperrte Aktien (Berechnung der Anzahl Aktien zum Aktienpreis bei Übergabe im März 2023 nach Genehmigung durch die Generalversammlung 2023)

<sup>22</sup> **S-SARs 2022:** Anzahl: 75 635, Zuteilungswert gemäss dem Trinomialmodell für amerikanische Optionen: CHF 56,41. Berechnung gemäss dem Trinomialmodell für amerikanische Optionen siehe zudem «5.6 Stock-settled Stock Appreciation Rights (S-SARs) der übrigen Konzernleitungsmitglieder», Seite 201. Die S-SARs 2022 stehen frühestens nach 4 Jahren ausschliesslich zur Ausübung zur Verfügung, wobei die durch die Ausübung resultierenden Genussscheine automatisch um zusätzlich 4 Jahre gesperrt bleiben (Wertberechnung der Genussscheine unter Berücksichtigung einer Reduktion aufgrund der zusätzlichen Sperrfrist von 4 Jahren, reduzierter Verkehrswert: 79,209%).

**S-SARs 2021:** Anzahl: 100 746, Zuteilungswert gemäss dem Trinomialmodell für amerikanische Optionen: CHF 42,35. Berechnung gemäss dem Trinomialmodell für amerikanische Optionen siehe zudem «5.6 Stock-settled Stock Appreciation Rights (S-SARs) der übrigen Konzernleitungsmitglieder», Seite 201. Die S-SARs 2021 stehen frühestens nach 4 Jahren ausschliesslich zur Ausübung zur Verfügung, wobei die durch die Ausübung resultierenden Genussscheine automatisch um zusätzlich 4 Jahre gesperrt bleiben (Wertberechnung der Genussscheine unter Berücksichtigung einer Reduktion aufgrund der zusätzlichen Sperrfrist von 4 Jahren, reduzierter Verkehrswert: 79,209%).

<sup>23</sup> Wertberechnung RSUs 2022: Anzahl RSUs (2 965) multipliziert mit Ausgabewert CHF 359,70 (GS-Schlusskurs bei Zuteilung am 17. März 2022) pro RSU

Wertberechnung RSUs 2021: Anzahl RSUs (3 481) multipliziert mit Ausgabewert CHF 306,45 (GS-Schlusskurs bei Zuteilung am 18. März 2021) pro RSU

<sup>24</sup> Inklusive pauschaler Spesenvergütung (CHF 30 000), Zahlungen für Steuerberatung (CHF 1 724; 2021: CHF 3 554), Familien-, Kinder- und Ausbildungszulagen (CHF 10 140; 2021: CHF 10 415). Zusätzlich wurden Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV von CHF 833 902 (2021: CHF 886 295) geleistet, die keinen Bestandteil der Vergütung bilden.

### 5.4 Basissaläre der übrigen Konzernleitungsmitglieder

#### Basissaläre (in CHF)

	2022	2021
B. Anderson	2 350 074	2 245 918
A. Hippe	1 600 000	1 600 000
T. Schinecker	1 250 000	1 053 165
C. A. Wilbur	1 006 167	1 015 203
<b>Total</b>	<b>6 206 241</b>	<b>5 914 286</b>

### 5.5 Boni der übrigen Konzernleitungsmitglieder

Der Vergütungsausschuss des Verwaltungsrates hat den Bonus für die Konzernleitungsmitglieder aufgrund der Resultate des Jahres 2022 anhand der vereinbarten Ziele festgelegt. Der Vergütungsausschuss des Verwaltungsrates nutzt sein freies Ermessen für die Gewichtung aller Kriterien und die Bonuszuteilungen angemessen. Der Gesamtbetrag der Boni wird der Generalversammlung 2023 zur verbindlichen Genehmigung vorgelegt.

Der Bonus 2022 wird für alle Konzernleitungsmitglieder, mit Ausnahme von Dr. Severin Schwan, zu 100% in Form einer Barauszahlung ausgerichtet. Dr. Severin Schwan erhält den Bonus in Form von auf zehn Jahre gesperrten Aktien (siehe Seite 200). Die Auszahlung des Bonus erfolgt im März 2023.

#### Bonus (in CHF)

	2022 (Vorbehaltlich Genehmigung der Gesamtbonussumme der Konzernleitung durch die Generalversammlung 2023)	2021
B. Anderson	2 400 000	2 600 000
A. Hippe	2 000 000	2 300 000
T. Schinecker	2 200 000	1 500 000
C. A. Wilbur	1 300 000	1 300 000
<b>Total</b>	<b>7 900 000</b>	<b>7 700 000</b>

GEPRÜFT

### 5.6 Stock-settled Stock Appreciation Rights (S-SARs) der übrigen Konzernleitungsmitglieder

Die Zuteilungen der S-SARs erfolgen an die Mitglieder der Konzernleitung individuell aufgrund der Entscheidung des Vergütungsausschusses des Verwaltungsrates nach dessen Ermessen. Die in der Tabelle 5.15.2 «S-SARs» auf Seite 207 aufgeführten S-SARs beinhalten das Recht, an der Wertsteigerung eines Genussscheines zwischen Zuteilungsdatum und Ausübungsdatum teilzuhaben. Der Ausübungspreis der aufgeführten S-SARs entspricht dabei gemäss dem mehrjährigen Plan dem jeweiligen Schlusskurs des Roche-Genussscheines am Zuteilungsdatum. S-SARs werden seit 2019 am Ende von vier (früher zugeteilte S-SARs am Ende von drei) Jahren ab Zuteilung zur Ausübung frei. Nachdem die S-SARs zur Ausübung freigegeben worden sind, können diese bis zehn (früher zugeteilte S-SARs bis sieben) Jahre ab Zuteilung ausgeübt, d. h. der Gewinn in Genussscheine umgewandelt werden. Im vorgenannten Zeitraum nicht ausgeübte S-SARs verfallen ersatzlos.

Seit 2019 beträgt der S-SARs-Anteil am LTI für die Konzernleitung 80% (basierend auf dem bisherigen individuellen Zielwert des gesamten LTI für Konzernleitungsmitglieder von 133,33% des Basissalärs gemessen am 1. Januar eines Jahres).

Der Wert der S-SARs wird bei Ausgabe nach dem Trinomialmodell für amerikanische Optionen berechnet. Das Trinomialmodell ist eine bewährte Methode zur Bewertung von amerikanischen Kaufoptionen, da es die Möglichkeit einer Optionsausübung bereits vor dem Fälligkeitsdatum berücksichtigt (dies bezeichnet man als «amerikanische» Option, während eine «europäische» Option ausschliesslich am Fälligkeitstag ausgeübt werden kann).<sup>25</sup>

Die Anzahl S-SARs, der Ausübungspreis, die Ablaufrist und der Zuteilungswert für S-SARs sind auf Seite 202 und in der Tabelle 5.15.2 «S-SARs» auf Seite 207 aufgeführt. In den auf Seite 200 und Seite 202 stehenden Tabellen wurde die Anzahl S-SARs nach der Berechnungsmethode zum Zeitpunkt der Ausgabe als Wert eingesetzt.

<sup>25</sup> Weitere Informationen zum Trinomialmodell für amerikanische Optionen: siehe Boyle, Phelim P.: «A lattice framework for option pricing with two state variables»,

The Journal of Financial and Quantitative Analysis, Volume 23, Issue 1 (Mar 1988), 1-12, [https://assets.cwp.roche.com/f/126832/x/e1222fd9e5/trinomial\\_model.pdf](https://assets.cwp.roche.com/f/126832/x/e1222fd9e5/trinomial_model.pdf)

### Stock-settled Stock Appreciation Rights (S-SARs)

	2022			2021		
	Anzahl	Zuteilungswert pro S-SAR in CHF	Wert in CHF	Anzahl	Zuteilungswert pro S-SAR in CHF	Wert in CHF
	B. Anderson	37 819	56,41	2 133 370	50 374	42,35
A. Hippe	30 255	56,41	1 706 685	40 300	42,35	1 706 705
T. Schinecker	20 801	56,41	1 173 384	22 669	42,35	960 032
C. A. Wilbur	18 910	56,41	1 066 713	25 187	42,35	1 066 669
<b>Total</b>	<b>107 785</b>	<b>56,41</b>	<b>6 080 152</b>	<b>138 530</b>	<b>42,35</b>	<b>5 866 745</b>
	Ausübungspreis: CHF 359,70, Ablauf: 17.3.2032			Ausübungspreis: CHF 306,45, Ablauf: 18.3.2031		

#### 5.7 Restricted Stock Units (RSUs) der übrigen Konzernleitungsmitglieder

Seit 2019 beträgt der Anteil der Restricted Stock Units (RSUs) für die Konzernleitungsmitglieder 20% am gesamten LTI (basierend auf dem bisherigen individuellen Zielwert des gesamten LTI für Konzernleitungsmitglieder von 133,33% des Basissalärs gemessen am 1. Januar eines Jahres). Die Zuteilungen der RSUs für die Mitglieder der Konzernleitung erfolgen individuell aufgrund der Entscheidung des Vergütungsausschusses des Verwaltungsrates nach dessen Ermessen.

RSUs verkörpern das Recht, nach Ablauf einer seit 2019 neu festgelegten vierjährigen Sperrfrist Genuss-scheine und/oder Aktien plus einer Wert-anpassung (in Höhe der während der Sperrfrist auf die Genuss-scheine und/oder Aktien zuteilbaren, vollzogenen Dividendenzahlungen) zu erhalten. Die definitive Zuteilung und der Übergang an die Empfängerinnen und Empfänger erfolgen für die Mitglieder der Konzernleitung erst nach vier Jahren. Danach können die daraus resultierenden Genuss-scheine und/oder Aktien bis maximal zehn Jahre gesperrt bleiben.

### Restricted Stock Units (RSUs)

	2022			2021		
	Anzahl	Ausgabewert in CHF	Wert in CHF	Anzahl	Ausgabewert in CHF	Wert in CHF
	B. Anderson	1 483	359,70	533 435	1 740	306,45
A. Hippe	1 186	359,70	238 212*	1 392	306,45	238 197*
T. Schinecker	815	359,70	293 156	783	306,45	239 950
C. A. Wilbur	741	359,70	266 538	870	306,45	266 612
<b>Total</b>	<b>4 225</b>	<b>359,70</b>	<b>1 331 341</b>	<b>4 785</b>	<b>306,45</b>	<b>1 277 982</b>

\* Wertberechnung unter Berücksichtigung einer Reduktion aufgrund der zusätzlichen Sperrfrist von 10 Jahren (reduzierter Verkehrswert: 55,839%)

### 5.8 Indirekte Leistungen an die übrigen Konzernleitungsmitglieder

Im Rahmen der beruflichen Vorsorge und des weltweiten Mitarbeiterbeteiligungsprogrammes (Roche Connect) wurden den Konzernleitungsmitgliedern im Jahr 2022 bei den verschiedenen Einrichtungen die in der Tabelle «Indirekte Leistungen (Arbeitgeberanteile)» unten und in der Tabelle auf Seite 200 aufgeführten Arbeitgeberbeiträge gutgeschrieben.

Mit Roche Connect wird den Mitarbeitenden die Möglichkeit gegeben, um 20% ermässigte

Roche-Genussscheine zu erwerben. Die Teilnahme ist freiwillig, wobei maximal 10% der jährlichen Basisvergütung in Roche Connect investiert werden können. Die so erworbenen Genussscheine sind für eine gewisse Zeit gesperrt. In der Schweiz beträgt diese Sperrfrist vier Jahre.

Zudem erhielten die Konzernleitungsmitglieder die in der Tabelle unten ersichtlichen pauschalen Spesenvergütungen sowie einzelne Mitglieder Zahlungen für Steuern im Ausland bzw. für Steuerberatung.

#### Indirekte Leistungen (Arbeitgeberanteile) (in CHF)

	2022				2021			
	Pensionskassen/ Versicherungen*	Spesenpauschale	Roche Connect	Zahlungen für Steuern/ Steuerberatung	Pensionskassen/ Versicherungen*	Spesenpauschale	Roche Connect	Zahlungen für Steuern/ Steuerberatung
B. Anderson	425 494	30 000	-	2 170 496	425 852	30 000	-	1 190 848
A. Hippe	425 494	30 000	39 996	10 884	333 789	30 000	39 996	7 241
T. Schinecker	333 431	30 000	30 415	25 206	333 789	30 000	17 291	20 128
C. A. Wilbur	425 494	30 000	18 744	141 119	333 789	30 000	18 744	388 067
<b>Total</b>	<b>1 609 913</b>	<b>120 000</b>	<b>89 155</b>	<b>2 347 705</b>	<b>1 427 219</b>	<b>120 000</b>	<b>76 031</b>	<b>1 606 284</b>

\* Inklusive Arbeitgeberanteil leistungsbildender Beiträge an Sozialversicherungen

### 5.9 Weitere Vergütungen oder Organdarlehen an die Konzernleitungsmitglieder (exkl. CEO der Roche-Gruppe)

Aufgrund gesetzlicher und vertraglicher Verpflichtungen zahlte Roche 2022 einzelnen Konzernleitungsmitgliedern für Kosten im Zusammenhang mit Familien-, Kinder- und Ausbildungszulagen insgesamt CHF 12 725 (2021: CHF 12 451).

Sämtliche vorgenannten zusätzlichen Vergütungen sind in der Gesamtsumme der Vergütungen an Mitglieder der Konzernleitung eingerechnet.

Die Konzernleitungsmitglieder erhielten 2022 weder Darlehen noch Kredite.

Die maximale ordentliche Dauer der Kündigungsfrist von Konzernleitungsmitgliedern beträgt 12 Monate. Die Arbeitsverträge enthalten keine Kontrollwechselklauseln.

### 5.10 Vergütungen an ehemalige Konzernleitungsmitglieder

Es wurden 2022 keine Zahlungen vorgenommen.

### 5.11 Gesamtsumme aller Vergütungen an die Konzernleitungsmitglieder

Die Gesamtsumme der für das Kalenderjahr 2022 an Mitglieder der Konzernleitung bezahlten Vergütungen (inklusive Boni und Arbeitgeberanteil leistungsbildender Beiträge an Sozialversicherungen) beträgt CHF 37 181 576 (2021: CHF 35 495 906) exklusive zusätzlicher Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungskassen in Höhe von insgesamt CHF 1 819 906 (2021: CHF 2 637 751), die keinen Bestandteil der Vergütung bilden.

Es wurden keine weiteren Vergütungen an Mitglieder der Konzernleitung oder ehemalige Mitglieder der Konzernleitung geleistet als die hiervoor dargestellten Zahlungen.

## 5.12 Von der Generalversammlung zu genehmigende Vergütungen an die Konzernleitung

### 5.12.1 Vorlage der Gesamtsumme der Boni der Konzernleitungsmitglieder zur verbindlichen Genehmigung durch die Generalversammlung

Der Verwaltungsrat beantragt der ordentlichen Generalversammlung 2023 die Gesamtsumme

der Boni der Konzernleitungsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 (für Dr. Severin Schwan in Form von auf zehn Jahre gesperrten Roche-Aktien, für alle übrigen Konzernleitungsmitglieder zu 100% in Form einer Barauszahlung, siehe 5.5) in Höhe von CHF 10 691 950 (2021: CHF 10 491 950) exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungskassen zur verbindlichen Genehmigung.

#### Retrospektive Genehmigungen der Gesamtsumme der Boni an die Konzernleitungsmitglieder (in CHF)\*

	Antrag GV 2023	GV 2022	GV 2021
	Betrag für Geschäftsjahr 2022	Betrag für Geschäftsjahr 2021	Betrag für Geschäftsjahr 2020
<b>Von der Generalversammlung zu genehmigender / genehmigter maximaler Betrag</b>	<b>10 691 950</b>	<b>10 491 950</b>	<b>10 041 950</b>

\* Exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV

### 5.12.2 Vorlage der Gesamtsumme der künftigen Vergütungen an die Konzernleitung zur verbindlichen Genehmigung

Der Verwaltungsrat beantragt der ordentlichen Generalversammlung 2023 die Genehmigung von insgesamt maximal CHF 38 000 000 (exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV und exklusive Bonuszahlung) für die Vergütung der Konzernleitung bis zur ordentlichen Generalversammlung 2024.

Der Betrag der Gesamtsumme der künftigen Vergütungen an die Konzernleitung setzt sich

zusammen aus Basissalären, den Long-Term Incentives S-SARs (bemessen zum Ausgabewert ohne Berücksichtigung allfälliger Reduktionen des Wertes aufgrund von Sperrfristen) sowie RSUs (siehe 3.1.4, bemessen zum Zeitpunkt der Reservierung von Genussscheinen oder Aktien ohne Berücksichtigung allfälliger Reduktionen des Wertes aufgrund von Sperrfristen) und Beiträgen an Sozialversicherungen (exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV) sowie Zahlungen für Spesen, Steuern im Ausland, Steuerberatung und Roche Connect.

#### Prospektive Genehmigung der Gesamtsumme der Vergütungen an die Konzernleitung (in CHF)\*

	Antrag GV 2023	GV 2022	GV 2021
	Betrag für Periode GV 2023–GV 2024	Betrag für Periode GV 2022–GV 2023	Betrag für Periode GV 2021–GV 2022
<b>Von der Generalversammlung zu genehmigender / genehmigter maximaler Betrag</b>	<b>38 000 000</b>	<b>38 000 000</b>	<b>36 000 000</b>

\* Exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV und exklusive Bonuszahlung

### 5.12.3 Überleitung der ausgewiesenen Vergütungen zu den von der Generalversammlung prospektiv genehmigten Vergütungen an die Konzernleitung

Die ordentliche Generalversammlung 2021 genehmigte insgesamt maximal CHF 36 000 000 (exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV und exklusive Bonuszahlung)

für die Vergütung der Konzernleitung bis zur ordentlichen Generalversammlung 2022.

Zum Vergleich betragen die Vergütungen von der ordentlichen GV 2021 bis zur ordentlichen GV 2022 CHF 26 498 349 (exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV und exklusive Bonuszahlung).

#### Prospektiv genehmigte Gesamtvergütungen an die Konzernleitung im Vergleich zu den tatsächlich erfolgten Vergütungen (in CHF)\*

	Betrag für Periode GV 2022–GV 2023	Betrag für Periode GV 2021–GV 2022	Betrag für Periode GV 2020–GV 2021
Von der Generalversammlung <b>prospektiv genehmigter maximaler Betrag</b>	38 000 000	36 000 000	37 000 000
<b>Tatsächlich erfolgte Gesamtvergütungen</b> (Gesamtvergütungen berechnet nach entsprechendem GV–GV-Periodenende)	Berechnung nach Periodenende GV 2022–GV 2023	26 498 349	24 635 559
Innerhalb der genehmigten Gesamtsumme	Berechnung nach Periodenende GV 2022–GV 2023	Ja	Ja
Zusatzbetrag für die zusätzliche Vergütung von neuen Konzernleitungsmitgliedern nach GV-Genehmigung und nicht innerhalb des genehmigten Gesamtbetrages	Nein	Nein	Nein

\* Exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV und exklusive Bonuszahlung

### 5.13 Clawback

Neben den gesetzlichen Rückforderungsansprüchen besteht bei den langfristigen Leistungsplänen von Roche die Möglichkeit, unter gewissen Umständen Teile ausgesprochener Vergütungen zurückzufordern (Clawback).

Bei freiwilliger Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfallen S-SARs (siehe 5.15.2) und RSUs (siehe 5.15.3), die zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zur Ausübung frei sind, sofort ohne jegliche Entschädigung.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge schweren Fehlverhaltens verfallen alle zugeteilten und ausstehenden S-SARs und RSUs, ob freigegeben oder nicht, sofort ohne jegliche Entschädigung.

Ein schweres Fehlverhalten gemäss den Regeln des S-SAR-Planes liegt u. a. in folgenden Fällen vor:

- Aktivitäten, die zu einem Disziplinarverfahren führen
- wiederholtes oder vorsätzliches Unterlassen bei der Ausübung von Aufgaben, die von Roche in vernünftiger Masse auferlegt worden sind
- Missachtung von Gesetzen oder öffentlichen Vorschriften
- Begehen eines Verbrechens
- grobe Fahrlässigkeit oder vorsätzliches Fehlverhalten
- Verhaltensweisen, die Roche und/oder ihren Konzerngesellschaften schaden oder sie in Verruf bringen
- Missachtung von Roche-Richtlinien oder -Vorschriften in Bezug auf das Geschäftsverhalten

#### 5.14 Bestimmungen zum Wertpapierbesitz

Gemäss den Bestimmungen zum Wertpapierbesitz besteht für die Mitglieder der Konzernleitung seit 2012 eine Pflicht zum Erwerb von Roche-Wertpapieren.

Konzernleitungsmitglieder sind neu verpflichtet, Roche-Wertpapiere im Gegenwert von 200% (zuvor 100%) ihres jeweiligen Jahresbasissalärs

zu halten. Diese Anforderung muss innerhalb fünf Jahren ab dem 15. März 2022 bzw. bei neuen Mitgliedern innerhalb fünf Jahren ab Stellenantritt erfüllt werden.

Die Bestimmungen zum Wertpapierbesitz für den CEO der Roche-Gruppe bleiben unverändert bei 500% des Gegenwertes seines Jahresbasissalärs.

	Art des Wertpapiers	Zu erwerbender Wert (innerhalb fünf Jahren ab dem 15. März 2022 bzw. bei neuen Mitgliedern innerhalb fünf Jahren ab Stellenantritt)
CEO der Roche-Gruppe	Aktien und/oder Genussscheine	500% des Jahresbasissalärs
Mitglieder der Konzernleitung	Aktien und/oder Genussscheine	200% des Jahresbasissalärs

#### 5.15 Beteiligungen

Die Konzernleitungsmitglieder und ihnen nahestehende Personen hielten am 31. Dezember 2022 (bzw. am 31. Dezember 2021) die

in den nachfolgenden Tabellen «Aktien und Genussscheine», «S-SARs» und «Restricted Stock Units (RSUs)» individuell ausgewiesenen Beteiligungen.

##### 5.15.1 Aktien und Genussscheine

	(per 31. Dezember 2022)				(per 31. Dezember 2021)			
	Aktien (Anzahl)	Genussscheine (Anzahl)	Beteiligungen nahestehender Personen (Anzahl/Art)		Aktien (Anzahl)	Genussscheine (Anzahl)	Beteiligungen nahestehender Personen (Anzahl/Art)	
			Aktien	Genuss- scheine			Aktien	Genuss- scheine
<b>Konzernleitung</b>								
S. Schwan	215 956	91 966	-	-	203 592	90 342	-	-
B. Anderson	-	7 745	-	-	-	7 745	-	-
A. Hippe	6 970	40 390	-	21	6 970	37 937	-	-
T. Schinecker	-	2 752	-	-	-	2 093	-	-
C. A. Wilbur	-	14 640	-	-	-	14 324	-	-
<b>Total</b>	<b>222 926</b>	<b>157 493</b>	<b>-</b>	<b>21</b>	<b>210 562</b>	<b>152 441</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

## 5.15.2 S-SARs

	Anzahl per 31. Dezember 2022 gehaltener S-SARs						
	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
<b>Konzernleitung</b>							
S. Schwan	75 635	100 746	103 260	122 322	100 677	85 476	59 517
B. Anderson	37 819	50 374	46 467	55 045	19 854	-	-
A. Hippe	30 255	40 300	41 304	48 930	40 275	2 191	-
T. Schinecker	20 801	22 669	20 652	3 872	-	-	-
C. A. Wilbur	18 910	25 187	25 815	29 052	21 402	16 032	-
<b>Total</b>	<b>183 420</b>	<b>239 276</b>	<b>237 498</b>	<b>259 221</b>	<b>182 208</b>	<b>103 699</b>	<b>59 517</b>
Ausübungspreis (CHF)	359,70	306,45	308,05	271,65	220,80	251,90	251,50
Kurs je Genussschein per 31. Dezember 2022 (CHF)	290,50						
Ablauf	17.3.2032	18.3.2031	19.3.2030	15.3.2029	15.3.2025	16.3.2024	3.3.2023
Zuteilungswert pro S-SAR (CHF)	56,41	42,35*	41,32*	34,88*	26,49*	31,20*	29,79*
Seit 1.1.2012:							
- Trinomialmodell für amerikanische Optionen							
* Werte gemäss entsprechenden Vorjahresberichten							

## 5.15.3 Restricted Stock Units (RSUs)

	Anzahl per 31. Dezember 2022 gehaltener RSUs			
	2022	2021	2020	2019
<b>Konzernleitung</b>				
S. Schwan	2 965	3 481	3 463	3 927
B. Anderson	1 483	1 740	1 558	1 767
A. Hippe	1 186	1 392	1 385	1 571
T. Schinecker	815	783	693	248
C. A. Wilbur	741	870	866	933
<b>Total</b>	<b>7 190</b>	<b>8 266</b>	<b>7 965</b>	<b>8 446</b>
Ausgabewert pro RSU	CHF 359,70 (GS-Schlusskurs bei Zuteilung am 17. März 2022)	CHF 306,45 (GS-Schlusskurs bei Zuteilung am 18. März 2021)	CHF 308,05 (GS-Schlusskurs bei Zuteilung am 19. März 2020)	CHF 271,65 (GS-Schlusskurs bei Zuteilung am 15. März 2019)

# Bericht der Revisionsstelle

An die Generalversammlung der Roche Holding AG, Basel

## Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichts

### Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Roche Holding AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2022 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten nach Art. 14–16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegÜV) in den mit einem grauen Balken als «geprüft» gekennzeichneten Abschnitten inklusive der dazugehörigen Fussnoten auf den Seiten 182 bis 207 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten im Vergütungsbericht dem schweizerischen Gesetz und den Art. 14–16 der VegÜV.

### Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den Schweizer Standards zur Abschlussprüfung (SA-CH) durchgeführt. Unsere Verantwortlichkeiten nach diesen Vorschriften und Standards sind im Abschnitt «Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts» unseres Berichts weitergehend beschrieben. Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den schweizerischen gesetzlichen Vorschriften und den Anforderungen des Berufsstands, und wir haben unsere sonstigen beruflichen Verhaltenspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

### Sonstige Informationen

Der Verwaltungsrat ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen

Informationen umfassen die im Geschäftsbericht enthaltenen Informationen, aber nicht die mit «geprüft» gekennzeichneten Abschnitte im Vergütungsbericht, die Konzernrechnung, die Jahresrechnung und unsere dazugehörigen Berichte.

Unser Prüfungsurteil zum Vergütungsbericht erstreckt sich nicht auf die sonstigen Informationen, und wir bringen keinerlei Form von Prüfungsschlussfolgerung hierzu zum Ausdruck.

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortlichkeit, die sonstigen Informationen zu lesen und dabei zu würdigen, ob die sonstigen Informationen wesentliche Unstimmigkeiten zu den geprüften Finanzinformationen im Vergütungsbericht oder unseren bei der Prüfung erlangten Kenntnissen aufweisen oder anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten den Schluss ziehen, dass eine wesentliche falsche Darstellung dieser sonstigen Informationen vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

### Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrates für den Vergütungsbericht

Der Verwaltungsrat ist verantwortlich für die Aufstellung eines Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und den Statuten und für die internen Kontrollen, die der Verwaltungsrat als notwendig feststellt, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist. Zudem obliegt ihm die Verantwortung über die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

### Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts

Unsere Ziele sind, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14–16 VegüV frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern sind, und einen Bericht abzugeben, der unser Prüfungsurteil beinhaltet. Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Mass an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung, falls eine solche vorliegt, stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich gewürdigt, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf der Grundlage dieses Vergütungsberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Nutzern beeinflussen.

Als Teil einer Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH üben wir während der gesamten Prüfung pflichtgemässes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus:

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher falscher Darstellungen im Vergütungsbericht aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen. Das Risiko, dass aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist höher als ein aus Irrtümern

resultierendes, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen oder das Ausserkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.

- gewinnen wir ein Verständnis von dem für die Prüfung relevanten Internen Kontrollsystem, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems der Gesellschaft abzugeben.
- beurteilen wir die Angemessenheit der angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die Vertretbarkeit der dargestellten geschätzten Werte in der Rechnungslegung und damit zusammenhängenden Angaben.

Wir kommunizieren mit dem Verwaltungsrat bzw. dessen zuständigem Ausschuss unter anderem über den geplanten Umfang und die geplante zeitliche Einteilung der Prüfung sowie über bedeutsame Prüfungsfeststellungen, einschliesslich etwaiger bedeutsamer Mängel im Internen Kontrollsystem, die wir während unserer Abschlussprüfung identifizieren.

Wir geben dem Verwaltungsrat bzw. dessen zuständigem Ausschuss auch eine Erklärung ab, dass wir die relevanten beruflichen Verhaltensanforderungen zur Unabhängigkeit eingehalten haben, und kommunizieren mit ihnen über alle Beziehungen und sonstigen Sachverhalte, von denen vernünftigerweise angenommen werden kann, dass sie sich auf unsere Unabhängigkeit auswirken, und – sofern zutreffend – über Massnahmen zur Beseitigung von Gefährdungen oder getroffene Schutzmassnahmen.

KPMG AG



François Rouiller  
Zugelassener Revisionsexperte  
Leitender Revisor



Paul Nichols

Basel, 31. Januar 2023

# Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

mit begrenzter Sicherheit über ausgewählte nicht-finanzielle Informationen 2022 an den Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschuss der Roche Holding AG, Basel

Wir wurden vom Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschuss beauftragt, eine betriebswirtschaftliche Prüfung mit einer begrenzten Sicherheit über die ausgewählten nicht-finanziellen Informationen (einschliesslich Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen)) im Geschäftsbericht 2022 ('Bericht') der Roche Holding AG und ihren konsolidierten Tochtergesellschaften ('Roche-Gruppe') für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022 durchzuführen.

## Umfang und Prüfungsgegenstand

Unsere betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit bezieht sich auf die im Bericht 2022 offengelegten ausgewählten nicht-finanziellen Informationen (einschliesslich THG-Emissionen) für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022.

Die folgenden im Bericht veröffentlichten, ausgewählten nicht-finanziellen Informationen 2022 sind Prüfungsgegenstand:

- Die folgenden im Bericht offengelegten Personal-kennzahlen in allen wesentlichen Aspekten:
  - Mitarbeitende und Mitarbeitende nach Division/Operational Divisional Group (ODG) in den Diagrammen auf Seite 111 des Berichts;
  - Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Tabelle auf Seite 113 des Berichts; und
- die folgenden Kennzahlen zu Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz ('SGU') (einschliesslich THG-Emissionen für Scope 1 & 2 und Scope 3, die aus Geschäftsreisen resultieren), in allen wesentlichen Aspekten, die im Bericht offengelegt werden:

- Tabelle zur Sicherheit und Gesundheit von Mitarbeitenden auf Seite 111 des Berichts;
- Roche Ökobilanz und Energieverbrauch bei ausgewählten Energieträgern in den Grafiken auf Seite 127 des Berichts;
- Alle Kennzahlen in den Tabellen und Diagrammen auf den Seiten 128 und 129 (ausser Scope 3: Investitionsgüter, Zugekaufte Güter und Dienstleistungen, Brennstoffe und energiebezogene Aktivitäten, Vorgelagerter Transport, Im Betrieb anfallender Abfall, Verwendung der verkauften Produkte).

## Kriterien

Die ausgewählten 2022 nicht-finanziellen Informationen (einschliesslich THG-Emissionen) wurden durch den Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschuss der Roche Holding AG auf Basis des Dokuments «Basis for Preparation of Non-financial Information 2022» (die «angemessenen Kriterien») erstellt, welches auf der Roche Webseite <https://a.storyblok.com/f/126832/x/c7efa7430e/nonfinancialreportingmetricsguidelines-basisforpreparation.pdf> verfügbar ist.

## Inhärente Grenzen

Die Genauigkeit und Vollständigkeit der ausgewählten 2022 nicht-finanziellen Informationen (einschliesslich THG-Emissionen) unterliegen inhärent vorhandenen Grenzen, welche aus der Art und Weise der Datenerhebung, -berechnung und -schätzung resultieren. Darüber hinaus unterliegt die Quantifizierung der THG-Emissionen einer inhärenten Unsicherheit aufgrund unvollständiger wissenschaftlicher Erkenntnisse, die verwendet werden, um Faktoren in Bezug auf Werte zu bestimmen, die erforderlich

PricewaterhouseCoopers AG, Birchstrasse 160, Postfach, CH-8050 Zurich  
Telephone: +41 58 792 44 00, Telefax: +41 58 792 44 10, [www.pwc.ch](http://www.pwc.ch)

PricewaterhouseCoopers AG ist Mitglied eines globalen Netzwerks von rechtlich selbständigen und voneinander unabhängigen Gesellschaften.

sind, um Emissionen verschiedener Gase zu kombinieren. Unser Prüfbericht sollte deshalb im Zusammenhang mit dem Dokument «Basis for Preparation of Non-financial Information 2022» der Roche-Gruppe sowie die betroffenen Richtlinien Dritter zu den ausgewählten 2022 nicht-finanziellen Informationen gelesen werden.

#### **Verantwortung des Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschusses**

Der Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschuss der Roche Holding AG ist für die Erstellung und Darstellung der ausgewählten nicht-finanziellen Informationen (einschliesslich THG-Emissionen) im Bericht 2022 in Übereinstimmung mit dem Dokument «Basis for Preparation of Non-financial Information 2022» verantwortlich. Diese Verantwortung beinhaltet die Ausgestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung angemessener interner Kontrollen mit Bezug auf die Erstellung der angegebenen nicht-finanziellen Informationen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen als Folge von Verstössen oder Irrtümern sind. Darüber hinaus ist der Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschuss für die Auswahl und die Anwendung des Dokuments «Basis for Preparation of Non-financial Information 2022» und das Führen angemessener Aufzeichnungen verantwortlich.

#### **Unabhängigkeit und Qualitätsmanagement**

Wir sind im Einklang mit dem International Code of Ethics for Professional Accountants (einschliesslich den International Independence Standards) ausgegeben vom International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA Code) von Roche Holding AG unabhängig. Diese Anforderungen legen fundamentale Grundsätze für das berufliche Verhalten bezüglich Integrität, Objektivität, beruflicher Kompetenz und erforderlicher Sorgfalt, Verschwiegenheit und berufswürdigen Verhaltens fest.

PricewaterhouseCoopers AG wendet den Internationalen Standard für Qualitätsmanagement 1 an, der von ihr verlangt, ein Qualitätsmanagementsystem zu entwerfen, zu implementieren und zu betreiben, einschliesslich Richtlinien oder Verfahren zur Einhaltung ethischer Ansprüche, beruflicher Standards und geltender gesetzlicher und behördlicher Anforderungen.

#### **Verantwortung des unabhängigen Wirtschaftsprüfers**

Unsere Verantwortung ist es, eine betriebswirtschaftliche Prüfung mit begrenzter Sicherheit durchzuführen und auf der Grundlage unserer Prüfung eine Schlussfolgerung über die im Bericht offengelegten, ausgewählten 2022 nicht-finanziellen Informationen (einschliesslich THG-Emissionen) von Roche-Gruppe abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) «Betriebswirtschaftliche Prüfungen, die weder Prüfungen noch Reviews von vergangenheitsorientierten Finanzinformationen darstellen» und dem International Standard on Assurance Engagements 3410, Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements ('ISAE 3410'), publiziert vom International Auditing and Assurance Standards Board vorgenommen. Nach diesem Standard haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und unsere Prüfungshandlungen so zu planen und durchzuführen, dass begrenzte Sicherheit darüber erlangt wird, ob die ausgewählten 2022 nicht-finanziellen Informationen (einschliesslich THG-Emissionen) in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit dem Dokument «Basis for Preparation of Non-financial Information 2022» erstellt worden sind.

Unter Berücksichtigung von Risiko- und Wesentlichkeitsüberlegungen haben wir Prüfungshandlungen durchgeführt, um ausreichende und geeignete Prüfungsnachweise zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des unabhängigen Prüfers. Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit unter ISAE 3000 (Revised) und ISAE 3410 sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sowohl in Bezug auf Risikoeinschätzungsverfahren und Verständnis interner Kontrollen als auch in Bezug auf die Handlungen, die auf die eingeschätzten Risiken durchgeführt werden, so dass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird.

Im Wesentlichen haben wir folgende Arbeiten durchgeführt:

- *Evaluation der Anwendung der Richtlinien der Roche-Gruppe*  
Prüferische Durchsicht der Anwendung der Roche Gruppenrichtlinien zur ausgewählten nicht-finanziellen Berichterstattung auf Basis des Dokuments «Basis for Preparation of Non-financial Information 2022»;
- *Standortbesuche und Befragung des Managements*  
Besuch ausgewählter Standorte aus den Divisionen Pharma und Diagnostics in Costa Rica, Spanien, Schweiz und den USA. Die Auswahl der Standorte erfolgte aufgrund quantitativer und qualitativer Kriterien;  
Befragung der Personen, welche an den

besuchten Standorten und am Hauptsitz für die Erhebung und Verarbeitung der Daten zuständig sind, um deren Verständnis und Anwendung der nicht-finanziellen Richtlinien auf Basis des Dokuments «Basis for Preparation of Non-financial Information 2022» der Roche-Gruppe zu ermitteln;

- *Beurteilung der Kennzahlen*  
Stichprobenweise Prüfung einer Auswahl von Kennzahlen in Bezug auf Mitarbeitende und SGU (bspw. Energieverbrauch, Luftemissionen, Wasserverbrauch und -abgabe, und Anteil von Frauen in Führungspositionen) bezüglich Vollständigkeit, Richtigkeit, Angemessenheit und Konsistenz;
- *Prüferische Durchsicht der Dokumentation und Analyse relevanter Grundsatzdokumente*  
Prüferische Durchsicht der relevanten Dokumentation auf der Basis von Stichproben, einschliesslich der Grundsätze zur nicht-finanziellen Berichterstattung und der Handhabung der Berichterstattungsstrukturen und -dokumentation der Roche-Gruppe;
- *Beurteilung der Prozesse und der Datenkonsolidierung*  
Beurteilung der Prozesse zur Erhebung und Verarbeitung der nicht-finanziellen Informationen in Bezug auf Mitarbeitenden und SGU hinsichtlich ihrer Zweckmässigkeit, und Aufnahme und Beurteilung des Prozesses der Datenkonsolidierung auf Gruppenebene.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unsere Schlussfolgerung zu dienen.

### Schlussfolgerung

Bei unserer Prüfung sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die ausgewählten 2022 nicht-finanziellen Informationen (einschliesslich THG-Emissionen) der Roche-Gruppe für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022 im Bericht 2022 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit dem Dokument «Basis for Preparation of Non-financial Information 2022» erstellt worden sind.

### Vorgesehene Nutzer und Verwendungszweck des Berichts

Dieser Bericht ist nur für den Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschuss der Roche Holding AG bestimmt und wurde ausschliesslich erstellt, um ihm über die ausgewählten 2022 nicht-finanziellen Informationen (einschliesslich THG-Emissionen) Bericht zu erstatten, und für keinen anderen Zweck. Mit der Abgabe unserer Schlussfolgerung akzeptieren und übernehmen wir keine Verantwortung (rechtlich oder in anderer Weise) oder Haftung für die Verwendung unseres Berichts einschliesslich der Schlussfolgerung für andere Zwecke oder gegenüber anderen Personen, welchen unser Bericht vorgelegt wird oder in deren Händen er gelangen mag, und andere Personen können sich auf unsere Schlussfolgerung nicht berufen.

Wir erlauben die Weitergabe unseres Berichts nur als Ganzes und zusammen mit den angemessenen Kriterien, damit der Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschuss darlegen kann, dass er seiner Governance-Verantwortung mit der Beauftragung eines unabhängigen Berichts über die ausgewählten 2022 nicht-finanzielle Informationen (einschliesslich THG-Emissionen) nachgekommen

ist, ohne dass wir damit eine Verantwortung oder Haftung gegenüber irgendeiner anderen Partei übernehmen. Soweit gesetzlich zulässig, übernehmen oder akzeptieren wir keine Verantwortung gegenüber irgendjemand anderes als dem Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschuss der Roche Holding AG für unsere Arbeiten oder diesen Bericht.

PricewaterhouseCoopers AG

Christophe Bourgoin

Annina Binder

Zürich, 2. Februar 2023

*Die Pflege und Integrität der Internetseite der Roche Holding AG liegt in der Verantwortung des Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschusses; die von den unabhängigen Wirtschaftsprüfern durchgeführten Arbeiten beinhalten keine Berücksichtigung der Pflege und Integrität der Internetseite von Roche Holding AG, und dementsprechend übernehmen die unabhängigen Wirtschaftsprüfer keine Verantwortung für Änderungen, die möglicherweise an den präsentierten Informationen oder Kriterien aufgetreten sind, seit sie auf der Internetseite präsentiert wurden.*



## Wichtige Daten 2023

### Generalversammlung

14. März 2023

### Verkäufe erstes Quartal

26. April 2023

### Halbjahresresultate

27. Juli 2023

### Neunmonatsverkäufe

19. Oktober 2023

### Herausgeber

F. Hoffmann-La Roche AG

Group Communications

4070 Basel, Schweiz

Tel.: +41 (0)61 688 11 11

[www.roche.com](http://www.roche.com)

### Bestellung/Herunterladen von Publikationen

Internet: [www.roche.com/publications](http://www.roche.com/publications)

E-Mail: [materials.management.mm1@roche.com](mailto:materials.management.mm1@roche.com)

Fax: +41 (0)61 688 69 02

### Medienstelle

Tel.: +41 (0)61 688 88 88

E-Mail: [media.relations@roche.com](mailto:media.relations@roche.com)

### Investor Relations

Tel.: +41 (0)61 688 88 80

E-Mail: [investor.relations@roche.com](mailto:investor.relations@roche.com)

### Nachhaltigkeitsausschuss

Tel.: +41 (0)61 688 48 90

E-Mail: [corporate.sustainability@roche.com](mailto:corporate.sustainability@roche.com)

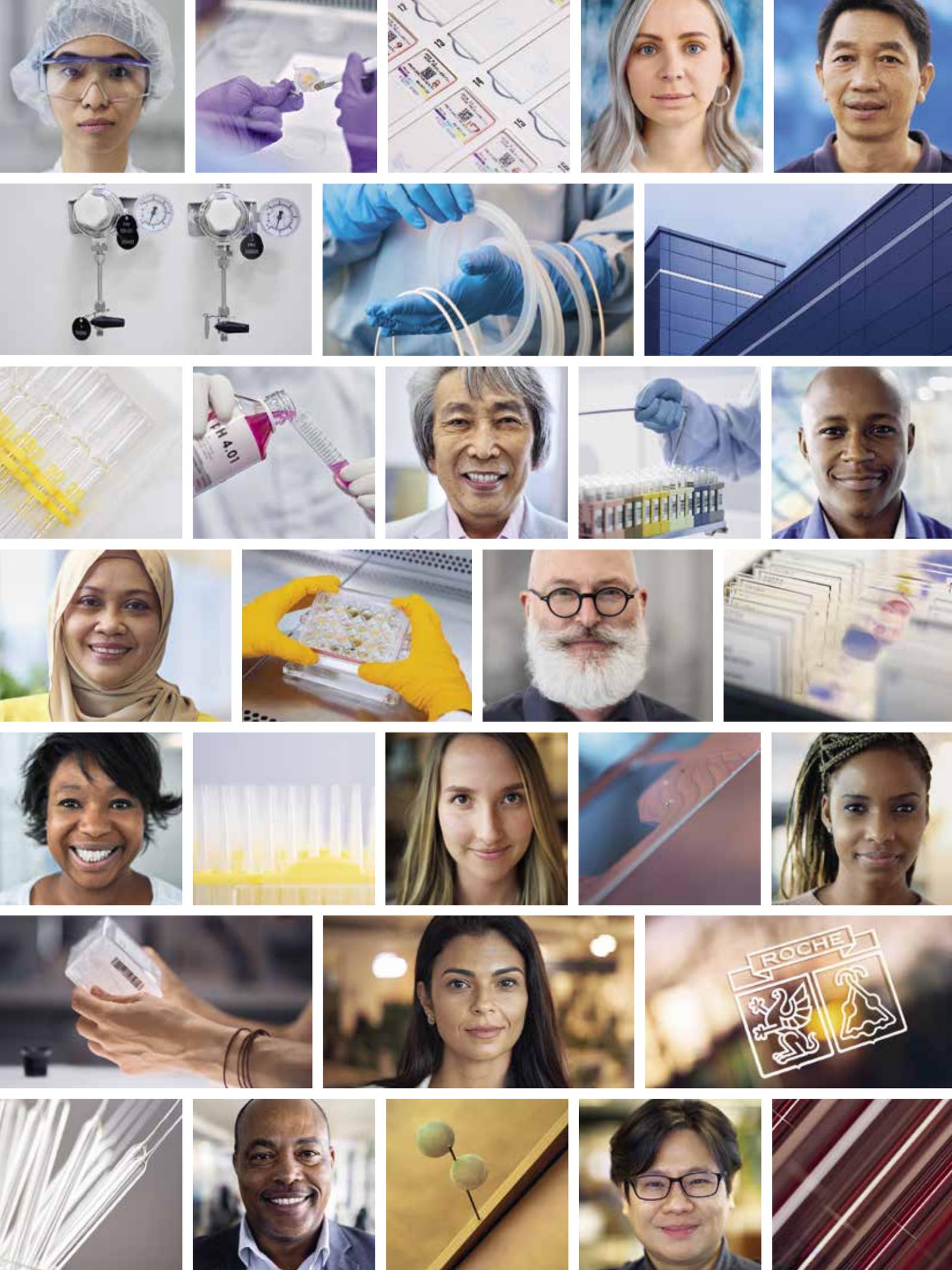
## Doing now what patients need next

Wir sind uns bewusst, wie wichtig es ist, medizinische Lösungen heute zur Verfügung zu stellen und gleichzeitig Innovationen für morgen zu entwickeln. Wir arbeiten mit Leidenschaft daran, die Gesundheit und das Leben von Patientinnen und Patienten zu verbessern. Wir zeigen Mut in unseren Entscheidungen und in unserem Tun. Und wir sind davon überzeugt, dass gutes und erfolgreiches Handeln zu einer besseren Welt beiträgt.

Das ist der Grund, warum wir täglich zur Arbeit kommen. Wir fühlen uns der Wissenschaft verpflichtet, setzen höchste ethische Maßstäbe und bekennen uns zum Zugang zu medizinischen Innovationen für alle. Wir tun dies, um an einer besseren Zukunft mitzuwirken.

Wir sind stolz darauf, wer wir sind, was wir leisten und wie wir dabei vorgehen. Wir sind viele und arbeiten Hand in Hand – über Funktionen, Standorte und Länder hinweg.

**Wir sind Roche.**



CANCER CENTER 1



F. Hoffmann-La Roche AG  
4070 Basel, Schweiz

© 2023

Alle erwähnten Markennamen  
sind gesetzlich geschützt.

[www.roche.com](http://www.roche.com)

7 001 053