

China – anspruchsvoll attraktiv

Unser Weg zu einer eigenen Produktionsstätte



Unsere Vision

Siegfried ist ein erstklassiger Servicepartner für die globale pharmazeutische Industrie in der Entwicklung und Produktion von Wirkstoffen und Fertigprodukten, die das Leben der Menschen verbessern.

Wer sind wir?



- 140-jährige Firmengeschichte
- Lange Tradition von Pharmazie und Chemie
- Alleinstellungsmerkmal (USP): integrierter Servicedienstleister für Entwicklung und Produktion im Bereich Chemie und Pharma
- Herstellung von Wirkstoffen (API), Zwischenstufen und fertig formulierten Darreichungsformen
- Anzahl Mitarbeitende: rund 2300 (per 31. Dezember 2017)
- Erstklassiger Partner bezüglich Qualität und Compliance
- Notiert an der Schweizer Börse SIX
- Finanziell unabhängig und robust

Eine multinationale Firma mit Produktionsanlagen in Europa, Nordamerika und Asien



DS: Drug Substances (API), Wirksubstanzen
 DP: Drug Products, Fertigformulierungen

Unser Weg nach China

- 2010 hat der Verwaltungsrat im Rahmen der neuen Strategie TRANSFORM eine Rückwärtsintegration nach China beschlossen.
- In den Jahren 2010 – 2012 wurde intensiv nach einem chinesischen Unternehmen gesucht, das man hätte übernehmen können. Dieses Vorhaben ist gescheitert, weil:
 - Besitzverhältnisse unklar, oftmals politisch durchsetzt
 - Enorme Auflagen im Umweltbereich
 - «Gemischtwarenladen» mit Firmenteilen, die wir wieder hätten abstossen müssen

Unser Weg nach China

- 2013 beschloss Siegfried, eine eigene Anlage zu bauen, obwohl damit das Ziel, ein Unternehmen mit Umsätzen zu übernehmen, nicht mehr möglich war
- Als Standort wurde ein sehr moderner Industriepark in Nantong, 2 Autostunden von Shanghai am Jangtse River gewählt (NETDA = Nantong Economic & Technological Development Area)
- Spatenstich 2013
- Eröffnung 2016 nach einer sehr kurzen Bauzeit von 2 1/2 Jahren

Unsere Anlage in China



Learnings

- Ein funktionierender Industriepark ist äusserst hilfreich, um mit der zum Teil sehr schwerfälligen staatlichen Administration umgehen zu können
- Die Umweltvorschriften sind erheblich
- Klare Verträge sind hilfreich, schützen aber nicht vor Diskussionen, die unter Berücksichtigung der chinesischen kulturellen Usancen geführt werden müssen
- Chinesische Mitarbeitende – mit Ausnahme des obersten Management-Levels – kennen keine Firmentreue. Hohe Personalfluktuaton ist nichts aussergewöhnliches
- Es lohnt sich, ein chinesisches Management einzusetzen. Befähigte, gut ausgebildete Manager kann man finden
- Kulturelle Eigenschaften müssen berücksichtigt werden

Empfehlungen

- «wo» und «mit wem» genau abklären
- Beratung in Anspruch nehmen (Legal, SHE)
- Sich nicht unter Druck setzen lassen, weder zeitlich noch ökonomisch
- Chinesische Gepflogenheiten beachten. Auch diesbezüglich kann man sich beraten lassen
- Selbstbewusst bleiben, die eigenen Interessen *immer* im Auge behalten

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

