

Mitarbeitende



Kultur und Werte

Gemeinsam Grosses bewegt

Die Galenica Gruppe blickt auf ein ereignisreiches Geschäftsjahr 2017 zurück. Es wurde insbesondere geprägt durch den Börsengang (IPO) der ehemaligen Geschäftseinheit Galenica Santé und die damit einhergehende Aufteilung der damaligen Galenica Gruppe in zwei unabhängige und eigenständig an der Börse kotierte Unternehmen: Galenica und Vifor Pharma. Zum erfolgreichen Schritt in die Eigenständigkeit – und allen weiteren im Berichtsjahr erzielten Fortschritte – trugen alle Mitarbeitenden bei. Sie haben gemeinsam Grosses bewegt und sind gewillt und entsprechend gerüstet, dies auch zukünftig zu tun. Per Ende 2017 waren 6'398 Mitarbeitende für Galenica tätig.

«Die Mitarbeitenden fühlen sich für die Kundenzufriedenheit verantwortlich.»

Anzahl Mitarbeitende



● Galenica AG	38
● Retail	4'614
● Products & Brands	127
● Services	1'619

Ausbildung und Entwicklung

Mitarbeiterentwicklung

Entscheidend für eine fruchtbare Zusammenarbeit ist der regelmässige Austausch von Wissen unter den Mitarbeitenden und insbesondere den Mitgliedern der Direktion (MDI) und des Kaders (MKA). Zur Förderung dieses Dialogs hat das Unternehmen verschiedene Instrumente entwickelt. Den Kern bildet dabei die Unternehmensmanagement-Entwicklung (UME). Sie setzt sich aus Events (EVE), spezifischen Ausbildungen für Mitarbeitende (SAM) und einer Führungsausbildung (FAB) zusammen. Bis Mitte 2018 wird das Angebot der Personalentwicklung analysiert mit dem Ziel, auf Basis dieser Überprüfung das Programm bis 2019 gezielt zu aktualisieren.



6'398

Anzahl
Mitarbeitende

Anzahl Frauen und Männer



4'997

Frauen (78%)

1'401

Männer (22%)

Events

EVE 1 ist eine Plattform zur Vermittlung strategischer Ziele. Entsprechend wurden am ersten EVE 1-Anlass im Frühling 2017 265 Teilnehmende von internen Referenten über das geplante IPO und die bevorstehende Aufteilung der Gruppe in zwei unabhängige an der Börse kotierte Unternehmen informiert. Zum ersten EVE 2-Anlass nach dem IPO von Galenica im Sommer 2017 kamen insgesamt 450 Mitglieder der Direktion, des Kaders sowie Geschäftsführer der Apotheken zusammen. Zentrales Thema war «Galenica 2.0», das mit kurzen, informativen Beispielen aus der Praxis zu neuen Projekten und Dienstleistungen vorgestellt wurde: beispielsweise Kundenengagement bei Sun Store, die neue Plattform Documedis® von HCI Solutions, das Pilotprojekt Aprioris oder die Online-Plattformen «Click & Collect» von Amavita, Sun Store und Coop Vitality. Ebenfalls an diesem Anlass wurde der ehemalige Exekutive Verwaltungsratspräsident Etienne Jornod verabschiedet, der die Galenica Gruppe während 22 Jahren führte und im Rahmen des IPO zum Ehrenpräsidenten ernannt wurde.

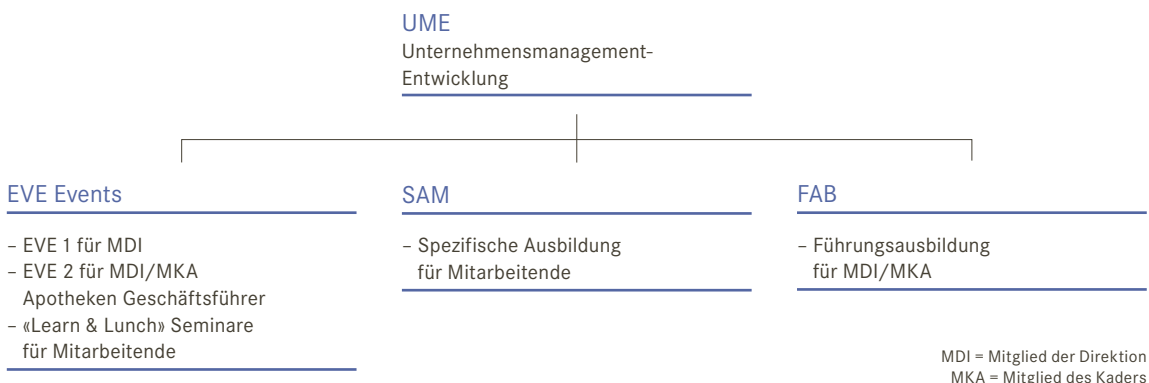
Modulare Ausbildungsformate für Mitarbeitende

Um die Kultur, die Entwicklung und die Strategie von Galenica und ihren Gesellschaften zu vermitteln, werden alle neuen Mitarbeitenden zu einem Einführungstag (SAM 1) eingeladen. Ergänzende SAM-Seminare schulen die Teilnehmenden in verschiedenen Fach- und Methodik-Themen. 2017 nahmen über 210 Mitarbeitende am Einführungstag teil.

Führungsausbildung

Die Führungsausbildung FAB 1 ist modular aufgebaut und besteht aus den drei Schwerpunkten «Selbstführung und Führungsinstrumente», «Mitarbeiter- und Gesprächsführung» sowie «Teamführung und -entwicklung». Die FAB 2-Seminare vertiefen anschliessend die Themen «Leistung» und «Gesundheit» und wurden im Berichtsjahr erstmals in Zusammenarbeit mit dem Krankenversicherer Helsana durchgeführt. Die beiden Module «Unternehmerische Führung» und «Change Management», die zuvor unter dem Seminar FAB 3 zusammengefasst waren, werden seit 2017 einzeln angeboten. Diese Weiterbildungsangebote richten sich an die Mitglieder der Direktion und des Kaders und werden mit externen Partnern durchgeführt. 2017 besuchten mehr als 100 Kader die Kurse. Unerlässlich für eine starke Unternehmenskultur sind gelebte Werte; das Vermitteln der fünf Schlüsselwerte von Galenica ist daher fester Bestandteil in allen FAB-Modulen.

Unternehmensmanagement-Entwicklung mit System



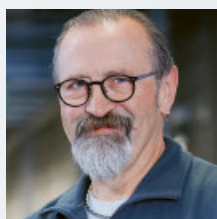
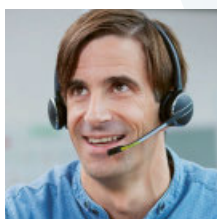
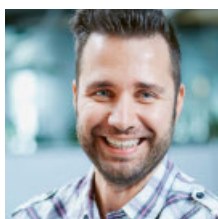
Die UME umfasst die gesamten gruppenweiten Aktivitäten für die Weiterentwicklung von Mitarbeitenden und Führungskräften.

Die fünf Schlüsselwerte von Galenica

Wir sind mit **Leidenschaft** dabei und handeln **unternehmerisch**.

Wir schaffen **Vertrauen** durch Glaubwürdigkeit und Kompetenz.

Wir haben **Respekt** und wissen, dass wir **gemeinsam stärker** sind.



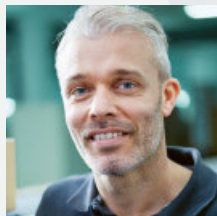
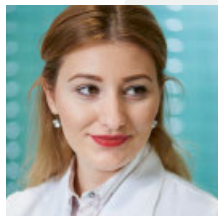
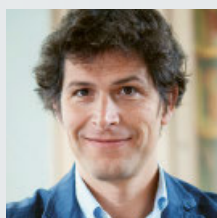
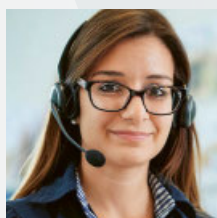
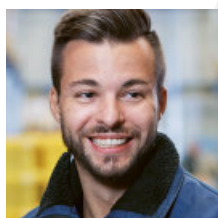
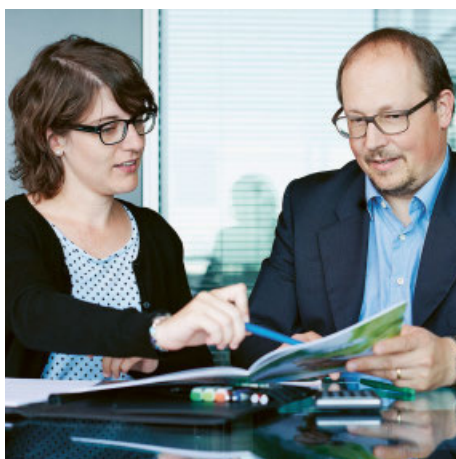
Mitarbeiterumfrage 2017

Alle drei Jahre führt die Galenica Gruppe mit einem externen Anbieter die Mitarbeiterumfrage «Opinio» durch. Im Herbst 2017 wurden die Mitarbeitenden zu ihrer Zufriedenheit, Motivation und ihrem Engagement befragt. Die Auswertung der 4'116 Fragebogen (Rücklaufquote 64%) ergab folgendes Bild:

- Grundsätzlich sind die Mitarbeitenden mit ihrer Arbeitssituation zufrieden (75 von 100 möglichen Punkten). 60% identifizieren sich stark mit dem Unternehmen und ihrer Arbeit.
- Der Fokus der Umfrage lag auf der Motivation. Gemessen wurde sie anhand von der Bedürfniserfüllung und dem Engagement. Mehr als die Hälfte aller Mitarbeitenden (57%) bezeichnet die eigene Motivation als sehr hoch, und knapp ein Drittel (30%) bezeichnen ihre Motivation als gut. 13% äusserten sich kritisch.

- Ein Grossteil der Mitarbeitenden ist überzeugt, in einem kundenorientierten Umfeld zu arbeiten. Sie fühlen sich für die Kundenzufriedenheit verantwortlich und zeigen eine hohe Servicebereitschaft (81 Punkte).
- Die Bewertung der persönlichen Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten mit 64 Punkten zeigt, dass die Erwartungen diesbezüglich hoch sind.

Basierend auf den Erkenntnissen der Umfrage werden pro Geschäftsbereich und Unternehmen Verbesserungs-Massnahmen erarbeitet und umgesetzt. Die nächste Durchführung der Mitarbeiterumfrage «Opinio» ist 2020 geplant.



Investitionen in die Mitarbeitenden

Galenica bietet ihren Mitarbeitenden verschiedene Lohnnebenleistungen. Der strukturierten Aus- und Weiterbildung kommt dabei grosses Gewicht zu. 2017 wurden CHF 3.7 Mio. in die Weiterbildung investiert (Vorjahr: CHF 3.3 Mio.).

Talente weiterentwickeln

Das zweijährige Talent-Mentoring-Programm findet grossen Zuspruch. Die Teilnehmenden (Mentees) erhalten eine Plattform, um sich bereichsübergreifend auszutauschen. Gleichzeitig werden das Wissen und Können von erfahrenen Mitarbeitenden für die Weiterentwicklung von Nachwuchstalente genutzt. Den Mentees wird ein persönlicher Mentor zur Seite gestellt. Im Berichtsjahr 2017 besuchten zehn Mentees das Programm, welches aufgrund der Aufteilung der Gruppe erstmals ohne Teilnehmende von Vifor Pharma durchgeführt wurde.

Mitarbeitergewinnung

2017 startete das Segment Health & Beauty ein Pilotprojekt zur zentralisierten internen und externen Rekrutierung von Mitarbeitenden. Es beinhaltet den gesamten Rekrutierungsprozess sowie die Konzepterarbeitung für den Internetauftritt, insbesondere für die Stellenausschreibungen und den Einbezug sozialer Medien. Durch diese Aktivitäten konnten unter anderem die Rekrutierungszeit deutlich verkürzt, Kosten reduziert und Synergien genutzt werden. Aufgrund des Mangels an Apothekerinnen und Apothekern in der Schweiz werden Rekrutierungsmassnahmen nach wie vor auch auf das umliegende Ausland ausgeweitet.

Ausbildung von Lernenden

Galenica engagiert sich intensiv für den Fachkräftenachwuchs. 2017 bildete die Gruppe 771 Lernende – 719 junge Frauen und 52 junge Männer – in ihren Unternehmen aus. Davon schlossen 236 die Lehre ab, viele mit Bravour. Nach Abschluss der Ausbildung erhielten 99 Lehrlinge einen Arbeitsvertrag innerhalb der Gruppe.

Personalentwicklung

	Anzahl Mitarbeitende		davon Teilzeitbeschäftigte <90%		Vollzeitstellen	
	2017	2016 ¹⁾	2017	2016 ¹⁾	2017	2016 ¹⁾
Galenica AG	38	–	9	–	34	–
Retail	4'614	4'530	2'128	2'073	3'465	3'330
Products & Brands	127	107	50	38	110	93
Services	1'619	1'494	380	344	1'335	1'234
Total	6'398	6'131	2'567	2'455	4'944	4'657
Anzahl Mitarbeitende in %			40.1%	40.0%		

Anzahl Kadermitarbeitende

	Kadermitarbeitende		davon Frauen		davon Männer	
	2017	2016 ¹⁾	2017	2016 ¹⁾	2017	2016 ¹⁾
Galenica AG	27	–	13	–	14	–
Retail	361	375	202	210	159	165
Products & Brands	48	37	22	17	26	20
Services	161	141	52	45	109	96
Total	597	553	289	272	308	281
Anzahl Mitarbeitende in %	9.3%	9.0%	4.5%	4.4%	4.8%	4.6%

¹⁾ Aufgrund des IPO vom 7. April 2017 wurden die Daten ab 2014 neu so erstellt, als ob die damalige Geschäftseinheit Galenica Santé, die heutige Galenica, eine eigenständige Einheit gewesen wäre (Combined Financial Statements für 2014–2016). Diese Combined Financial Statements bilden die Basis für den Vergleich mit den Vorjahreszahlen. Ebenfalls nimmt die heutige Galenica AG ihre Holding-Funktionen in dieser Form erst seit dem IPO wahr, weshalb es keine Angaben für das Vorjahr gibt.

«Das Jahresmotto 2018 ‹Gemeinsam unsere Chancen nutzen› zeigt Entschlossenheit und Optimismus.»

Verschiedene Kommunikationsplattformen

Der persönliche, direkte Austausch unter allen Mitarbeitenden aus insgesamt 77 Nationen steht im Zentrum. Ergänzend dazu wird das Intranet eingesetzt, um die Mitarbeitenden rasch und umfassend über Änderungen und Entwicklungen aus sämtlichen Unternehmensbereichen zu informieren. Gruppenrelevante Themen werden auch in der Mitarbeiterzeitschrift Spot vertieft, welche den Mitarbeitenden in gedruckter Form nach Hause zugestellt wird. In der Januar-Ausgabe 2017 stand das Thema «Wertschätzung» im Zentrum und in der Juli-Ausgabe 2017 wurden das Jahresmotto «Bleib einfach und fokussiert!» sowie der Aspekt «Gemeinsam Grosses bewegen» thematisiert. Diese Ausgabe erschien zudem in einem neuen, überarbeiteten Layout.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Anfang 2017 ist Galenica dem Schweizer Verein Profawo beigetreten. Die Organisation engagiert sich landesweit für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Basierend auf dem Schlüsselwert «Respekt» ist die Galenica Gruppe bemüht, die verschiedenen Lebenspläne der Mitarbeitenden zu respektieren, zu unterstützen und soweit möglich mit den Interessen des Unternehmens zu verbinden. Sei dies durch Teilzeitarbeit, Berücksichtigung der Wünsche bei der Arbeitseinsatzplanung oder neu auch mit den Angeboten von Profawo. Dazu gehören beispielsweise die Vermittlung von Kinderbetreuungen, Tageskindergärten oder Angehörigenbetreuung. Die Mitgliedschaft bei Profawo unterstützt Galenica auch bei ihren Bemühungen, dass sämtliche Mitarbeitende langfristig gesund, motiviert und leistungsfähig bleiben.

Kreative Köpfe

Comité des Jeunes

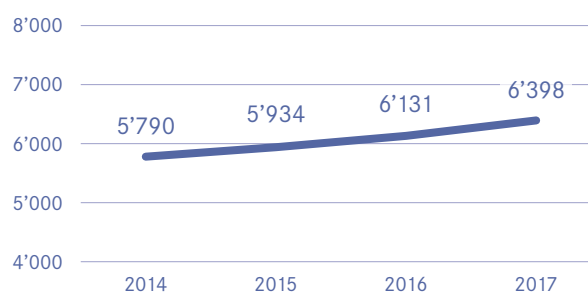
Mit dem internen Thinktank «Comité des Jeunes» fördert Galenica den Austausch unter jungen, vielversprechenden Mitarbeitenden und mit der Unternehmensleitung. Die mehr als 20 Mitarbeitenden aus den verschiedenen Unternehmen der Gruppe tragen dazu bei, die Unternehmenskultur zu verankern und weiter zu gestalten. Im Frühjahr 2017 fand das letzte gemeinsame Treffen zusammen mit den Mitgliedern von Vifor Pharma statt. Im Zentrum standen der bevorstehende Börsengang von Galenica Santé und die Kommunikationsaktivitäten im Rahmen dieser Transaktion.

Das Comité des Jeunes wird auch nach dem IPO von Galenica weitergeführt werden, allerdings soll der Neustart dazu genutzt werden, die Rolle und die Aufgaben des Gremiums zu diskutieren. Ein Prozess, der unter der Leitung von CEO Jean-Claude Cléménçon am Treffen im Herbst 2017 am Galexis-Standort in Niederbipp gestartet wurde. Diskutiert wurde an diesem Treffen ausserdem der Wandel der Gesellschaft angesichts der digitalen Transformation und deren Auswirkungen auf die Galenica Gruppe.

Jahresmotto 2017: Bleib einfach und fokussiert!

Je komplexer die Umwelt, umso entscheidender ist die Fähigkeit, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren. Um den Mitarbeitenden das Jahresmotto «Bleib einfach und fokussiert!» näherzubringen und sie im Alltag daran zu erinnern, wurde eine Team-Building-Box zusammengestellt und die Linienverantwortlichen dazu ermuntert, zusammen mit ihren Teams verschiedene kleinere Aktivitäten durchzuführen, um den Zusammenhalt innerhalb der jeweiligen Teams zu fördern. Die Teams wurden unter anderem vor knifflige Aufgaben gestellt, welche in kurzer Zeit gelöst werden mussten. So wurde neben dem Jahresmotto auch der Schlüsselwert «Gemeinsam sind wir stärker» gefördert. Die Lösungswege konnten dokumentiert und eingeschickt werden. Unter den Einsendungen wurden die kreativsten und besten Lösungen mit einem Preis honoriert.

Personalentwicklung 2014–2017¹⁾



¹⁾ Aufgrund des IPO vom 7. April 2017 wurden die Daten ab 2014 neu so erstellt, als ob die damalige Geschäftseinheit Galenica Santé, die heutige Galenica, eine eigenständige Einheit gewesen wäre (Combined Financial Statements für 2014–2016). Diese Combined Financial Statements bilden die Basis für den Vergleich mit den Vorjahreszahlen.

Jahresmotto 2018: Gemeinsam unsere Chancen nutzen
Aufbauend auf dem Schlüsselwert «Gemeinsam sind wir stärker» wird das Jahresmotto «Gemeinsam unsere Chancen nutzen» die Galenica Gruppe in den Jahren 2018 und 2019 begleiten.

Das Jahresmotto zeigt Entschlossenheit und Optimismus. Es soll alle Mitarbeitenden dazu ermutigen, sich positiv auf die Zukunft einzustellen und Veränderungen und damit einhergehende Chancen gemeinsam mit anderen Teams innerhalb der Gruppe, aber auch zusammen mit Partnern und Kunden zu nutzen. Wie in den vergangenen Jahren wird das Comité des Jeunes die Mitarbeitenden mit Aktivitäten aufordern, das Motto umzusetzen.

Gesundheit und Sicherheit

Gesundheit

Die Gesundheit der Mitarbeitenden ist Galenica wichtig. Entsprechend werden regelmässige Informationsanlässe durchgeführt. So organisierte zum Beispiel der Geschäftsbereich Services in Zusammenarbeit mit der Suva verschiedene Unfallpräventionsschulungen. Galenica trifft Vorkehrungen zum Schutz der Gesundheit und für die Sicherheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz, entsprechend den Richtlinien der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS).

Krankheiten

Auch 2017 konnten die Mitarbeitenden erneut auf das Care Management von Galenica zurückgreifen. Betreut werden erkrankte sowie gefährdete Mitarbeitende, bevor diese krankgeschrieben werden müssen. Eine rasche Rückkehr nach Krankheit und Unfall ist oberstes Ziel. 2017 wurden 462 neue Krankheitsfälle erfasst.

Unfälle

Basierend auf den Angaben der Suva sowie der Privatversicherer weist die Unfallstatistik von Galenica einen Anstieg an Berufsunfällen auf. 2017 waren 146 Vorfälle zu verzeichnen.

Mitarbeitende am Erfolg beteiligen

Auch 2017 wurden alle Mitarbeitenden direkt am Erfolg der Gruppe beteiligt. Die Höhe der Beteiligung wird jeweils auf der Basis des Gruppenergebnisses im Vergleich zum Vorjahr ermittelt.

Mitarbeitende von Galenica wohnhaft in der Schweiz können jährlich zwischen 20 und 80 Aktien zu einem Vorzugspreis kaufen, unabhängig ihres Beschäftigungsgrades. 2017 nahmen 17.3% der Mitarbeitenden an diesem Programm teil. 2016 haben sich fast 10% der damals bezugsberechtigten Mitarbeitenden am Aktienerwerbsprogramm beteiligt. Die erworbenen Mitarbeiteraktien sind während drei Jahren ab Kaufdatum gesperrt. Im Nachgang zum Börsengang (IPO) von Galenica hatten die Mitarbeitenden 2017 zudem die Möglichkeit, ihre Mitarbeiteraktien der ehemaligen Galenica Gruppe in Aktien der neu kotierten Galenica umzutauschen.

Bei den Mitgliedern der Direktion und des Kaders ist die Erfolgsbeteiligung anteilmässig im jährlichen Bonus integriert. Dieser ist abhängig von quantitativen und qualitativen Zielen.

Das aktienbasierte Vergütungsprogramm LTI (siehe ab Seite 67 im Vergütungsbericht) für Mitglieder der Generaldirektion sowie bestimmte Mitglieder der Direktion orientiert sich an der Langzeitperformance, wobei die Vergütung über einen Zeitraum von drei Jahren zurückbehalten wird.

Personalvorsorge

Galenica unterhält zur Personalvorsorge verschiedene Vorsorgeeinrichtungen. Diese Einrichtungen und Stiftungen sind von Galenica rechtlich, organisatorisch und finanziell unabhängig.

Personalvorsorge nach schweizerischem BVG

Die Mitarbeitenden von Galenica sind in der Schweiz bei der Galenica Personalvorsorgestiftung oder Galenicare Personalvorsorgestiftung versichert. Diese Vorsorgeeinrichtungen decken die Risiken beziehungsweise die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod nach den Vorgaben des schweizerischen Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) ab. Mit der Aufteilung der Galenica Gruppe änderte sich im Bereich der beruflichen Vorsorge für die aktiven und ehe-

malignen Mitarbeitenden sowohl von Galenica als auch von Vifor Pharma nichts. Die bestehenden Anschlussverträge der Gesellschaften der ehemaligen Galenica Gruppe bleiben auch nach der Separierung unverändert bestehen. Mittelfristig sollen Galenica und Vifor Pharma jedoch über eigenständige Lösungen im Bereich der Personalvorsorge verfügen. Die entsprechenden Arbeiten begannen im Sommer 2017 und sollen bis 2019 in einer Aufteilung der Gruppe auch im Bereich der Personalvorsorge resultieren.

Prinzip des Beitragsprimats

Die Personalvorsorgestiftungen von Galenica werden nach dem Prinzip des Beitragsprimats geführt. Dabei erfolgt die Finanzierung in der Regel durch Beiträge der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber. Mit den geleisteten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen wird für jeden Mitarbeitenden ein individuelles Sparkapital angesammelt. Das Sparkapital wird im Normalfall zum Zeitpunkt des Erreichens des ordentlichen Rentenalters ausbezahlt, in eine Rente umgewandelt oder bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses als Freizügigkeitsleistung übertragen.

Rechnungslegung der Personalvorsorgestiftungen

Die Jahresrechnungen der Personalvorsorgestiftungen der Galenica Gruppe vermitteln ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage (true & fair view).

Die Buchführungs- und Bewertungsgrundsätze der schweizerischen Personalvorsorgestiftungen entsprechen der Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und

Invalidenvorsorge (BVV2) und den schweizerischen Fachempfehlungen zur Rechnungslegung Swiss GAAP FER. Die Bilanzierung der Aktiven und Passiven erfolgt alleine auf Basis der wirtschaftlichen Situation der Personalvorsorgestiftungen per Bilanzstichtag.

Rechnungslegung in der konsolidierten Jahresrechnung, Prinzip des Leistungsprimats

Die Erfassung und Bewertung der Vorsorgeverpflichtungen in der konsolidierten Jahresrechnung der Galenica Gruppe erfolgt nach den Bestimmungen der International Financial Reporting Standards (IFRS). Dabei werden die Personalvorsorgeeinrichtungen von Galenica nach IFRS, im Gegensatz zum Prinzip des Beitragsprimats nach BVG, als Leistungsprimatpläne qualifiziert. Dazu werden für die Vorsorgepläne nebst der Erfassung von kurzfristigen Leistungen an die Mitarbeitenden auch die Verpflichtungen aus Leistungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ermittelt. Diese versicherungsmathematischen Berechnungen nach IFRS ergeben in der Regel einen tieferen Deckungsgrad (Verhältnis von Stiftungsvermögen zu Verbindlichkeiten). Diese technischen Resultate haben für die Mitarbeitenden von Galenica keinen Einfluss auf die reglementarischen Leistungen der Personalvorsorgestiftungen nach BVV2. Weitere Angaben zur Rechnungslegung nach IFRS und zum aktuellen Deckungsgrad sind im Anhang der konsolidierten Jahresrechnung enthalten (ab Seite 104).



Betriebskommission

Die Vertreter der Generaldirektion und der HR-Leitung Galenica AG trafen sich im Berichtsjahr zweimal mit der Betriebskommission, der gruppenweiten Mitarbeitervertretung, die sich aus den Präsidenten aller Personalkommissionen zusammensetzt. Dabei kamen Themen zur Sprache, die über die lokalen Anliegen der Personalkommissionen in den einzelnen Geschäftsbereichen hinausgingen. Im Berichtsjahr wurden insbesondere auch Gespräche über Fringe Benefits für die Mitarbeitenden sowie die Verabschiedung der überarbeiteten Beilage zum Personalreglement «Schutz der persönlichen Integrität» geführt.

Die Personalkommissionen kommen mehrmals jährlich zusammen. Aufgrund der Grösse des Geschäftsbereichs Retail wurden seine Personalkommissionen 2017 von einer auf vier erhöht, welche fortan die drei Sprachregionen der Schweiz sowie die zentralen Dienste am Hauptsitz repräsentieren. Entsprechend haben neu vier Vertreter des Geschäftsbereichs Retail Einsitz in der Betriebskommission. Im Zuge der Aufteilung der Galenica Gruppe wurde im 2. Halbjahr 2017 zudem die Personalkommission für den Geschäftsbereich Products & Brands neu gegründet.

Soziale Verantwortung

Soziales Engagement

Als starke Akteurin im nationalen Gesundheitsmarkt setzt sich Galenica auf allen Ebenen für das Wohl von Patienten ein. Darüber hinaus engagiert sich das Unternehmen auch für Organisationen und Projekte. Nachfolgend ein paar Beispiele:

Ruedi Lüthy Foundation (ehemals Swiss Aids Care International).

Seit 2005 unterstützt die Galenica Gruppe die Stiftung regelmässig mit Spendenzahlungen und Naturalbeiträgen. Die Stiftung wurde 2003 von Prof. Ruedi Lüthy gegründet. In Simbabwe Hauptstadt Harare betreibt die Stiftung die ambulante Newlands Clinic mit mobilen Ausstationen, wo rund 6'000 HIV-Patientinnen und -Patienten aus ärmsten Verhältnissen behandelt und einheimische Fachleute ausgebildet werden. Simbabwe ist eines der Länder, das von der Aids-Pandemie am stärksten betroffen ist: Bis heute leben dort 1.6 Millionen Menschen mit HIV, schätzungsweise eine Million Kinder wurden wegen der Krankheit zu Waisen, und immer noch sterben jedes Jahr 40'000 Menschen an den Folgen von Aids.

Agua Viva. Seit 2009 unterstützt Galenica den im Osten Brasiliens tätigen Verein «Agua Viva, das kleine Kinderhilfswerk» finanziell. Dieser hilft Not leidenden Kindern und vermittelt Patenschaften für Kinder aus den Armenvierteln der Städte Olinda und Paulista. Die Patenschaftsbeiträge ermöglichen es, die Kinder mit Grundnahrungsmitteln zu versorgen. Ein Teil der Beiträge fliesst in einen Pool, um ärztliche Behandlungen und Medikamente finanzieren zu können. In Olinda bietet der Verein mit der «Oficina Agua Viva» eine Informations- und Kontaktstelle für alle Patenkinder und ihre Angehörigen. Hier erhalten die Kinder Lebensmittel und sie bekommen die Chance, täglich Schulunterricht zu besuchen. Agua Viva organisiert auch berufsbildende und -begleitende Kurse sowie Schnupperlehren für Kinder und Jugendliche aus sozial benachteiligtem Umfeld und bietet mit der Oficina eine Anlaufstelle für hilfsbedürftige Menschen aus der Region.

Weihnachts- und Neujahrskarte 2017. Mit der Weihnachts- und Neujahrskarte 2017 unterstützte die Galenica Gruppe die Stiftung «Sternschnuppe». Die Kinderhilfe «Sternschnuppe» ist eine schweizweit tätige Non-Profit-Organisation, die Herzenswünsche von Kindern und Jugendlichen bis 18 Jahre erfüllt, die mit einer Krankheit, einer Behinderung oder mit den Folgen einer schweren Verletzung leben.

Gewa. Die Gewa Stiftung für berufliche Integration ist eine sozialwirtschaftliche Organisation mit dem Ziel, Menschen, die aus psychischen Gründen besonders herausgefordert sind, beruflich zu integrieren. Die Alloga SC Box wurde anfangs von Alloga Mitarbeitenden zusammengesetzt und repariert. Seit 2012 wird diese Aufgabe von der Gewa Stiftung übernommen.

Associazione Malattie Genetiche Rare. Der Verein «Associazione Malattie Genetiche Rare» begleitet Menschen, die an genetischen Krankheiten leiden, und ihre Familien über einen längeren Zeitraum und bietet ihnen Beratung, Unterstützung und finanzielle Hilfestellungen. Unione Farmaceutica Distribuzione (UFD) unterstützte diese Organisation, indem sie die Weihnachtsgeschenke für ihre Kunden über den «Leo Club Lugano» bezog, der die «Associazione Malattie Genetiche Rare» 2017 unterstützte.

Pink Ribbon Schweiz. Brustkrebs ist die häufigste Krebs-Diagnose bei Frauen: Jede achte Frau in der Schweiz wird im Verlauf ihres Lebens mit dieser Krankheit konfrontiert und jährlich sterben rund 1'400 Frauen schweizweit an Brustkrebs. Weil die sportliche Betätigung sowohl bei der Prävention von Brustkrebs als auch während und nach einer Krebsbehandlung positive Auswirkungen haben kann, führte Perskindol® im Oktober 2017 die pinke «Limited Edition» ein. Mit jeder verkauften rosaroten Tube wurde CHF 1 an «Pink Ribbon Schweiz» gespendet. Die Organisation hat sich zum Ziel gesetzt, mehr öffentliche Aufmerksamkeit zum Thema zu erreichen und sammelt seit zehn Jahren Spenden, um damit Non-Profit-Organisationen wie die Krebsliga Schweiz oder «Europa Donna» in ihrem Kampf gegen Brustkrebs zu unterstützen.

Gesundheitsartikel für Bedürftige. 2017 hat Unione Farmaceutica Distribuzione (UFD) Gesundheitsartikel in der Form von Verbandsmaterial und Handschuhen in die Erdbebengebiete Amatrice und Norcia in Italien gesandt. Auch der Verein «Angeli di Ilanivato» erhielt im Berichtsjahr von UFD Material in der Form von Pflaster, Gazen, Kompressen etc. Er betreibt eine von Nonnen geführte Schule sowie eine Klinik in der Nähe von Antananarivo in Madagaskar.