

# Collaborateurs



## Culture et valeurs

### Ils ont fait avancer les choses ensemble

Le Groupe Galenica a vu une année 2017 riche en événements. Elle a notamment été marquée par l'introduction en Bourse (IPO) de l'ancienne entité Galenica Santé et la séparation du Groupe Galenica de l'époque qui a résulté en deux entreprises indépendantes et autonomes cotées en Bourse, Galenica et Vifor Pharma. Tous les collaborateurs ont contribué au succès des différentes étapes vers l'indépendance ainsi qu'à toutes les autres avancées réalisées au cours de l'exercice. Ensemble, ils ont fait avancer les choses et ils sont disposés et prêts à le faire à l'avenir également. Fin 2017, Galenica comptait 6'398 collaborateurs.

«Les collaborateurs se sentent responsables de la satisfaction des clients.»

## Nombre de collaborateurs



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

## Formation et développement

### Développement du personnel

L'échange régulier de connaissances entre les collaborateurs et en particulier entre les membres de la Direction (MDI) et les cadres (MKA) est décisif pour une collaboration fructueuse. Afin de favoriser ce dialogue, l'entreprise a développé divers outils. Au cœur de ceux-ci se trouve le développement du management de l'entreprise (UME). Il se compose d'événements (EVE), de formations spécifiques pour collaborateurs (SAM) et de formations à la conduite du personnel (FAB). D'ici mi-2018, l'offre de développement du personnel sera analysée avec l'objectif d'actualiser de façon ciblée le programme jusqu'à fin 2019, sur la base de cet examen.



6'398 Nombre de collaborateurs

### Répartition par sexe de l'effectif



4'997 Femmes (78%) 1'401 Hommes (22%)

### Événements

EVE 1 est une plate-forme pour présenter les objectifs stratégiques. Lors du premier événement EVE 1 qui a eu lieu au printemps 2017, les 265 participants ont donc été informés par des intervenants internes de l'IPO prévue et de la séparation imminente du Groupe en deux entreprises indépendantes cotées en Bourse. Le premier événement EVE 2 après l'IPO de Galenica qui a eu lieu à l'été 2017 a rassemblé au total 450 membres de la Direction, cadres et gérants de pharmacies. Le thème central était «Galenica 2.0», représenté par de courts exemples informatifs issus de la pratique sur de nouveaux projets et prestations: notamment l'engagement pour les clients chez Sun Store, la nouvelle plate-forme Documedis® de HCI Solutions, le projet pilote Aprioris et les plateformes en ligne «Click & Collect» d'Amavita, Sun Store et Coop Vitality. Cet événement a également été l'occasion de célébrer le départ de l'ancien Président exécutif du Conseil d'administration Etienne Jornod, qui a dirigé le Groupe Galenica pendant 22 ans et qui, dans le cadre de l'IPO, a été nommé Président d'honneur.

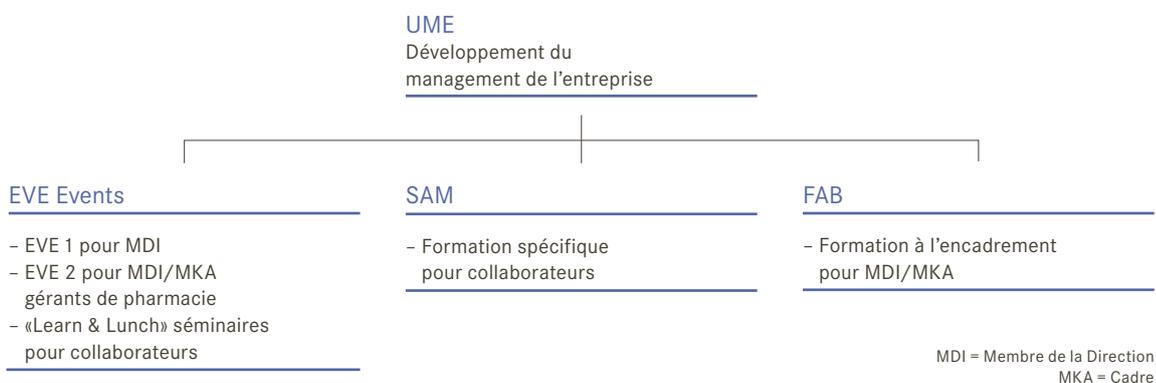
### Des formations modulaires pour les collaborateurs

Afin de transmettre la culture, le développement et la stratégie de Galenica et de ses sociétés, tous les nouveaux collaborateurs sont conviés à une journée d'introduction (SAM 1). Des séminaires SAM complémentaires forment les participants sur divers thèmes spécialisés et différentes méthodes. En 2017, plus de 210 collaborateurs ont participé à la journée d'introduction.

### Formation à la conduite du personnel

La formation à la conduite du personnel FAB 1 est une formation modulaire qui s'articule autour de trois axes: «Autogestion et instruments de gestion», «Conduite du personnel et d'entretiens», et «Conduite et développement des équipes de travail». Les séminaires FAB 2 approfondissent ensuite les thèmes de la «Performance» et de la «Santé» et ont été conduits pour la première fois durant l'année sous revue en collaboration avec l'assurance maladie Helsana. Les deux modules «Gestion d'entreprise» et «Gestion du changement» (Change Management) auparavant regroupés sous le séminaire FAB 3, sont proposés de manière indépendante depuis 2017. Ces offres de perfectionnement, destinées aux membres de la Direction et aux cadres, sont menées en collaboration avec des partenaires externes. En 2017, plus de 100 cadres ont participé aux cours. Un élément indispensable à une culture d'entreprise forte sont les valeurs qui sont vécues; c'est pourquoi la transmission des cinq valeurs clés de Galenica fait partie intégrante de tous les modules FAB.

### Concept de développement du management de l'entreprise



L'UME englobe toutes les activités du Groupe visant à assurer le perfectionnement des collaborateurs et des cadres.

## Les cinq valeurs clés de Galenica

Nous sommes présents avec **passion** et nous agissons en **entrepreneurs**.

Nous créons la **confiance** par la crédibilité et la compétence.

Nous avons du **respect** et savons qu'**ensemble** nous sommes **plus forts**.



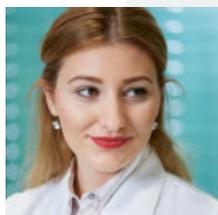
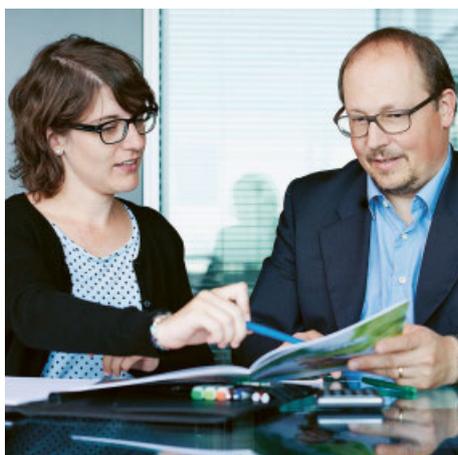
## Sondage auprès des collaborateurs 2017

Tous les trois ans, le Groupe Galenica mène le sondage «Opinio» auprès de ses collaborateurs avec l'aide d'un prestataire externe. A l'automne 2017, les collaborateurs ont été interrogés quant à leur satisfaction, motivation et engagement. L'évaluation des 4'116 formulaires (taux de participation de 64%) a donné les résultats suivants:

- Les collaborateurs sont globalement satisfaits de leur travail (75 sur un maximum de 100 points), 60% s'identifient fortement à l'entreprise et à leur travail.
- L'accent du sondage a été mis sur la motivation. Celle-ci a été évaluée sur la base de la satisfaction des besoins et de l'engagement. Plus de la moitié des collaborateurs (57%) a qualifié sa propre motivation de forte, près d'un tiers (30%) l'a qualifiée de bonne, et 13% se sont exprimés de manière critique.

- Une majorité de collaborateurs est convaincue de travailler dans un environnement orienté vers le client. Les collaborateurs se sentent responsables de la satisfaction des clients et font preuve d'une disponibilité de service élevée (81 points).
- L'évaluation des perspectives personnelles et des possibilités de développement recueille 64 points, les attentes sont donc élevées dans ce domaine.

Des mesures d'amélioration seront établies et mises en œuvre par Domaine d'activités et par entreprise sur la base des résultats du sondage. Le prochain sondage «Opinio» auprès des collaborateurs est prévu pour 2020.



## Investissement dans les collaborateurs

Galenica propose à ses collaborateurs différentes prestations complémentaires. Une grande importance est notamment accordée à l'offre de formation et de perfectionnement structurée. En 2017, CHF 3.7 mio. ont été investis dans le perfectionnement (année précédente: CHF 3.3 mio.).

### Développer les talents

Le programme de développement des talents (Talent Mentoring Programme), proposé sur deux ans, rencontre un grand succès. Les participants (mentees) ont accès à une plateforme où ils peuvent échanger entre les différents Domaines d'activités. Dans le même temps, les connaissances et les capacités de collaborateurs expérimentés sont exploitées pour le développement des talents. Les mentees sont accompagnés par un mentor personnel. Durant l'exercice 2017, dix mentees ont participé au programme, qui a eu lieu pour la première fois sans participant de Vifor Pharma en raison de la séparation du Groupe.

## Recrutement des collaborateurs

En 2017, le Segment Health & Beauty a initié un projet pilote visant à centraliser les recrutements internes et externes de collaborateurs. Il englobe l'ensemble du processus de recrutement ainsi que l'élaboration du concept de la présence sur Internet, en particulier pour la publication des annonces de recrutement et la prise en compte des médias sociaux. Ces activités ont permis entre autres de réduire considérablement les délais ainsi que les coûts de recrutement tout en permettant d'exploiter les synergies. En raison du manque de pharmaciens en Suisse, les mesures de recrutement sont toujours étendues aux pays voisins.

### Formation d'apprentis

Galenica s'engage résolument en faveur de la relève. En 2017, le Groupe a formé 771 apprentis, soit 719 jeunes femmes et 52 jeunes hommes au sein de ses sociétés. 236 d'entre eux ont terminé leur apprentissage, dont beaucoup avec brio. Après obtention de leur diplôme, 99 apprentis ont reçu un contrat de travail au sein du Groupe.

## Evolution de l'effectif

	Nombre de collaborateurs		Dont à temps partiel <90%		Dont à plein temps	
	2017	2016 <sup>1)</sup>	2017	2016 <sup>1)</sup>	2017	2016 <sup>1)</sup>
Galenica SA	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
<b>Total</b>	<b>6'398</b>	<b>6'131</b>	<b>2'567</b>	<b>2'455</b>	<b>4'944</b>	<b>4'657</b>
Total des collaborateurs en %			40.1%	40.0%		

## Nombre de cadres

	Effectif total des cadres		Dont femmes		Dont hommes	
	2017	2016 <sup>1)</sup>	2017	2016 <sup>1)</sup>	2017	2016 <sup>1)</sup>
Galenica SA	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
<b>Total</b>	<b>597</b>	<b>553</b>	<b>289</b>	<b>272</b>	<b>308</b>	<b>281</b>
Total des collaborateurs en %	9.3%	9.0%	4.5%	4.4%	4.8%	4.6%

<sup>1)</sup> En raison de l'IPO du 7 avril 2017, les données ont été retraitées à partir de 2014 comme si l'ancienne entité Galenica Santé, l'actuelle Galenica, avait été une entité autonome (états financiers combinés 2014-2016). Ces états financiers combinés constituent la base de comparaison avec les chiffres de l'exercice précédent. L'actuelle Galenica SA a également pris ses fonctions de holding seulement depuis l'IPO, c'est la raison pour laquelle il n'y a pas de données pour l'année précédente.

## «Le leitmotiv de 2018 «Ensemble, saisissons nos chances» est empreint de détermination et d'optimisme.»

### Diverses plates-formes de communication

L'échange personnel et direct entre l'ensemble des collaborateurs de 77 nationalités au total constitue une priorité. A cela s'ajoute intranet pour une information rapide et complète sur les changements et les évolutions dans tous les domaines de l'entreprise. Des thèmes pertinents pour le Groupe sont également approfondis dans le journal d'entreprise Spot qui est envoyé aux collaborateurs en version papier à domicile. Dans le numéro de janvier 2017, le thème central s'intitulait «l'estime» et le numéro du mois de juillet 2017 abordait le leitmotiv de l'année «Restons simples et focalisés!» ainsi que l'aspect «faire avancer les choses ensemble». De plus, ce numéro est paru avec une nouvelle mise en page.

### Conciliation de la vie professionnelle et familiale

Depuis début 2017, le Groupe Galenica est membre de l'association suisse Profawo. Cette organisation s'engage au niveau national pour la conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille. Sur la base de la valeur clé «respect», le Groupe Galenica s'efforce de respecter et de soutenir les différents projets de vie des collaborateurs et dans la mesure du possible de les allier aux intérêts de l'entreprise. Que cela passe par le travail à temps partiel, la prise en compte des préférences dans la planification du travail ou depuis peu avec les offres de Profawo. Celles-ci incluent par exemple la coordination pour la garde d'enfants, les jardins d'enfants ou l'encadrement des proches. L'adhésion à Profawo offre à Galenica un soutien dans ses efforts réalisés afin que l'ensemble des collaborateurs restent en bonne santé, motivés et performants sur le long terme.

### Des esprits imaginatifs

#### Comité des Jeunes

Avec le groupe de réflexion interne «Comité des Jeunes», Galenica encourage l'échange entre de jeunes collaborateurs prometteurs et la Direction de l'entreprise. La vingtaine de collaborateurs, issus de différentes entreprises du Groupe, contribuent à ancrer la culture d'entreprise et à la faire vivre. La dernière rencontre commune avec les membres de Vifor Pharma a eu lieu au printemps 2017 autour du thème central de l'introduction en Bourse imminente de Galenica Santé et des activités de communication dans le cadre de cette transaction.

Le Comité des Jeunes continuera d'exister après l'IPO de Galenica mais ce nouveau départ doit toutefois servir à discuter du rôle et des missions du comité. Ce processus a été lancé sous la direction du CEO Jean-Claude Cléménçon lors de la rencontre qui a eu lieu à l'automne 2017 sur le site de Galexis à Niederbipp. Cette rencontre a également donné lieu à des discussions sur l'évolution de la société face à la transformation numérique et ses conséquences pour le Groupe Galenica.

#### Leitmotiv 2017: restons simples et focalisés!

Plus l'environnement est complexe, plus la capacité à se concentrer sur l'essentiel est importante. Afin de sensibiliser les collaborateurs au leitmotiv «Restons simples et focalisés!» et de leur rappeler au quotidien, une boîte de Team-building a été composée et les chefs d'équipe ont été encouragés à réaliser différentes petites activités pour promouvoir la cohésion au sein de leur équipe. Des missions délicates ont été confiées aux équipes qui ont dû les résoudre en temps limité. Ainsi, en plus du leitmotiv, il a également été fait appel à la valeur clé «ensemble nous sommes plus forts». Les différentes solutions ont pu être détaillées et envoyées. Les meilleures et les plus créatives ont été récompensées par un prix.

### Evolution de l'effectif de 2014-2017<sup>1)</sup>



<sup>1)</sup> En raison de l'IPO du 7 avril 2017, les données ont été retraitées à partir de 2014 comme si l'ancienne entité Galenica Santé, l'actuelle Galenica, avait été une entité autonome (états financiers combinés 2014-2016). Ces états financiers combinés constituent la base de comparaison avec les chiffres de l'exercice précédent.

### Leitmotiv 2018: ensemble, saisissons nos chances

Dérivé de la valeur clé «ensemble nous sommes plus forts», le leitmotiv annuel «ensemble, saisissons nos chances» accompagnera le Groupe Galenica pour les années 2018 et 2019.

Le leitmotiv annuel est empreint de détermination et d'optimisme. Il devrait inciter tous les collaborateurs à se montrer positifs face à l'avenir et à utiliser les changements et les chances qui en découlent ensemble avec d'autres équipes au sein du Groupe mais également en collaboration avec des partenaires et des clients. Comme les années précédentes, le Comité des Jeunes proposera aux collaborateurs des activités pour mettre en œuvre le leitmotiv.

## Santé et sécurité

### Santé

Pour Galenica, la santé des collaborateurs est importante. Des séances d'information sont régulièrement organisées. Le Domaine d'activités Services a notamment mené différentes formations sur la prévention des accidents en collaboration avec la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (Suva). Galenica prend des mesures préventives pour la santé et la sécurité des collaborateurs sur le lieu de travail, conformément aux directives de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST).

### Maladies

En 2017, les collaborateurs ont eu à nouveau la possibilité de faire appel à la gestion des soins (Care Management) de Galenica. Elle offre un suivi à ceux qui sont malades ainsi qu'à ceux qui se trouvent en situation de risque, pour éviter si possible les congés maladie. L'objectif principal est un retour rapide au travail après une maladie et un accident. En 2017, 462 nouveaux cas de maladie ont été enregistrés.

### Accidents

D'après les données de la Suva et des assureurs privés, la statistique d'accidents de Galenica a augmenté en ce qui concerne les accidents professionnels. En 2017, on avait recensé 146 accidents.

## Participation aux résultats

Tous les collaborateurs ont à nouveau participé directement aux résultats du Groupe en 2017. Le montant de cette participation est déterminé sur la base du résultat du Groupe par rapport à l'année précédente.

Chaque année, les collaborateurs de Galenica domiciliés en Suisse peuvent acquérir entre 20 et 80 actions à un prix préférentiel, indépendamment de leur taux d'activité. En 2017, 17.3% des collaborateurs y ont pris part. En 2016, près de 10% des collaborateurs habilités à souscrire des actions l'avaient fait. Les actions souscrites par les collaborateurs sont bloquées pendant une période de trois ans à compter de la date d'achat. Suite à l'introduction en Bourse (IPO) de Galenica, les collaborateurs ont également eu la possibilité en 2017 d'échanger leurs actions collaborateurs de l'ancien Groupe Galenica contre des actions de l'entreprise Galenica nouvellement cotée.

En ce qui concerne les membres de la Direction et les cadres, la participation aux résultats est intégrée au bonus annuel. Celui-ci dépend d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Le programme de rétributions basées sur des actions LTI (voir aussi à partir de la page 67 du Rapport de rémunération) pour les membres de la Direction générale et certains membres de la Direction repose sur la performance à long terme, cette rémunération étant accordée à l'issue d'une période de trois ans.

## Prévoyance professionnelle

La gestion de la prévoyance professionnelle des collaborateurs de Galenica est confiée à plusieurs institutions. Ces institutions et fondations sont des entités indépendantes de Galenica sur le plan légal, organisationnel et financier.

### Prévoyance personnelle selon la LPP suisse

Les collaborateurs de Galenica sont assurés en Suisse auprès de Galenica Fondation de prévoyance ou Galenicare Fondation de prévoyance. Ces dernières couvrent les risques représentés par les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès conformément aux prescriptions de la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP). La séparation du Groupe Galenica n'a entraîné aucun changement dans le domaine de la prévoyance professionnelle pour les

collaborateurs, actifs et anciens, de Galenica et de Vifor Pharma. Les contrats d'affiliation existants des anciennes sociétés du Groupe Galenica restent inchangés après la séparation. A moyen terme, Galenica et Vifor Pharma devraient toutefois disposer chacune de leur propre solution en matière de prévoyance personnelle. Les travaux nécessaires ont commencé à l'été 2017 et devraient aboutir d'ici 2019 à une séparation du Groupe dans le domaine de la prévoyance personnelle.

#### Principe de la primauté des cotisations

Les fondations de prévoyance de Galenica appliquent le principe de la primauté des cotisations. En règle générale, les plans sont financés par les cotisations des employés et de l'employeur. Les cotisations des employés et de l'employeur sont créditées sur un compte d'épargne individuel prévu pour chaque collaborateur. Le capital d'épargne est normalement versé, converti en rente lorsque l'assuré atteint l'âge ordinaire de la retraite, ou transféré en prestation de libre passage en cas de résiliation des rapports de travail.

#### Présentation des comptes des fondations de prévoyance

Les comptes annuels des institutions de prévoyance du Groupe Galenica donnent une image fidèle du patrimoine, de la situation financière et des résultats (true and fair view).

La tenue de la comptabilité et les principes d'évaluation des institutions suisses de prévoyance sont conformes à l'Ordonnance sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (OPP2) et aux recommandations

suisses relatives à la présentation des comptes Swiss GAAP RPC. Les actifs et passifs sont inscrits au bilan uniquement sur la base de la situation économique des institutions de prévoyance à la date de clôture du bilan.

#### Comptes annuels consolidés, principe de la primauté des prestations

Les institutions de prévoyance sont comptabilisées et évaluées conformément aux dispositions IFRS (International Financial Reporting Standards) dans les comptes consolidés du Groupe Galenica. Les fondations de prévoyance de Galenica, contrairement au principe de la primauté des cotisations selon la LPP, respectent ainsi le principe de la primauté des prestations selon IFRS. Outre la comptabilisation des prestations à court terme versées aux collaborateurs, les obligations liées aux prestations exigibles après la fin des rapports de travail sont également calculées par des actuaires. Ces calculs actuariels selon IFRS se traduisent en général par un degré de couverture plus faible (rapport entre la fortune de la fondation et les dettes). Ces résultats techniques n'ont aucun impact sur les prestations réglementaires des fondations de prévoyance selon OPP2 pour les collaborateurs de Galenica. De plus amples détails sur la présentation des comptes conformément aux dispositions IFRS ainsi que sur le taux de couverture actuel se trouvent dans l'annexe aux comptes annuels consolidés (à partir de la page 104).



## Commission d'entreprise

Les représentants de la Direction générale et de la Direction des Ressources Humaines se sont réunis deux fois en 2017 avec la Commission d'entreprise qui représente les collaborateurs de l'ensemble du Groupe et qui rassemble les présidents de toutes les Commissions du personnel. Ces rencontres ont été l'occasion d'aborder des sujets qui, au sein des différents Domaines d'activités, vont au-delà des demandes des Commissions du personnel à l'échelon local. Durant l'exercice sous revue, des discussions ont concerné notamment les Fringe Benefits pour les collaborateurs et l'adoption de l'annexe révisée au Règlement du personnel «Protection de l'intégrité personnelle».

Les Commissions du personnel se réunissent plusieurs fois par an. En raison de sa taille, la Commission du personnel du Domaine d'activités Retail est passée de un à quatre représentants pour les trois régions linguistiques de Suisse ainsi que pour les services centraux au siège. Dorénavant, quatre représentants du Domaine d'activités Retail siègent à la Commission d'entreprise. La séparation du Groupe Galenica a également entraîné la constitution de la Commission du personnel du Domaine d'activités Products & Brands au second semestre 2017.

## Responsabilité sociale

### Engagement social

En tant qu'acteur important sur le marché national de la santé, Galenica œuvre à tous les niveaux pour le bien-être des patients. L'entreprise s'engage également en faveur d'organisations et de projets. Voici quelques exemples:

**Ruedi Lüthy Foundation (auparavant Swiss Aids Care International).** Depuis 2005, le Groupe Galenica soutient régulièrement la fondation au travers de dons et de contributions en nature. La fondation a été créée en 2003 par le professeur Ruedi Lüthy. A Harare, capitale du Zimbabwe, la fondation gère la clinique ambulatoire Newlands avec ses stations mobiles extérieures qui permettent de traiter environ 6'000 patients séropositifs extrêmement pauvres et de former des spécialistes locaux. Le Zimbabwe est l'un des pays les plus durement touchés par la pandémie de sida: à ce jour, 1.6 million de personnes y vivent avec le VIH. On estime qu'un million d'enfants sont devenus orphelins à cause de la maladie et que 40'000 personnes meurent encore chaque année des conséquences du sida.

**Agua Viva.** Galenica soutient financièrement l'association «Agua Viva, petite association caritative d'aide aux enfants» qui œuvre dans l'est du Brésil, depuis 2009. Celle-ci aide les enfants dans le besoin, propose de parrainer des enfants issus des quartiers pauvres des villes d'Olinda et de Paulista. Ce système de parrainage permet de fournir aux enfants parrainés la nourriture de base nécessaire. Une partie des cotisations est versée à un fonds commun permettant de financer les soins médicaux et les médicaments. A Olinda, l'association dispose d'un centre de contact et d'information – l'Oficina Agua Viva – pour tous les enfants parrainés et leurs proches. C'est là que de la nourriture est remise aux enfants et que des leçons quotidiennes leur sont dispensées. Agua Viva organise également des cours de formation professionnelle, des programmes d'accompagnement professionnel ainsi que des stages pour les enfants et les adolescents socialement défavorisés, et propose, par le biais de l'Oficina, un lieu d'accueil pour les personnes indigentes de la région.

**Carte de vœux 2017.** Pour la carte de vœux 2017, le Groupe Galenica soutenait la fondation «Etoile filante». La fondation d'aide aux enfants «Etoile filante» est une organisation suisse à but non lucratif qui réalise les rêves d'enfants et d'adolescents jusqu'à 18 ans souffrant d'une maladie, d'un handicap ou de séquelles de graves blessures.

**Gewa.** La fondation Gewa pour l'intégration professionnelle est une organisation du secteur de l'économie sociale qui s'emploie à favoriser l'intégration professionnelle de personnes confrontées à des défis particuliers pour des raisons psychiques. La SC Box d'Alloga était au départ composée et réparée par des collaborateurs d'Alloga. Depuis 2012, cette tâche est confiée à la fondation Gewa.

**Associazione Malattie Genetiche Rare.** L'association «Associazione Malattie Genetiche Rare» accompagne sur la durée les personnes qui souffrent de maladies génétiques ainsi que leur famille et leur offre conseil, soutien et des aides financières. Unione Farmaceutica Distribuzione (UFD) a soutenu cette organisation en se fournissant auprès de «Leo Club Lugano» pour les cadeaux de Noël faits à ses clients; ce dernier a soutenu l'association «Associazione Malattie Genetiche Rare» en 2017.

**Pink Ribbon Suisse.** Le cancer du sein est l'une des formes de cancer les plus répandues chez les femmes: en Suisse, une femme sur huit est confrontée à cette maladie au cours de sa vie. Chaque année, environ 1'400 femmes décèdent de cette maladie en Suisse. Parce que l'activité sportive peut avoir des effets positifs en prévention, pendant et après un traitement contre le cancer du sein, Perskindol® a lancé l'édition limitée «Pink» en octobre 2017. Pour chaque tube rose vendu, CHF 1 était reversé à l'organisation «Pink Ribbon Suisse». Celle-ci a pour but d'accroître la sensibilisation du grand public sur ce sujet et récolte des dons depuis dix ans en faveur d'associations à but non lucratif comme la Ligue suisse contre le cancer ou «Europa Donna» pour soutenir leur combat contre le cancer du sein.

**Produits de soin pour les personnes dans le besoin.** En 2017, Unione Farmaceutica Distribuzione (UFD) a envoyé des produits de soin tels que du matériel de bandage et des gants vers les régions d'Amatrice et de Norcia en Italie, touchées par le tremblement de terre. L'association «Angeli di Ilanivato» a elle aussi reçu, au cours de l'exercice sous revue, du matériel de la part d'UFD sous la forme de pansements, gazes, compresses, etc. L'association gère des écoles tenues par des religieuses ainsi qu'une clinique à Antananarivo à Madagascar.