

Mitarbeitende



Inhalt

93	Kultur und Werte
93	Ausbildung und Entwicklung
94	Vifor Pharma Leadership Academy
94	Investitionen in die Mitarbeitenden
95	Kreative Köpfe
96	Gesundheit und Sicherheit
96	Mitarbeitende am Erfolg beteiligen
96	Personalvorsorge
97	Betriebskommission
98	Soziale Verantwortung

Kultur und Werte

Mit vereinten Kräften in die Zukunft

Die Galenica Gruppe hat sich zum Ziel gesetzt, zukünftig mit zwei starken, unabhängigen an der Börse kotierten Unternehmen – Galenica Santé und Vifor Pharma – im Markt tätig zu sein. Auf dem Weg dorthin braucht es insbesondere Ausdauer, die Bereitschaft zur Veränderung und einen beständigen Innovationsgeist. Der Einsatz der 8'661 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeigt, dass sie diese Eigenschaften gezielt einbringen. Ihre Kompetenz und Glaubwürdigkeit schaffen zudem gefestigtes Vertrauen in die Produkte und Dienstleistungen von Galenica.

7'458 Mitarbeitende aus 92 Nationen sind in der Schweiz tätig. Mit der Akquisition von Relypsa sind im September 2016 rund 400 Mitarbeitende aus dem wichtigen nordamerikanischen Markt in die Galenica Gruppe aufgenommen worden.

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.

Events

EVE ist eine Plattform zur Vermittlung der strategischen Ziele. Aufgrund der geplanten Veränderungen der Galenica Gruppe wurde im Frühjahr 2016 zweimal eingeladen: Beim EVE-1-Anlass im März 2016 wurden 225 Teilnehmende von internen Referenten über die Ende 2016 geplante Aufteilung in zwei unabhängige an der Börse kotierte Unternehmen informiert. Beim EVE-1-Anlass im Mai 2016 richtete sich das Management per Videokonferenz an die Mitarbeitenden in der Schweiz und im Ausland. Inhalt war der Führungswechsel bei Vifor Pharma und die damit auf 2017 verschobenen Pläne zur Aufteilung. Zum EVE-2-Anlass im August 2016 kamen 800 Mitglieder der Direktion und des Kaders der Schweizer Standorte und Geschäfts-

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.

Vifor Pharma Leadership Academy

In der Vifor Pharma Leadership Academy werden Nachwuchstalente und Führungskräfte von Vifor Pharma in ihrer Entwicklung unterstützt und auf neue Aufgaben vorbereitet. Die Leadership Academy ist in drei Stufen aufgebaut. Die Stufe 1, das Management Programm VPMP, richtet sich an Teamleiter und thematisiert grundlegende Fragen der Personalführung: Welche Aspekte gilt es in der Mitarbeiterführung zu beachten? Welche Führungsinstrumente gibt es, und wie setzt man sie ein? Wie wirkt sich das eigene Verhalten auf die Umgebung beziehungsweise die Mitarbeitenden aus, und wie erstellt man einen Entwicklungsplan? Der Kurs erstreckt sich über sechs Monate und besteht aus einem Mix aus Selbststudium, Teamwork-Aufgaben und Präsenzunterricht an den Standorten Genf und Glattbrugg. Die Kandidaten nehmen bereits eine Führungsrolle ein oder werden in Kürze eine solche Aufgabe übernehmen. Das Programm ist international ausgerichtet, ausgezeichnete Englischkenntnisse sind daher Voraussetzung. Der erste Lehrgang mit 22 Teilnehmerinnen und Teilnehmern fand von Juni bis November 2016 statt, ein zweiter Lehrgang startete im September 2016 mit 24 Führungskräften und dauert bis April 2017. Bei diesem Lehrgang sind bereits vier Teilnehmer von Relypsa involviert.

Die Lancierung der Stufe 2, das Leadership Programm VLP, ist für 2017 vorgesehen. Es richtet sich an erfahrene Führungskräfte beziehungsweise Leiter von Geschäftseinheiten und ist auf die Umsetzung der Geschäftsstrategie ausgerichtet. Die Vorbereitungen für die Stufe 3, das Executive Programm VPEP, sind ebenfalls weit fortgeschritten; die Einführung ist per 2017, spätestens 2018 geplant.

fürher der Apotheken zusammen. Zentrales Thema war auch hier die geplante Aufteilung. Die Teilnehmenden wurden ausserdem über den aktuellen Geschäftsverlauf informiert und erhielten einen Ausblick. Das Comité des Jeunes präsentierte seine Zukunftsvisionen zum Gesundheitsmarkt in zehn Jahren und wie sich Vifor Pharma respektive Galenica Santé in diesem Umfeld präsentieren werden. Zum Thema Gesundheitsmarkt in der Zukunft wurde auch Stephan Sigrist, Futurist, Gründer und Leiter des Thinktanks W.I.R.E, befragt.

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 Methodikthemen. 2016 nahmen über 460 Mitarbeitende am Einführungstag teil.

Führungsausbildung

Die Führungsausbildung FAB 1 ist modular aufgebaut, bestehend aus drei Schwerpunkten: Selbstführung und Führungsinstrumente, Mitarbeiter- und Gesprächsführung sowie Teamführung und -entwicklung. FAB 2 vertieft die Themen Leistung und

Gesundheit und FAB 3 die unternehmerische Führung und das Change Management. Diese Weiterbildungsangebote richten sich an die Mitglieder der Direktion und des Kaders und werden mit externen Partnern durchgeführt. 2016 besuchten über 200 Mitarbeitende die Kurse. Unerlässlich für eine starke Unternehmenskultur sind gelebte Werte; das Vermitteln der fünf Schlüsselwerte ist daher in allen FAB-Modulen fester Bestandteil.

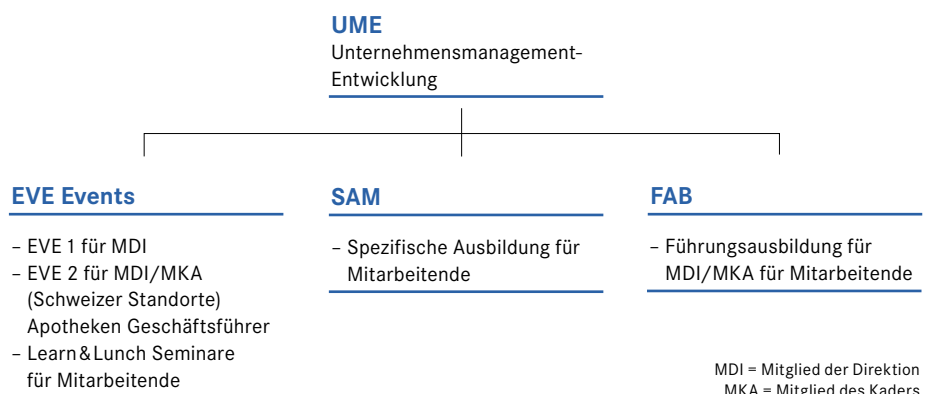
Investitionen in die Mitarbeitenden

Galenica bietet ihren Mitarbeitenden verschiedene Lohnnebenleistungen. Der strukturierten Aus- und Weiterbildung kommt dabei grosses Gewicht zu. 2016 wurden CHF 7.3 Mio. die Weiterbildung investiert (Vorjahr: CHF 5.3 Mio.).

Talente weiterentwickeln

Das zweijährige Talent-Management-Programm findet grossen Zuspruch. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer (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

Unternehmensmanagement-Entwicklung mit System



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

zur Seite gestellt. Im Berichtsjahr 2016 besuchten 26 Mentees das Programm. Galenica Santé und Vifor Pharma führten während des Jahres verschiedene Organisationsworkshops durch, um die individuellen Personalentwicklungsmassnahmen zu besprechen. Ab 2017 wird das Talent-Management-Programm für Vifor Pharma und Galenica Santé separat geführt werden.

Mitarbeitergewinnung

In den letzten beiden Jahren hatten einzelne Unternehmen der Gruppe ihre Aktivitäten auf Online-Plattformen ausgebaut. Die geplanten Neuerungen betreffend einer zentralen Rekrutierung bei Galenica Santé wurden mit Blick auf die Separierung in Form eines Pilotprojekts im Geschäftsbereich Retail auf 2017 verschoben. 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. 2016 bildete die Gruppe 805 Lernende – 736 junge Frauen und 69 junge Männer – in ihren Unternehmen aus. Davon schlossen 257 die Lehre ab, viele mit Bravour. Nach Abschluss der Ausbildung erhielten 100 Lehrabgänger einen Arbeitsvertrag innerhalb der Gruppe.

Verschiedene Kommunikationsplattformen

Der persönliche, direkte Austausch unter den Mitarbeitenden steht im Zentrum. Ergänzend dazu wird das Intranet eingesetzt, um die Mitarbeitenden rasch und umfassend über Änderungen und Entwicklungen aus sämtlichen Gruppenbereichen zu informieren. Das Symbol für die fünf Schlüsselwerte der Galenica Gruppe wurde von 13 Mitarbeitenden in einer Schreinerei in Bern aus Holz umgesetzt, und das «Kunstwerk» fand einen prominenten Platz beim Empfang am Hauptsitz der Galenica AG. Die Erstellung des Werks wurde in einem Video mit Statements von den Beteiligten zu den Schlüsselwerten festgehalten. Der Film kann auch auf der Internetseite von

Galenica gesehen werden. Gruppenrelevante Themen werden auch in der Mitarbeiterzeitschrift Spot vertieft. In der Januarausgabe 2016 standen «Strategie und Veränderung» im Zentrum, während in der Juliausgabe 2016 das Jahresmotto «Bleib einfach und fokussiert!» vorgestellt wurde. In der Schweiz erhalten die Mitarbeitenden das Magazin nach Hause zugestellt, den Mitarbeitenden an den internationalen Standorten wird eine Online-Ausgabe angeboten.

Kreative Köpfe

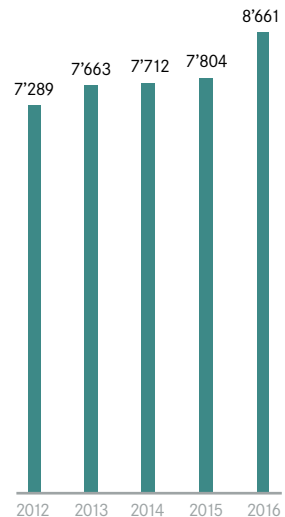
Comité des Jeunes

Mit dem internen Thinktank «Comité des Jeunes» fördert Galenica den Austausch unter jungen, vielversprechenden Mitarbeitenden und mit der Unternehmensleitung. Die Mitglieder, rund 35 potenzielle künftige Führungskräfte und Spezialisten aus den verschiedenen Unternehmen der Gruppe, tragen dazu bei, die Unternehmenskultur zu verankern und weiter zu gestalten. Zu den Aufgaben des Comité des Jeunes gehören auch die Wahl des jeweiligen Jahresmottos für die Galenica Gruppe und die Lancierung von Massnahmen, um dieses bei den Mitarbeitenden zu verankern.

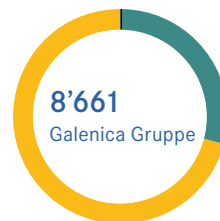
Bleib einfach und fokussiert!

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, wurden Magneten verteilt mit der Aufforderung, den Grundsatz «Bleib einfach und fokussiert!» im Arbeitsbereich zu beherzigen. Das Jahresmotto 2016 wird auch für 2017 eingesetzt werden.

Personalentwicklung 2012–2016



Anzahl Mitarbeitende 2016



- Galenica AG 43
- Vifor Pharma 2'487
- Galenica Santé 6'131
 - Products & Brands 107
 - Retail 4'530
 - Services 1'494

Anzahl Frauen und Männer 2016



- Frauen 6'143 (71%)
- Männer 2'518 (29%)

Gesundheit und Sicherheit

Gesundheit

Die Gesundheit der Mitarbeitenden ist Galenica wichtig. In der Gruppe werden entsprechende Informationsanlässe durchgeführt, unter anderem wurde im Frühjahr eine Präventionskampagne zur Hautkontrolle angeboten. Galenica trifft Vorkehrungen zum Schutz der Gesundheit und für die Sicherheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz, entsprechend den Richtlinien der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS).

Neue Krankentaggeldversicherung

2016 wechselte die Galenica Gruppe für die Krankentaggeldversicherung zum neuen Partner Helsana. Der Übergang verlief reibungslos.

Gemeinsam mit Helsana wurde Ende 2016 erstmals ein Online-Training angeboten, welches sich dem Thema «Wertschätzung» und seiner Bedeutung für die Gesundheit der Mitarbeitenden widmete.

Krankheiten

Auch 2016 konnten die Mitarbeitenden erneut auf das Care Management von Galenica zurückgreifen. Betreut werden erkrankte und gefährdete Mitarbeitende, bevor sie krankgeschrieben werden müssen. Eine rasche Rückkehr nach Krankheit und Unfall ist oberstes Ziel. 2016 wurde mit 1'039 Krankheitsfällen ein starker Rückgang gegenüber dem Vorjahr verzeichnet.

Unfälle

Basierend auf den Angaben der Suva sowie der Privatversicherer weist die Unfallstatistik von Galenica einen Anstieg an Berufsunfällen auf. 2015 (aktuell verfügbare Daten) waren 168 Vorfälle zu verzeichnen.

Mitarbeitende am Erfolg beteiligen

Auch 2016 wurden weltweit sämtliche 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 in der Schweiz können jährlich bis zu zehn Namenaktien zu einem Vorzugspreis kaufen. Die erworbenen Mitarbeiteraktien sind während drei Jahren ab Kaufdatum für einen Verkauf gesperrt. 2016 haben sich über 10% der bezugsberechtigten Mitarbeitenden am Aktienerwerbsprogramm beteiligt.

Beim Kader ist die Erfolgsbeteiligung anteilmässig im jährlichen Bonus integriert. Dieser ist abhängig von quantitativen und qualitativen Zielen.

Das aktienbasierte Vergütungsprogramm LTI (siehe Vergütungsbericht Seite 84) 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, die sich nach den örtlichen Verhältnissen und den gesetzlichen Vorschriften in den entsprechenden Ländern richten. Diese Einrichtungen und Stiftungen sind von Galenica rechtlich und finanziell unabhängig.

Personalvorsorge nach schweizerischem BVG

Die überwiegende Mehrheit der Mitarbeitenden von Galenica ist in der Schweiz bei Personalvorsorgestiftungen 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.

Prinzip des Beitragsprimats

Diese Personalvorsorgestiftungen 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 oder in eine Rente umgewandelt oder bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses als Freizügigkeitsleistung übertragen.

Anzahl Mitarbeitende weltweit

	2016	2015
Schweiz	7'458	7'084
Europa	712	632
Nordamerika	418	10
Südamerika	47	53
Asien	26	25
Total	8'661	7'804

Rechnungslegung der Personalvorsorgestiftungen

Die Jahresrechnungen der Personalvorsorgestiftungen der Galenica Gruppe in der Schweiz 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 erfolgt nach den Bestimmungen der International Financial Reporting Standards (IFRS). Dabei werden die schweizerischen Personalvorsorgeeinrichtungen als Leistungsprimatpläne qualifiziert. Für diese Vorsorgepläne werden nebst der Erfassung von kurzfristigen Leistungen an die Mitarbeitenden auch die Verpflichtungen aus Leistungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ermittelt. Diese versicherungsmathematischen Berechnungen ergeben in der Regel einen tieferen Deckungsgrad (Verhältnis von Vermögen zu Verbindlichkeiten), haben jedoch keinen Einfluss auf die reglementarischen Leistungen der Personalvorsorgestiftungen. Eine mögliche Nachschuss- oder Sanierungspflicht durch die Arbeitnehmer und den Arbeitgeber ist nach den Bestimmungen des BVG jedoch erst zu beurteilen, sollte der Deckungsgrad unter 100% fallen. Das ist vorwiegend dann der Fall, wenn die Verbindlichkeiten der Personalvorsorgeeinrichtungen nicht mehr voll durch das Vermögen der Personalvorsorgeeinrichtungen gedeckt sind. Weitere Angaben zur Rechnungslegung und zum aktuellen Deckungsgrad sind im Anhang der konsolidierten Jahresrechnung enthalten.

Betriebskommission

Die Vertreter der Generaldirektion und der HR-Leitung Galenica AG trafen sich im Berichtsjahr 2016 zweimal mit der Betriebskommission, der gruppenweiten Mitarbeitervertretung. Dabei kamen Themen zur Sprache, die über die lokalen Anliegen der Personalkommissionen in den einzelnen Geschäftsbereichen hinausgingen. Diese Personalkommissionen kommen mehrmals jährlich zusammen.

Personalentwicklung

	Anzahl Mitarbeitende		davon Teilzeitbeschäftigte <90%		Vollzeitstellen	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015
Galenica AG	43	45	8	7	40	41
Vifor Pharma	2'487	1'825	151	195	2'410	1'752
Galenica Santé	6'131	5'934	2'511	2'391	4'657	4'628
– Products & Brands	107	85	38	27	93	75
– Retail	4'530	4'447	2'073	1'993	3'330	3'377
– Services	1'494	1'402	400	371	1'234	1'176
Total	8'661	7'804	2'670	2'593	7'107	6'421
Anzahl Mitarbeitende in %			30.8%	33.2%		

Anzahl Kadermitarbeitende

	Kadermitarbeitende		davon Frauen		davon Männer	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015
Galenica AG	31	33	14	14	17	19
Vifor Pharma	750	604	319	240	431	364
Galenica Santé	553	535	272	264	281	271
– Products & Brands	37	28	17	11	20	17
– Retail	375	372	210	208	165	164
– Services	141	135	45	45	96	90
Total	1'334	1'172	605	518	729	654
Anzahl Mitarbeitende in %	15.4%	15.0%	7.0%	6.6%	8.4%	8.4%

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 Simbabwes Hauptstadt Harare betreibt die Stiftung die ambulante Newlands Clinic mit mobilen Aussenstationen, 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.

Die Newlands Clinic in Simbabwe erhielt 2016 wiederum von GaleniCare Gebrauchsmaterial für die Spitalmitarbeitenden vor Ort.

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 2016.

Mit der Weihnachts- und Neujahrskarte 2016 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.

La Boule de Neige. Der Geschäftsbereich Retail und HCI Solutions bieten «IT-Support» für eine Berufsschule in Burkina Faso mit rund 60 Computern, die nicht auf dem Ökohof entsorgt wurden, sondern den Weg ins ferne Burkina Faso, genauer in eine Berufsschule in Komienga, fanden.

GEWA. Die GEWA Stiftung für berufliche Integration ist ein sozialwirtschaftliches Unternehmen 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.

Berufliche Wiedereingliederung. Vifor Pharma engagiert sich seit Jahren für die berufliche Wiedereingliederung von Mitarbeitenden, die aufgrund eines Gesundheitsschadens voraussichtlich bleibend oder für längere Zeit erwerbsunfähig sind. Ende 2015 erhielt Vifor AG in Freiburg den «Preis der beruflichen Eingliederung» von der Freiburger Invalidenversicherung.



Die Sortimentsschwerpunkte in den **Sun Store** Apotheken sind nichtverschreibungspflichtige Medikamente – wie **Perskindol®**, **Anti-Brumm®**, **Algifor®** und **Triofan®** – sowie Produkte aus den Bereichen Schönheit und Wellness.