

Vergütungsbericht

A healthcare worker, likely a nurse or doctor, is shown in a clinical setting. She is wearing a white protective gown, a blue surgical mask, and a green hairnet. She is looking down at a patient who is lying in a hospital bed, partially covered by a white sheet. The background shows a typical hospital room with white curtains and medical equipment.

Inhalt

79	Vergütungsleistungen und Philosophie
85	Jahresbezüge 2016
88	Jahresbezüge 2015
89	Vergütungstendenzen
89	Entwicklung der maximalen Gesamtbeträge der Vergütungen und der effektiven Auszahlung
90	Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts an die Generalversammlung der Galenica AG, Bern

Vergütungsleistungen und Philosophie

Die Salärpolitik von Galenica dient dem Ziel, erstklassige Mitarbeitende anzuziehen, zu motivieren und an das Unternehmen zu binden, die unternehmerisch denken, erfolgsorientiert sind und sich an hohen persönlichen Standards orientieren. Das Vergütungssystem ist so konzipiert, dass es in einem hochkompetitiven Arbeitsmarkt und in einer komplexen Industrie Arbeitsleistungen angemessen honoriert. Es ist auf die langfristige Strategie der Gruppe und ihre Philosophie einer leistungs-basierten Vergütung abgestimmt. Das Vergütungssystem von Galenica soll die generelle Branchenposition des Unternehmens zum Wohle seiner Kunden und Patienten stärken und dazu beitragen, die erwartete Rendite für seine Aktionäre zu erzielen.

Das Vergütungssystem von Galenica ist Bestandteil einer nachhaltigen, langfristigen Entwicklungspolitik, mit der die vom Verwaltungsrat festgelegten strategischen Ziele unterstützt werden sollen. Dabei wird die Tatsache berücksichtigt, dass sich der ökonomische Erfolg unter Umständen erst längerfristig einstellen wird. Deshalb verzichtet die Gesellschaft auf Vergütungen in Form von handelbaren Optionen. Vielmehr beteiligt sie die Mitglieder der Generaldirektion und die Mitglieder der Direktion in Form von gesperrten Aktien an der Wertschöpfung des Unternehmens und sorgt so für eine Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre.

Eckpunkte der Vergütung

Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder

Die Vergütung der nichtexekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats ist nicht vom Unternehmenserfolg abhängig und besteht aus einem fixen Honorar, dessen Höhe von ihrer Funktion im Verwaltungsrat und ihrer Tätigkeit als Mitglied oder Präsident eines Ausschusses bestimmt wird. Dieses Honorar kann wahlweise ganz oder zur Hälfte in (für fünf Jahre gesperrten) Namenaktien von Galenica bezogen werden. Zudem ist jedes Mitglied des Verwaltungsrats verpflichtet, nach Ablauf von zwei Jahren Aktien im Gegenwert von mindestens einem fixen Jahreshonorar zu halten, die während der Dauer seines Mandats gesperrt bleiben.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats mit Ausnahme des Exekutiven Verwaltungsratspräsidenten nehmen nicht an den Personalvorsorgeplänen teil. Aus diesem Grund ist die Vergütung des Verwaltungsrats nicht pensionsfähig.

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats wird regelmässig mit den vorherrschenden Vergütungspraktiken bei anderen in der Schweiz kotierten multinationalen Industrieunternehmen und mit Daten von Ethos, der Stiftung für nachhaltiges Investment und aktives Aktionariat, verglichen. Die letzte Überprüfung wurde 2014 von Hostettler Kramarsch Partner, Zürich, vorgenommen.

Vergütung der Mitglieder der Generaldirektion

Die Vergütung der Mitglieder der Generaldirektion und der Direktion ist eng mit den Finanzergebnissen der Gruppe und in geringerem Masse mit ihren individuellen Leistungen und der Entwicklung des Aktienkurses verknüpft. Überdurchschnittliche Ergebnisse werden anerkannt und belohnt.

Das Vergütungssystem honoriert sowohl kurzfristige Erfolge als auch die Langzeitperformance und eine nachhaltige Wertschöpfung für die Kunden und Aktionäre auf ausgewogene Weise. Um die Interessen der Mitglieder der Generaldirektion und der Direktion mit denjenigen der Aktionäre in Einklang zu bringen, werden ein Teil des Bonus (bis zu 32 %) und die Langfristvergütung in Aktien des Unternehmens entrichtet. Zudem ist jedes Mitglied der Generaldirektion verpflichtet, nach Ablauf von fünf Jahren Aktien im Gegenwert von mindestens 75 % seines fixen Grundsalärs und des Zielbonus zu halten.

Um die anhaltende Attraktivität von Galenica für erstklassige Talente sicherzustellen, vergleicht die Gruppe ihre Vergütungsniveaus regelmässig mit denjenigen relevanter Mitbewerber. Die Gruppe strebt generell mittlere Vergütungsniveaus in Form eines wettbewerbsfähigen Angebots an.

Vergütung des Exekutiven Verwaltungsratspräsidenten

Seit 2012 erhält Etienne Jornod für seine gesamte Tätigkeit als Exekutiver Verwaltungsratspräsident ausschliesslich Namenaktien von Galenica. Dieses aktienbasierte Vergütungssystem widerspiegelt die hohe Identifikation von Etienne Jornod mit den Aktionären und stellt seine Überzeugung hinsichtlich der Strategie und des Managements der Gruppe unter Beweis. Zudem hat Etienne Jornod einen Betrag von CHF 150'000 pro Jahr in bar erhalten, welcher für die Bezahlung der Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung verwendet wird. 2015 vereinbarten der Verwaltungsrat und Etienne Jornod, den Vertrag bis zur Generalversammlung 2020 zu verlängern und die Vergütung weiterhin ausschliess-

lich in Namenaktien auszurichten; wobei die von der Generalversammlung jährlich zu genehmigende Zahlung jeweils zum Jahresende erfolgen wird. Die künftig auszurichtenden Namenaktien sind über die gesamte Vertragsdauer bis zur Generalversammlung 2020 gesperrt. Ebenfalls wurde vereinbart, dass die Verkaufssperre für 20'000 der bereits erworbenen Aktien bis zur Generalversammlung 2020 verlängert wird. Sodann wurde der Vertrag 2016 dahingehend ergänzt, dass Etienne Jornod auch nach der für 2017 geplanten Aufteilung der Gruppe weiterhin für Vifor Pharma als Exekutiver Verwaltungsratspräsident tätig sein wird. Sollte der Arbeitsvertrag vor Ende vorzeitig aufgelöst oder von einer Exekutivfunktion in eine nichtexekutive Funktion umgewandelt werden, sieht der Arbeitsvertrag detailliert vor, wie viele Aktien zu welchem Preis Etienne Jornod zu diesem Zeitpunkt pro rata temporis zustehen. Dies ist insbesondere davon abhängig, ob der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer die vorzeitige Auflösung herbeigeführt hat. Bei Vertragsende oder Aufgabe der Exekutivfunktion wird die Sperrung der zuvor zugeteilten Aktien aufgehoben, sodass Etienne Jornod nach eigenem Ermessen über sie verfügen kann. Es wurde keine Abgangsvergütung vereinbart.

Vergütungsbericht

Mit diesem Bericht bietet Galenica einen Überblick über die Vergütungsgrundsätze und -programme innerhalb der Gruppe sowie Informationen über den Prozess, mit dem die Vergütung des Exekutiven Verwaltungsratspräsidenten sowie die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Generaldirektion festgelegt wird. Das Vergütungssystem und die entsprechende Berichterstattung erfüllen die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts, der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Gesellschaften, der Richtlinie der Schweizer Börse SIX Swiss Exchange betreffend Informationen zur Corporate Governance und der Empfehlungen des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance von economiesuisse. Die Revisionsstelle verifiziert, ob der Vergütungsbericht die gesetz-

lichen Bestimmungen und die Artikel 14 bis 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Gesellschaften erfüllt, und stellt der Generalversammlung einen schriftlichen Bericht darüber aus.

Festlegung der Vergütung

Im Einklang mit den Statuten und dem Organisationsreglement von Galenica besteht der Vergütungsausschuss (vormals Entlohnungsausschuss genannt) aus drei Mitgliedern des Verwaltungsrats, die alle unabhängig von Galenica sind und jährlich von der Generalversammlung gewählt werden. Der Vergütungsausschuss prüft und genehmigt die Vergütungsgrundsätze und -programme der Galenica Gruppe, evaluiert die Messkriterien für die Erreichung der vom Verwaltungsrat gesetzten Ziele durch die CEOs und die Mitglieder der Generaldirektion und beurteilt, in welchem Masse sie diese Ziele erreicht haben. Zudem schlägt er der Generalversammlung die maximale Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats (einschliesslich des Exekutiven Verwaltungsratspräsidenten) und der Mitglieder der Generaldirektion (einschliesslich der CEOs) zur Genehmigung vor. Eine solche Genehmigung wird prospektiv für das auf die Generalversammlung folgende Geschäftsjahr ausgesprochen. Weitere Informationen über die Zusammensetzung und die Verantwortlichkeiten des Vergütungsausschusses enthalten das Kapitel Corporate Governance des Geschäftsberichts sowie das Reglement des Vergütungsausschusses, die auf der Internetseite von Galenica eingesehen werden können.

Festlegungsmethode

Damit Galenica talentierte Mitarbeitende anziehen und an sich binden kann, muss die Gruppe eine wettbewerbsfähige Vergütung anbieten können. Der Vergütungsausschuss überprüft die Vergütung der CEOs und der Mitglieder der Generaldirektion jährlich und vergleicht sie mit den Vergütungsniveaus ähnlicher Positionen bei Unternehmen mit vergleichbarer Grösse, geografischer Lage und geschäftlicher

Komplexität – das heisst Unternehmen, mit denen Galenica um Talente konkurriert. Bei Bedarf werden dabei externe Berater beigezogen, die dabei helfen, die Mischung aus kurz- und langfristiger beziehungsweise bar- und aktienbasierter Vergütung sowie die Vergütungsniveaus zu prüfen. Sie werden auch bei der Erarbeitung der Strategie hinzugezogen, auf der das Vergütungssystem aufbaut. Im Jahr 2012 wurde durch Kienbaum Consultants International eine Benchmark-Studie für die Vergütung der Mitglieder der Generaldirektion und gewisser weiterer Funktionen durchgeführt. Diese wurde für die Leitungsfunktionen von Vifor Pharma im Jahr 2016 aktualisiert. Im Übrigen wurden in der Berichtsperiode keine weiteren externen Mandate erteilt.

Die Vergütung der Mitarbeitenden basiert generell auf einem fixen Grundsatz, welches von der Funktionsstufe abhängig ist, und bei den CEOs, den Mitgliedern der Generaldirektion sowie den Mitgliedern der Direktion und des Kaders zusätzlich auf einem Bonus. Im Rahmen des Bonussystems werden die Mitglieder der Generaldirektion, der Direktion und des Kaders an den Resultaten der jeweiligen Geschäftseinheit und der Gruppe beteiligt. Auch die Erreichung von individuellen, zu Beginn des Geschäftsjahres festgelegten Zielen wird nach Ende des Geschäftsjahres überprüft und entsprechend honoriert. Bei den CEOs,

den Mitgliedern der Generaldirektion und einigen Mitgliedern der Direktion kommt zusätzlich eine Langfristvergütung hinzu, welche teilweise von der Erreichung spezifischer Ziele (wie z. B. der erfolgreichen Integration von Grossakquisitionen) abhängig ist. Mit dem Bonussystem sollen alle Direktions- und Kadermitglieder veranlasst werden, durch ihre Entscheide und ihr Handeln die Zielerreichung auf allen Stufen zu unterstützen und damit zu nachhaltig guten Resultaten der Gruppe beziehungsweise der Geschäftseinheit und der Gesellschaft, der sie angehören, beizutragen. Damit sollen die Interessen der Aktionäre mit den Interessen der Gruppe und der Führung in Einklang gebracht werden. Mit der Aktienbeteiligung wird die Identifikation mit dem Unternehmen weiter verbessert. Schliesslich werden den Mitgliedern der Generaldirektion, der Direktion und des Kaders Beiträge an Personalvorsorgeeinrichtungen vergütet.

Massgebend sind – beim Bonus wie auch bei der Langfristvergütung – primär die Erreichung der vorgegebenen finanziellen Ziele der gesamten Gruppe beziehungsweise teilweise der Geschäftseinheit Vifor Pharma oder Galenica Santé. Diese wurde in den vergangenen Jahren vor dem Hintergrund eines überschaubaren stabilen Wachstums als relative Steigerung des Galenica Economic Profit (GEP) bestimmt. Im Hinblick auf eine Aufteilung der Gruppe

lässt sich eine relative Steigerung des Economic Profit auf Gruppenebene nicht mehr über einen Dreijahreszeitraum festlegen und überprüfen. Zudem verzerren Grosstransaktionen wie der Erwerb der US Firma Relypsa Inc., die Ergebnisse und erschweren die Nachvollziehbarkeit. Der Verwaltungsrat hat daher auf Empfehlung des Vergütungsausschusses beschlossen, ab dem Geschäftsjahr 2016 das gruppenweite GEP-Ziel für die Langfristvergütung durch separate Ziele für die Kapitalrendite (ROIC) für die beiden Geschäftseinheiten zu ersetzen. Diese werden wiederum jährlich für den Bonus sowie fortlaufend für einen Dreijahreszeitraum für die Langfristvergütung festgelegt. Für die laufenden Perioden der Langfristvergütung erfolgt eine Pro-rata-Aufteilung der beiden Bemessungssysteme. Der GEP ist eine Messgrösse, welche den Grundsätzen der wertorientierten Führung basierend auf einem Economic-Value-Added-Ansatz (EVA) Rechnung trägt, indem die Galenica Gruppe im Interesse der Aktionäre wie auch anderer wichtiger Anspruchsgruppen eine langfristige Gesamtrendite erwirtschaften will, welche die gewichteten durchschnittlichen Kapitalkosten übersteigt. Er wird berechnet aus dem operativen Nettoergebnis (vor Zinsen und nach Amortisation und Steuern) abzüglich der gewichteten Kapitalkosten (WACC) auf dem durchschnittlich investierten Kapital. Der Grad der Zielerreichung der Kapital-

Verantwortlichkeit für den Vergütungsprozess

Befugnis	CEOs	Exekutiver Verwaltungsrats- präsident	Vergütungs- ausschuss	Verwaltungsrat	Generalversammlung
Vergütung des Exekutiven Verwaltungsratspräsidenten			schlägt vor	genehmigt	Genehmigt den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrats, einschliesslich des Exekutiven Verwaltungsratspräsidenten, für das folgende Jahr
Vergütung des Verwaltungsrats			schlägt vor	genehmigt	Genehmigt den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrats für das folgende Jahr
Vergütung des Vergütungsausschusses		schlägt vor		genehmigt	
Vergütung der CEOs		schlägt vor	empfiehlt	genehmigt	Genehmigt den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung der Generaldirektion, einschliesslich der CEOs, für das folgende Jahr
Vergütung der Mitglieder der Generaldirektion	schlagen vor		genehmigt	wird informiert	

Der Exekutive Verwaltungsratspräsident wird zu allen Sitzungen des Vergütungsausschusses eingeladen, mit Ausnahme jener, in denen seine eigene Vergütung behandelt wird. Die CEOs werden fallweise zu den Gesprächen eingeladen.

rendite (beziehungweise der relativen GEP-Steigerung) beeinflusst den Bonus zu 75% und die Anzahl zugeteilter Aktien der Langfristvergütung zu 100%; die individuellen Ziele können daher maximal 12.5% der Vergütung der CEOs oder der Mitglieder der Generaldirektion bestimmen (2016 betrug dieser Anteil für die Mitglieder der Generaldirektion (ohne die CEOs) im Durchschnitt 9.0%). Eine schlechte Performance schlägt sich zwangsläufig in einer rückläufigen Gesamtvergütung nieder (weniger Aktien mit einem jeweils möglicherweise geringeren Wert). Das Vergütungssystem enthält aber keine spezielle Malusbestimmung.

Die Gewichtung der einzelnen Vergütungskomponenten ist abhängig von der Funktionsstufe. Massgebend sind Kriterien wie zum Beispiel die Budgetverantwortung. Je mehr der Berechtigte direkten Einfluss auf diese Faktoren hat, umso stärker wird die variable Komponente der Vergütung gewichtet. Bei der Gewichtung, Festlegung und Bemessung hat das zuständige Organ bei der Anwendung der in diesem Bericht erwähnten Kriterien immer einen gewissen Ermessensspielraum, selbst wenn es im Einzelfall nicht speziell erwähnt ist.

Die variable Vergütung, welche aus dem Bonus und – bei den berechtigten Mitgliedern der Generaldirektion und der Direktion – zusätzlich aus der Auszahlung gemäss Long-Term Incentive Programm (LTI) besteht, beträgt jeweils zwischen 0% und 200% des fixen Lohnbestandteils. Der jährliche Bonus und die variable Langfristvergütung stellen aber zwei voneinander unabhängige Elemente dar und werden separat berechnet und gewichtet.

In geringerem Masse, aber entsprechend den vorstehend beschriebenen Prinzipien wird auch den Mitgliedern des Kaders ein leistungsabhängiger Bonus ausbezahlt.

Unabhängig von der Vergütung haben die Mitarbeitenden im Rahmen des Aktienerwerbsplans für Mitarbeitende das Recht, jährlich eine reglementarisch bestimmte Zahl gesperrter Aktien zu einem reduzierten Preis zu erwerben (weitere Informationen auf den Seiten 119, 161 und 162 in der Jahresrechnung 2016).

Zuständigkeiten

Die Gesamtverantwortung für das Vergütungssystem von Galenica und insbesondere die Leitprinzipien für die Vergütung des Verwaltungsrats, der CEOs und der Mitglieder der Generaldirektion sind in den Statuten von Galenica definiert. Auf dieser Grundlage entscheidet der Verwaltungsrat auf Antrag des Vergütungsausschusses über die Vergütungsstrategie und das darauf aufbauende Vergütungssystem für die Mitglieder des Verwaltungsrats sowie der Generaldirektion und der Direktion (einschliesslich Prinzipien für die Beteiligungsprogramme).

Zudem entscheidet der Verwaltungsrat jährlich auf Antrag des Vergütungsausschusses über die individuelle Vergütung des Exekutiven Verwaltungsratspräsidenten und der CEOs sowie über die gesamtartige Vergütung der anderen Mitglieder der Generaldirektion. Der Vergütungsausschuss entscheidet über die individuelle Vergütung und Teilnahme an Beteiligungsprogrammen der Mitglieder der Generaldirektion, exklusive der CEOs, und informiert den Verwaltungsrat mindestens einmal jährlich über seine Entscheide und den Verlauf des Vergütungsprozesses.

Die Vergütung und Teilnahme an Beteiligungsprogrammen der CEOs und der Mitglieder der Generaldirektion wie auch der Direktion sowie die entsprechenden Zielsetzungen werden zu Beginn des Berichtsjahres innerhalb der von der Generalversammlung gesetzten Grenzen festgelegt. Bei den Mitgliedern der Generaldirektion ist der Vergütungsausschuss für die Festlegung des Zielbonus, die Gewichtung der einzelnen Komponenten sowie die Bewertung der individuellen Zielerreichung zuständig. Für die CEOs entscheidet der Verwaltungsrat auf Empfehlung des Exekutiven Verwaltungsratspräsidenten und des Vergütungsausschusses.

Die Ziele umfassen sowohl finanzielle als auch qualitative Anteile (zum Beispiel Umsatzsteigerung für ein bestimmtes Produkt oder eine Produktgruppe, Einführen eines bestimmten Produkts, Umsetzen eines bestimmten Prozesses). Bei den Mitgliedern

der Direktion erfolgt die Festlegung des Bonus durch die Generaldirektion auf Basis der Beurteilung des direkten Vorgesetzten.

Am LTI-Programm sind die Mitglieder der Generaldirektion und bestimmte Mitglieder der Direktion beteiligt. Über die Berechtigung, am LTI-Programm zu partizipieren, entscheidet nach eigenem Ermessen für die Mitglieder der Generaldirektion der Vergütungsausschuss beziehungsweise für die Mitglieder der Direktion die Generaldirektion. Für das LTI-Programm werden ausschliesslich finanzielle Ziele festgelegt, die als Steigerung des GEP der Gruppe über drei Jahre beziehungsweise als eine für diese Periode zu erzielende durchschnittliche Kapitalrendite definiert sind, wobei die massgebenden Zielwerte für das LTI-Programm vom Verwaltungsrat auf Empfehlung des Vergütungsausschusses festgelegt werden.

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats, welche in Form von gesperrten Aktien ausbezahlt werden kann, legt der Verwaltungsrat auf Antrag des Vergütungsausschusses und innerhalb der von der Generalversammlung bestimmten Grenzen fest.

Vergütungselemente der CEOs und der Mitglieder der Generaldirektion

Um gute Leistungen zu honorieren, die Treue wichtiger Talente zu fördern und ihren langfristigen Einsatz für Galenica sicherzustellen, umfasst das konsistent angewandte Vergütungssystem ein jährliches Grundsalar, einen kurzfristigen Bonus, eine Langfristvergütung und übliche Nebenleistungen. Das Verhältnis zwischen jährlichem Grundsalar und den variablen Vergütungselementen ist in den Statuten von Galenica definiert. Der maximale Gesamtbetrag der variablen Vergütungselemente darf ungeachtet der effektiven Auszahlungshöhe 300% des Grundsalar für jeden CEO und 250% des Grundsalar für jedes Mitglied der Generaldirektion nicht übersteigen. Innerhalb dieses Rahmens darf der kurzfristige Bonus 200% des Grundsalar jedes CEOs und 150% des Grundsalar jedes Mitglieds der Generaldirektion nicht überschreiten.

Jährliches Grundsalar

Das jährliche Grundsalar ist die fixe Vergütung, die den Umfang und die wesentlichen Verantwortlichkeiten einer Funktion, das erforderliche Fähigkeitsprofil sowie die individuelle Erfahrung und die Kompetenzen der jeweiligen Führungskraft widerspiegelt. Das Grundsalar wird anhand der marktüblichen Vergütungspraktiken (externer Benchmark) und der internen Salärstruktur der Gruppe festgelegt. Ein dem mittleren Vergütungsniveau des Benchmarks entsprechendes Grundsalar wird als ausreichend wettbewerbsfähig betrachtet, um die erwarteten Fähigkeiten und Kompetenzen zu honorieren. Das Grundsalar wird in der Regel jährlich anhand der Salärentwicklung am Markt, der Fähigkeit des Unternehmens, aufgrund seiner finanziellen Performance Saläre in einer gewissen Höhe zu entrichten, und anhand der wachsenden Erfahrung des jeweiligen Funktionsinhabers überprüft. Das jährliche Grundsalar wird monatlich in bar ausbezahlt.

Kurzfristiger Bonus

Mit dem kurzfristigen Bonus sollen die Erreichung der Finanzziele des Unternehmens und die individuellen Beiträge zu den Gesamtergebnissen des Unternehmens in einem Geschäftsjahr honoriert werden. Der Zielbonus wird als Prozentsatz des jährlichen Grundsalarers ausgedrückt und variiert je nach Funktion im Unternehmen und deren Bedeutung für das gesamte Geschäftsergebnis. In der Regel beträgt der Zielbonus 60% bis 80% des jährlichen Grundsalarers für die CEOs und zwischen 30% und 60% für die Mitglieder der Generaldirektion.

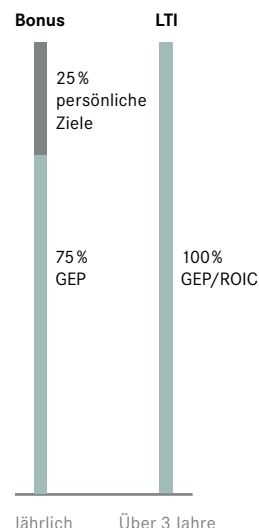
Zu Beginn des Berechnungszeitraums wird der Zielbonus definiert, das heisst der auszahlende Betrag, falls die Zielwerte für alle Bonuskomponenten zu 100% (Zielbonus) erreicht werden, wobei die Erreichung der Finanzziele der Gruppe und der Geschäftseinheiten mit 75% und die individuellen Zielsetzungen mit 25% gewichtet werden. Der Zielbonus wird grundsätzlich jährlich, zusammen mit dem für die nächste Jahresperiode massgebenden fixen Lohn, individuell als absoluter Betrag festgelegt.

Sowohl für die finanziellen als auch für die individuellen Zielsetzungen werden ein Zielwert, eine Schwelle und eine Auszahlungskurve definiert, an denen die Ergebnisse gemessen werden, woraus sich ein Gesamtbonus von höchstens 200% des Zielbonus ergibt.

Nach Genehmigung der Geschäftsergebnisse durch den Verwaltungsrat kann die Erreichung des GEP in den finanziellen Komponenten «Gruppe» und «Geschäftseinheiten» in Prozenten berechnet werden. Die Erreichung der finanziellen und individuellen Zielkomponenten, welche zu Beginn des Geschäftsjahres sowohl in quantitativer als auch qualitativer Form festgelegt wurden, wird für die CEOs durch den Exekutiven Verwaltungsratspräsidenten und den Vergütungsausschuss beurteilt und dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vorgelegt. Für die Mitglieder der Generaldirektion wird die Erreichung dieser Zielkomponenten vom zuständigen CEO und dem Exekutiven Verwaltungsratspräsidenten beurteilt und dem Vergütungsausschuss zur Genehmigung vorgelegt. Der Verwaltungsrat kann innerhalb der von der Generalversammlung gesetzten Grenzen den errechneten Bonus um einen individuellen Zuschlag ergänzen, wenn ein CEO seine Leistung gegenüber dem Vorjahr wesentlich übertrifft. Ebenso kann der Vergütungsausschuss einem Mitglied der Generaldirektion einen solchen individuellen Zuschlag für besondere Leistungen gewähren.

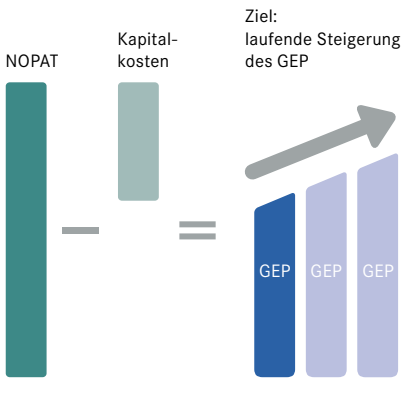
Die Ausrichtung des Bonus erfolgt im Folgejahr nach der Publikation der Geschäftsergebnisse. Die CEOs, die Mitglieder der Generaldirektion und die Mitglieder der Direktion müssen 32% ihres Bonus in Aktien der Galenica AG beziehen, der Rest wird in bar ausbezahlt. Da die Aktien während einer fünfjährigen Sperrfrist nicht verkauft werden dürfen, wird auf den Abgabepreis ein Rabatt von 25% auf den durchschnittlichen Börsenkurs des Monats Januar im Auszahlungsjahr des Bonus gewährt. Die CEOs und die Mitglieder der Generaldirektion müssen innerhalb von fünf Jahren einen Bestand an Galenica Aktien aufbauen, der 75% ihres jährlichen Grundsalarers und Zielbonus entspricht.

Einfluss des GEP/ROIC auf die variable Vergütung

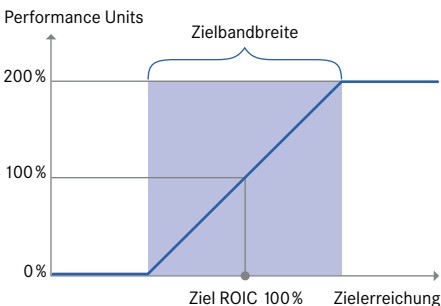


Relevante Parameter: Galenica Economic Profit (GEP)

GEP: operatives Nettoergebnis nach Steuern (NOPAT) abzüglich der gewichteten Kapitalkosten auf dem durchschnittlich investierten Kapital



Relevante Parameter: Kapitalrendite (ROIC) der Geschäftseinheiten



Long-Term Incentive Programm

Mit dem Long-Term Incentive Programm (LTI) sollen berechnete Führungskräfte motiviert werden, durch ihre Entscheidungen und ihr Handeln die Erreichung der mittel- bis langfristigen Wertsteigerungsziele auf allen Stufen zu unterstützen. Auch mit diesem Instrument will Galenica die Interessen des Managements und der Gruppe mit den Interessen der Aktionäre in Einklang bringen und einen nachhaltigen Mehrwert für Patienten, Kunden und Aktionäre erzielen. Zudem soll mit dem LTI-Programm die Treue der Führungskräfte gegenüber Galenica, ihre Identifikation mit dem Unternehmen sowie die Bindung wichtiger Talente an Galenica weiter gestärkt werden.

Am LTI-Programm sind die CEOs, die Mitglieder der Generaldirektion und ausgewählte Mitglieder der Direktion beteiligt. Über die Berechtigung, am LTI-Programm teilzunehmen, und den Umfang der Teilnahme entscheidet für die CEOs der Verwaltungsrat beziehungsweise für die Mitglieder der Generaldirektion der Vergütungsausschuss.

Das LTI-Programm basiert auf sogenannten Performance Units, die den Teilnehmenden nach der Veröffentlichung der Geschäftsergebnisse des Vorjahres gewährt und in Aktien von Galenica umgewandelt werden, sofern das vom Vergütungsausschuss festgelegte Leistungsziel über einen Zeitraum von drei Jahren erreicht wird. Performance Units sind virtuell ausgestaltet, das heisst, es werden keine realen Anteile ausgegeben. Die Anzahl der zu Beginn der Programmperiode zugeteilten Performance Units ist von einem definierten Prozentsatz des jährlichen Grundsalärs sowie vom durchschnittlichen Aktienkurs während dem letzten Monat vor der Zuteilung abhängig. Das Leistungsziel für jedes dreijährige LTI-Programm wird vom Vergütungsausschuss als eine Steigerung des GEP beziehungsweise ab 2016 als anvisierte durchschnittliche Kapitalrendite definiert, welche die Risiko- und Renditeanforderungen der Aktionäre während der Programmperiode reflektiert. Die Anzahl der ursprünglich zugeteilten Performance Units erhöht oder verringert sich je nach proportionaler Erreichung des festgelegten

GEP- beziehungsweise ROIC-Ziels. Nach Ende der dreijährigen Programmperiode werden diese Performance Units in eine entsprechende Anzahl Aktien von Galenica umgewandelt, um die Interessen der Teilnehmenden mit denjenigen der Aktionäre in Einklang zu bringen. Dementsprechend ist der wichtigste Einflussfaktor für die Umwandlung von Performance Units in Galenica Aktien die operative Entwicklung der Galenica Gruppe über den entsprechenden Dreijahreszeitraum, wobei zwischen der Schwelle, die dem GEP zum Zeitpunkt der Zuteilung der Performance Units entspricht, und einer maximalen Zielerreichung von 200% beziehungsweise zwischen dem unteren und oberen Ende des ROIC-Zielbandes eine lineare Interpolation angewendet wird. Zu Beginn jedes Geschäftsjahres wird ein neues LTI-Programm mit einer neuen Zielfestlegung und Bemessungsperiode für drei Jahre ausgegeben.

Personalvorsorge und andere Leistungen an die Mitarbeitenden

Die Personalvorsorge umfasst im Wesentlichen Pensions-, Versicherungs- und Krankenversicherungspläne, die den Mitarbeitenden Schutz gegen die Risiken des Lebens bieten sollen. Die Personalvorsorge wird länderspezifisch, gemäss den lokalen gesetzlichen Bestimmungen und mit lokal wettbewerbsfähigen Leistungen ausgestaltet. Die CEOs und die Mitglieder der Generaldirektion sind der Personalvorsorgelösung angeschlossen, die alle Mitarbeitenden in der Schweiz absichert. Die Schweizer Personalvorsorgestiftung von Galenica übertrifft die Vorgaben des Schweizerischen Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) und bietet Leistungen an, die denjenigen bei anderen börsenkotierten Unternehmen von vergleichbarer Grösse in der Schweiz entsprechen.

Ausser einer Spesenpauschale und dem Recht auf Benutzung eines Firmenwagens im Einklang mit der für alle Führungskräfte in der Schweiz geltenden Richtlinie für Firmenfahrzeuge erhalten die CEOs und die Mitglieder der Generaldirektion keine weiteren besonderen Zusatzleistungen (ausser Umzugskostenvergütung sowie Steuer-/

Rechtsberatung bei Zuzug aus dem Ausland). Der monetäre Wert dieser Leistungen ist zum Marktwert in der Vergütungstabelle offengelegt.

Arbeitsverträge

Die CEOs und die Mitglieder der Generaldirektion verfügen über einen Arbeitsvertrag von unbestimmter Dauer mit einer Kündigungsfrist von maximal zwölf Monaten. Sie haben kein Anrecht auf Abgangvergütungen, Abfindungszahlungen oder Kontrollwechselzahlungen.

Jahresbezüge 2016

Die Aktionäre von Galenica entscheiden seit 2015 gemäss den Statuten jährlich prospektiv über die maximalen Gesamtbeträge der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Generaldirektion für das folgende Geschäftsjahr. Um bei dieser prospektiven Abstimmung eine vergleichbare Basis zu schaffen, werden die

2016 bezahlten oder zugeteilten Vergütungen sowie diejenigen des Vorjahres auf einheitlicher Basis aus der Perspektive der Kosten für das Unternehmen dargestellt. Dementsprechend weist Galenica für das Jahr 2016 die Vergütung des Exekutiven Verwaltungsratspräsidenten zu den nach IFRS erfassten Kosten aus, wie sie auch in der konsolidierten Jahresrechnung verbucht sind. Zudem werden die als Vergütungsbestandteil zugeteilten Aktien zum Marktwert am Zuteilungsdatum offengelegt, ohne den Rabatt von 25% zu berücksichtigen, der aus steuerlichen Gründen im Zusammenhang mit der Sperrfrist von fünf Jahren gewährt wurde.

Verwaltungsrat

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats, ohne den Exekutiven Verwaltungsratspräsidenten, dessen Entlohnung separat beschrieben wird, ist nicht vom Unternehmenserfolg abhängig und besteht aus einem fixen Honorar, dessen Höhe von ihrer Funktion im Verwaltungsrat und ihrer

Tätigkeit als Mitglied oder Präsident eines Ausschusses bestimmt wird. Mindestens 50% ihrer Vergütung wird in Aktien von Galenica ausgerichtet (mit einer Sperrfrist von fünf Jahren).

Die Vergütung in Form von Namenaktien von Galenica erfolgte zum Durchschnittskurs des Monats Dezember 2016 (das heisst CHF 1'116.38 je Aktie).

Exekutiver Verwaltungsratspräsident

Für seine Dienste im Zeitraum vom 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2016 erhielt Etienne Jornod am 1. Januar 2012 eine einmalige Vergütung in Form von 40'000 Namenaktien von Galenica. Zum Ausgleich des Verzichts auf periodische Entlohnung während dieses Zeitraums von fünf Jahren (Lohn, Prämien, Aktien oder andere) wurden dem Exekutiven Verwaltungsratspräsidenten diese Aktien zum Tageskurs im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses zugeteilt (CHF 528.00). Nach den Bestimmungen der International Financial Reporting Standards (IFRS) wird der Aufwand für die-

Entschädigung der Verwaltungsratsmitglieder im Jahr 2016

in Tausend CHF	Honorar in bar	Honorar im Gegenwert von Aktien	Übrige Entschädigungen ¹⁾	Total	Anzahl Namenaktien	
					Bestand per 31.12.2016	Zuteilung für 2016
Etienne Jornod, Exekutiver Verwaltungsratspräsident	150	3'670	341	4'161	20'050	8'000
Exekutives Mitglied des Verwaltungsrats	150	3'670	341	4'161	20'050	8'000
Daniela Bosshardt-Hengartner	50	213	14	277	1'008	191
Michel Burnier	75 ²⁾	100	10	185	542	90
Romeo Cerutti	–	173	9	182	38	155
Marc de Garidel ³⁾	12	200	10	222	71	179
Hans Peter Frick (bis Generalversammlung 2016)	20	27	1	48	–	24
Sylvie Grégoire	60	80	8	148	293	72
Fritz Hirsbrunner ³⁾	35	173	7	215	6'448	155
Stefano Pessina	–	146	5	151	1'975	131
This E. Schneider	–	227	10	237	3'670	203
Nichtexekutive Mitglieder des Verwaltungsrats	252	1'339	74	1'665	14'045	1'200
Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrats	402	5'009	415	5'826	34'095	9'200

¹⁾ Die übrigen Entschädigungen entsprechen den vom Verwaltungsratsmitglied geschuldeten, aber von Galenica getragenen Beiträgen an die Sozialversicherungen sowie dem Arbeitgeberbeitrag an die Personalvorsorgeeinrichtungen. Die Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen betragen TCHF 352

²⁾ Der Betrag wird dem Centre Hospitalier Universitaire Vaudois (CHUV) in Lausanne ausbezahlt

³⁾ In der Entschädigung ist ebenfalls ein Honorar für geleistete Dienstleistungen an Gruppengesellschaften und die Galenica Personalvorsorgestiftungen enthalten

Im Aktienbestand der Mitglieder des Verwaltungsrats sind die von ihnen nahestehenden Personen gehaltenen Namenaktien enthalten.

ses Aktienpaket über die gesamte Vertragsdauer (69 Monate) ausgewiesen und belastet dementsprechend die konsolidierte Jahresrechnung 2016 der Galenica Gruppe mit CHF 3'670'000. Zudem erhält Etienne Jornod einen Betrag von CHF 150'000 pro Jahr, welcher für die Bezahlung der Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung verwendet wird. Der Vertrag wurde aufgrund der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Gesellschaften (VegüV) für das Jahr 2016 angepasst, sodass die Zahlung nun nicht mehr vorab, sondern zum Jahresende erfolgt, wobei die wirtschaftlichen Grundlagen des Vertrags unverändert blieben. 2015 vereinbarten der Verwaltungsrat und Etienne Jornod, den Vertrag bis zur Generalversammlung 2020 zu verlängern und die Vergütung weiterhin ausschliesslich in Namenaktien auszurichten; wobei die von der Generalversammlung jährlich zu genehmigende Zahlung nicht mehr vorab, sondern wie bereits für 2016 zum Jahresende erfolgen wird. Die künftig auszurichtenden Namenaktien sind über die gesamte Vertragsdauer bis zur Generalversammlung 2020 gesperrt. Ebenfalls wurde vereinbart, dass die Verkaufssperre für 20'000 der bereits erworbenen Aktien bis zur Generalversammlung 2020 verlängert wird, im Gegenzug die übrigen Aktien aber bereits im laufenden Geschäftsjahr veräussert werden dürfen. Sollte der Arbeitsvertrag vorzeitig aufgelöst werden, sieht der Arbeitsvertrag detailliert vor, wie viele Aktien zu welchem Preis Etienne Jornod zu diesem Zeitpunkt pro rata temporis zustehen. Dies ist insbesondere davon abhängig, ob der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer die vorzeitige Auflösung herbeigeführt hat.

Generaldirektion

Die Mitglieder der Generaldirektion der Galenica AG erhalten ein fixes Grundsalär, variable Vergütungselemente und gewisse Personalvorsorgeleistungen. Zudem nehmen sie an bestimmten aktienbasierten Beteiligungsprogrammen teil.

Die Bonuszahlung für das Geschäftsjahr 2016 wurde anhand einer Zielerreichung von 214.0% der Zielwerte für die Geschäftseinheit Vifor Pharma und von 137.5% für die Geschäftseinheit Galenica Santé durch den jeweiligen CEO und die Mitglieder der Generaldirektion errechnet. Dies entspricht 68.75% des maximal möglichen Bonus für das Jahr. Für das LTI-Programm 2016 bis 2018 wird die Zuteilung von Performance Units auf Basis des durchschnittlichen Aktienkurses vom Januar 2017 und der vom Vergütungsausschuss festgelegten Kapitalrenditeziele für Vifor Pharma und Galenica Santé gesondert definiert. Die Zielerreichung der Ende 2016 zur Zahlung fälligen LTI-Programme 2014 bis 2016 betrug 167.1%.

Im Geschäftsjahr 2016 war Gianni Zampieri als CEO Vifor Pharma das Mitglied der Generaldirektion mit der höchsten Entlohnung. Im Geschäftsjahr 2015 war Søren Tulstrup das Mitglied der Generaldirektion mit der höchsten Entlohnung; er trat im Mai 2016 von seiner Funktion als CEO und Mitglied der Generaldirektion zurück.

Optionen

Weder die Mitglieder des Verwaltungsrats noch die Mitglieder der Generaldirektion besitzen handelbare Optionen.

Darlehen und Kredite

Galenica hat im Berichtsjahr keine Darlehen oder Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrats, an Mitglieder der Generaldirektion oder an ihnen nahestehende Personen gewährt.

Ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats und der Generaldirektion

Galenica hat im Berichtsjahr keine Entschädigungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Generaldirektion ausbezahlt, ausgenommen an Søren Tulstrup, der per 24. Mai 2016 zurückgetreten ist.

Entschädigung der Mitglieder der Generaldirektion im Jahr 2016

in Tausend CHF	Total	Davon Gianni Zampieri	Davon Jörg Kneubühler
Grundsalar	2'621	554	504
Beteiligung in bar	1'543	504	539
Beteiligung in Aktien	734	316	213
Long-Term Incentive Programm ¹⁾	874	201	209
Beiträge an Personalvorsorgeeinrichtungen	406	89	87
Sonstige Entschädigungen ²⁾	16	–	2
Erhaltene Entschädigungen	6'194	1'664	1'554
Sozialversicherungskosten	432	114	107
Entschädigung der Mitglieder der Generaldirektion³⁾	6'626	1'778	1'661

¹⁾ Performance Share Units, die nach drei Jahren fällig werden, werden per Zuteilungsdatum und nach der voraussichtlichen Zielerreichung bewertet (IFRS 2)

²⁾ Inklusive Privatnutzung eines Firmenwagens, Umzugskostenvergütung sowie Steuer- und Rechtsberatung

³⁾ Die Vergütung an Søren Tulstrup, ehemaliger CEO Galenica Gruppe, als Entgelt für erbrachte Leistungen an Gesellschaften der Galenica Gruppe betrug TCHF 1'387

Beteiligungen und Anrechte auf Performance Share Units der Mitglieder der Generaldirektion

	Anzahl Namenaktien per 31.12.2016 ¹⁾	Long-Term Incentive Programme (LTI) Performance Share Units (PSU) ²⁾			Ausstehende PSU
		Zuteilung PSU in 2016 (mögliche Erdienung per 31.12.2018) ³⁾	Zuteilung PSU in 2015 (mögliche Erdienung per 31.12.2017) ³⁾	Zuteilung PSU in 2014 (mögliche Erdienung per 31.12.2016) ³⁾	
Felix Burkhard	911	66	118	165	349
Jean-Claude Cléménçon	488	85	144	165	394
Jörg Kneubühler	672	142	250	273	665
Gianni Zampieri	3'598	137	167	251	555

¹⁾ Im Aktienbestand der Mitglieder der Generaldirektion sind die von ihnen nahestehenden Personen gehaltenen Namenaktien ebenfalls enthalten

²⁾ Jede Performance Share Unit wird nach Ablauf des Erdienungszeitraums in eine Namenaktie umgewandelt

³⁾ Die den PSU entsprechenden Aktien werden den Empfängern im Folgejahr übertragen

Für eine bessere Vergleichbarkeit werden Performance Share Units bereits bei der Zuteilung und nicht erst nach Ablauf des dreijährigen Erdienungszeitraums ausgewiesen. Zudem enthält die oben stehende Tabelle die voraussichtliche Anzahl Performance Share Units, die nach aktueller Beurteilung der Zielerreichung verdient werden.

Jahresbezüge 2015

Entschädigung der Verwaltungsratsmitglieder im Jahr 2015

in Tausend CHF	Honorar in bar	Honorar im Gegenwert von Aktien	Übrige Entschädigungen ¹⁾	Total	Anzahl Namenaktien Bestand per 31.12.2015	Zuteilung in 2015
Etienne Jornod, Exekutiver Verwaltungsratspräsident	150	3'670	341	4'161	20'518	–
Exekutives Mitglied des Verwaltungsrats	150	3'670	341	4'161	20'518	–
Daniela Bosshardt-Hengartner	80	107	11	198	937	71
Michel Burnier	72 ²⁾	95	10	177	616	63
Romeo Cerutti (ab Generalversammlung 2015)	43	57	6	106	–	38
Marc de Garidel (ab Generalversammlung 2015)	–	107	5	112	–	71
Hans Peter Frick	70	93	7	170	963	62
Sylvie Grégoire	70	93	9	172	231	62
Fritz Hirsbrunner ³⁾	31	173	7	211	6'333	115
Stefano Pessina	–	146	5	151	1'878	97
This E. Schneider	–	226	11	237	3'520	150
Nichtexekutive Mitglieder des Verwaltungsrats	366	1'097	71	1'534	14'478	729
Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrats	516	4'767	412	5'695	34'996	729

¹⁾ Die übrigen Entschädigungen entsprechen den vom Verwaltungsratsmitglied geschuldeten, aber von Galenica getragenen Beiträgen an die Sozialversicherungen sowie dem Arbeitgeberbeitrag an die Personalvorsorgeeinrichtungen. Die Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen betragen TCHF 350

²⁾ Der Betrag wird dem Centre Hospitalier Universitaire Vaudois (CHUV) in Lausanne ausbezahlt

³⁾ In der Entschädigung von Fritz Hirsbrunner ist ebenfalls ein Honorar für geleistete Dienstleistungen an die Galenica Personalvorsorgestiftungen enthalten

Im Aktienbestand der Mitglieder des Verwaltungsrats sind die von ihnen nahestehenden Personen gehaltenen Namenaktien enthalten.

Entschädigung der Mitglieder der Generaldirektion im Jahr 2015

in Tausend CHF	Total	Davon Søren Tulstrup	Davon Jörg Kneubühler
Grundsalar	2'246	580	500
Beteiligung in bar	1'321	492	313
Beteiligung in Aktien	829	309	196
Long-Term Incentive Programm ¹⁾	722	216	186
Beiträge an Personalvorsorgeeinrichtungen	359	71	83
Sonstige Entschädigungen ²⁾	70	50	2
Erhaltene Entschädigungen	5'547	1'718	1'280
Sozialversicherungskosten	380	116	87
Entschädigung der Mitglieder der Generaldirektion³⁾	5'927	1'834	1'367

¹⁾ Performance Share Units, die nach drei Jahren fällig werden, werden per Zuteilungsdatum und nach der voraussichtlichen Zielerreichung bewertet (IFRS 2)

²⁾ Inklusive Privatnutzung eines Firmenwagens, Umzugskostenvergütung sowie Steuer- und Rechtsberatung

³⁾ Die Vergütung an David Ebsworth, ehemaliger CEO Galenica Gruppe, als Entgelt für erbrachte Leistungen an Gesellschaften der Galenica Gruppe betrug TCHF 1'086

Beteiligungen und Anrechte auf Performance Share Units der Mitglieder der Generaldirektion

	Anzahl Namenaktien per 31.12.2015 ¹⁾	Zuteilung PSU in 2015 (mögliche Erdienung per 31.12.2017) ³⁾	Long-Term Incentive Programme (LTI) Performance Share Units (PSU) ²⁾			Total Zuteilung PSU
			Zuteilung PSU in 2014 (mögliche Erdienung per 31.12.2016) ³⁾	Zuteilung PSU in 2013 (mögliche Erdienung per 31.12.2015) ³⁾		
Felix Burkhard	843	118	125	225	468	
Jean-Claude Cléménçon	549	144	125	225	494	
Jörg Kneubühler	826	250	206	286	742	
Søren Tulstrup	119	291	128	–	419	
Gianni Zampieri	4'376	167	190	356	713	

¹⁾ Im Aktienbestand der Mitglieder der Generaldirektion sind die von ihnen nahestehenden Personen gehaltenen Namenaktien ebenfalls enthalten

²⁾ Jede Performance Share Unit wird nach Ablauf des Erdienungszeitraums in eine Namenaktie umgewandelt

³⁾ Die den PSU entsprechenden Aktien werden den Empfängern im Folgejahr übertragen

Für eine bessere Vergleichbarkeit werden Performance Share Units bereits bei der Zuteilung und nicht erst nach Ablauf des dreijährigen Erdienungszeitraums ausgewiesen. Zudem enthält die oben stehende Tabelle die voraussichtliche Anzahl Performance Share Units, die nach aktueller Beurteilung der Zielerreichung erdient werden.

Vergütungstendenzen

Die Gesamtvergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrats erhöhte sich gegenüber 2015 leicht um TCHF 131. Dieser Anstieg ist hauptsächlich die Folge einer ganzjährigen Erfassung zweier Verwaltungsräte sowie erhöhten Aufgaben infolge des CEO-Wechsels und der Vorbereitungen im Hinblick auf eine mögliche Separierung der Gruppe.

Die Vergütung des Exekutiven Verwaltungsratspräsidenten wurde bereits für den Zeitraum von 2012 bis 2020 festgelegt und bleibt daher unverändert.

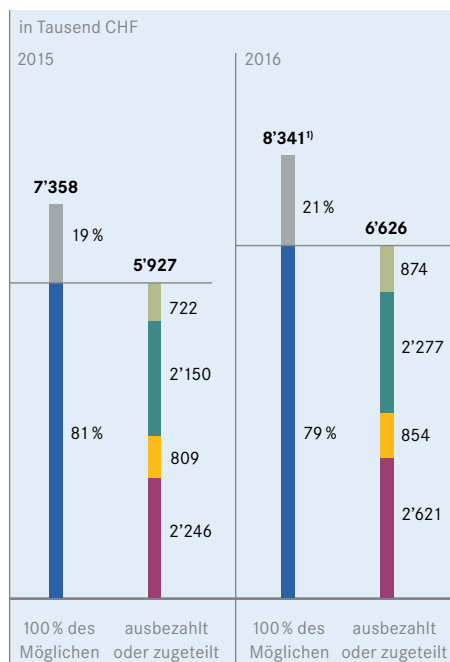
Die Gesamtvergütung an die Mitglieder der Generaldirektion ist um TCHF 699 höher als im Vorjahr als Folge höherer variabler Vergütungen aufgrund des guten Ergebnisses 2016 sowie aufgrund der Beförderung von Gianni Zampieri zum CEO von Vifor Pharma zusätzlich zur vertraglich vereinbarten Lohnfortzahlung beim Austritt von Søren Tulstrup.

Entwicklung der maximalen Gesamtbeträge der Vergütungen und der effektiven Auszahlung

An der nächsten Generalversammlung werden wiederum die maximalen Gesamtbeträge der Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats, der CEOs und der Mitglieder der Generaldirektion gemäss Artikel 19b der Statuten von Galenica den Aktionären für das nach der Generalversammlung beginnende Geschäftsjahr zur Genehmigung vorgelegt. Dadurch wird eine Obergrenze für die maximal mögliche Vergütung gesetzt, die auch alle variablen Vergütungselemente wie insbesondere den Bonus und das LTI-Programm (mit zum Zuteilungsdatum bewerteten gesperrten Aktien und Performance Units) mit einbezieht. Um die Beurteilung einer solchen prospektiven Vergütung zu erleichtern, sind die entsprechenden Beträge für die

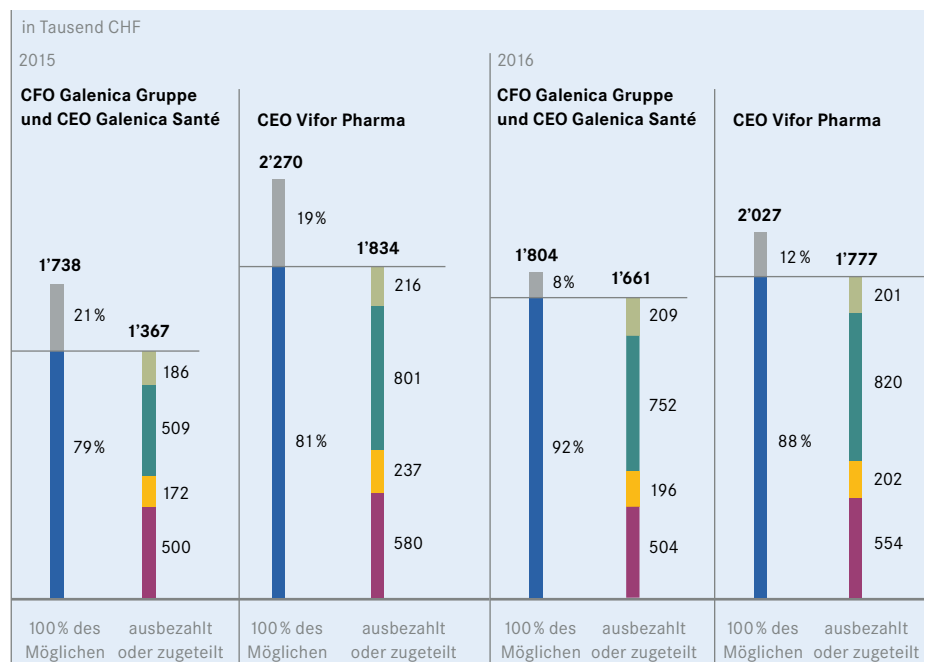
Jahre 2016 und 2015 in der nachfolgenden Tabelle auf vergleichbarer Basis aufgeführt. Die effektive Auszahlungshöhe (inklusive der zum Zuteilungsdatum bewerteten ursprünglich zugeteilten Anzahl Performance Units und der aufgeschobenen Boni) für den Zeitraum von 2015 bis 2016 ist wesentlich tiefer als die maximalen Vergütungsbeträge in den beiden Jahren und bildet die Grundlage für die der Generalversammlung beantragten maximalen Gesamtbeträge. Die Vergütung der CEOs in den Jahren 2015 und 2016 erreichte durchschnittlich 84.3% des maximalen Gesamtbetrags der Vergütung und die Vergütungen der Mitglieder der Generaldirektion betragen für diese Jahre insgesamt 75.8% der maximalen Gesamtbeträge der Vergütungen.

Entwicklung der Vergütung aller Mitglieder der Generaldirektion



¹⁾ Von der Generalversammlung genehmigter Betrag infolge Beförderung und gemäss Statuten erhöht

Entwicklung der Vergütung der höchstbezahlten Mitglieder der Generaldirektion bzw. der CEOs



Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts an die Generalversammlung der Galenica AG, Bern

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht (Seiten 85 bis 87) der Galenica AG für das am 31. Dezember 2016 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

Verantwortung des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum beigefügten Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14–16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Galenica AG für das am 31. Dezember 2016 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

Bern, 9. März 2017

Ernst & Young AG

Roland Ruprecht
Zugelassener Revisionsexperte
(Leitender Revisor)

Julian Fiessinger
Zugelassener Revisionsexperte



Seit Anfang 2017 werden Lierac und Phyto von der französischen Alès Groupe von **Galenica Santé** exklusiv in der Schweiz vertrieben.