

# Vergütungsbericht

## 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 kompetitiven Arbeitsmarkt und in einer komplexen Branche Arbeitsleistungen angemessen honoriert. Es ist auf die langfristige Strategie der Gruppe und ihre Philosophie einer leistungsbasierten Vergütung abgestimmt. Das Vergütungssystem von Galenica soll die generelle Branchenposition des Unternehmens zum Wohle seiner Kunden 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. Deshalb verzichtet Galenica 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 von Galenica und sorgt so für eine Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre.

### Vergütungsbericht

Mit diesem Bericht bietet Galenica einen Überblick über ihre Vergütungsgrundsätze und -programme. Aufgezeigt werden der Prozess und die Verantwortlichkeiten, mit denen die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Generaldirektion festgelegt werden, sowie die Methode und die Komponenten der Vergütung auf oberster Führungsstufe. Das Vergütungssystem und die entsprechende Berichterstattung erfüllen die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts, der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Gesellschaften (VegüV), der Richtlinie der Schweizer Börse SIX Swiss Exchange betreffend Informationen zur Corporate Governance (Richtlinie Corporate Governance) und der Empfehlungen des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance von Economiesuisse. Die Revisionsstelle verifiziert, ob der Vergütungsbericht die gesetzlichen Bestimmungen und die Artikel 14 bis 16 der VegüV erfüllt, und stellt der Generalversammlung einen schriftlichen Bericht darüber aus.

### Übergangsjahr 2017

Die heutige Galenica AG ist als eigenständiger Unternehmensteil (Galenica Santé) von der früheren Galenica (heute Vifor Pharma) an die Börse gebracht worden und seit dem 7. April 2017 an der Schweizer Börse SIX Swiss Exchange kotiert. Dementsprechend sind für die neue, 2017 gegründete Galenica AG bezüglich Vergütungen von Verwaltungsrat und Generaldirektion keine historischen Daten vorhanden. Die Vergütungsgrundsätze und die Vergütungssysteme entsprechen der Darstellung im Kotierungsprospekt (Offering Memorandum vom 24. März 2017).

### Prozess und Verantwortlichkeiten

Die Verantwortlichkeiten für das Vergütungssystem von Galenica und insbesondere die Leitprinzipien für die Vergütung des Verwaltungsrats, des CEO 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, der Generaldirektion und der Direktion.

Zudem entscheidet der Verwaltungsrat jährlich auf Antrag des Vergütungsausschusses über die individuelle Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten und des CEO sowie über die gesamthafte Vergütung der anderen Mitglieder der Generaldirektion. Der Vergütungsausschuss entscheidet über die individuelle Vergütung der Mitglieder der Generaldirektion, mit Ausnahme des CEO, in Absprache mit dem Verwaltungsratspräsidenten.

Zu Beginn jeden Jahres werden persönliche Ziele für den CEO und die Mitglieder der Generaldirektion festgelegt. Die Ziele umfassen sowohl finanzielle als auch qualitative Aspekte.

Für die Langfristvergütung (Long-Term Incentive Programme, LTI) werden ausschliesslich finanzielle Ziele festgelegt, die als Steigerung des Galenica Economic Profit (GEP, siehe Definition auf Seite 65) der Gruppe über drei Jahre beziehungsweise – für das Übergangsjahr 2017 – als eine für diese Periode zu erzielende durchschnittliche Kapitalrendite (ROIC) definiert sind, wobei die massgebenden Zielwerte für das LTI-Programm vom Vergütungsausschuss 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.

### Festlegung der Vergütung

Für die Festlegung der Vergütung spielt der Vergütungsausschuss des Verwaltungsrates eine zentrale Rolle. Der Vergütungsausschuss besteht 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 den CEO und die Mitglieder der Generaldirektion und beurteilt, in welchem Masse sie diese Ziele erreicht haben. Zudem schlägt er dem Verwaltungsrat und dieser der Generalversammlung die maximale Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats (einschliesslich des Verwaltungsratspräsidenten) und der Mitglieder der Generaldirektion (einschliesslich des CEO) 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 Vergütungsaus-

schusses enthalten das Kapitel Corporate Governance des Geschäftsberichts (siehe Seite 49) sowie das Reglement des Vergütungsausschusses, die auf der Internetseite von Galenica eingesehen werden können (siehe weiterführende Links Seite 71).

### Festlegungsmethode

Damit Galenica talentierte Mitarbeitende anziehen und an sich binden kann, muss die Gruppe eine wettbewerbsfähige Vergütung anbieten können. Der Vergütungsausschuss überprüft die Vergütung des CEO und der Mitglieder der Generaldirektion regelmässig und vergleicht sie mit den Vergütungsniveaus ähnlicher Positionen bei Unternehmen mit vergleichbarer Grösse und geschäftlicher Komplexität – das heisst Unternehmen, mit denen Galenica um Talente konkurriert. Bei Bedarf werden externe Berater beigezogen, die dabei helfen, die Mischung aus kurz- und langfristiger beziehungsweise bar- und aktienbasierter Vergütung sowie die Vergütungsniveaus zu prüfen.

Die Vergütung der Mitarbeitenden basiert auf einem **fixen Grundsalar**, welches von der Funktionsstufe abhängig ist, und zusätzlich auf einem **Bonus**. Im Rahmen des Bonus-systems werden die Mitglieder der Generaldirektion, der

### Verantwortlichkeit für den Vergütungsprozess

Befugnis	CEO	Verwaltungsratspräsident (VRP)	Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Generalversammlung
Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten			schlägt vor	genehmigt	genehmigt den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrats, einschliesslich des Verwaltungsratspräsidenten, für das folgende Jahr
Vergütung des Verwaltungsrats			schlägt vor	genehmigt	
Vergütung des CEO		empfiehlt	schlägt vor (in Abstimmung mit VRP)	genehmigt	
Vergütung der Mitglieder der Generaldirektion	schlägt vor	empfiehlt	genehmigt (in Abstimmung mit VRP)	wird informiert	genehmigt den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung der Generaldirektion, einschliesslich des CEO, für das folgende Jahr

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

Direktion und des Kaders an den Resultaten der Galenica Gruppe beteiligt. Auch die Erreichung von persönlichen Zielen wird jeweils nach Ende eines Geschäftsjahres überprüft und entsprechend honoriert. Beim CEO, den Mitgliedern der Generaldirektion und einigen Mitgliedern der Direktion kommt zusätzlich eine **Langfristvergütung (LTI)** hinzu. 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 nachhaltigen Resultaten der Gruppe beziehungsweise der Gesellschaft, der sie angehören, beizutragen. Damit sollen die Interessen der Aktionäre mit den Interessen von Galenica und der Führung in Einklang gebracht werden. Mit der Aktienbeteiligung wird die Identifikation mit dem Unternehmen weiter verbessert.

Massgebend ist – beim Bonus wie auch bei der Langfristvergütung (LTI) – primär die Erreichung der vorgegebenen finanziellen Ziele der gesamten Gruppe. Als Messgrösse wird grundsätzlich die Steigerung des Galenica Economic Profit (GEP) verwendet. Das GEP-Ziel wurde 2017, im Übergangsjahr der Separierung, für die Langfristvergütung (LTI) durch Ziele für die Kapitalrendite (ROIC) ergänzt. Diese werden jeweils für einen Dreijahreszeitraum festgelegt. Für die laufenden Perioden der Langfristvergütung (LTI) 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 Galenica im Interesse der Aktionäre wie auch anderer wichtiger Anspruchsgruppen eine langfristige Gesamtrendite erwirtschaften will,

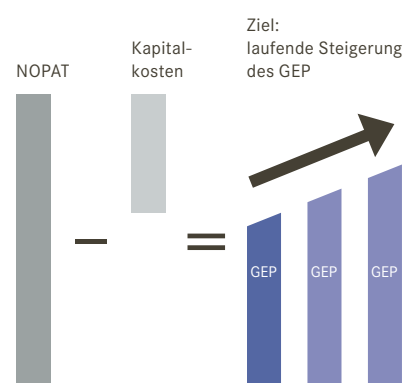
welche die gewichteten durchschnittlichen Kapitalkosten übersteigt. Er wird berechnet aus dem operativen Nettoergebnis (vor Zinsen und nach Amortisation und Steuern) abzüglich der gewichteten Kapitalkosten (WACC) auf dem durchschnittlich investierten Kapital. Der Grad der Zielerreichung der Kapitalrendite (beziehungsweise der GEP-Steigerung) beeinflusst den Bonus zu 75% und die Anzahl zugezogener Aktien der Langfristvergütung (LTI) zu 100%. Die individuellen Ziele können daher maximal 12.5% der Vergütung des CEO oder der Mitglieder der Generaldirektion bestimmen. 2017 betrug dieser Anteil für die Mitglieder der Generaldirektion (ohne den CEO) im Durchschnitt 9.0%. Eine schlechte Performance schlägt sich somit 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 und insbesondere von der Budgetverantwortung. Je mehr der Berechtigte direkten Einfluss auf das Budget 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.

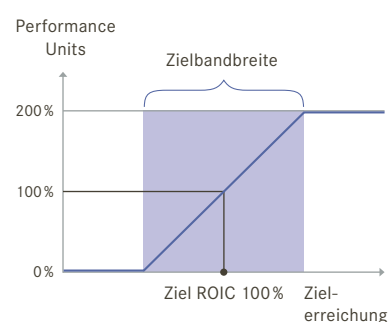
Die variable Vergütung besteht aus dem Bonus und – bei den Mitgliedern der Generaldirektion und den berechtigten Mitgliedern der Direktion – zusätzlich aus der Auszahlung gemäss Long-Term Incentive Programme (LTI). Der jährliche Bonus und die variable Langfristvergütung (LTI) stellen aber

### 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)



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 von Galenica zu einem reduzierten Preis zu erwerben (weitere Informationen auf Seite 117 in der Jahresrechnung 2017).

Schliesslich werden allen Mitarbeitenden Arbeitgeberbeiträge an Personalvorsorgeeinrichtungen vergütet.

## Vergütungskomponenten

### Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder

Die Vergütung der 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 fünf Jahre gesperrte Aktien von Galenica bezogen werden. Zudem ist jedes Mitglied des Verwaltungsrats verpflichtet, nach Ablauf von zwei Jahren Aktien von Galenica im Gegenwert von mindestens einem fixen Jahreshonorar zu halten, die während der Dauer seines Mandats gesperrt bleiben.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats mit Ausnahme des Verwaltungsratspräsidenten nehmen nicht an den Personalvorsorgeplänen teil.

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats wird regelmässig mit den vorherrschenden Vergütungspraktiken bei anderen in der Schweiz kotierten Industrieunternehmen und mit Daten von Ethos, der Stiftung für nachhaltiges Investment und aktives Aktionariat, verglichen.

### Vergütungselemente des CEO 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 Vergütungssystem ein jährliches Grundsalar, einen kurzfristigen Bonus, eine Langfristvergütung (LTI) und übliche Nebenleistungen. Das Verhältnis zwischen jährlichem Grundsalar und den variab-

len Vergütungselementen für die Generaldirektion ist in den Statuten von Galenica definiert. Der maximale Gesamtbetrag der variablen Vergütungselemente darf ungeachtet der effektiven Auszahlungshöhe 300% des Grundsalar für den CEO und 250% des Grundsalar für jedes Mitglied der Generaldirektion nicht übersteigen. Innerhalb dieses Rahmens darf der kurzfristige Bonus 200% des Grundsalar des CEO und 150% des Grundsalar jedes Mitglieds der Generaldirektion nicht überschreiten.

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 mit denjenigen der Aktionäre in Einklang zu bringen, werden ein Teil des Bonus (32%) und die Langfristvergütung (LTI) in Aktien von Galenica entrichtet. Zudem ist jedes Mitglied der Generaldirektion verpflichtet, nach Ablauf von fünf Jahren Aktien von Galenica im Gegenwert von mindestens 75% seines fixen Grundsalar 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.

### 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 Salärenwicklung 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.

### Short-Term Incentive Programme (STI)

Mit dem kurzfristigen Bonus sollen die Erreichung der Finanzziele und die individuellen Beiträge zu den Unternehmensergebnissen in einem Geschäftsjahr honoriert werden. Der Zielbonus wird als Prozentsatz des jährlichen Grundsalar ausgedrückt und variiert je nach Funktion im Unternehmen und deren Bedeutung für das gesamte Geschäftsergebnis.

Zu Beginn des Berechnungszeitraums wird der Zielbonus definiert, das heisst der auszuzahlende Betrag, falls die Zielwerte für alle Bonuskomponenten zu 100% (Zielbonus) erreicht werden, wobei die Erreichung der Finanzziele der Gruppe 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. Der Gesamtbonus kann höchstens 200% des Zielbonus betragen.

Nach Genehmigung der Geschäftsergebnisse durch den Verwaltungsrat kann die Erreichung des GEP der Gruppe in Prozenten berechnet werden. Die Erreichung der finanziellen und individuellen Zielkomponenten wird für den CEO durch den Vergütungsausschuss beurteilt und dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vorgelegt. Für die Mitglieder der Generaldirektion wird die Erreichung dieser

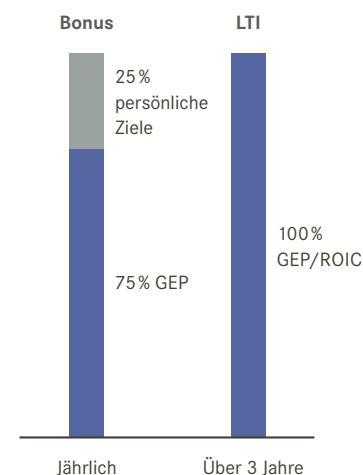
Zielkomponenten vom CEO beurteilt und in Absprache mit dem Verwaltungsratspräsidenten dem Vergütungsausschuss zur Genehmigung vorgelegt.

Die Ausrichtung des Bonus erfolgt im Folgejahr nach der Publikation der Geschäftsergebnisse. Der CEO, die Mitglieder der Generaldirektion und die Mitglieder der Direktion müssen bis zu 32% ihres Bonus in Aktien von Galenica 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.

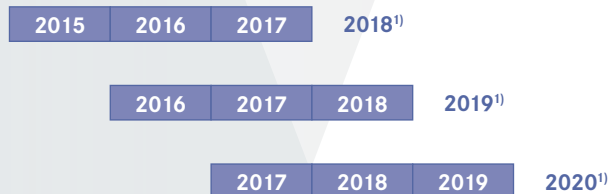
### Long-Term Incentive Programme (LTI)

Ziel der variablen Langfristvergütung ist es, die Strategie der Galenica Gruppe zu unterstützen. Mit dem Long-Term Incentive Programme (LTI) sollen berechnete Führungskräfte motiviert werden, durch ihre Entschiede und ihr Handeln die Erreichung der mittel- bis langfristigen Wertsteigerungsziele auf allen Stufen zu fördern. 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 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 gestärkt werden. Mit dem LTI-Programm wird der kurzfristige Bonus durch eine variable, langfristig orientierte Vergütung in Form eines Aktienplans ergänzt.

### Einfluss des GEP/ROIC auf die variable Vergütung



## LTI 3-Jahresprogramm



<sup>1)</sup> Umwandlung Performance Share Units in Anzahl Aktien und Zuteilung Aktien

Am LTI-Programm sind der CEO, die Mitglieder der Generaldirektion und ausgewählte Mitglieder der Direktion beteiligt.

Massgebliche Einflussfaktoren auf den Wert des LTI sind die betriebliche Performance der Galenica Gruppe sowie der Börsenkurs der Galenica Aktie. 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, das heisst Februar, abhängig. Das Leistungsziel für jedes dreijährige LTI-Programm wird vom Vergütungsausschuss als eine Steigerung des GEP beziehungsweise – für das Übergangsjahr 2017 – als anvisierte durchschnittliche Kapitalrendite (ROIC) 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. Dementsprechend ist der wichtigste Einflussfaktor auf die Umwandlung von Performance Units in Galenica Aktien die operative Entwicklung der Galenica Gruppe über den entsprechenden Dreijahreszeitraum. Dabei wird 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. 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- und Versicherungspläne, die den Mitarbeitenden Schutz gegen die Risiken Invalidität und Tod bieten sollen. Der CEO und die Mitglieder der Generaldirektion sind der Personalvorsorgelösung angeschlossen, die alle Mitarbeitenden absichert. Die Personalvorsorgelösung 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 entsprechen.

Ausser einer Spesenpauschale und dem Recht auf Benutzung eines Firmenwagens im Einklang mit der für alle Führungskräfte geltenden Richtlinie für Firmenfahrzeuge erhalten der CEO und die Mitglieder der Generaldirektion keine weiteren besonderen Zusatzleistungen. Der monetäre Wert dieser Leistungen ist – soweit Lohncharakter, d.h. Firmenwagen – zum Marktwert in der Vergütungstabelle offengelegt.

## Arbeitsverträge

Der CEO 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.

## Vergütungen 2017

Die Aktionäre von Galenica entscheiden gemäss den Statuten jährlich prospektiv über die maximalen Gesamtbeträge der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Generaldirektion für das nach der Generalversammlung folgende Geschäftsjahr. Um bei dieser prospektiven Abstimmung eine vergleichbare Basis zu schaffen, werden die 2017 bezahlten oder zugeteilten Vergütungen auf einheitlicher Basis aus der Perspektive der Kosten für das Unternehmen dargestellt. Dementsprechend werden die als Vergütungs-

bestandteil zugeteilten Galenica 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. Hinzuweisen ist darauf, dass der Zeitraum, für welchen 2017 Vergütungen an den Verwaltungsrat und die Generaldirektion ausgewiesen wurden, neun Monate beträgt, nämlich von April, dem Zeitpunkt des Börsengangs (IPO), bis Ende 2017. Dies umfasst ebenfalls Abgrenzungen für Bonuszahlungen und Vergütungen von Aktien im Rahmen des LTI-Programms.

#### Verwaltungsrat

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats ist nicht vom Unternehmenserfolg abhängig und besteht aus einem fixen Honorar. Mindestens 50% ihrer Vergütung wird in Aktien von Galenica ausgerichtet (mit einer Sperrfrist von fünf Jahren).

Die Vergütung in Form von Aktien von Galenica erfolgte zum Durchschnittskurs des Monats Dezember 2017, entsprechend CHF 48.79 je Aktie.

#### Generaldirektion

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

### Entschädigung der Verwaltungsratsmitglieder im Jahr 2017 (9 Monate, ab IPO April 2017)

in Tausend CHF	Honorar				Anzahl Aktien	
	Honorar in bar	Gegenwert von Aktien	Übrige Entschädigungen <sup>1)</sup>	Total	Bestand per 31.12.2017 <sup>2)</sup>	Zuteilung für 2017
Jörg Kneubühler, Verwaltungsratspräsident	184	245	23	452	19'152	5'020
Daniela Bosshardt-Hengartner	–	150	8	158	–	3'074
Michel Burnier	–	120	5	125	–	2'459
Fritz Hirsbrunner	–	130	4	134	635	2'664
Philippe Nussbaumer	–	110	6	116	1'695	2'254
Andreas Walde	–	140	7	147	–	2'869
<b>Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrats</b>	<b>184</b>	<b>895</b>	<b>53</b>	<b>1'132</b>	<b>21'482</b>	<b>18'340</b>

<sup>1)</sup> 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 für 2017 betragen CHF 53'000

<sup>2)</sup> Im Aktienbestand der Mitglieder des Verwaltungsrats sind die von ihnen nahestehenden Personen gehaltenen Aktien enthalten

### Entschädigung der Mitglieder der Generaldirektion im Jahr 2017<sup>1)</sup> (9 Monate, ab IPO April 2017)

in Tausend CHF	Total	Davon Jean-Claude Cléménçon
Grundsalar	1'158	337
Beteiligung in bar	497	187
Beteiligung in Aktien	261	86
Long-Term Incentive Programme <sup>2)</sup>	403	159
Beiträge an Personalvorsorgeeinrichtungen	181	57
Sonstige Entschädigungen <sup>3)</sup>	20	9
<b>Erhaltene Entschädigungen</b>	<b>2'520</b>	<b>835</b>
Sozialversicherungskosten	180	58
<b>Entschädigung der Mitglieder der Generaldirektion</b>	<b>2'700</b>	<b>893</b>

<sup>1)</sup> Inklusive Vergütung von Daniele Madonna, Leiter Geschäftsbereich Retail, ab 1. Dezember 2017

<sup>2)</sup> Performance Share Units, die nach drei Jahren fällig werden, werden per Zuteilungsdatum und nach der voraussichtlichen Zielerreichung bewertet (IFRS 2). Das LTI-Programm 2017 bis 2019 wurde per 1. Januar 2017 in PSU von Vifor Pharma gewährt und im Rahmen des IPO in PSU von Galenica umgerechnet. Die Gesamtvergütung des LTI-Programms 2017 bis 2019 für die Generaldirektion beträgt CHF 537'000, davon für Jean-Claude Cléménçon CHF 212'000.

<sup>3)</sup> Inklusive Privatnutzung eines Firmenwagens



Die Bonuszahlung für das Geschäftsjahr 2017 wurde anhand einer Zielerreichung von 118.8% der Zielwerte errechnet. Dies entspricht 54% des maximal möglichen Bonus für das Jahr. Für das LTI-Programm 2017 bis 2019 wurde die Zuteilung von Performance Units auf Basis des durchschnittlichen Aktienkurses vom Februar 2017 und der vom Vergütungsausschuss festgelegten Kapitalrenditeziele (ROIC) definiert. Die Zielerreichung des 2018 zur Zahlung fälligen LTI-Programms 2015 bis 2017 betrug 158.9%. Zum Zeitpunkt des IPO wurden die zugeteilten Aktien in Galenica Aktien umgewandelt.

Im Geschäftsjahr 2017 war Jean-Claude Cléménçon als CEO das Mitglied der Generaldirektion mit der höchsten Entlohnung.

#### 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

Die heutige Galenica AG ist im Berichtsjahr 2017 gegründet worden und hat keine Entschädigungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Generaldirektion ausbezahlt.

#### Vergütungstendenzen

Der Verwaltungsrat und die Generaldirektion sind im Berichtsjahr im Zusammenhang mit der Gründung der neuen Galenica AG und dem Börsengang (IPO) vom 7. April 2017 neu besetzt worden. Dementsprechend sind für die neue, 2017 gegründete Galenica AG bezüglich Vergütungen von Verwaltungsrat und Generaldirektion keine historischen Daten vorhanden. Die maximalen Gesamtbeträge für den Verwaltungsrat und die Generaldirektion für das Jahr 2017 und das Jahr 2018 wurden im Zuge der Vorbereitung des Börsengangs (IPO) an einer ausserordentlichen Generalversammlung vom 10. März 2017 festgelegt.

Hinzuweisen ist auf den Pro-rata-Effekt von neun Monaten aufgrund des IPO anfangs April 2017 sowie auf die Besetzung der Geschäftsbereichsleitung Retail per 1. Dezember 2017. Für 2018 ist auf vergleichbarer Basis kein Anstieg gegenüber 2017 vorgesehen.

#### Beteiligungen und Anrechte auf Performance Share Units der Mitglieder der Generaldirektion

	Anzahl Aktien per 31.12.2017 <sup>1)</sup>	Long-Term Incentive Programme (LTI) Performance Share Units (PSU) <sup>2)</sup>			Ausstehende PSU
		Zuteilung PSU in 2017 (mögliche Erdienung per 31.12.2019) <sup>3)</sup>	Zuteilung PSU in 2016 (mögliche Erdienung per 31.12.2018) <sup>3)</sup>	Zuteilung PSU in 2015 (mögliche Erdienung per 31.12.2017) <sup>3)</sup>	
Jean-Claude Cléménçon	80	4'739	2'089	5'635	12'463
Felix Burkhard	9'344	2'913	1'628	4'623	9'164
Daniele Madonna <sup>4)</sup>	1'396	1'212	329	—	1'541
Torvald de Coverly Veale	220	1'898	863	1'904	4'665
Christoph Amstutz	160	1'635	740	1'917	4'292

<sup>1)</sup> Im Aktienbestand der Mitglieder der Generaldirektion sind die von ihnen nahestehenden Personen gehaltenen Aktien ebenfalls enthalten

<sup>2)</sup> Jede Performance Share Unit wird nach Ablauf des Erdienungszeitraums in eine Aktie umgewandelt

<sup>3)</sup> Die den PSU entsprechenden Aktien werden den Empfängern im Folgejahr übertragen

<sup>4)</sup> Leiter Geschäftsbereich Retail und Mitglied der Generaldirektion seit 1. Dezember 2017

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.

## Entwicklung der maximalen Gesamtbeträge der Vergütungen und der effektiven Auszahlung

An der nächsten Generalversammlung werden die maximalen Gesamtbeträge der Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Mitglieder der Generaldirektion gemäss Artikel 22 der Statuten von Galenica den Aktionären für das nach der Generalversammlung folgende Geschäftsjahr (2019) 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 das Jahr 2017 in der nachfolgenden Grafik auch auf einer den 12-Monats-Vergleich ermöglichenden Basis ausgewiesen. Die effektive Auszahlungshöhe (inklusive der zum Zuteilungsdatum bewerteten ursprünglich zugeteilten Anzahl Performance Units und der aufgeschobenen Boni) für den Zeitraum von 2016 bis 2017 ist wesentlich tiefer als die maximalen Vergütungsbeträge

für das Jahr 2017 und bildet die Grundlage für die der Generalversammlung beantragten maximalen Gesamtbeträge. Die Vergütung des CEO im Jahr 2017 betrug 74% des maximal möglichen Gesamtbetrags der Vergütung. Die Vergütungen der Mitglieder der Generaldirektion betrugen für das Jahr 2017 insgesamt 64% der maximal möglichen Gesamtbeträge der Vergütungen.

### Weiterführende Links

[www.galenica.com](http://www.galenica.com)

– **Statuten Galenica, Art. 21**

(**Vergütungsausschuss**): Publikationen / Downloadcenter / Corporate Governance

– **Statuten Galenica, Art. 22**

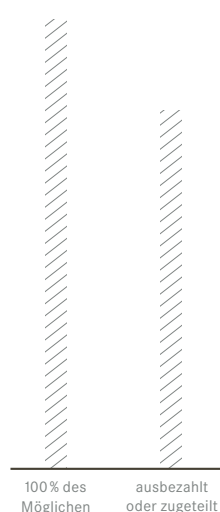
(**Vergütungen**): Publikationen / Downloadcenter / Corporate Governance

– **Reglement Vergütungsausschuss:**

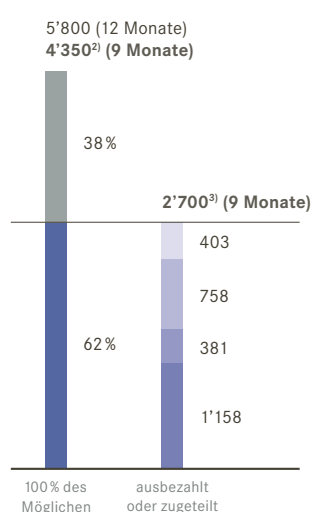
Über Galenica / Organisation / Verwaltungsrat

## Vergütung aller Mitglieder der Generaldirektion

in Tausend CHF  
2016<sup>1)</sup>



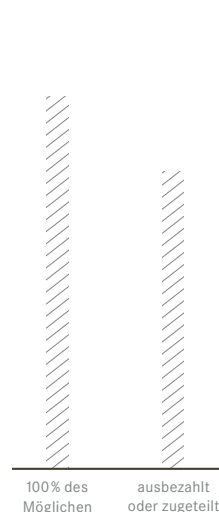
2017



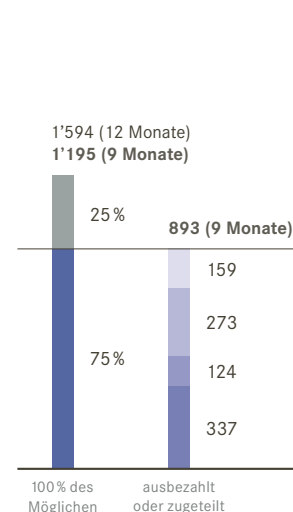
## Vergütung des höchstbezahlten Mitglieds der Generaldirektion

CEO Galenica Gruppe

in Tausend CHF  
2016<sup>1)</sup>



2017



■ LTI   ■ STI   ■ Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Entschädigungen   ■ Jährliches Grundsalar

<sup>1)</sup> Die heutige Galenica AG wurde 2017 gegründet, weshalb es keine Daten für das Vorjahr gibt

<sup>2)</sup> Von der a.o. Generalversammlung am 10. März 2017 genehmigter Betrag, für fünf Mitglieder

<sup>3)</sup> Inklusive Leiter Geschäftsbereich Retail ab 1. Dezember 2017, zuvor vier Mitglieder



Ernst & Young AG  
Schanzenstrasse 4a  
Postfach  
CH-3001 Bern

Telefon: +41 58 286 61 11  
Fax: +41 58 286 68 18  
www.ey.com/ch

An die Generalversammlung der  
Galenica AG, Bern

Bern, 8. März 2018

## Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den Vergütungsbericht der Galenica AG für das am 31. Dezember 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14 – 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) auf den Seiten 68 bis 70 des Vergütungsberichts.



### Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der 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 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 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

Ernst & Young AG

Roland Ruprecht  
Zugelassener Revisionsexperte  
(Leitender Revisor)

Julian Fiessinger  
Zugelassener Revisionsexperte

