

# Vergütungsbericht



## Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik von Galenica dient dem Ziel, erstklassige Mitarbeitende, die unternehmerisch denken, erfolgsorientiert sind und sich an hohen persönlichen Standards orientieren, zu gewinnen, zu motivieren und an das Unternehmen zu binden. 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 leistungs-basierten 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 Unternehmenspolitik, mit der die vom Verwaltungsrat festgelegten strategischen Ziele unterstützt werden sollen. Galenica beteiligt die Mitglieder der Generaldirektion und die Mitglieder der Direktion in Form von gesperrten Aktien an der Wertschöpfung und sorgt so für eine Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre.

### Vergütungsbericht

Mit diesem Bericht bietet Galenica einen Überblick über ihr Vergütungsmodell und ihre Vergütungsgrundsätze. Aufgezeigt werden der Prozess und die Verantwortlichkeiten, mit denen die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Generaldirektion festgelegt werden, sowie 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.

### Berichtsjahr 2018

Die heutige Galenica wurde 2017 gegründet und an die Börse gebracht. Das 2017 eingeführte Vergütungsmodell und die Vergütungskomponenten sind für den Verwaltungsrat und den Vergütungsausschuss zweckmässig, marktkonform und geeignet, das Ziel der Vergütungspolitik zu erreichen sowie sicherzustellen, dass die Unternehmensstrategie unterstützt und die Interessen der Aktionäre verfolgt werden. Die maximalen Gesamtbeträge für den Verwaltungsrat und die Generaldirektion sind 2018 gleich geblieben wie 2017. Der Vergütungsausschuss liess 2018 ein externes Benchmarking der Vergütungen der Generaldirektion und der Mitglieder der Direktion durch Klingler Consultants – welche über keine weiteren Mandate bei Galenica verfügt – durchführen. Insgesamt zeigte sich, dass die Vergütungen in Struktur und Höhe marktkonform sind. Dasselbe Resultat ergab ein extern durch A. Blust Consulting durchgeführter Marktvergleich der Honorare des Verwaltungsrats, der ebenfalls im Berichtsjahr durchgeführt wurde. Als Benchmark wurden in beiden Fällen kotierte und private Unternehmen mit ähnlicher Marktkapitalisierung, die im Schweizerischen Gesundheits-, Logistik- und Retailmarkt tätig sind, herangezogen. Daneben nahm der Vergütungsausschuss im Berichtsjahr seine regelmässigen Aufgaben wahr, wie insbesondere die Vorbereitung des Vergütungsberichts für die Generalversammlung, die Leistungsbeurteilung des CEO sowie die Festlegung der Vergütung der Mitglieder der Generaldirektion und des Verwaltungsrats. Zudem führte der Vergütungsausschuss eine Selbstbeurteilung seiner Funktionsweise durch. Er beurteilt die Abläufe und Arbeitsweise als effizient und die Unterstützung des Verwaltungsrats als wirksam.

## Grundsätze und Verantwortlichkeiten

Die Leitprinzipien für die Vergütung des Verwaltungsrats, des CEO und der anderen Mitglieder der Generaldirektion sowie die Verantwortlichkeiten für das Vergütungssystem von Galenica sind in den Statuten von Galenica definiert. Dort finden sich die Bestimmungen zum Vergütungsausschuss (Art. 21 der Statuten) und zu den Vergütungen (Art. 22 der Statuten; siehe weiterführende Links auf Seite 76). Der Verwaltungsrat legt der Generalversammlung jährlich die maximalen Gesamtbeträge der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Generaldirektion zur verbindlichen Genehmigung vor. Eine solche Genehmigung wird prospektiv für das auf die Generalversammlung folgende Geschäftsjahr ausgesprochen. Zudem stimmt die Generalversammlung jährlich und konsultativ über den Vergütungsbericht des abgelaufenen Geschäftsjahres ab.

Auf Basis der Statuten und der Entscheide der Generalversammlung legt der Verwaltungsrat auf Antrag des Vergütungsausschusses die Vergütungsstrategie und das darauf aufbauende Vergütungssystem für die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Generaldirektion fest. 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. 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.

### Vergütungsausschuss

Der Vergütungsausschuss besteht aus drei Mitgliedern des Verwaltungsrats, die alle unabhängig von Galenica sind und jährlich von der Generalversammlung gewählt werden. An der Generalversammlung 2018 wurden Daniela Bosshardt-Hengartner (Präsidentin), Michel Burnier und Fritz Hirsbrunner als Mitglieder des Vergütungsausschusses gewählt. 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. Der Vergütungsausschuss entscheidet über die individuelle Vergütung der Mitglieder der Generaldirektion, mit Ausnahme des CEO, in Absprache mit dem Verwaltungsratspräsidenten. Um die anhaltende Attraktivität als Arbeitgeberin sicherzustellen, vergleicht Galenica ihre Vergütungsniveaus regelmässig mit denjenigen relevanter Mitbewerber. Galenica strebt generell mittlere Vergütungsniveaus in Form eines wettbewerbsfähigen Angebots an.

## 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 der Mitglieder des Verwaltungsrats			schlägt vor	genehmigt	
Vergütung des CEO		empfiehlt	schlägt vor (in Abstimmung mit VRP)	genehmigt	
Vergütung der Mitglieder der Generaldirektion	schlägt vor (in Abstimmung mit VRP)	empfiehlt	genehmigt (Vergütung pro Mitglied)	wird informiert, genehmigt (Gesamtbetrag)	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 (Einsitzrecht, kein Stimmrecht). Der CEO wird fallweise zu den Gesprächen eingeladen.

Weitere Informationen zum Vergütungsausschuss finden sich im Kapitel Corporate Governance (siehe Seite 53) sowie im Reglement des Vergütungsausschusses, das auf der Internetseite von Galenica eingesehen werden kann (siehe weiterführende Links auf Seite 76).

## Vergütungskomponenten

Um talentierte Mitarbeitende zu gewinnen, gute Leistungen zu honorieren, die Treue wichtiger Talente zu fördern und deren langfristigen Einsatz für Galenica sicherzustellen, bietet Galenica eine wettbewerbsfähige Vergütung an. Das Vergütungsmodell basiert auf den drei Komponenten fixes Grundsalar, kurzfristiger Bonus und Langfristvergütung.

### Überblick Vergütungskomponenten

Die Vergütung der Mitarbeitenden basiert auf einem **fixen Grundsalar**, welches von der Funktionsstufe abhängig ist, und zusätzlich auf einem **Bonus**. Im Rahmen des Bonussystems werden die Mitglieder der Generaldirektion, der 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 anderen Mitgliedern der Generaldirektion und einigen Mitgliedern der Direktion kommt zusätzlich eine **Langfristvergütung (Long-Term Incentive Programme, LTI)** hinzu. Mit diesem System der variablen Vergütung 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 bezie-

hungsweise 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 gestärkt.

Die Vergütung der Mitglieder der Generaldirektion 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 jährlichen Grundsalar und des Zielbonus zu halten.

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 (Vergütungsausschuss beziehungsweise Verwaltungsrat) bei der Anwendung der in diesem Bericht erwähnten Kriterien immer einen gewissen Ermessensspielraum, selbst wenn es im Einzelfall nicht speziell erwähnt ist.

### Überblick Vergütungskomponenten



**Fixes Grundsalar**



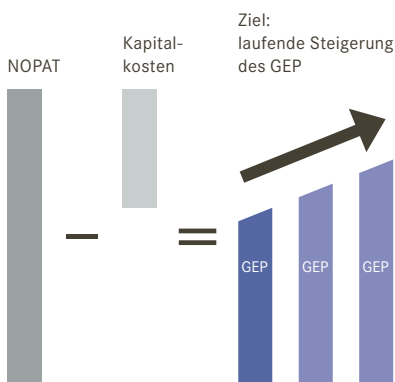
**Bonus**  
(Short-Term Incentive Programme, STI)



**Langfristvergütung**  
(Long-Term Incentive Programme, LTI)

### Relevanter Parameter: Galenica Economic Profit (GEP)

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



Die variable Vergütung besteht aus dem Bonus und – bei den Mitgliedern der Generaldirektion und den berechtigten Mitgliedern der Direktion – zusätzlich aus der Langfristvergütung (LTI). Der jährliche Bonus und die Langfristvergütung (LTI) stellen aber zwei voneinander unabhängige Elemente dar und werden separat berechnet und gewichtet.

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, sogenannte Mitarbeiteraktien (Sperrfrist drei Jahre; weitere Informationen auf Seite 124 im Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung 2018 und im Kapitel Mitarbeitende auf Seite 43).

Schliesslich werden allen Mitarbeitenden Arbeitgeberbeiträge an Personalvorsorgeeinrichtungen vergütet.

#### Galenica Economic Profit (GEP)

Massgebend ist – beim Bonus wie auch bei der Langfristvergütung (LTI) – primär die Erreichung der vorgegebenen finanziellen Ziele der gesamten Gruppe. Als Messgrösse wird die Steigerung des Galenica Economic Profit (GEP) verwendet. 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 Gesamtertragsrate 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 GEP-Steigerung, beziehungsweise der Zielerreichung der Kapitalrendite (für LTI-Pläne vor 2018), beeinflusst den Bonus zu 75% und die Anzahl zugeteilter Aktien der Langfristvergütung (LTI) zu 100%. Die individuellen Ziele können daher maximal 12.5% der variablen Vergütung (beziehungsweise 25% des Bonus) des CEO oder der anderen Mitglieder der Generaldirektion bestimmen. 2018 betrug dieser Anteil für die Mitglieder der Generaldirektion (ohne den CEO) im Durchschnitt 6.6%. 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.



#### Jährliches Grundsalär (fix)

Das jährliche Grundsalär 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 Grundsalär wird anhand der marktüblichen Vergütungspraktiken (externer Benchmark) und der internen Salärstruktur der Gruppe festgelegt. Ein dem mittleren Vergütungsniveau des Benchmarks entsprechendes Grundsalär wird als wettbewerbsfähig betrachtet und damit als geeignet, um die erwarteten Fähigkeiten und Kompetenzen zu honorieren. Das Grundsalär 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.



**Short-Term Incentive Programme (STI bzw. Bonus, variabel)**

Mit dem jährlichen 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 ist nach oben begrenzt (Cap) und 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 anderen Mit-

glieder 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 anderen 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.



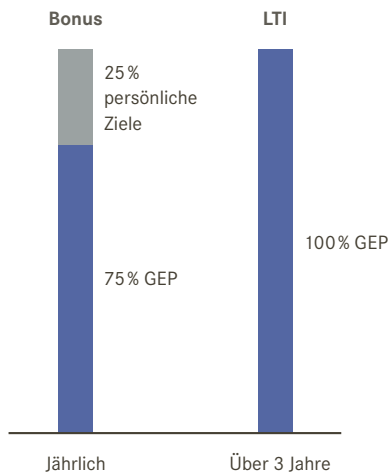
**Long-Term Incentive Programme (Langfristvergütung, LTI, variabel)**

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 Entscheide 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. Das GEP-Ziel für die Langfristvergütung (LTI) wird jeweils für einen Dreijahreszeitraum festgelegt.

**Vergütungselemente**

	Fixum	Bonus (kurzfristig)	LTI (langfristig)
Mitglied des Verwaltungsrats	ja	nein	nein
CEO und Mitglied der Generaldirektion	ja	ja	ja
Mitglied der Direktion (MDI)	ja	ja	ja (zum Teil)

## Einfluss der GEP-Steigerung auf die variable Vergütung



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 Planperiode 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 jeden dreijährigen LTI-Plan wird vom Vergütungsausschuss als eine Steigerung des GEP definiert, welche die Risiko- und Renditeanforderungen der Aktionäre während der Planperiode reflektiert. Die Anzahl der ursprünglich zugeteilten Performance Units erhöht oder verringert sich je nach proportionaler Erreichung des festgelegten GEP-Ziels am Ende der dreijährigen Planperiode. Nach Ende der dreijährigen Planperiode 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% (Cap) eine lineare Interpolation angewendet. Zu Beginn jedes Geschäftsjahres wird ein neuer LTI-Plan mit einer neuen Zielfestlegung und Bemessungsperiode für drei Jahre ausgegeben.

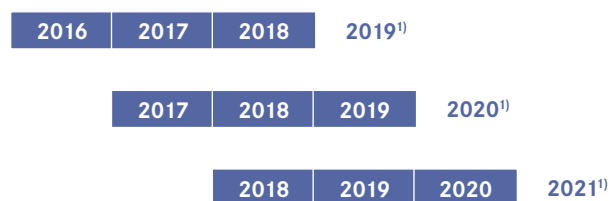
Grundsätzlich muss die Bemessungsperiode von drei Jahren abgeschlossen sein, damit ein Anspruch auf eine Ausrichtung von Aktien entsteht. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Kündigung während einer laufenden, noch nicht publizierten Bemessungsperiode erfolgt eine LTI-Auszahlung von 80% des Pro-Rata-Ziel-Anspruchs der laufenden Zyklen. Für eine abgeschlossene noch nicht publizierte Periode findet die effektive Berechnung und Auszahlung nach der Publikation der Geschäftsergebnisse statt.

Um bei der prospektiven Abstimmung der Aktionäre über die maximalen Gesamtbeträge der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Generaldirektion eine vergleichbare Basis zu schaffen, werden die 2018 bezahlten oder zugeteilten Vergütungen auf einheitlicher Basis aus der Perspektive der Kosten für das Unternehmen dargestellt. Dementsprechend werden die als Vergütungsbestandteil zugeteilten Galenica Aktien zum Marktwert am Zuteilungsdatum offengelegt. Der Mehrwert des Rabatts von 25%, der aus steuerlichen Gründen im Zusammenhang mit der Sperrfrist von fünf Jahren gewährt wurde, wird aufgerechnet (siehe Tabellen auf Seiten 73 und 75).

### Personalvorsorge und andere Leistungen an die Mitarbeitenden

Die Personalvorsorge umfasst im Wesentlichen Pensionspläne sowie Versicherungspläne, die den Mitarbeitenden

#### LTI 3-Jahresprogramm



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

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, das heisst Firmenwagen – zum Marktwert in der Vergütungstabelle offengelegt.

## Vergütung des Verwaltungsrats 2018

### 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 für fünf Jahre gesperrten 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 Vergütung in Form von Aktien von Galenica erfolgte zum Durchschnittskurs des Monats Dezember 2018, entsprechend CHF 44.90 je Aktie.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats nehmen nicht an den Personalvorsorgeplänen teil. Einzige Ausnahme ist Jörg Kneubühler, der als ehemaliger CEO noch bei der Personalvorsorgestiftung versichert ist. Für ihn entrichtet Galenica jedoch keine Beiträge an die Personalvorsorge.

Im Vergleich zu 2017 sind die Ansätze der Vergütungsbeträge des Verwaltungsrats 2018 gleich geblieben.

### Ansätze Vergütungsbeträge Verwaltungsrat (in Tausend CHF, pro Jahr)

Verwaltungsratspräsident	490
Mitglied des Verwaltungsrats	110
Präsidium Ausschuss	30
Mitglied Ausschuss	10

## Entschädigung der Verwaltungsratsmitglieder im Jahr 2018

in Tausend CHF	Honorar				Anzahl Aktien	
	Honorar in bar	Gegenwert von Aktien	Übrige Entschädigungen <sup>1)</sup>	Total	Bestand per 31.12.2018 <sup>2)</sup>	Zuteilung für 2018
Jörg Kneubühler, Verwaltungsratspräsident	245	326	30 <sup>3)</sup>	601	29'250	7'270
Daniela Bosshardt-Hengartner	–	213	11	224	3'074	4'748
Michel Burnier	60	80	6	146	2'459	1'780
Fritz Hirsbrunner	–	173	6	179	3'299	3'858
Bertrand Jungo	40	53	5	98	–	1'187
Philippe Nussbaumer	–	160	8	168	4'044	3'561
Andreas Walde	–	187	9	196	2'869	4'154
<b>Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrats<sup>4)</sup></b>	<b>345</b>	<b>1'192</b>	<b>75</b>	<b>1'612</b>	<b>44'995</b>	<b>26'558</b>
<i>Maximalbetrag gemäss GV-Beschluss</i>				<i>1'650</i>		

<sup>1)</sup> Die übrigen Entschädigungen entsprechen den vom Verwaltungsratsmitglied geschuldeten, aber von Galenica getragenen Beiträgen an die Sozialversicherungen. Die Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen für 2018 betragen CHF 75'000

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

<sup>3)</sup> Sowohl der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmerbetrag an die Personalvorsorgeeinrichtung wurden von Jörg Kneubühler bezahlt

<sup>4)</sup> Zur Funktion und Mitgliedschaft in den Ausschüssen siehe Kapitel Corporate Governance ab Seite 52



## Vergütung der Generaldirektion 2018

### Vergütung des CEO und der Mitglieder der Generaldirektion

Der CEO und die Mitglieder der Generaldirektion erhalten ein **fixes Grundsalar**, einen **kurzfristigen Bonus** und eine **Langfristvergütung (LTI)**; siehe zu den Vergütungskomponenten Seite 69). Hinzu kommen übliche Nebenleistungen, wie Beiträge an Personalvorsorgeeinrichtungen und Sozialversicherungen. Das Verhältnis zwischen jährlichem Grundsalar und den variablen 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 Bonuszahlung für das Geschäftsjahr 2018 wurde anhand einer Zielerreichung von 131.2% der Zielwerte errechnet. Dies entspricht 59.6% des maximal möglichen Bonus für das Jahr. Für den LTI-Plan 2018 bis 2020 wurde die Zuteilung von Performance Units auf Basis des durchschnittlichen Aktienkurses vom Februar 2018 und des vom Vergütungsausschuss festgelegten GEP-Zieles definiert. Die Zielerreichung des 2019 zur Zahlung fälligen LTI-Plans 2016 bis 2018 betrug 117.3%.

### Zielerreichungsgrad 2017 und 2018

#### Zielerreichungsgrad für kurzfristigen Bonus (STI, Basis ein Jahr)

2017		118.8%
2018		131.2%

#### Zielerreichungsgrad für LTI (Basis drei Jahre)

2015-2017		158.9%
2016-2018		117.3%

Im Geschäftsjahr 2018 war Jean-Claude Cléménçon als CEO das Mitglied der Generaldirektion mit der höchsten Entlohnung. Für den CEO beträgt der Zielbonus (STI) 50% des jährlichen Grundsalar. Für die anderen Mitglieder der Generaldirektion beträgt der Zielbonus (STI) zwischen 40% und 45%. Diese Werte sind gegenüber 2017 unverändert. Weitere Informationen zum Bonus finden sich auf Seite 71 des Vergütungsberichts. Das LTI-Target für den CEO beträgt 50% des jährlichen Grundsalar. Für die anderen Mitglieder der Generaldirektion beträgt das LTI-Target zwischen 25% und 35%. Diese Werte sind gegenüber 2017 unverändert. Weitere Informationen zum LTI finden sich vorne auf Seite 71 des Vergütungsberichts.

## Entschädigung der Mitglieder der Generaldirektion im Jahr 2018

in Tausend CHF	Davon	
	Total	Jean-Claude Cléménçon, CEO
Grundsalar	1'795	450
Beteiligung in bar (STI)	745	225
Beteiligung in Aktien (STI)	424	122
Long-Term Incentive Programme <sup>1)</sup>	579	217
Beiträge an Personalvorsorgeeinrichtungen	291	80
Sonstige Entschädigungen <sup>2)</sup>	36	11
<b>Erhaltene Entschädigungen</b>	<b>3'870</b>	<b>1'105</b>
Sozialversicherungskosten	278	77
<b>Entschädigung der Mitglieder der Generaldirektion</b>	<b>4'148</b>	<b>1'182</b>
<i>Maximalbetrag gemäss GV-Beschluss</i>	<i>5'800</i>	

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

Die Gesamtvergütung des LTI-Plans 2018 bis 2020 für die Generaldirektion beträgt CHF 579'000, davon für Jean-Claude Cléménçon CHF 217'000

<sup>2)</sup> Inklusive Privatnutzung eines Firmenwagens

## Sonstige Vergütungen

### 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. Bezüglich Rückforderung (Clawback) gelten die gesetzlichen Rückforderungsansprüche (vgl. Art. 678 Abs. 2 Obligationenrecht, OR).

### Optionen

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

### Darlehen und Kredite

Galenica hat im Berichtsjahr 2018 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 2018 keine Entschädigungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Generaldirektion ausbezahlt.

## Entwicklung und Ausblick

Im Berichtsjahr 2018 wurde der Verwaltungsrat aufgrund der Zuwahl von Bertrand Jungo von sechs auf sieben Mitglieder vergrössert. Zudem wurde ein Strategiekomitee als zusätzlicher Ausschuss etabliert und entschädigt. Dennoch konnte der maximale Gesamtbetrag, den die ausserordentliche Generalversammlung vom 10. März 2017 für das Jahr 2018 genehmigt hatte, nämlich CHF 1.65 Mio., eingehalten werden. Auch die den Mitgliedern der Generaldirektion gewährte Vergütung für das Geschäftsjahr 2018 liegt im Rahmen des von der ausserordentlichen Generalversammlung vom 10. März 2017 genehmigten maximalen Gesamtbetrages von CHF 5.8 Mio. Ein Vergleich der Zielerreichungsgrade 2018 zum Vorjahr ist aus der Tabelle Seite 74 ersichtlich.

An der Generalversammlung vom 2. Mai 2019 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 2020 zur Genehmigung vorgelegt. Dadurch wird wiederum eine Obergrenze für die maximal mögliche Vergütung gesetzt, die auch alle variablen Vergütungselemente wie den Bonus und das LTI-Programm (mit zum Zuteilungsdatum bewerteten gesperrten Aktien und Performance Units) mit einbezieht. Die effektive Auszahlungs-

## Beteiligungen und Anrechte auf Performance Share Units der Mitglieder der Generaldirektion (2018)

	Anzahl Aktien per 31.12.2018 <sup>1)</sup>	Long-Term Incentive Programme (LTI) Performance Share Units (PSU) <sup>2)</sup>			
		Zuteilung PSU in 2018 (mögliche Erdienung per 31.12.2020) <sup>3)</sup>	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>	Ausstehende PSU
		Jean-Claude Cléménçon	7'944	4'821	4'739
Felix Burkhard	15'807	2'925	2'913	1'910	7'748
Christoph Amstutz	3'356	1'661	1'635	868	4'164
Torvald de Coverly Veale	3'542	1'928	1'898	1'012	4'838
Daniele Madonna	1'849	1'529	1'212	385	3'126

<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

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.

höhe für 2018 ist wesentlich tiefer als die maximalen Vergütungsbeträge für das Jahr 2018. Die Vergütung des CEO im Jahr 2018 betrug 77% des maximal möglichen Gesamtbetrags der Vergütung. Die Vergütungen der Mitglieder der Generaldirektion betragen für das Jahr 2018 insgesamt 72% der maximal möglichen Gesamtbeträge der Vergütungen.

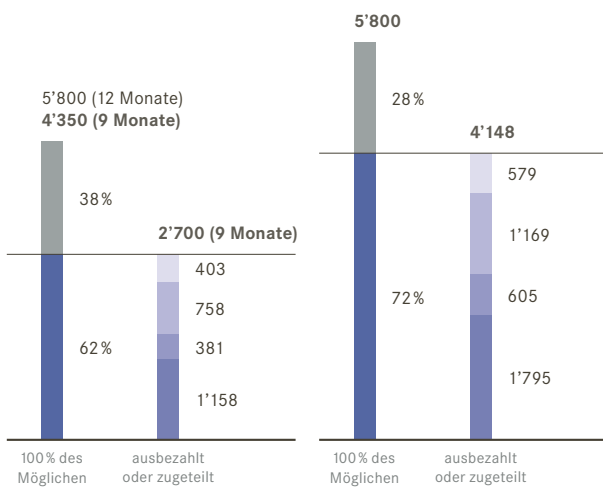
**Weiterführende Links**

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

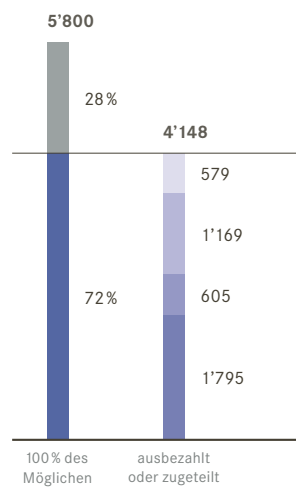
- **Statuten Galenica, Art. 21 (Vergütungsausschuss):** Publikationen / Downloadcenter / Corporate Governance
- **Statuten Galenica, Art. 22 (Vergütungen):** Publikationen / Downloadcenter / Corporate Governance
- **Reglement Vergütungsausschuss:** Über Galenica / Organisation / Verwaltungsrat

**Vergütung aller Mitglieder der Generaldirektion**

in Tausend CHF  
2017



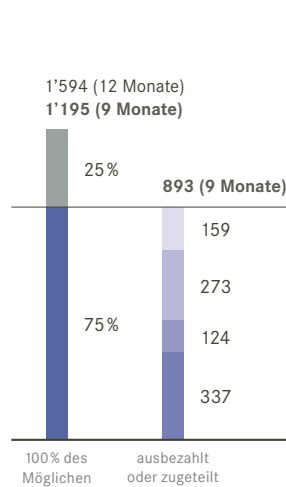
2018



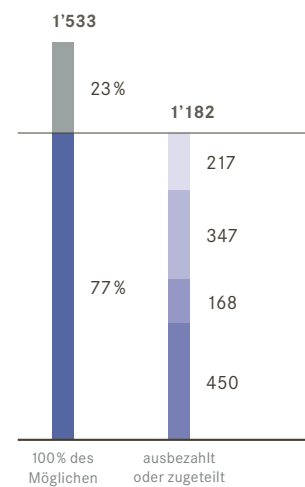
**Vergütung des höchstbezahlten Mitglieds der Generaldirektion**

CEO Galenica Gruppe

in Tausend CHF  
2017



2018



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

## Vorjahreszahlen 2017

## 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

## Beteiligungen und Anrechte auf Performance Share Units der Mitglieder der Generaldirektion (2017)

	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.



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, 5. März 2019

## Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den Vergütungsbericht der Galenica AG für das am 31. Dezember 2018 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 73 bis 77 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 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

Ernst & Young AG

Roland Ruprecht  
Zugelassener Revisionsexperte  
(Leitender Revisor)

Jan Meyer  
Zugelassener Revisionsexperte

