

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 Obligationenrechts, der Verordnung gegen übermassige 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.

Brief des Präsidenten des Vergütungsausschusses

Sehr geehrte Aktionärinnen, sehr geehrte Aktionäre

Im Namen des Verwaltungsrats und des Vergütungsausschusses von Galenica freue ich mich, Ihnen den Vergütungsbericht für das Jahr 2020 vorzulegen.

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 die vom Verwaltungsrat festgelegten strategischen Ziele unterstützt und, 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 Marktposition des Unternehmens stärken und dazu beitragen, die erwartete Rendite für seine Aktionäre zu erzielen.

Galenica erzielte im Jahr 2020 in einem herausfordernden Marktumfeld ein solides Ergebnis. Trotz der negativen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf unser Geschäft konnten wir die Arbeitsplätze unserer Mitarbeitenden sichern, ohne irgendwelche Staatshilfen in Anspruch zu nehmen. Ausserdem verfolgten wir 2020 unsere reguläre Dividendenauszahlungspolitik und wir werden dies auch im Jahr 2021 tun. In diesem Zusammenhang beschloss der Verwaltungsrat, dass die regulären Auszahlungsmodalitäten des Incentive-Plans angewendet werden, ohne Anpassungen für das Geschäftsjahr 2020 vorzunehmen. Insbesondere blieben die ursprünglichen Leistungsziele unverändert und im Rahmen der Leistungsbeurteilung zum Jahresende erfolgten keine Anpassungen. Beim kurzfristigen Bonus wurde das GEP-Ziel für 2020 nicht ganz erreicht, was zu einem durchschnittlichen Auszahlungsfaktor von 81.2% führte. Im Rahmen der langfristigen Vergütung 2018 bis 2020 wurde das GEP-Ziel für die Jahre 2018 bis 2020 teilweise erfüllt, was in einem Auszahlungsfaktor von 78.1% resultierte. Weitere Einzelheiten zur erreichten Performance und den Auszahlungen unter den Incentive-Plänen sind in diesem Bericht enthalten.

Im Berichtsjahr führte der Vergütungsausschuss eine Überprüfung des Vergütungssystems der Generaldirektion durch. Basierend auf dieser Analyse kam der Vergütungsausschuss zum Schluss, dass die Vergütungsstruktur insgesamt angemessen ist und den marktüblichen Praktiken entspricht. Jedoch schlug der Vergütungsausschuss Änderungen in Bezug auf die Leistungsbeurteilung vor, die vom Verwaltungsrat genehmigt wurden und im Jahr 2021 umgesetzt werden: die Einführung Wachstums und eines Nachhaltigkeitsziels im kurzfristigen Bonus (STI) und die Einführung einer relativen Aktienrendite (relativer Total Shareholder Return, TSR) als Leistungsindikator in der langfristigen Vergütung (LTI).

Im vorgelegten Bericht finden Sie detaillierte Informationen zu unserem Vergütungssystem und den im Jahr 2020 gewährten Vergütungen für die Generaldirektion und für den Verwaltungsrat. Der Vergütungsbericht wird den Aktionären an der Generalversammlung vom 12. Mai 2021 zu einer nicht bindenden Konsultativabstimmung vorgelegt.

Unseren Mitarbeitenden möchten wir für ihr Engagement und ihre Leistungen und Ihnen, liebe Aktionärinnen und Aktionäre, für Ihr Vertrauen danken.



Andreas Walde
Präsident des Vergütungsausschusses

Governance: Grundsätze und Verantwortlichkeiten bei der Festlegung der Vergütung

Die Leitprinzipien für die Vergütung des Verwaltungsrats und 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 82).

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 (Art. 22 Abs. 1 der Statuten).

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 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 2020 wurden Andreas Walde (Präsident), Markus Neuhaus (neu) und Pascale Bruderer (neu) als Mitglieder des Vergütungsausschusses gewählt.

Der Vergütungsausschuss prüft und genehmigt die Vergütungsgrundsätze und -programme von Galenica, einschliesslich der Gestaltung der Incentive-Pläne, er legt die Leistungsindikatoren und -ziele für den CEO und die anderen Mitglieder der Generaldirektion zu Beginn des Geschäftsjahres fest und beurteilt, in welcher Masse diese Ziele zum Jahresende erreicht wurden. Der Vergütungsausschuss ist verantwortlich für die Festlegung der individuellen Zielvergütung von Mitgliedern der Generaldirektion und schlägt dem Verwaltungsrat in Absprache mit dem Verwaltungsratspräsidenten die Zielvergütung des CEO vor.

Der Präsident des Vergütungsausschusses berichtet an jeder Sitzung des Verwaltungsrats über die aktuellen Themen und Entscheide des Vergütungsausschusses. Die Sitzungsprotokolle werden den Mitgliedern des Verwaltungsrats zur Verfügung gestellt.

Der Verwaltungsratspräsident wird zu allen Sitzungen des Vergütungsausschusses eingeladen (Einsitzrecht, kein Stimmrecht) mit Ausnahme jener, in denen seine eigene Vergütung behandelt wird. Der CEO wird fallweise zu den Gesprächen eingeladen, nicht aber zu Traktanden, bei denen es um seine Leistung oder Vergütung geht.

Im Berichtsjahr führte der Vergütungsausschuss eine Überprüfung des Vergütungssystems der Generaldirektion durch. Basierend auf dieser Analyse kam der Vergütungsausschuss zum Schluss, dass die Vergütungsstruktur insgesamt angemessen ist und den marktüblichen Praktiken entspricht. Jedoch schlug der Vergütungsausschuss Änderungen in Bezug auf die Leistungsbeurteilung vor, die vom Verwaltungsrat genehmigt wurden und im Jahr 2021 umgesetzt werden: die Einführung eines Wachstums- und Nachhaltigkeitsziels im kurzfristigen Bonus (STI) und die Einführung einer relativen Aktienrendite (relativer Total Shareholder Return, TSR) als Leistungsindikator in der langfristigen Vergütung (LTI). Weitere Einzelheiten zu diesen Änderungen befinden sich im Ausblick auf Seite 81.

Zudem erfüllte der Vergütungsausschuss seine regulären Aufgaben im Berichtsjahr, einschliesslich der Festlegung von Leistungszielen und der Beurteilung deren Erreichung, der Festlegung der Vergütung von Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Generaldirektion sowie der Vorbereitung des Vergütungsberichts und der Generalversammlung. Darüber hinaus führte der Vergütungsausschuss eine Selbstbeurteilung seiner Funktionsweise durch. Die Besprechungen und die getroffenen Entscheidungen wurden im Rahmen dieser Selbstbeurteilung als effizient und zielgerichtet bewertet. Die Unterstützung des Verwaltungsrats in Vergütungsangelegenheiten war ebenfalls wirkungsvoll.

Weitere Informationen zum Vergütungsausschuss finden sich im Kapitel Corporate Governance (siehe Seite 50) sowie im Reglement des Vergütungsausschusses, das auf der Internetseite von Galenica eingesehen werden kann (siehe weiterführende Links auf Seite 82).

Benchmarking und externe Berater

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.

Die letzte Benchmark-Studie der Vergütung der Generaldirektion erfolgte 2018 durch den Vergütungsausschuss. Dabei wurde der Verwaltungsrat durch Klingler Consultants unterstützt. Der Benchmark hatte insgesamt gezeigt, dass

Verantwortlichkeit für den Vergütungsprozess

Befugnis	CEO	Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Generalversammlung
Vergütungspolitik		schlägt vor	genehmigt	
Finanzielle Leistungsziele für kurzfristigen Bonus		schlägt vor	genehmigt	
Individuelle Leistungsziele für kurzfristigen Bonus	schlägt vor (mit Ausnahme der eigenen Ziele)	schlägt vor (CEO) genehmigt (General- direktion)	genehmigt (CEO)	
Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats		schlägt vor	genehmigt	genehmigt den max. Gesamtbetrag für die Vergütung des VR im Folgejahr
Vergütung des CEO		schlägt vor (in Abstimmung mit VRP ¹⁾)	genehmigt	genehmigt den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung der Generaldirektion, einschliesslich des CEO, für das folgende Jahr
Vergütung der Mitglieder der Generaldirektion	schlägt vor (in Abstimmung mit VRP)	genehmigt (Vergütung pro Mitglied)	wird informiert, genehmigt (Gesamtbetrag)	

¹⁾ VRP = Verwaltungsratspräsidentin

2020 hielt der Vergütungsausschuss gemäss der Jahresplanung drei ordentliche Sitzungen und keine Ad-hoc-Sitzung ab.

Aktivitäten des Vergütungsausschusses im Jahr

Betrifft	1. Quartal	2./3. Quartal	4. Quartal
Vergütungspolitik		- Benchmarking und Überprüfung	- Benchmarking und Überprüfung
Vergütung des Verwaltungsrats		- Überprüfung der Vergütungsregelungen	- Festlegung der Vergütung (Folgejahr)
Vergütung der Generaldirektion	- Leistungsbeurteilung (Vorjahr) - Auszahlung des kurzfristigen Bonus (STI, Vorjahr) - Erwerb von LTI-Ansprüchen (Vorjahresperiode) - Leistungsziele für STI und LTI (aktuelles Jahr/Periode)		- Zielvergütung (Basissalär Folgejahr) - Zielbonus (STI, Folgejahr) - LTI-Zuteilung (Folgejahr)
Governance im Zusammenhang mit der Vergütung	- Vergütungsbericht - GV-Vorbereitungen		- Vorbereitung Vergütungsbericht - Termine und Themen jährliche Sitzungen (Folgejahr) - Lohnrunde Galenica Gruppe (Folgejahr) - Selbstbeurteilung Vergütungsausschuss

Im Jahr 2020 nahmen alle Mitglieder an allen Sitzungen des Vergütungsausschusses teil, was einer Anwesenheit von 100% entspricht.

die aktuellen Vergütungen der Generaldirektion in Struktur und Höhe marktkonform sind. Für einen Benchmark werden kotierte und private Unternehmen ähnlicher Grösse (Marktkapitalisierung) herangezogen, die in der Schweiz in vergleichbaren Branchen (Fokus: Gesundheit, Logistik und Retail) tätig sind. Der Vergütungsausschuss plant, bis im Jahr 2021 wiederum einen externen Benchmark der Vergütungen der Generaldirektion durchzuführen.

Die Vergütung des Verwaltungsrats wurde 2018 ebenfalls überprüft. Der Marktvergleich wurde von Agnès Blust Consulting durchgeführt. Dabei wurden rund 20 Schweizer Industrieunternehmen einer ähnlichen Grösse wie Galenica mit Blick auf Marktkapitalisierung (von CHF 1 Milliarde bis CHF 4 Milliarden), Umsatz und Anzahl der Mitarbeitenden, die an der SIX Swiss Exchange kotiert waren (mit Ausnahme des Finanzsektors) als Vergleichsgruppe herangezogen. Die Studie ergab, dass sich die Vergütung des Verwaltungsrats ebenfalls im Einklang befand mit dem Markt.

Der Vergütungsausschuss kann beschliessen, bei bestimmten Vergütungsfragen externe Berater beizuziehen. 2020 hat im Zusammenhang mit der Vergütung auf oberster Führungsstufe, insbesondere im Rahmen der Überprüfung des Vergütungsmodells für die Generaldirektion, die Firma Agnès Blust Consulting Dienstleistungen erbracht. Galenica hat dieser Firma keine anderen Mandate erteilt.

Vergütungssystem des Verwaltungsrats

Die Vergütung von Mitgliedern des Verwaltungsrats ist unabhängig von der Leistung des Unternehmens. Sie besteht aus einer fixen Vergütung für die im Verwaltungsrat und in dessen Ausschüssen übernommenen Funktionen, entweder als Mitglied oder als Vorsitzender. Diese Vergütung wird zu 50% in bar und zu 50% in gesperrten Aktien ausgezahlt, oder, falls das Verwaltungsratsmitglied eine entsprechende Entscheidung trifft, zu 100% in gesperrten Aktien. Diese Aktien sind für einen Zeitraum von fünf Jahren gesperrt. Darüber hinaus ist jedes Mitglied des Verwaltungsrats verpflichtet, nach einem Zeitraum von zwei Jahren Aktien von Galenica im Wert der Jahresvergütung zu halten. Die in Aktien von Galenica

Vergütungsbeträge für den Verwaltungsrat

(in Tausend CHF, pro Jahr)

Verwaltungsratspräsidium	350
Verwaltungsratsvizepräsidium	130
Mitglied des Verwaltungsrats	110
Präsidium Ausschuss	30
Mitglied Ausschuss	10

Die Vergütung in bar und die Aktien werden im Januar für das vorherige Geschäftsjahr ausbezahlt.

gezahlte Vergütung wurde mit dem Durchschnittspreis Dezember 2020 berechnet, d.h. CHF 58.71 pro Aktie, abzüglich eines Abschlags von 25%. Die Auszahlung erfolgte im Januar 2021.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats haben basierend auf dem Reglement die Möglichkeit, sich der Galenica Pensionskasse anzuschliessen. Sämtliche Beiträge (Spar- und Risikobeiträge Arbeitgeber und Arbeitnehmer) gehen zu Lasten des Mitgliedes des Verwaltungsrats.

Das Vergütungssystem des Verwaltungsrats blieb im Jahr 2020 gegenüber dem Vorjahr unverändert.

Vergütungssystem der Generaldirektion

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 für die Generaldirektion anwendbare Vergütungsmodell basiert auf drei Komponenten: eine fixe Vergütung (Grundsalar und Zusatzleistungen), ein kurzfristiger Bonus und eine langfristige Vergütung.

Vergütungskomponenten

Die Vergütung der Generaldirektion umfasst eine fixe Vergütung, die von der Funktionsstufe abhängig ist, Nebenleistungen und eine variable Vergütung. Die variable Vergütung erlaubt Mitgliedern der Generaldirektion, am Erfolg von Galenica zu partizipieren und für ihre persönlichen Beiträge vergütet zu werden. Die variable Vergütung für die Generaldirektion umfasst einen kurzfristigen Bonus (STI) sowie eine langfristige Vergütung (LTI). Während der kurzfristige Bonus eine Vergütung für den Jahresgewinn von Galenica und die persönliche Leistung bietet, soll der LTI die langfristige Leistung vergüten und die Interessen der Aktionäre mit denjenigen der Mitglieder der Generaldirektion in Einklang bringen.

Das Vergütungssystem honoriert sowohl kurzfristige Erfolge als auch die langfristige Leistung 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 kurzfristigen Bonus (32%) und die langfristige Vergütung 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.

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 Grundsälrs des CEO und 150% des Grundsälrs jedes Mitglieds der Generaldirektion nicht überschreiten (Art. 22 Abs. 7 Statuten Galenica AG; siehe weiterführende Links auf Seite 82).

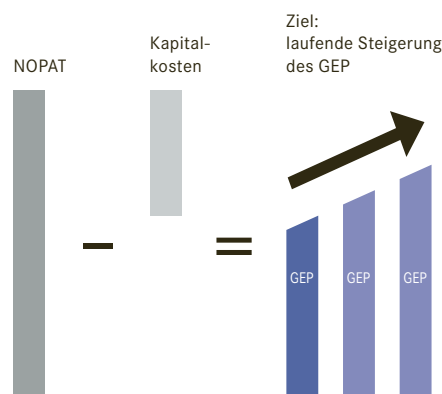
Neben den oben beschriebenen Vergütungskomponenten dürfen die Mitglieder der Generaldirektion am Aktienerwerbsplan teilnehmen. Unter diesem Plan werden die Mitarbeitenden jährlich eingeladen, eine bestimmte Anzahl gesperrter Aktien von Galenica zu einem reduzierten Preis zu erwerben (weitere Informationen im Anhang der konsolidierten Jahresrechnung 2020 auf Seite 139 und im Kapitel Mitarbeitende auf Seite 46).

Galenica Economic Profit (GEP) als Leistungsindikator

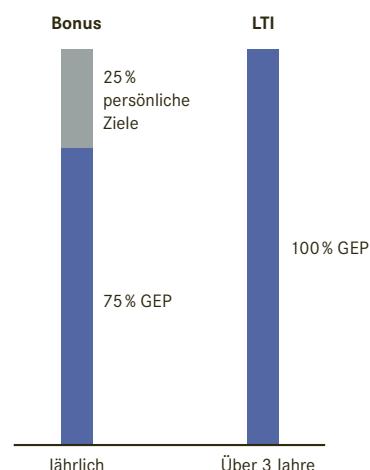
Der kurzfristige Bonus und die langfristige Vergütung hängen in erster Linie von der Erreichung des GEP ab. Der GEP ist eine Messgrösse, welche den Grundsätzen der wertorientierten Führung basierend auf einem Economic-Value-Added-Ansatz (EVA) Rechnung trägt. Galenica will damit im Interesse der Aktionäre wie auch anderer wichtiger Anspruchsgruppen eine langfristige Gesamtrendite erwirtschaften, welche die gewichteten durchschnittlichen Kapitalkosten übersteigt. Der GEP ist die massgebende Kennzahl im Value Based Management-Konzept von Galenica. Er beinhaltet verschiedene Grössen, wie operativer Gewinn nach Steuern (NOPAT), Kapitalkosten (WACC) und investiertes Kapital. Der Verwaltungsrat erachtet den Economic-Value-Added-Ansatz (EVA) als gutes, anerkanntes und sinnvolles Konzept, welches auf eine nachhaltige Wertschöpfung ausgerichtet ist. Der GEP wird berechnet aus dem operativen Gewinn nach Steuern (NOPAT), abzüglich der gewichteten Kapitalkosten (WACC) auf dem durchschnittlich investierten Kapital. Der Grad der GEP-Steigerung, beziehungsweise der Zielerreichung der Kapitalrendite, beeinflusst den kurzfristigen Bonus zu 75% und die Anzahl zugeteilter Aktien der langfristigen

Relevanter Parameter: Galenica Economic Profit (GEP)

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



Einfluss der GEP-Steigerung auf die variable Vergütung



Zusammenfassung der Vergütungskomponenten der Generaldirektion

Vergütungskomponente	Instrument	Zweck	Leistungsindikator
Jährliches Grundsälär	Monatliches Salär in bar	- Mitarbeitergewinnung und -bindung	
Vorsorge und Nebenleistungen	Vorsorge und Versicherungen Nebenleistungen	- Schutz vor Risiken - Mitarbeitergewinnung und -bindung	
Kurzfristiger Bonus (STI)	Jahresbonus in bar und Aktien mit fünfjähriger Sperrfrist	- Honorierung der jährlichen Leistung	Kombination von Finanzzielen für den Konzern und individuellen Zielen: - Galenica Economic Profit (75%) - Individuelle Ziele (25%)
Langfristige Vergütung (LTI)	PSU mit dreijährigem leistungsbasiertem Vesting	- Honorierung von langfristiger Leistung - Abstimmung mit Interessen der Aktionäre	Galenica Economic Profit und Aufwertung des Aktienkurses

Richtlinien zum Aktienbesitz

Nach einem Zeitraum von fünf Jahren muss jedes Mitglied der Generaldirektion Aktien von Galenica im Wert von mindestens 75% seines fixen Jahressälrs und Zielbonus halten.

Vergütung zu 100%. Eine schlechte Leistung schlägt sich somit zwangsläufig in einer rückläufigen Gesamtvergütung nieder (weniger Aktien mit einem jeweils möglicherweise geringeren Wert). Das Vergütungssystem enthält aber keine spezielle Malusbestimmung. Weitere Informationen zum GEP finden sich im Kapitel Alternative performance measures im Teil Value Based Management im Geschäftsbericht 2020 (Vollversion) ab Seite 94.

Jährliches Grundsalar (fix)

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 des jeweiligen Mitglieds der Generaldirektion 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 wettbewerbsfähig betrachtet und damit als geeignet, 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 Leistung Saläre in einer gewissen Höhe zu entrichten, und anhand der wachsenden Erfahrung des jeweiligen Funktionsinhabers überprüft. Das jährliche Grundsalar wird monatlich, in 13 Raten, in bar ausbezahlt.

Short-Term Incentive (kurzfristiger Bonus, STI, variabel)

Mit dem jährlichen kurzfristigen Bonus sollen die Erreichung der Finanzziele und die individuellen Beiträge zu den Ergebnissen von Galenica in einem Geschäftsjahr honoriert werden.

Der Zielbonus, d.h. der ausgezahlte Betrag bei Erreichung aller Leistungsziele zu 100%, wird individuell und jährlich vor Beginn des Leistungsjahres festgelegt. Der Zielbonus wird als Prozentsatz des jährlichen Grundsalar ausgedrückt und variiert je nach Funktion im Unternehmen und deren Bedeutung für das gesamte Geschäftsergebnis. Der Zielbonus des CEO beträgt 50% des jährlichen Grundsalar und reicht für die anderen Mitglieder der Generaldirektion von 40% bis 45% des jährlichen Grundsalar.

Das Erreichen der finanziellen Ziele von Galenica wird mit 75% gewichtet, die individuellen Ziele mit 25%. Wie in den Vorjahren entsprach das finanzielle Ziel von Galenica auch im Jahr 2020 dem GEP.

Sowohl für den GEP als auch für die individuellen Ziele werden ein Grenzwert, ein Ziel, eine Obergrenze (Cap) und eine Auszahlungskurve festgelegt, anhand derer die Ergebnisse beurteilt werden. Die Auszahlungskurve beginnt mit Erreichen des Grenzwerts, was einen Anspruch auf 50% des Zielbonus begründet. Das Erreichen aller Ziele löst eine Bonuszahlung von 100% aus. Der Gesamtbonus ist nach oben hin begrenzt und kann 200% des Zielbonus nicht übersteigen.

Das Erreichen des GEP und der individuellen Ziele wird für den CEO vom Vergütungsausschuss bewertet und dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vorgelegt. Das Erreichen der individuellen Ziele der anderen Mitglieder der Generaldirektion wird vom CEO bewertet und in Abstimmung mit dem Verwaltungsratspräsidenten dem Vergütungsausschuss zur Genehmigung vorgelegt.

Die Zahlung des kurzfristigen Bonus erfolgt im Folgejahr nach der Publikation des Geschäftsberichts. Der CEO und die anderen Mitglieder der Generaldirektion müssen 32% ihres Bonus in Aktien von Galenica beziehen, der Rest wird in bar ausbezahlt. Auf dem Abgabepreis der Aktien, bewertet zum durchschnittlichen Börsenkurs Dezember 2020, wird ein Rabatt von 25% gewährt. Die Aktien unterliegen einer fünfjährigen Sperrfrist.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Kündigung erfolgt die Berechnung und Auszahlung für eine abgeschlossene Bemessungsperiode (=Geschäftsjahr) aufgrund der effektiven Leistungs- und Erfolgsresultate. Für eine noch laufende Bemessungsperiode erfolgt eine Auszahlung von 80% pro rata temporis.

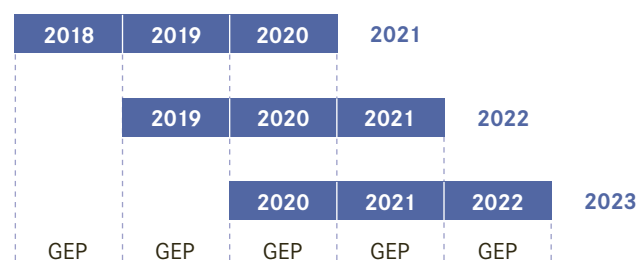
Long-Term Incentive (langfristige Vergütung, LTI, variabel)

Ziel der langfristigen Vergütung ist es, die Strategie von Galenica, ein langfristiges Denken, die Ausrichtung auf die Interessen der Aktionäre sowie die nachhaltige Wertschaffung für Kunden und Aktionäre auf lange Sicht zu unterstützen. Zudem soll die langfristige Vergütung die Treue gegenüber Galenica und die Identifizierung mit dem Unternehmen stärken.

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

Der LTI basiert auf Performance Share Units (PSU), die den Teilnehmern nach Veröffentlichung der Ergebnisse des Vorjahres gewährt werden. Bei Erreichen eines vom Vergütungsausschuss über einen Zeitraum von drei Jahren festgelegten Leistungsziels werden die PSU in Aktien von Galenica umgewandelt. PSU sind virtuell ausgestaltet, das heißt, es werden keine realen Anteile ausgegeben.

LTI 3-Jahres-Programm



Die Anzahl der zu Beginn der Planperiode zugeteilten PSU ist von einem definierten Prozentsatz des jährlichen Grundsälärs sowie vom durchschnittlichen Aktienkurs während des letzten Monats vor der Zuteilung, das heisst Februar, abhängig. Im Jahr 2020 beträgt die an den CEO gewährte langfristige Vergütung 50 % seines jährlichen Grundsälärs, bei den anderen Mitgliedern der Generaldirektion reicht sie von 25 % bis 35 % ihrer jährlichen Grundsäläre.

Massgebliche Einflussfaktoren auf den Wert der LTI sind die betriebliche Leistung der Galenica Gruppe sowie der Börsenkurs der Galenica Aktie über den Dreijahreszeitraum des Plans. Das betriebliche Leistungsziel für die dreijährige Planperiode wird vom Vergütungsausschuss festgelegt. Für den LTI 2020 bis 2022 wurde ein GEP-Anstieg festgelegt, welcher die Risiko- und Renditeanforderungen der Aktionäre während der Planperiode reflektiert. Für die Leistung des GEP wird ein Schwellenwert festgelegt, unterhalb dessen keine Auszahlung erfolgt, sowie ein Zielniveau für die Leistung (100 % Auszahlung) und eine Obergrenze (200 % Auszahlung). Zwischen dem Schwellenwert und der Obergrenze wird eine lineare Interpolation angewandt. Die Anzahl der ursprünglich zugeteilten PSU wird am Ende der dreijährigen Planperiode in Abhängigkeit vom Erreichen des GEP-Ziels mit dem Auszahlungsfaktor multipliziert, um die Anzahl der Aktien von Galenica zu bestimmen, die am Ende der Planperiode zugeteilt werden.

Grundsätzlich muss die Bemessungsperiode von drei Jahren abgeschlossen sein, damit ein Anspruch auf eine Ausrichtung von Aktien entsteht. Erfolgt eine Kündigung innerhalb einer Planperiode, erfolgt eine LTI-Auszahlung von 80 % des Pro-rata-Zielanspruchs. Ist eine Planperiode zwar abgeschlossen, doch wurden die Ergebnisse noch nicht veröffentlicht, wird der Anspruch nach Veröffentlichung der Jahresergebnisse berechnet und ausbezahlt. Bei einem Kontrollwechsel bei Galenica werden die zugeteilten und ausstehenden PSU so behandelt, als wäre der LTI abgeschlossen und eine Zielerreichung von 100 % erfolgt.

Personalvorsorge und andere Leistungen an die Mitarbeitenden

Die Personalvorsorge umfasst im Wesentlichen Pensionspläne sowie Versicherungspläne, die den Mitarbeitenden Schutz gegen die Risiken Invalidität und Tod bieten. Der CEO und die Mitglieder der Generaldirektion sind der Personalvorsorgelösung angeschlossen, die alle Mitarbeitenden absichert. Die Personalvorsorgelösung von Galenica erfüllt die Vorgaben des Schweizerischen Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) und bietet marktübliche Leistungen an.

Ausser einer Spesenpauschale und dem Anspruch auf Benutzung eines Firmenwagens im Einklang mit der geltenden Richtlinie für Firmenfahrzeuge von Galenica erhalten der CEO und die Mitglieder der Generaldirektion keine weiteren besonderen Zusatzleistungen. Die private Nutzung des Firmenwagens ist zum Marktwert in der Vergütungstabelle unter sonstige Entschädigungen enthalten.

Richtlinien zum Aktienbesitz

Die Mitglieder der Generaldirektion sind verpflichtet, innerhalb von fünf Jahren nach ihrer Ernennung in die Generaldirektion Aktien von Galenica im Gegenwert von mindestens 75 % ihres fixen jährlichen Grundsälärs und des Zielbonus zu halten.

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. Die Arbeitsverträge enthalten keine Konkurrenzverbote. Bezüglich Rückforderung (Clawback) gelten die gesetzlichen Rückforderungsansprüche (vgl. u. a. Art. 678 Abs. 2 Obligationenrecht, OR).

Gewährte Vergütung in den Jahren 2020 und 2019

An den Verwaltungsrat gezahlte Entschädigung in den Jahren 2020 und 2019

Kommentare zu den Tabellen zur Entschädigung der Verwaltungsratsmitglieder

Im Jahr 2020 besteht der Verwaltungsrat unverändert aus sieben Mitgliedern. Die an den Verwaltungsrat insgesamt gewährte Entschädigung beträgt CHF 1.6 Mio. Dieser Wert befindet sich im Einklang mit dem Betrag von CHF 1.9 Mio., der an der Generalversammlung 2019 genehmigt wurde. Dies stellt gegenüber dem Vorjahr einen Rückgang um 3.8% dar (die Vergütung für die Funktion des Verwaltungsratspräsidenten ab der Generalversammlung 2019 wurde reduziert).

An den CEO und die Mitglieder der Generaldirektion gezahlte Vergütung in den Jahren 2020 und 2019

Kommentare zu den Tabellen zur Entschädigung der Mitglieder der Generaldirektion

Im Jahr 2020 war Marc Werner, CEO seit dem 1. April 2020, das Mitglied der Generaldirektion mit der höchsten Vergütung.

Die im Jahr 2020 an den CEO und die Generaldirektion gewährte Vergütung beträgt CHF 3.9 Mio. Dieser Wert befindet sich im Einklang mit dem Betrag von CHF 6.0 Mio., der an der Generalversammlung 2019 genehmigt wurde. Dies stellt gegenüber dem Vorjahr einen Rückgang dar, wobei die folgenden Gründe massgeblich waren:

- Die Grundsäläre sind gegenüber dem Vorjahr tiefer (-8.6%). Dies ist auf die neue Zusammensetzung der Generaldirektion zurückzuführen. Das Grundsalar von einem Mitglied der Generaldirektion wurde auf das Jahr 2020 erhöht, um seine Vergütung auf das Niveau der anderen Mitglieder der Generaldirektion anzuheben.
- Die mit dem kurzfristigen Bonus honorierten Leistungen waren im Jahr 2020 wegen der COVID-19-Pandemie wesentlich tiefer als im Vorjahr.

- Der Zuteilungswert der langfristigen Vergütung ist im Vergleich zum Vorjahr um 62.8% angestiegen. Der hohe Anstieg ist auf die Tatsache zurückzuführen, dass die LTI Zuteilungen an Mitglieder der Generaldirektion, die im Berichtsjahr ausgetreten sind, vollumfänglich offengelegt werden (ungeachtet dessen, dass die Ansprüche teilweise verfallen). Gleichzeitig wird die LTI Zuteilung an die neuen Mitglieder ebenso offengelegt. Die Zuteilungswerte der individuellen Mitglieder der Generaldirektion wurden gegenüber dem Vorjahr nicht erhöht.
- Die variable Vergütung im Jahr 2020 betrug für den CEO 109% des fixen Grundsälärs und für die übrigen Mitglieder der Generaldirektion zwischen 61% und 75% des fixen Grundsälärs.

Leistung im Jahr 2020

Die Galenica Gruppe erzielte 2020 einen konsolidierten Nettoumsatz von CHF 3'479.8 Mio. und weist damit eine Steigerung von starken 5.4% aus. Das adjustierte¹⁾ Betriebsergebnis (EBIT), also ohne die Einflüsse der Accounting-Standards IFRS 16 (Leasing) und IAS 19 (Personalvorsorge), betrug solide CHF 168.6 Mio. und lag mit +1.0% leicht über Vorjahr (CHF 166.9 Mio.). Dank einem ausserordentlichen IAS 19 Buchgewinn in der Höhe von CHF 49.8 Mio. aufgrund der Anpassung der Umwandlungssätze in der Galenica Pensionskasse erhöhte sich der ausgewiesene EBIT um 25.9% auf CHF 213.3 Mio. (Vorjahr: CHF 169.5 Mio.). Die adjustierte¹⁾ Umsatzrentabilität (ROS) ging im Berichtsjahr leicht auf 4.8% zurück (Vorjahr: 5.1%). Die Entwicklung wurde durch das starke Umsatzwachstum im Geschäftsbereich Services mit tieferen Margen und COVID-19-Belastungen geprägt. Der Reingewinn konnte im Vorjahresvergleich um 37.8% auf CHF 172.7 Mio. gesteigert werden, stark beeinflusst durch den vorgenannten IAS 19 Buchgewinn. Auf vergleichbarer Basis betrug der adjustierte¹⁾ Reingewinn CHF 138.0 Mio. (+2.8%).

¹⁾ Siehe Kapitel Alternative performance measures im Geschäftsbericht 2020 (Vollversion) ab Seite 86.

Auszahlungsfaktor 2019 und 2020

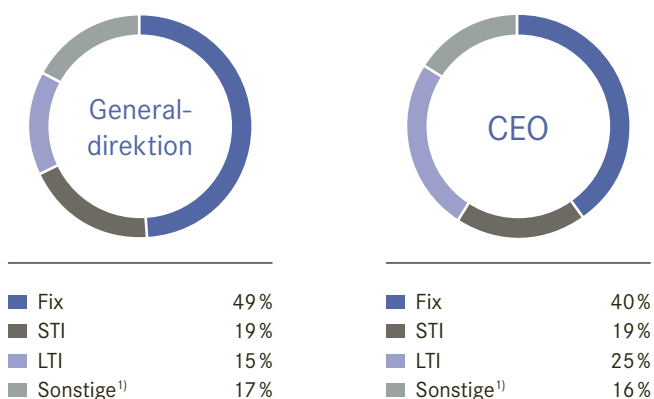
Auszahlungsfaktor für kurzfristigen Bonus (STI, Basis ein Jahr)

2019		125.8%
2020		81.2%

Auszahlungsfaktor für LTI (Basis drei Jahre)

2017-2019		121.1%
2018-2020		78.1%

Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung 2020 (gewährte Vergütung)



¹⁾ Inklusive Personalvorsorge- und Sozialversicherungskosten

Entschädigung der Verwaltungsratsmitglieder im Jahr 2020

Nettozahlungen in Tausend CHF	Honorar				Anzahl Aktien	
	Honorar in bar	Gegenwert von Aktien ¹⁾	Übrige Entschädigungen ²⁾	Total	Bestand per 31.12.2020 ³⁾	Zuteilung für 2020
Daniela Bosshardt, Präsidentin	–	467	22	489	14'185	7'946
Pascale Bruderer (ab 20. Mai 2020)	–	100	5 ⁴⁾	105	–	1'703
Michel Burnier	60	80	6	146	6'903	1'362
Fritz Hirsbrunner (bis 19. Mai 2020)	–	80	3	83	9'852	1'362
Bertrand Jungo	88	117	12 ⁵⁾	217	2'963	2'001
Markus R. Neuhaus	–	211	11	222	3'812	3'604
Philippe Nussbaumer	–	160	8	168	10'269	2'724
Andreas Walde	75	100	10	185	10'279	1'703
Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrats⁶⁾	223	1'315	77	1'615	58'263	22'405
<i>Maximalbetrag gemäss GV-Beschluss</i>				<i>1'900</i>		

¹⁾ Die Beträge beinhalten den aufgerechneten Rabatt von 25 %, der aufgrund der fünfjährigen Sperrfrist gewährt wird

²⁾ Die übrigen Entschädigungen entsprechen den vom Verwaltungsratsmitglied geschuldeten, aber von Galenica getragenen Beiträgen an die Sozialversicherungen. Die Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen für 2020 betragen CHF 77'000 (im oben genannten Betrag nicht enthalten)

³⁾ Im Aktienbestand der Mitglieder des Verwaltungsrats sind die von ihnen nahestehenden Personen gehaltenen Aktien enthalten

⁴⁾ Sowohl der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmerbeitrag an die Personalvorsorgeeinrichtung wurden von Pascale Bruderer bezahlt

⁵⁾ Sowohl der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmerbeitrag an die Personalvorsorgeeinrichtung wurden von Bertrand Jungo bezahlt

⁶⁾ Zur Funktion und Mitgliedschaft in den Ausschüssen siehe Kapitel Corporate Governance auf den Seiten 53, 58 und 59

Entschädigung der Verwaltungsratsmitglieder im Jahr 2019

Nettozahlungen in Tausend CHF	Anzahl Monate	Honorar				Anzahl Aktien	
		Honorar in bar	Gegenwert von Aktien ¹⁾	Übrige Entschädigungen ²⁾	Total	Bestand per 31.12.2019 ³⁾	Zuteilung für 2019
Präsidium des Verwaltungsrats							
Jörg Kneubühler, Präsident (bis 2. Mai 2019) ⁴⁾	4	82	109	11 ⁵⁾	202	n/a	1'813
Daniela Bosshardt, Präsidentin (ab 3. Mai 2019)	8	–	311	12	323	7'822	5'179
Mitglieder des Verwaltungsrats							
Daniela Bosshardt (bis 2. Mai 2019)	4	–	71	6	77	n/a ⁶⁾	1'184
Michel Burnier	12	–	160	6	166	4'239	2'664
Fritz Hirsbrunner	12	–	200	7	207	7'157	3'330
Bertrand Jungo	12	80	107	11	198	1'187	1'776
Markus R. Neuhaus (ab 3. Mai 2019)	8	–	124	7	131	1'740	2'072
Philippe Nussbaumer	12	–	160	8	168	7'605	2'664
Andreas Walde	12	–	196	10	206	7'023	3'256
Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrats⁷⁾		162	1'438	78	1'678	36'773	23'938
<i>Maximalbetrag gemäss GV-Beschluss</i>					<i>1'900</i>		

¹⁾ Die Beträge beinhalten den aufgerechneten Rabatt von 25 %, der aufgrund der fünfjährigen Sperrfrist gewährt wird

²⁾ Die übrigen Entschädigungen entsprechen den vom Verwaltungsratsmitglied geschuldeten, aber von Galenica getragenen Beiträgen an die Sozialversicherungen. Die Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen für 2019 betragen CHF 78'000 (im oben genannten Betrag nicht enthalten)

³⁾ Im Aktienbestand der Mitglieder des Verwaltungsrats sind die von ihnen nahestehenden Personen gehaltenen Aktien enthalten

⁴⁾ Jörg Kneubühler erhielt für erbrachte Beratungsleistungen ab 3. Mai 2019 CHF 300'000

⁵⁾ Sowohl der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmerbeitrag an die Personalvorsorgeeinrichtung wurden von Jörg Kneubühler bezahlt

⁶⁾ Im Bestand oben enthalten (7'822 Aktien)

⁷⁾ Zur Funktion und Mitgliedschaft in den Ausschüssen siehe Kapitel Corporate Governance ab Seite 60 (Geschäftsbericht 2019)

Entschädigung der Mitglieder der Generaldirektion im Jahr 2020

Bruttozahlungen in Tausend CHF	Total	Davon
		Marc Werner, CEO ab 1. April 2020
Grundsalar	1'855	375
Kurzfristiger Bonus in bar (STI) ¹⁾	449	106
Kurzfristiger Bonus in Aktien (STI) ²⁾	282	67
Langfristige Vergütung ³⁾	700	236
Beiträge an Personalvorsorgeeinrichtungen	328	69
Sonstige Entschädigungen ⁴⁾	48	16
Gewährte Entschädigungen⁵⁾	3'662	869
Sozialversicherungskosten	276	64
Entschädigung der Mitglieder der Generaldirektion⁵⁾	3'938	933
<i>Maximalbetrag gemäss GV-Beschluss</i>	<i>6'000</i>	

Fünf Mitglieder im Jahr 2020

¹⁾ Kurzfristiger Bonus für das Berichtsjahr, der im Folgejahr ausbezahlt wird

²⁾ Die Beträge beinhalten den aufgerechneten Rabatt von 25 %, der aufgrund der fünfjährigen Sperrfrist gewährt wird

³⁾ Performance Share Units, die nach drei Jahren fällig werden, werden per Zuteilungsdatum und nach der voraussichtlichen Zielerreichung bewertet

⁴⁾ Inklusive Privatnutzung eines Firmenwagens

⁵⁾ Inklusive Berücksichtigung der Vergütung von Jean-Claude Cléménçon bis 31. März 2020 (Austritt aus der Generaldirektion als CEO per 31. März 2020) und von Christoph Amstutz bis 31. August 2020 (Austritt aus der Generaldirektion als Leiter Geschäftsbereich Services per 31. August 2020). Jean-Claude Cléménçon und Christoph Amstutz haben nach ihrem jeweiligen Austritt aus der Generaldirektion 2020 gesamthaft noch CHF 411'000 bezogen. Dieser Betrag ist in dem offengelegten Betrag nicht berücksichtigt

Entschädigung der Mitglieder der Generaldirektion im Jahr 2019

Bruttozahlungen in Tausend CHF	Total	Davon
		Jean-Claude Cléménçon, CEO
Grundsalar	2'029	450
Kurzfristiger Bonus in bar (STI) ¹⁾	792	206
Kurzfristiger Bonus in Aktien (STI) ²⁾	437	129
Langfristige Vergütung ³⁾	430	99
Beiträge an Personalvorsorgeeinrichtungen	387	103
Sonstige Entschädigungen ⁴⁾	57	11
Gewährte Entschädigungen⁵⁾	4'132	998
Sozialversicherungskosten	292	68
Entschädigung der Mitglieder der Generaldirektion⁵⁾	4'424	1'066
<i>Maximalbetrag gemäss GV-Beschluss</i>	<i>5'800</i>	

Fünf Mitglieder im Jahr 2019

¹⁾ Kurzfristiger Bonus für das Berichtsjahr, der im Folgejahr ausbezahlt wird

²⁾ Die Beträge beinhalten den aufgerechneten Rabatt von 25 %, der aufgrund der fünfjährigen Sperrfrist gewährt wird

³⁾ 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 2019–2021 für die Generaldirektion beträgt CHF 430'000, davon für Jean-Claude Cléménçon CHF 99'000. Berechnet für den CEO mit 19/36 Monaten, da Austritt per 31. Juli 2020

⁴⁾ Inklusive Privatnutzung eines Firmenwagens

⁵⁾ Inklusive Vergütung Torvald de Coverly Veale, Mitglied der Generaldirektion und Leiter Geschäftsbereich Products & Brands bis 13. Januar 2019

Kurzfristiger Bonus (STI)

2020 ist ein GEP von CHF 43.9 Mio. erwirtschaftet worden (siehe Kapitel Value Based Management im Teil Alternative performance measures im Geschäftsbericht 2020 [Vollversion] ab Seite 94). Das entspricht einem Rückgang des GEP gegenüber dem Vorjahr um 8.7%. Für den GEP-Anteil der kurzfristigen Bonuszahlung (STI) ergibt dies für das Geschäftsjahr 2020 einen Auszahlungsfaktor von 73.6%.

Die individuelle Leistung wird anhand von 3 bis 5 qualitativen und quantitativen persönlichen Zielgrößen gemessen, die gesondert für jedes Mitglied der Generaldirektion festgelegt werden. Der individuelle Auszahlungsfaktor beträgt für die Mitglieder der Generaldirektion durchschnittlich 104%.

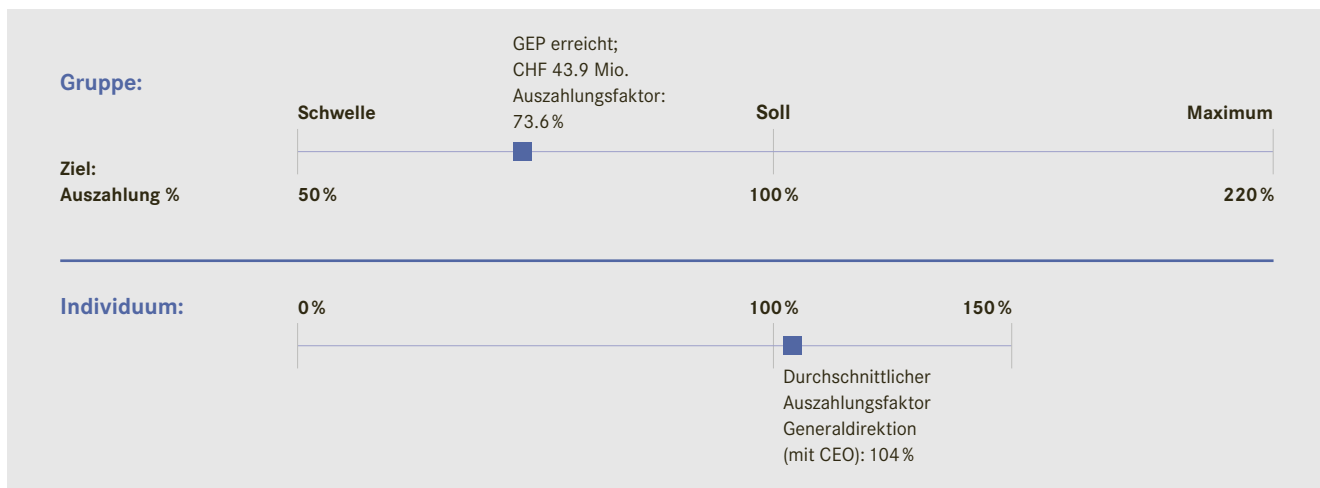
Somit erreicht die gesamte kurzfristige Bonuszahlung an den CEO 83.3% und für die anderen Mitglieder der Generaldirektion 80.2% bis 81.5% vom Zielwert. Im Vergleich dazu erhielt der CEO im Jahr 2019 eine Auszahlung von 134.6%, die anderen Mitglieder der Generaldirektion erhielten 100.0% bis 132.1% vom Zielwert.

Langfristige Vergütung (LTI)

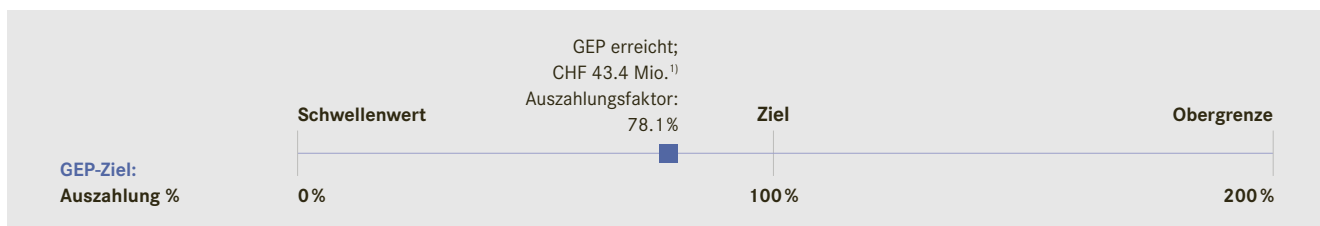
Für den LTI-Plan 2018 bis 2020, der Anfang 2021 auszuzahlen ist, betrug die GEP-Erreichung CHF 43.4 Mio. Das entspricht einem Auszahlungsfaktor von 78.1%.

Leistung unter dem STI 2020

Leistungsindikatoren	2020 Ziele	Auszahlung	2020 Ergebnisse
Finanzergebnisse der Gruppe (75% Gewichtung)	Maximum	220%	GEP erreicht: CHF 43.9 Mio. Auszahlungsfaktor: 73.6%
	Soll	100%	
	Schwelle	50%	
Individuelle Ziele (25% Gewichtung)	3-5 quantitative und qualitative KPIs	0%-150%	Durchschnittlicher Auszahlungsfaktor Generaldirektion (mit CEO): 104%
Auszahlung CEO			83.3%
Auszahlung Generaldirektion (ohne CEO)			80.2%-81.5%



Leistung unter dem LTI 2018 bis 2020



¹⁾ Basierend auf einer alten GEP-Definition gültig zum Zeitpunkt des LTI 2018 bis 2020

Sonstige Vergütungen

Optionen

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

Darlehen und Kredite

Galenica hat im Berichtsjahr 2020 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 2020 keine Entschädigungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Generaldirektion ausbezahlt.

Beteiligungen der Generaldirektion und des Verwaltungsrats

Aktienüberhang und -verwässerung per 31. Dezember 2020

Der Aktienüberhang ist definiert als die Summe der insgesamt ausstehenden PSU (56'999 nicht erdiente PSU) geteilt durch die Gesamtzahl der ausstehenden Aktien (49'498'560 Aktien) und beträgt 0.12%.

Die «Burn Rate» entspricht der Gesamtzahl der im Jahr 2020 gewährten Aktien (Aktien und Performance Share Units) (124'850 Aktien und 18'720 PSU), geteilt durch die Gesamtzahl der ausstehenden Aktien, und beträgt 0.29%.

Beteiligungen und Anrechte auf Performance Share Units der Mitglieder der Generaldirektion 2020

	Anzahl Aktien per 31.12.2020 ¹⁾	Long-Term Incentive Programme (LTI) Performance Share Units (PSU) ²⁾			Ausstehende PSU
		Zuteilung PSU in 2020 (mögliche Erdienung per 31.12.2022) ³⁾	Zuteilung PSU in 2019 (mögliche Erdienung per 31.12.2021) ³⁾	Zuteilung PSU in 2018 (abgerechnet per 31.12.2020) ³⁾	
Marc Werner	80	3'442	–	–	3'442
Felix Burkhard	16'287	1'990	3'028	2'284	7'302
Andreas Koch	1'690	967	606	428	2'001
Daniele Madonna	6'328	1'130	1'612	1'194	3'936
Thomas Szuran	1'375	1'303	1'983	–	3'286

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

²⁾ Jede PSU wird nach Ablauf des Erdienungszeitraums und aufgrund der GEP-Zielerreichung in eine Anzahl Aktien (zwischen 0 und 2) umgewandelt

³⁾ Die zugeteilten PSU werden mit dem Zielwert berücksichtigt. Die den PSU entsprechenden Aktien werden den Empfängern im Folgejahr übertragen

Beteiligungen und Anrechte auf Performance Share Units der Mitglieder der Generaldirektion 2019

	Anzahl Aktien per 31.12.2019 ¹⁾	Long-Term Incentive Programme (LTI) Performance Share Units (PSU) ²⁾			Ausstehende PSU
		Zuteilung PSU in 2019 (mögliche Erdienung per 31.12.2021) ³⁾	Zuteilung PSU in 2018 (mögliche Erdienung per 31.12.2020) ³⁾	Zuteilung PSU in 2017 (abgerechnet per 31.12.2019) ³⁾	
Jean-Claude Cléménçon	5'191	2'634	4'152	5'739	12'525
Felix Burkhard	14'080	3'028	2'925	3'527	9'480
Christoph Amstutz	5'779	1'719	1'661	1'980	5'360
Daniele Madonna	3'690	1'612	1'529	1'467	4'608
Thomas Szuran	80	1'983	–	–	1'983

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

²⁾ Jede PSU wird nach Ablauf des Erdienungszeitraums und aufgrund der GEP-Zielerreichung in eine Anzahl Aktien (zwischen 0 und 2) umgewandelt

³⁾ Die zugeteilten PSU werden mit dem Zielwert berücksichtigt. Die den PSU entsprechenden Aktien werden den Empfängern im Folgejahr übertragen

Ausblick

Im Jahr 2020 führte der Vergütungsausschuss eine Überprüfung des Vergütungssystems der Generaldirektion durch. Basierend auf dieser Analyse kam der Vergütungsausschuss zum Entscheid, dass die Vergütungsstruktur insgesamt angemessen ist und den marktüblichen Praktiken entspricht. In Bezug auf die Leistungsbeurteilung und die Governance-Grundsätze schlug der Vergütungsausschuss mehrere Änderungen vor, die vom Verwaltungsrat genehmigt wurden und im Jahr 2021 umgesetzt werden:

- Einführung eines Wachstums- und eines Nachhaltigkeitsziels im kurzfristigen Bonus (STI);
- Einführung einer relativen Aktienrendite (relativer Total Shareholder Return, TSR) als Leistungsindikator in der langfristigen Vergütung (LTI);
- Überprüfung der Bestimmungen des LTIs bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
- Einführung von Rückforderungs- und Malus-Bestimmungen im LTI.

		Aktuell		Neu
STI	Leistungsziele	75 % GEP	➔	50 % GEP
		25 % individuelle Ziele		25 % Wachstum
				25 % individuelle Ziele, einschliesslich ESG ¹⁾
LTI	Leistungsziele	100 % GEP	➔	50 % GEP
				50 % relativer TSR
	Bedingungen und Konditionen	Beendigungsbestimmungen		
Keine Rückforderungs- oder Malus-Bestimmungen			➔	Neue Rückforderungs- und Malus-Bestimmungen

¹⁾ ESG steht für Environmental, Social and Governance, also Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung

Zusätzliche Details zu diesen Änderungen werden unten beschrieben.

Kurzfristiger Bonus (STI)

Die Leistungsindikatoren des kurzfristigen Bonus werden weiterhin Finanzziele der Gruppe mit einer Gewichtung von 75% und individuelle Ziele mit einer Gewichtung von 25% umfassen.

Die finanzielle Leistung, die derzeit vollständig auf dem GEP basiert, wird zukünftig die Wachstumskomponente jährliches Nettoumsatzwachstum der Gruppe enthalten. Diese Wachstumskomponente wird ein Drittel der finanziellen Leistung ausmachen (25% des gesamten STI).

Die individuelle Leistung wird verfeinert und umfasst maximal drei individuelle Ziele, die aus den für die Gruppe definierten, strategischen Zielen abgeleitet werden. Mindestens eines dieser individuellen Ziele wird sich auf Nachhaltigkeit beziehen und basiert auf den Kernthemen Umwelt, Soziales und Governance (ESG), die Teil der Nachhaltigkeitsstrategie von Galenica sind. Für das Jahr 2021 wird sich das ESG-Ziel auf die Kundenzufriedenheit beziehen.

Alle anderen Eigenschaften des kurzfristigen Bonus bleiben unverändert.

Langfristige Vergütung (LTI)

Um die Interessen der Aktionäre noch weiter zu stärken, wird der LTI einen neuen Leistungsindikator enthalten: die Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR), gemessen im Verhältnis zu einer Vergleichsgruppe, die aus relevanten Unternehmen besteht. Die Vergleichsgruppe wird SMIM-Unternehmen einschliessen, ohne Finanzdienstleister, Immobilienfirmen sowie Firmen, die in einem sehr zyklischen Geschäft tätig sind (wie

Adecco, Dufry, Kühne+Nagel und OC Oerlikon). Das Ziel ist es, die Hälfte der Vergleichsunternehmen zu übertreffen (100% Auszahlung). Für eine Leistung innerhalb des unteren Quartils der Vergleichsgruppe wird es keine Auszahlung geben, und die Obergrenze von 200% wird erreicht, wenn Galenica das beste Unternehmen gegenüber den Firmen in der Vergleichsgruppe ist.

Die relative Aktienrendite wird zu 50% in die Leistungsbeurteilung des LTIs einfließen. Die verbleibenden 50% werden weiterhin von der GEP-Leistung abhängen. Der GEP wird neu als Durchschnitt der drei Jahre der Planperiode gemessen.

Darüber hinaus und zur Stärkung der Governance-Grundsätze hat der Verwaltungsrat entschieden, die Austrittsregelung zu verschärfen und Rückforderungs- und Malus-Bestimmungen einzuführen.

Im Falle einer freiwilligen Kündigung oder einer Kündigung aus wichtigem Grund resp. aufgrund von Leistungs- und/oder Verhaltensproblemen verfällt der Anspruch auf eine Ausrichtung der Aktien. Zusätzlich gelten Rückforderungs- und Malus-Bestimmungen für den Fall, dass finanzielle Anpassungen aufgrund wesentlicher Nichteinhaltung von Rechnungslegungsstandards vorgenommen werden oder ein Teilnehmer gegen das Gesetz oder interne Vorschriften von Galenica verstösst.

Der Verwaltungsrat ist davon überzeugt, dass diese Änderungen gut mit der Geschäftsstrategie und den Interessen der Aktionäre im Einklang stehen.

Weiterführende Links

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

An die Generalversammlung der
Galenica AG, Bern

Bern, 4. März 2021

Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den Vergütungsbericht der Galenica AG für das am 31. Dezember 2020 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 76 bis 80 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 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

Ernst & Young AG

Roland Ruprecht
Zugelassener Revisionsexperte
(Leitender Revisor)

Simone Wittwer
Zugelassene Revisionsexpertin