

Rapport de rémunération

Rémunération, avantages et philosophie

La politique salariale de Galenica vise à soutenir la volonté de la société d'attirer, de motiver et de fidéliser les collaborateurs les plus talentueux, qui font preuve d'esprit d'entreprise, sont performants et suivent une ligne de conduite rigoureuse. Le système de rémunération est conçu pour récompenser de manière appropriée les collaborateurs dans un marché de l'emploi concurrentiel et une branche complexe. Il est conforme à la stratégie à long terme du Groupe et à sa philosophie de rémunération liée à la performance. Le système de rémunération de Galenica a pour objectif de renforcer la position globale de la société dans le secteur, au bénéfice de ses clients, tout en dégagant les rendements attendus pour ses actionnaires.

Le système de rémunération de Galenica s'inscrit dans une stratégie de développement durable à long terme qui soutient les objectifs stratégiques définis par le Conseil d'administration. En conséquence, Galenica renonce à des indemnités sous forme d'options négociables. Les membres de la Direction générale et les membres de la Direction participent à la création de valeur de Galenica sous la forme d'actions bloquées, ce qui coïncide avec les intérêts des actionnaires.

Rapport de rémunération

Au travers de ce rapport, Galenica fournit une vue d'ensemble de ses principes et programmes de rémunération. Y sont présentés le processus et les responsabilités selon lesquels la rémunération versée aux membres du Conseil d'administration et de la Direction générale est fixée ainsi que la méthode et les composantes de la rémunération à l'échelon supérieur de direction. Le système de rémunération et le rapport qui en est fait sont conformes au Code suisse des obligations, à l'Ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en Bourse (ORAb), aux normes relatives au gouvernement d'entreprise publiées par la Bourse suisse SIX Swiss Exchange (Directive Corporate Governance) et aux principes du Code suisse de bonnes pratiques pour le gouvernement d'entreprise publié par Economiesuisse. L'organe de révision vérifie que le rapport est conforme à la loi et aux articles 14 à 16 de l'ORAb, et publie un rapport écrit à l'intention de l'Assemblée générale.

Année transitoire 2017

L'actuelle Galenica SA a été mise en bourse en tant qu'entreprise indépendante (Galenica Santé) par l'ancienne société Galenica (aujourd'hui Vifor Pharma), puis cotée à la Bourse suisse SIX Swiss Exchange le 7 avril 2017. Par conséquent, aucune donnée historique sur les rémunérations du Conseil d'administration et de la Direction générale de la nouvelle société Galenica SA créée en 2017 n'est disponible. Les principes et systèmes de rémunération sont conformes à la représentation du prospectus de cotation (Offering Memorandum du 24 mars 2017).

Processus et responsabilités

Les responsabilités du système de rémunération de Galenica et, en particulier, les principes directeurs de l'indemnisation des membres du Conseil d'administration, du CEO et des membres de la Direction générale sont définis dans les statuts de Galenica. Sur cette base et sur proposition du Comité Rémunération, le Conseil d'administration décide de la stratégie de rémunération ainsi que du système de rémunération qui en découle pour les membres du Conseil d'administration, de la Direction générale et de la Direction.

De plus, chaque année et également sur proposition du Comité Rémunération, le Conseil d'administration décide de la rémunération individuelle du Président du Conseil d'administration et du CEO, ainsi que du montant total de la rémunération versée aux autres membres de la Direction générale. Le Comité Rémunération décide de la rémunération individuelle des membres de la Direction générale, à l'exception du CEO, en concertation avec le Président du Conseil d'administration.

En début d'année, des objectifs personnels sont fixés pour le CEO et les membres de la Direction générale. Les objectifs couvrent des aspects tant financiers que qualitatifs.

Pour la rémunération à long terme (programme Long-Term Incentive, LTI), les objectifs fixés sont exclusivement d'ordre financier et sont définis comme une augmentation du Galenica Economic Profit (GEP, se reporter à la définition page 65) du Groupe sur trois ans, ou – pour l'année de transition 2017 – une rentabilité moyenne escomptée du capital investi (ROIC) pour cette période, tandis que les objectifs pour le LTI sont fixés par le Comité Rémunération.

La rémunération des membres du Conseil d'administration, qui peut être versée sous forme d'actions bloquées, est déterminée par le Conseil d'administration sur proposition du Comité Rémunération, dans la fourchette définie par l'Assemblée générale.

Fixation de la rémunération

Le Comité Rémunération du Conseil d'administration joue un rôle déterminant dans la fixation de la rémunération. Le Comité Rémunération est composé de trois membres du Conseil d'administration, tous indépendants de Galenica, qui sont élus chaque année par l'Assemblée générale. Le Comité Rémunération évalue et approuve les principes et programmes de rémunération du Groupe Galenica et examine les critères et le degré de réalisation des objectifs du CEO et des membres de la Direction générale sur la base des objectifs fixés par le Conseil d'administration. Il propose également pour approbation par le Conseil d'administration, qui lui-même propose à l'Assemblée générale, la rémunération maximale des membres du Conseil d'administration (Président du Conseil d'administration inclus) et des membres de la Direction générale (CEO inclus). Une telle approbation est prospective pour l'exercice suivant l'Assemblée générale. De plus amples informations sur la composition et les responsabilités du Comité Rémunération sont fournies au chapitre Corporate Governance du présent

rapport annuel (voir page 49) et dans le règlement du Comité Rémunération, disponible sur le site Internet de Galenica (se reporter aux liens complémentaires page 71).

Méthode de fixation de la rémunération

Il est essentiel de proposer une rémunération concurrentielle pour attirer et fidéliser les collaborateurs talentueux. Le Comité Rémunération revoit régulièrement la rémunération du CEO et des membres de la Direction générale et l'évalue par rapport à celle versée pour des postes similaires dans des entreprises comparables en termes d'envergure et de complexité des activités, c'est-à-dire des entreprises avec lesquelles Galenica est en concurrence auprès de potentiels employés talentueux. Des consultants externes sont sollicités le cas échéant pour aider à réviser le système de rémunération alliant indemnisation à court terme et à long terme, versement en espèces et rémunération basée sur des actions, ainsi que les niveaux de rémunération.

La rémunération des collaborateurs comprend un **salaire de base fixe** qui dépend de l'échelon de fonction et également un **bonus**. Le système de bonus permet aux membres de la Direction générale, aux membres de la Direction et

Responsabilité pour le processus de rémunération

Degré d'autorité	CEO	Président du Conseil d'administration (PCA)	Comité Rémunération	Conseil d'administration	Assemblée générale
Rémunération du Président du Conseil d'administration			propose	approuve	approuve la rémunération maximale possible pour le Conseil d'administration, y compris celle du Président du Conseil d'administration, pour l'exercice suivant
Rémunération du Conseil d'administration			propose	approuve	
Rémunération du CEO		recommande	propose (en concertation avec le PCA)	approuve	approuve la rémunération maximale possible pour la Direction générale, y compris celle du CEO, pour l'exercice suivant
Rémunération des membres de la Direction générale	propose	recommande	approuve (en concertation avec le PCA)	est informé	

Le Président est invité à toutes les réunions du Comité Rémunération, sauf à celles portant sur sa propre rémunération. Le CEO est invité à assister aux discussions au cas par cas.

aux cadres de participer aux résultats du Groupe Galenica. La réalisation des objectifs personnels est évaluée à la fin de chaque exercice et récompensée en conséquence. Le CEO, les membres de la Direction générale et certains membres de la Direction bénéficient en outre d'une **rémunération à long terme (LTI)**. Le système de bonus vise à inciter tous les membres de la Direction et les cadres à contribuer à tous les niveaux, par leurs décisions et leurs actions, à la réalisation des objectifs, et donc à la pérennité des bons résultats du Groupe ainsi que de la société à laquelle ils appartiennent. Il s'agit de faire coïncider les intérêts des actionnaires avec ceux de Galenica et du management. En outre, la participation en actions favorise l'identification à l'entreprise.

Le bonus et la rémunération à long terme (LTI) dépendent en premier lieu de la réalisation des objectifs financiers de l'ensemble du Groupe. L'augmentation de la valeur définie du Galenica Economic Profit (GEP) est en principe utilisée comme indicateur. Pour la rémunération à long terme (LTI), l'objectif de GEP a été complété pour 2017, année de transition compte tenu de la séparation, par des objectifs de rentabilité du capital investi (ROIC). Ceux-ci sont fixés respectivement pour une période de trois ans. Pour les périodes en cours de la rémunération à long terme (LTI), les deux systèmes de calcul sont répartis au prorata. Le GEP est un indicateur qui prend en compte les principes de la conduite axée sur la valeur et se base sur l'approche de la valeur économique ajoutée (Economic Value Added, EVA). Il repose sur la volonté de Galenica de réaliser, dans l'intérêt des actionnaires et d'autres parties prenantes importantes, un rendement global à long terme supérieur au coût

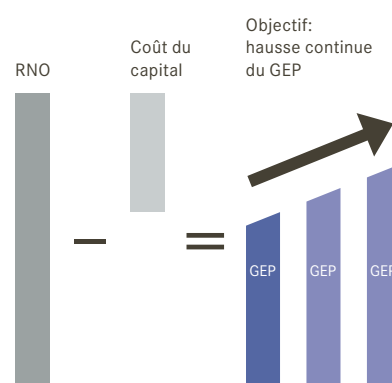
moyen pondéré du capital. Il est calculé à partir du résultat net opérationnel (avant intérêts et après amortissements et impôts) moins le coût moyen pondéré du capital (WACC) sur le capital moyen investi. Le degré d'atteinte de la rentabilité du capital investi (ou l'augmentation du GEP) a un impact de 75% sur le bonus et de 100% sur le nombre d'actions distribuées selon le plan de rémunération à long terme (LTI). Les objectifs personnels peuvent représenter 12.5% au maximum de la rémunération du CEO ou des membres de la Direction générale. En 2017, ils ont représenté 9.0% en moyenne pour les membres de la Direction générale, sans le CEO. Une mauvaise performance affecte donc inévitablement la rémunération totale (moins d'actions, chacune d'elles pouvant avoir une valeur plus faible). Le système de rémunération ne comporte en revanche pas de dispositions particulières sur le malus.

La pondération des différentes composantes de la rémunération dépend de l'échelon de fonction et en particulier de la responsabilité budgétaire. Plus l'intéressé a une influence directe sur le budget, plus la composante variable de sa rémunération est pondérée. Lors de la pondération, de la fixation et de la mesure de la réalisation des critères, l'instance compétente dispose toujours d'une marge d'appréciation des critères cités dans le présent rapport, même si ce fait n'est pas mentionné expressément dans chaque cas.

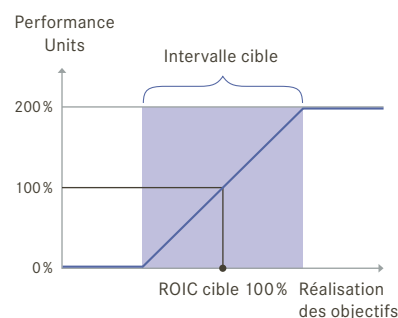
La rémunération variable se compose du bonus et également du programme Long-Term Incentive (LTI) pour les membres de la Direction générale et les membres de la Direction qui y ont droit. Le bonus annuel et la rémunération variable à long terme (LTI) constituent toutefois deux éléments indé-

Paramètre pertinent: Galenica economic profit (GEP)

GEP: résultat net opérationnel (RNO) moins coût du capital sur le capital investi requis



Paramètres pertinents: rendement du capital (ROIC)



pendants qui font l'objet d'un calcul et d'une pondération distincts.

Dans une moindre mesure, mais conformément aux principes décrits ci-dessus, les cadres reçoivent également un bonus lié à la performance.

Dans le cadre du plan de souscription d'actions destiné au personnel, les collaborateurs ont le droit d'acquérir tous les ans, indépendamment de leur rémunération, un nombre réglementaire d'actions de Galenica bloquées à prix réduit (pour plus d'informations, se reporter à la page 117 des comptes annuels 2017).

Enfin, tous les employés se voient également octroyer des avantages sous forme de cotisations de l'employeur aux institutions de prévoyance professionnelle.

Composantes de la rémunération

Rémunération des membres du Conseil d'administration

La rémunération des membres du Conseil d'administration est indépendante des résultats de la société et comprend des honoraires fixes déterminés selon la fonction exercée au sein du Conseil d'administration ou de l'un de ses Comités, soit en tant que membre, soit en tant que président du Comité en question. Elle peut être perçue en tout ou pour moitié en actions de Galenica bloquées pendant cinq ans. De plus, après deux ans de fonction, chaque membre du Conseil d'administration est tenu de détenir des actions de Galenica pour un montant équivalent au minimum à une année d'honoraires, lesquelles actions restent bloquées pendant son mandat.

A l'exception du Président du Conseil d'administration, les membres du Conseil d'administration ne participent pas aux plans de prévoyance professionnelle des collaborateurs.

La rémunération des membres du Conseil d'administration est régulièrement révisée à l'aune des pratiques d'autres entreprises cotées en Bourse en Suisse et repose sur les données publiées par Ethos (Fondation suisse pour l'investissement responsable et l'actionnariat actif).

Composantes de la rémunération du CEO et des membres de la Direction générale

Pour récompenser la performance, promouvoir la fidélité de talents clés et leur engagement à long terme vis-à-vis de

Galenica, le système de rémunération comprend un salaire de base annuel, un bonus à court terme, une rémunération à long terme (LTI) et des prestations d'usage. Le ratio entre le salaire de base annuel et les composantes de rémunération variables des membres de la Direction générale est défini dans les statuts de Galenica. Le cumul des composantes variables maximales possibles, quel que soit le paiement effectif, est limité à 300% du salaire de base du CEO et à 250% du salaire de base de chaque membre de la Direction générale. A cet égard, le bonus à court terme ne doit pas dépasser 200% du salaire de base du CEO et 150% du salaire de base de chaque membre de la Direction générale.

La rémunération des membres de la Direction générale et des membres de la Direction est fortement liée aux résultats financiers du Groupe et, dans une moindre mesure, à leur performance individuelle et à l'évolution du cours de l'action. Les résultats exceptionnels sont reconnus et récompensés.

Le système de rémunération récompense de manière équilibrée la réussite à court terme, ainsi que la performance à long terme et la création de valeur durable pour les clients et les actionnaires. Afin de faire coïncider les intérêts des membres de la Direction générale avec ceux des actionnaires, une partie du bonus (32%) et du plan de rémunération à long terme (LTI) est attribuée en actions de Galenica. De plus, après cinq ans de fonction, chaque membre de la Direction générale est tenu de détenir des actions de Galenica pour un montant équivalent au minimum à 75% de son salaire de base fixe et du bonus cible.

Pour faire en sorte d'attirer les professionnels les plus talentueux, Galenica compare régulièrement ses niveaux de rémunération avec ceux d'entreprises opérant dans des marchés de référence pertinents. En règle générale, le Groupe cible des niveaux médians sous la forme d'une offre compétitive.

Salaire de base annuel

Le salaire de base annuel est la rémunération fixe reflétant l'étendue et les domaines de responsabilités clés de la fonction correspondante, les compétences requises pour assumer cette fonction et l'expérience et les aptitudes individuelles du cadre concerné. Le salaire de base est fixé en fonction des pratiques en vigueur sur le marché (benchmark externe) et de la structure salariale interne du Groupe. Un salaire de base au niveau de la médiane du benchmark est jugé concurrentiel et couvre les compétences et aptitudes escomptées. Le salaire de base est revu chaque année

à l'aune des tendances salariales sur le marché, de la capacité de la société à offrir une rémunération compte tenu de ses résultats financiers et de l'évolution de l'expérience du cadre dans la fonction concernée. Le salaire de base annuel est versé en espèces sur une base mensuelle.

Programme Short-Term Incentive (STI)

Le bonus à court terme vise à récompenser la réalisation des résultats financiers et les contributions individuelles aux résultats de la société sur un exercice. Le bonus cible est exprimé en pourcentage du salaire de base annuel et varie en fonction de l'échelon de fonction dans l'organisation et de l'impact de la fonction sur les résultats globaux.

En début de période, on détermine le bonus à verser en cas de réalisation intégrale (100%) des objectifs de toutes les composantes (bonus cible), tandis que la réalisation des objectifs financiers du Groupe est pondérée à 75% et celle des objectifs individuels à 25%. En principe, le bonus cible est déterminé chaque année individuellement, sous la forme d'un montant absolu, en même temps que le salaire fixe applicable pour l'année suivante.

Une valeur cible, un seuil et une courbe de paiement sont définis pour les objectifs financiers et individuels. Ils servent de base à l'évaluation des résultats. Le bonus total s'élève au maximum à 200% du bonus cible.

Une fois les résultats d'exploitation approuvés par le Conseil d'administration, le degré de réalisation du GEP du Groupe est calculé en pourcentage. La réalisation des objectifs financiers et individuels est évaluée par le Comité Rémunération pour le CEO et soumise au Conseil d'administration pour approbation. La réalisa-

tion de ces objectifs pour les membres de la Direction générale est évaluée par le CEO et soumise au Comité Rémunération pour approbation, en concertation avec le président du Conseil d'administration.

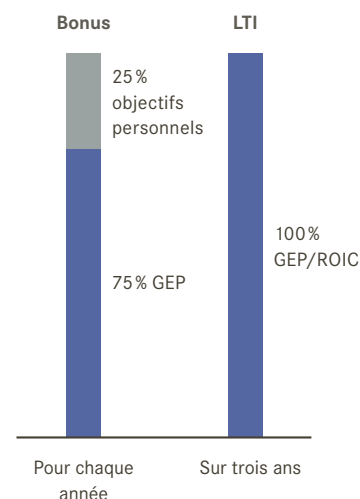
Le bonus est versé l'année suivant la publication des résultats d'exploitation. Le CEO, les membres de la Direction générale et ceux de la Direction doivent percevoir jusqu'à 32% du bonus sous forme d'actions de Galenica, le solde étant versé en espèces. Un rabais de 25% sur le cours de Bourse moyen du mois de janvier de l'année de versement du bonus est accordé, les actions restant bloquées pendant cinq ans.

Programme Long-Term Incentive (LTI)

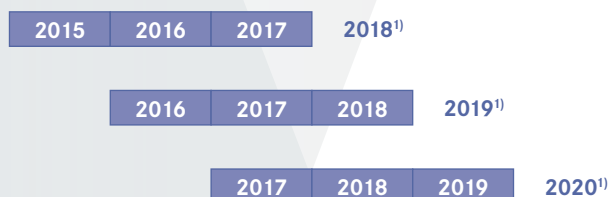
L'objectif de la rémunération variable à long terme est de soutenir la stratégie du Groupe Galenica. Le programme Long-Term Incentive (LTI) vise à motiver les cadres concernés à favoriser à tous les niveaux, par leurs décisions et leurs actions, la réalisation des objectifs d'augmentation de la valeur à moyen et à long terme. Par cet instrument, Galenica entend également concilier les intérêts du management et du Groupe d'une part, de ses actionnaires d'autre part, et créer de la valeur durable à long terme pour les clients et ses actionnaires. Le programme LTI est en outre un facteur de fidélisation des cadres à Galenica et d'identification à l'entreprise, et sert à motiver les talents clés à rester au sein de la société. Avec le programme LTI, le bonus à court terme est complété par une rémunération variable et à longue échéance sous la forme d'un plan d'actions.

Ont accès au LTI le CEO, les membres de la Direction générale ainsi que certains membres de la Direction.

Influence du GEP/ROIC sur la rémunération variable



Programme LTI sur la période de trois ans



¹) Conversion de Performance Share Units en nombre d'actions et attribution des actions

Les principaux facteurs déterminants de la valeur du LTI sont la performance opérationnelle du Groupe Galenica et le cours de l'action Galenica. Le programme LTI repose sur ce qu'il est convenu d'appeler des Performance Units, qui sont accordées aux participants après la publication des résultats de l'exercice précédent et qui sont converties en actions de Galenica soumises à la réalisation d'un objectif de performance défini par le Comité Rémunération sur une période de trois ans. Les Performance Units sont virtuelles: en d'autres termes, il n'est pas remis de parts réelles. Le nombre de Performance Units attribuées au début de la période du programme est fixé en fonction d'un pourcentage défini du salaire de base annuel et du cours moyen de l'action pendant le dernier mois précédant l'attribution, c'est-à-dire février. L'objectif de performance pour chaque programme LTI triennal est fixé par le Comité Rémunération, qui définit une augmentation cible du GEP, et – pour l'année transitoire 2017 – de la rentabilité moyenne du capital investi envisagée (ROIC), reflétant les exigences de ses actionnaires en termes de rendement adéquat en fonction du risque sur toute la période du programme. Le nombre de Performance Units initialement attribuées augmente ou diminue en fonction de la hausse du GEP ou du ROIC par rapport à l'objectif visé. A la fin du programme de trois ans, ces Performance Units sont converties en un nombre correspondant d'actions de Galenica. Le facteur décisif pour la conversion de Performance Units en actions de Galenica est la performance opérationnelle du Groupe sur la période de trois ans. On applique une interpolation linéaire entre le seuil du GEP à la date de l'attribution des Performance Units et un degré d'atteinte maximum de l'objectif de 200 %, ou entre la valeur inférieure et la valeur supérieure de la fourchette du ROIC. Un nouveau programme LTI démarre au

début de chaque exercice, assorti de nouveaux objectifs sur trois ans et d'une nouvelle période de calcul.

Rentes et prévoyance professionnelle

Les plans de prévoyance professionnelle se composent principalement de plans de retraite et d'assurance conçus pour protéger les collaborateurs contre les risques de l'invalidité et de mort. Le CEO et les membres de la Direction générale sont couverts par le régime de retraite applicable à tous les collaborateurs. La solution de prévoyance de Galenica va au-delà des exigences légales de la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) et est conforme à ce qui est proposé par d'autres sociétés cotées en Bourse de taille comparable.

A l'exception d'une indemnité de représentation et du droit d'utiliser le véhicule de fonction conformément à la directive sur les véhicules en vigueur pour tous les cadres, le CEO et les membres de la Direction générale ne bénéficient d'aucun avantage supplémentaire particulier. La valeur monétaire des indemnités est indiquée à sa juste valeur dans le tableau de rémunération pour autant que celles-ci présentent un caractère salarial, comme un véhicule de fonction.

Contrats de travail

Le CEO et les membres de la Direction générale sont engagés sur la base d'un contrat à durée illimitée et sont soumis à un préavis de douze mois au maximum. Ils n'ont droit à aucune indemnité de départ, indemnité de cessation d'emploi ou indemnité en cas de changement de contrôle.

Rémunérations 2017

Conformément aux statuts, les actionnaires de Galenica décident chaque année, à titre prospectif, de la rémunération maximale des membres du Conseil d'administration et de la Direction générale pour l'exercice suivant l'Assemblée générale. Pour permettre une comparaison lors de ce vote prospectif, la rémunération versée ou attribuée en 2017 est présentée sur la même base sous l'angle des coûts pour la société. En conséquence, les actions de Galenica distribuées en tant qu'éléments de la rémunération sont indiquées à leur valeur de marché à la date d'attribution, sans tenir compte du rabais de 25 % accordé à des fins fiscales en lien avec la période de blocage de cinq ans. Il convient de préciser que la période durant laquelle des rémunérations indiquées pour les membres du Conseil d'administra-

tion et aux membres de la Direction générale en 2017 ne compte que neuf mois, puisqu'elle commence en avril, au moment de l'entrée en Bourse (IPO) jusqu'à la fin 2017. Cela comprend également les délimitations pour les versements du bonus et les rémunérations en actions dans le cadre du programme LTI.

Conseil d'administration

La rémunération versée aux membres du Conseil d'administration est indépendante des résultats de la société et prend la forme d'honoraires fixes. Au moins 50% de cette rémunération est versée en actions de Galenica (bloquées pendant cinq ans).

La rémunération sous forme d'actions de Galenica a été versée au cours moyen du mois de décembre 2017, soit CHF 48.79 par action.

Direction générale

Les membres de la Direction générale perçoivent un salaire de base fixe avec des composantes variables et certaines prestations de prévoyance professionnelle. Ils participent également à certains programmes de participation fondés sur des actions.

Les bonus versés pour l'exercice 2017 ont été calculés compte tenu d'une réalisation cible de 118.8% des objectifs, c'est à-dire 54% du bonus maximal possible pour cet exercice. Pour le programme LTI 2017-2019, l'attribution des Performance Units a été définie sur la base du cours moyen de l'action de février 2017 et des objectifs de rentabilité du capital investi (ROIC) définis par le Comité Rémunération.

Rémunération des membres du Conseil d'administration en 2017 (9 mois, depuis l'IPO en avril 2017)

en milliers de CHF	Honoraires				Nombre d'actions	
	Honoraires en espèces	Equivalent en actions	Autres indemnités ¹⁾	Total	Détenues au 31.12.2017 ²⁾	Attribuées pour 2017
Jörg Kneubühler, Président du Conseil d'administration	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
Rémunération des membres du Conseil d'administration	184	895	53	1'132	21'482	18'340

¹⁾ Les autres indemnités représentent les cotisations aux assurances sociales dues par les membres du Conseil d'administration mais payées par Galenica ainsi que les cotisations de l'employeur aux fondations de prévoyance. Les cotisations aux assurances sociales de l'employeur s'élevaient à CHF 53'000 pour 2017

²⁾ Les actions détenues par les personnes proches des membres du Conseil d'administration sont incluses dans le nombre d'actions de ces derniers

Rémunération des membres de la Direction générale en 2017¹⁾ (9 mois, depuis l'IPO en avril 2017)

en milliers de CHF	Total	dont à
		Jean-Claude Cléménçon
Salaire de base	1'158	337
Participation en espèces	497	187
Participation en actions	261	86
Programme Long-Term Incentive ²⁾	403	159
Cotisations aux fondations de prévoyance professionnelle	181	57
Autres indemnités ³⁾	20	9
Rémunération perçue	2'520	835
Cotisations aux assurances sociales	180	58
Rémunération des membres de la Direction générale	2'700	893

¹⁾ Y compris la rémunération de Daniele Madonna, Responsable du Domaine d'activités Retail, à compter du 1^{er} décembre 2017

²⁾ Les Performance Share Units arrivant à échéance après trois ans sont valorisées à la date d'attribution et avec l'objectif de réalisation estimé (IFRS 2). Le programme LTI 2017-2019 a été accordé au 1^{er} janvier 2017 en PSU de Vifor Pharma et dans le cadre de l'IPO converti en PSU de Galenica. La rémunération totale du programme LTI 2017-2019 pour la Direction générale atteint CHF 537'000, dont CHF 212'000 pour Jean-Claude Cléménçon.

³⁾ Inclut l'utilisation du véhicule de fonction à des fins privées

L'objectif visé fin 2017 pour le programme LTI 2015-2017 était de 158.9%. Au moment de l'IPO, les actions attribuées ont été transformées en actions Galenica.

Au cours de l'exercice 2017, Jean-Claude Cléménçon a été, en tant que CEO, le membre de la Direction générale qui a perçu la rémunération la plus élevée.

Options

Ni les membres du Conseil d'administration, ni les membres de la Direction générale ne détiennent d'options négociables.

Prêts et crédits

Au cours de l'exercice, Galenica n'a consenti ni prêt ni crédit à des membres du Conseil d'administration ou de la Direction générale, ou à des proches de ces derniers.

Anciens membres du Conseil d'administration et de la Direction générale

La société actuelle Galenica SA a été fondée durant l'exercice 2017 et elle n'a versé aucune indemnité à d'anciens membres du Conseil d'administration ou de la Direction générale.

Tendances en matière de rémunération

Au cours de l'exercice, le Conseil d'administration et de la Direction générale sont entrés en fonction, suite à la fondation de la nouvelle société Galenica SA et à l'introduction en Bourse (IPO) du 7 avril 2017. Par conséquent, aucune donnée historique sur les rémunérations du Conseil d'administration et de la Direction générale de la nouvelle société Galenica SA créée en 2017 n'est disponible. La rémunération totale maximale attribuable au Conseil d'administration et à la Direction générale pour l'année 2017 et pour l'année 2018 a été fixée lors d'une Assemblée générale extraordinaire qui s'est tenue le 10 mars 2017 dans le cadre des préparatifs d'entrée en Bourse (IPO).

Il convient de mentionner l'effet au pro rata de neuf mois suite à l'IPO début avril 2017 ainsi que la nomination de la direction du Domaine d'activités Retail au 1^{er} décembre 2017. Aucune augmentation sur une base comparable par rapport à 2017 n'est prévue pour 2018.

Participations et droits des membres de la Direction générale aux Performance Share Units

	Nombre d'actions détenues au 31.12.2017 ¹⁾	Long-Term Incentive Programme (LTI) Performance Share Units (PSU) ²⁾			PSU dus
		PSU accordées en 2017 (acquisition possible au 31.12.2019) ³⁾	PSU accordées en 2016 (acquisition possible au 31.12.2018) ³⁾	PSU accordées en 2015 (acquisition possible au 31.12.2017) ³⁾	
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 ⁴⁾	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

¹⁾ Les actions détenues par les personnes proches des membres de la Direction générale sont incluses dans le nombre d'actions de ces derniers

²⁾ Chaque participation aux Performance Share Units se transforme en action à l'acquisition

³⁾ Les actions correspondant aux PSU sont transférées aux bénéficiaires l'année suivante

⁴⁾ Responsable du Domaine d'activités Retail et membre de la Direction générale depuis le 1^{er} décembre 2017

Pour une meilleure comparabilité, le nombre de Performance Share Units est désormais indiqué d'ores et déjà lorsque ces dernières sont accordées et pas seulement lorsque celles-ci sont dévolues après expiration de la période de trois ans du programme. Le tableau ci-dessus inclut le nombre escompté de Performance Share Units qui vont au final être dévolues, sur la base de l'évaluation au moment voulu de la réalisation cible.

Evolution de la rémunération maximale possible et versement effectif

Lors de la prochaine Assemblée générale et en accord avec l'article 22 des statuts de Galenica, la rémunération maximale possible versée aux membres du Conseil d'administration et aux membres de la Direction générale sera soumise à l'approbation prospective des actionnaires pour l'exercice suivant l'Assemblée générale concernée (2019); cette indemnisation maximale constituera par conséquent une limite supérieure à la rémunération possible compte tenu de toutes les composantes variables, entre autres notamment le bonus et le programme LTI (les actions bloquées et les Performance Units étant valorisées à la date d'attribution). Pour faciliter l'évaluation d'une telle rémunération prospective, les montants correspondants pour 2017 sont indiqués sur une base permettant une comparaison sur 12 mois dans le graphique ci-dessous. Le montant du versement effectif pour la période de 2016 à 2017 est nettement inférieur aux montants maximum de la rémunération pour l'année 2017 et sert de base pour la rémunération maximale possible proposée à l'Assemblée générale (com-

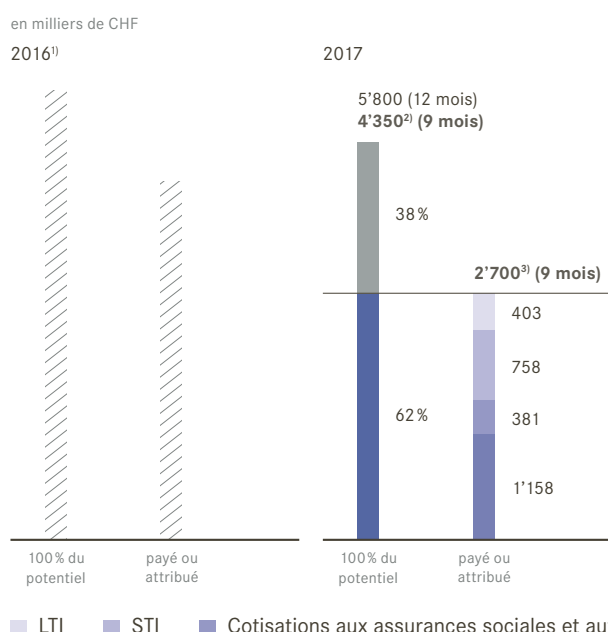
prenant le nombre initial de Performance Units attribuées ainsi que le bonus différé valorisé à la date d'attribution). En 2017, la rémunération du CEO a atteint 74% de la rémunération maximale possible. La rémunération cumulée des membres de la Direction générale a atteint 64% de la rémunération maximale possible pour l'année 2017.

Liens complémentaires

www.galenica.com

- **Statuts Galenica SA, art. 21 (Comité Rémunération):** Publications / Downloadcenter / Corporate Governance
- **Statuts Galenica SA, art. 22 (Rémunérations):** Publications / Downloadcenter / Corporate Governance
- **Cahier des charges du Comité Rémunération:** A propos de Galenica / Organisation / Conseil d'administration

Rémunération de l'ensemble des membres de la Direction générale



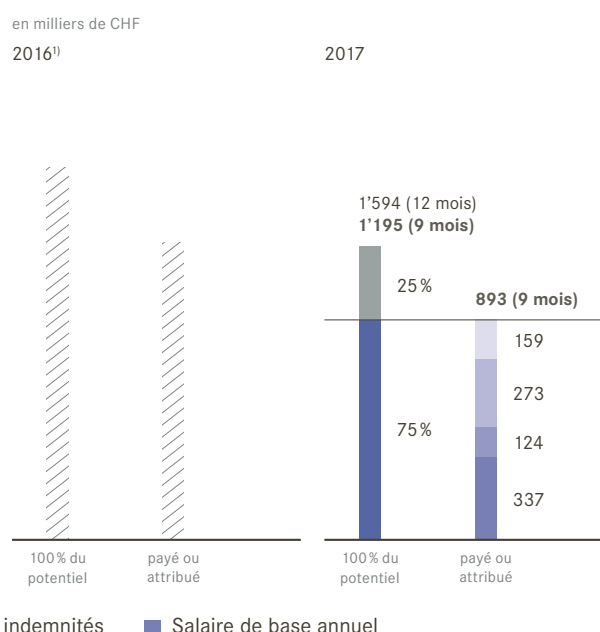
¹⁾ L'actuelle Galenica SA a été fondée en 2017, c'est la raison pour laquelle il n'y a pas de données pour l'année précédente

²⁾ Montant approuvé par l'Assemblée Générale extraordinaire le 10 mars 2017, pour cinq membres

³⁾ Y compris Responsable du Domaine d'activités Retail à compter du 1^{er} décembre 2017, auparavant quatre membres

Rémunération la plus élevée de la Direction générale

CEO Groupe Galenica





Ernst & Young SA
Schanzenstrasse 4a
Case postale
CH-3001 Berne

Téléphone: +41 58 286 61 11
Téléfax: +41 58 286 68 18
www.ey.com/ch

A l'Assemblée générale de
Galenica SA, Berne

Berne, le 8 mars 2018

Rapport de l'organe de révision sur la vérification du rapport de rémunération

Nous avons effectué l'audit du rapport de rémunération de Galenica SA pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2017. Notre audit s'est limité aux indications selon les articles 14 à 16 de l'ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse (ORAb) aux pages 68 à 70 du rapport de rémunération.



Responsabilité du Conseil d'administration

La responsabilité de l'établissement et de la présentation sincère du rapport de rémunération conformément à la loi et à l'ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse (ORAb) incombe au Conseil d'administration. Il est également responsable de la définition des principes de rémunération et de la fixation des rémunérations individuelles.



Responsabilité de l'auditeur

Notre responsabilité consiste, sur la base de notre audit, à exprimer une opinion sur le rapport de rémunération. Nous avons effectué notre audit conformément aux Normes d'audit suisses. Ces normes requièrent que nous nous conformions aux règles d'éthique et que notre audit soit planifié et réalisé de telle façon qu'il nous permette de constater avec une assurance raisonnable que le rapport de rémunération est conforme à la loi et aux articles 14 à 16 de l'ORAb.

Un audit implique la mise en œuvre de procédures en vue de recueillir des éléments probants concernant les indications relatives aux indemnités, prêts et crédits selon les articles 14 à 16 ORAb contenues dans le rapport de rémunération. Le choix des procédures d'audit relève du jugement de l'auditeur, de même que l'évaluation des risques que le rapport de rémunération puisse contenir des anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs. Cet audit comprend en outre une évaluation de l'adéquation des méthodes d'évaluation appliquées des éléments de rémunération ainsi qu'une appréciation de la présentation du rapport de rémunération dans son ensemble.

Nous estimons que les éléments probants recueillis sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit.



Opinion d'audit

Selon notre appréciation, le rapport de rémunération de Galenica SA pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2017 est conforme à la loi et aux articles 14 à 16 de l'ORAb.

Ernst & Young SA

Roland Ruprecht
Expert-réviseur agréé
(Réviseur responsable)

Julian Fiessinger
Expert-réviseur agréé

