

Rapport de rémunération



Politique de rémunération

La politique de rémunération de Galenica vise à soutenir la volonté de la société de recruter, 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 politique d'entreprise durable à long terme qui soutient les objectifs stratégiques définis par le Conseil d'administration. Galenica fait participer les membres de la Direction générale et les membres de la Direction 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 son modèle et de ses principes 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 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 pra-

tiques 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.

Exercice 2018

Galenica a été fondée et cotée en bourse en 2017. Le modèle et les composantes de rémunération introduits cette année-là sont appropriés pour le Conseil d'administration et le Comité Rémunération, sont conformes au marché et visent à atteindre l'objectif de la politique de rémunération et à garantir que la stratégie d'entreprise est soutenue et que les intérêts des actionnaires sont poursuivis. La rémunération totale maximale versée aux membres du Conseil d'administration et de la Direction générale en 2018 est la même qu'en 2017. En 2018, le Comité Rémunération a fait réaliser un benchmark externe sur la rémunération des membres de la Direction générale et de la Direction par Klingler Consultants, qui n'a pas d'autre mandat pour Galenica. Il montre que la structure et le montant de la rémunération sont dans l'ensemble conformes au marché. Le même résultat ressort de la comparaison des honoraires des membres du Conseil d'administration avec le marché, réalisée en externe par A. Blust Consulting au cours de l'exercice sous revue également. Dans les deux cas, des entreprises cotées en Bourse et privées opérant sur le marché suisse de la santé, de la logistique et Retail, avec une capitalisation boursière semblable, ont servi de benchmark. Par ailleurs, le Comité Rémunération a exercé ses fonctions habituelles au cours de l'exercice, en particulier la préparation du rapport de rémunération pour l'Assemblée générale, l'évaluation de la performance du CEO et la détermination de la rémunération des membres de la Direction générale et du Conseil d'administration. En outre, le Comité Rémunération a procédé à une auto-évaluation de son fonctionnement: il estime que ses processus et méthodes de travail sont efficaces et que le soutien du Conseil d'administration est efficace.

Principes et responsabilités

Les principes directeurs de la rémunération des membres du Conseil d'administration, du CEO et des autres membres de la Direction générale ainsi que les responsabilités du système de rémunération de Galenica sont définis dans les statuts de Galenica. Les statuts contiennent les dispositions relatives au Comité Rémunération (art. 21 des statuts) et à la rémunération (art. 22 des statuts; voir autres liens en page 76). Le Conseil d'administration soumet chaque année à l'Assemblée générale, pour approbation obligatoire, la rémunération totale maximale des membres du Conseil d'administration et de la Direction générale. Une telle approbation est prospective pour l'exercice suivant l'Assemblée générale. En outre, l'Assemblée générale vote chaque année, à titre consultatif, sur le rapport de rémunération de l'exercice écoulé.

Sur la base des statuts et des décisions de l'Assemblée générale 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 et de la Direction générale. 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 mon-

tant total de la rémunération versée aux autres membres de la Direction générale. 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.

Comité 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. Lors de l'Assemblée générale 2018, Daniela Bosshardt-Hengartner (Présidente), Michel Burnier et Fritz Hirsbrunner ont été élus membres du Comité Rémunération. 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. 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. Pour rester un employeur attractif, Galenica compare régulièrement ses niveaux de rémunération avec ceux d'entreprises opérant dans des marchés de référence pertinents. En règle générale, Galenica cible des niveaux de rémunération médians sous la forme d'une offre compétitive.

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 des membres 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 (en concertation avec le PCA)	recommande	approuve (rémunération par membre)	est informé, approuve (montant total)	

Le Président est invité à toutes les réunions du Comité Rémunération, sauf à celles portant sur sa propre rémunération (droit de siège, pas de droit de vote). Le CEO est invité à assister aux discussions au cas par cas.

De plus amples informations sur le Comité Rémunération sont fournies au chapitre Corporate Governance (voir page 53) ainsi que dans le Cahier des charges du Comité Rémunération, lequel est disponible sur le site Internet de Galenica (se reporter aux liens complémentaires page 76).

Composantes de la rémunération

Afin de recruter des collaborateurs talentueux, de récompenser les bons résultats, de fidéliser les talents importants et de garantir leur engagement à long terme envers l'entreprise, Galenica propose une rémunération compétitive. Le modèle de rémunération repose sur trois éléments: un salaire de base fixe, un bonus à court terme et une rémunération à long terme.

Vue d'ensemble des composantes de la 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 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 autres membres de la Direction générale et certains membres de la Direction bénéficient en outre d'une **rémunération à long terme (Long-Term Incentive Programme, LTI)**. Ce système de rémunération variable incite 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 renforce l'identification à l'entreprise.

La rémunération des membres de la Direction générale est étroitement 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 équivalant au minimum à 75% de son salaire de base fixe annuel et du bonus cible.

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 (Comité Rémunération ou Conseil d'administration) 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.

Vue d'ensemble des composantes de la rémunération



Salaire de base fixe



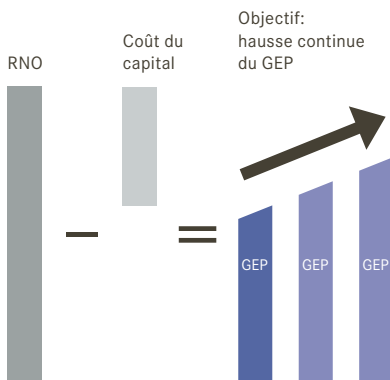
Bonus
(Short-Term Incentive Programme, STI)



Rémunération à long terme
(Long-Term Incentive Programme, LTI)

Paramètre pertinent: Galenica economic profit (GEP)

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



La rémunération variable se compose du bonus et, pour les membres de la Direction générale et les membres de la Direction qui y ont droit, du programme de rémunération à long terme (LTI). Le bonus annuel et la rémunération à long terme (LTI) constituent toutefois deux éléments indépendants qui font l'objet d'un calcul et d'une pondération distincts.

Dans le cadre du plan de souscription d'actions destiné au personnel, les collaborateurs ont le droit d'acquiescer tous les ans, indépendamment de leur rémunération, un nombre réglementaire d'actions de Galenica bloquées à prix réduit, appelées actions réservées aux collaborateurs (période de blocage de trois ans; pour plus d'informations, se reporter à la page 124 dans l'annexe aux comptes annuels consolidés 2018 et au chapitre Collaborateurs, à la page 43).

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

Galenica Economic Profit (GEP)

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 utilisée comme indicateur. 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 de l'augmentation du GEP, ou le degré d'atteinte de la rentabilité du capital investi (pour les plans LTI antérieurs à 2018), 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 variable (soit 25% du bonus) du CEO ou des autres membres de la Direction générale. En 2018, ils ont représenté 6.6% 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.



Salaire de base annuel (fixe)

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 donc approprié pour récompenser 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.



Programmes Short-Term Incentive (STI ou bonus, variable)

Le bonus annuel 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 selon l'échelon de fonction dans l'organisation et 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 est plafonné (Cap) et 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 réalisation de ces objectifs pour les autres 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 autres membres de la Direction générale et les membres 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.



Programmes Long-Term Incentive (rémunération à long terme, LTI, variable)

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 et 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. La valeur du GEP pour le programme Long-Term Incentive est fixée pour une période de trois ans, de façon continue.

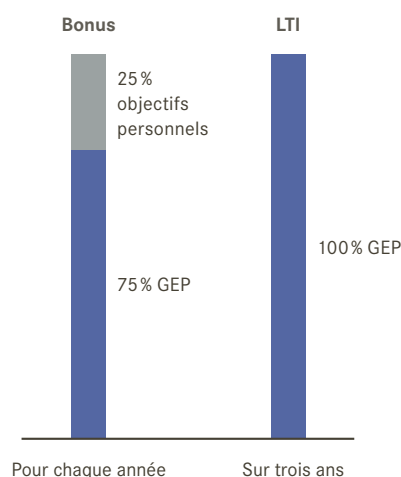
Ont accès au LTI le CEO, les autres membres de la Direction générale et certains membres de la Direction.

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

Les éléments de la rémunération

	Salaire fixe	Bonus (court terme)	LTI (long terme)
Membre du Conseil d'administration	oui	non	non
CEO et membre de la Direction générale	oui	oui	oui
Membre de la Direction (MDI)	oui	oui	oui (en partie)

Influence de l'augmentation du GEP sur la rémunération variable



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 plan 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 plan LTI triennal est fixé par le Comité Rémunération, qui définit une augmentation cible du GEP reflétant les exigences de ses actionnaires en termes de rendement adéquat en fonction du risque sur toute la période du plan. Le nombre de Performance Units initialement attribuées augmente ou diminue en fonction de la hausse du GEP par rapport à l'objectif visé à la fin du plan de trois ans. A la fin du plan 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% (Cap). Un nouveau plan LTI démarre au début de chaque exercice, assorti de nouveaux objectifs sur trois ans et d'une nouvelle période de calcul.

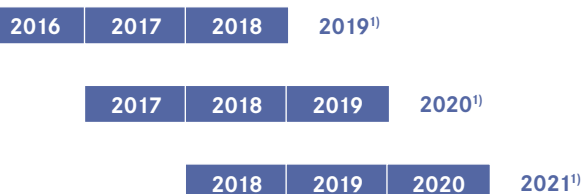
La période d'évaluation de trois ans doit être écoulée pour pouvoir prétendre à l'attribution d'actions. S'il est mis un terme au contrat de travail à la suite d'une résiliation pendant une période d'évaluation en cours n'ayant pas encore fait l'objet d'une publication, on procède à un versement de 80% de la prestation due au prorata du cycle en cours. Pour une période bouclée et pas encore publiée, le calcul effectif et le versement s'effectuent après la publication des résultats d'exploitation.

Pour permettre une comparaison lors du vote prospectif des actionnaires sur la rémunération totale maximale des membres du Conseil d'administration et de la Direction générale, la rémunération versée ou attribuée en 2018 est présentée sur la même base sous l'angle des coûts pour l'entreprise. En conséquence, les actions Galenica attribuées dans le cadre de la rémunération sont indiquées à leur juste valeur à la date d'attribution. La valeur ajoutée du rabais de 25% accordée pour des raisons fiscales en lien avec la période de blocage de cinq ans est prise en compte (voir tableaux pages 73 et 75).

Rentes et prévoyance professionnelle

Les plans de prévoyance professionnelle se composent principalement de plans de retraite et des plans d'assurance pour protéger les collaborateurs contre les risques de l'invalidité et de décès. Le CEO et les autres 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.

Programme LTI sur la période de trois ans



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

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 autres 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.

Rémunération du Conseil d'administration en 2018

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. La rémunération sous forme d'actions de Galenica a été versée au cours moyen du mois de décembre 2018, soit CHF 44.90 par action.

Les membres du Conseil d'administration ne participent pas aux plans de prévoyance professionnelle des collaborateurs, à la seule exception de Jörg Kneubühler qui, en tant qu'ancien CEO, est toujours assuré auprès de la fondation de prévoyance. Galenica ne verse toutefois pour lui aucune cotisation au titre de la prévoyance professionnelle.

Les taux de la rémunération des membres du Conseil d'administration en 2018 sont identiques à 2017.

Taux de la rémunération des membres du Conseil d'administration (en milliers de CHF, par an)

Président du Conseil d'administration (PCA)	490
Membre du Conseil d'administration	110
Président de Comité	30
Membre de Comité	10

Rémunération des membres du Conseil d'administration en 2018

en milliers de CHF	Honoraires				Nombre d'actions	
	Honoraires en espèces	Equivalent en actions	Autres indemnités ¹⁾	Total	Détenues au 31.12.2018 ²⁾	Attribuées pour 2018
Jörg Kneubühler, Président du Conseil d'administration	245	326	30 ³⁾	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
Rémunération des membres du Conseil d'administration⁴⁾	345	1'192	75	1'612	44'995	26'558
<i>Montant maximal sur décision de l'AG</i>				<i>1'650</i>		

¹⁾ Les autres indemnités représentent les cotisations aux assurances sociales dues par les membres du Conseil d'administration mais payées par Galenica. Les cotisations aux assurances sociales de l'employeur s'élevaient à CHF 75'000 pour 2018

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

³⁾ Les cotisations de l'employeur aussi bien que celles de l'employé à l'institution de prévoyance professionnelle ont été versées par Jörg Kneubühler

⁴⁾ La fonction des membres et leur appartenance aux Comités figurent au chapitre Corporate Governance à partir de la page 52

Rémunération de la Direction générale en 2018

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

Le CEO et les autres membres de la Direction générale perçoivent un **saire de base fixe**, un **bonus à court terme** et une **rémunération à long terme (LTI)**; pour les composantes de la rémunération, voir page 69). Ils bénéficient en outre de prestations d'usage, telles que les cotisations aux institutions de prévoyance professionnelle et aux assurances sociales. 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.

Les bonus versés pour l'exercice 2018 ont été calculés compte tenu d'une réalisation cible de 131.2% des objectifs, c'est-à-dire 59.6% du bonus maximal possible pour cet exercice. Pour le plan LTI 2018-2020, l'attribution des Performance Units a été définie sur la base du cours moyen de l'action de février 2018 et des objectifs du GEP définis par le Comité Rémunération. L'objectif visé pour le plan LTI 2016-2018, arrivant à échéance pour versement à fin 2019, était de 117.3%.

Rémunération des membres de la Direction générale en 2018

en milliers de CHF	Total	dont à Jean-Claude Cléménçon, CEO
Salaire de base	1'795	450
Participation en espèces (STI)	745	225
Participation en actions (STI)	424	122
Programme Long-Term Incentive ¹⁾	579	217
Cotisations aux fondations de prévoyance professionnelle	291	80
Autres indemnités ²⁾	36	11
Rémunération perçue	3'870	1'105
Cotisations aux assurances sociales	278	77
Rémunération des membres de la Direction générale	4'148	1'182
<i>Montant maximal sur décision de l'AG</i>	<i>5'800</i>	

¹⁾ 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). La rémunération totale du plan LTI 2018-2020 pour la Direction générale atteint CHF 579'000, dont CHF 217'000 pour Jean-Claude Cléménçon

²⁾ Inclut l'utilisation du véhicule de fonction à des fins privées

Degré de réalisation des objectifs en 2017 et 2018

Degré de réalisation des objectifs pour le bonus (STI, sur un an)

2017		118.8%
2018		131.2%

Degré de réalisation des objectifs pour le LTI (sur trois ans)

2015-2017		158.9%
2016-2018		117.3%

Au cours de l'exercice 2018, Jean-Claude Cléménçon a été, en tant que CEO, le membre de la Direction générale qui a perçu la rémunération la plus élevée. Pour le CEO, le bonus cible (STI) est de 50% du salaire de base annuel. Pour les autres membres de la Direction générale, il se situe entre 40% et 45%. Ces valeurs sont inchangées par rapport à 2017. De plus amples informations sur le bonus figurent à la page 71 du rapport de rémunération. Le LTI cible pour le CEO est de 50% du salaire de base annuel. Pour les autres membres de la Direction générale, il se situe entre 25% et 35%. Ces valeurs sont inchangées par rapport à 2017. De plus amples informations sur le LTI figurent à la page 71 du rapport de rémunération.

Autres rémunérations

Contrats de travail

Le CEO et les autres 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. En ce qui concerne la restitution des prestations (claw-back), les droits légaux à la restitution des prestations versées s'appliquent (cf. art. 678, al. 2 du Code des obligations, CO).

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 2018, 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

Galenica n'a versé aucune indemnité à d'anciens membres du Conseil d'administration ou de la Direction générale durant l'exercice 2018.

Evolution et perspectives

Au cours de l'exercice 2018, le Conseil d'administration est passé de six à sept membres suite à l'élection de Bertrand Jungo. En outre, un Comité Stratégie a été créé et rémunéré en tant que comité supplémentaire. Néanmoins, le montant total maximum approuvé pour 2018 par l'Assemblée générale extraordinaire du 10 mars 2017, à savoir CHF 1.65 mio., a pu être respecté. De même, la rémunération accordée aux membres de la Direction générale pour l'exercice 2018 est également conforme au montant total maximum de CHF 5.8 mio. approuvé par l'Assemblée générale extraordinaire du 10 mars 2017. Le tableau à la page 74 présente une comparaison des degrés de réalisation des objectifs entre 2018 et 2017.

Lors de l'Assemblée générale du 2 mai 2019 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 (2020). Cette indemnisation maximale constituera par conséquent à nouveau une limite supérieure à la rémunération possible compte tenu de toutes les composantes variables, entre autres le bonus et le programme LTI (les actions bloquées et les Performance Units étant valorisées à la date d'attri-

Participations et droits des membres de la Direction générale aux Performance Share Units (2018)

	Nombre d'actions détenues au 31.12.2018 ¹⁾	Long-Term Incentive Programme (LTI) Performance Share Units (PSU) ²⁾			PSU dus
		PSU accordées en 2018 (acquisition possible au 31.12.2020) ³⁾	PSU accordées en 2017 (acquisition possible au 31.12.2019) ³⁾	PSU accordées en 2016 (acquisition possible au 31.12.2018) ³⁾	
Jean-Claude Cléménçon	7'944	4'821	4'739	2'450	12'010
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

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

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.

bution). Le montant du versement effectif pour 2018 est nettement inférieur aux montants maximum de la rémunération pour l'année 2018. En 2018, la rémunération du CEO a atteint 77% de la rémunération maximale possible. La rémunération cumulée des membres de la Direction générale a atteint 72% de la rémunération maximale possible pour l'année 2018.

Liens complémentaires

www.galenica.com

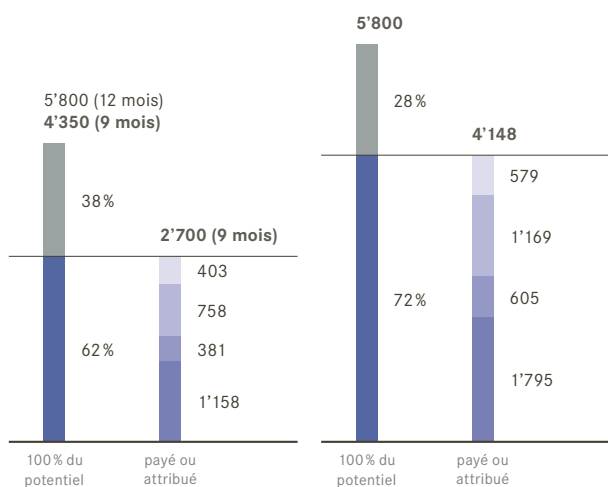
- **Statuts Galenica SA, art. 21 (Comité Rémunération):** Publications / Downloadcenter / Corporate Governance
- **Statuts Galenica SA, art. 22 (Rémunérations):** Publications / Downloadcenter / Corporate Governance
- **Cahier des charges du Comité Rémunération:** A propos de Galenica / Organisation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

Rémunération de l'ensemble des membres de la Direction générale

en milliers de CHF

2017

2018

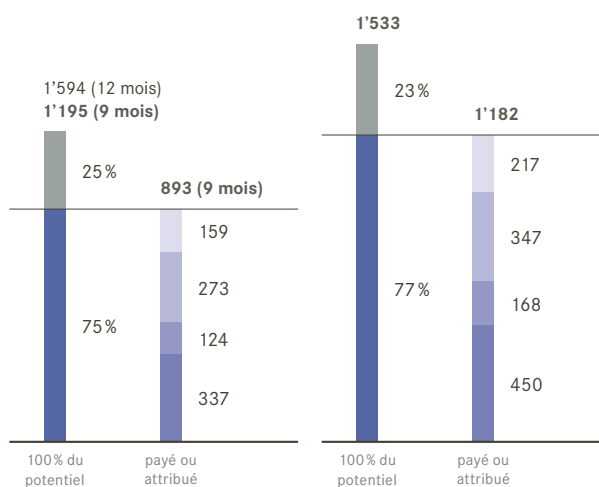


Rémunération la plus élevée de la Direction générale CEO Groupe Galenica

en milliers de CHF

2017

2018



■ LTI ■ STI ■ Cotisations aux assurances sociales et autres indemnités ■ Salaire de base annuel

Chiffres de l'année précédente 2017

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

Participations et droits des membres de la Direction générale aux Performance Share Units (2017)

	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.



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 5 mars 2019

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 2018. 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 73 à 77 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 2018 est conforme à la loi et aux articles 14 à 16 de l'ORAb.

Ernst & Young SA

Roland Ruprecht
Expert-réviseur agréé
(Réviseur responsable)

Jan Meyer
Expert-réviseur agréé

