

# 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 des échelons supérieurs de direction. Le système de rémunération et les rapports à cet

égard sont conformes au Code des obligations, à l'Ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en Bourse (ORAb), à la Directive concernant les informations relatives à la Corporate Governance 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.

## Lettre du Président du Comité Rémunération

### Chers actionnaires,

Au nom du Conseil d'administration et du Comité Rémunération de Galenica, j'ai le plaisir de vous présenter le Rapport de rémunération pour l'exercice 2020.

La politique de rémunération de Galenica est destinée à recruter, motiver et 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 de manière à favoriser la réalisation des objectifs stratégiques définis par le Conseil d'administration et à récompenser de manière appropriée les performances 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 en fonction de la performance. Le système de rémunération de Galenica a pour objectif de renforcer la position globale de la société sur le marché tout en dégagant les rendements attendus pour ses actionnaires.

Galenica affiche un résultat solide en 2020 sur un marché exigeant. Malgré les répercussions négatives du COVID-19 sur notre activité, nous avons pu maintenir les emplois de nos collaborateurs sans avoir à recourir aux aides de l'Etat. En outre, nous avons poursuivi notre politique habituelle de paiement de dividendes en 2020, ce que nous ferons également en 2021. Dans ce contexte, le Conseil d'administration a décidé que les règles du plan de rémunération variable peuvent être appliquées sans ajustement pour l'exercice 2020. En particulier, les objectifs de performance initiaux n'ont pas été modifiés et aucun ajustement n'a été effectué dans l'évaluation des performances en fin d'année. En ce qui concerne le bonus à court terme, le GEP cible pour 2020 n'a pas été entièrement atteint, ce qui a entraîné un facteur de versement moyen de 81.2%. Dans le cadre de la rémunération à long terme 2018 à 2020, le GEP cible pour 2018 à 2020 a été partiellement atteint. Il en est résulté un facteur de versement de 78.1%. Le présent rapport fournit de plus amples détails sur les performances réalisées et les paiements effectués dans le cadre des plans de rémunération variable.

Durant l'exercice sous revue, le Comité Rémunération a examiné le système de rémunération de la Direction générale. Sur la base de cette analyse, le Comité Rémunération a conclu que la structure de rémunération est globalement appropriée et conforme aux pratiques du marché. Cependant, le Comité Direction a proposé des modifications relatives à la mesure de la performance, qui ont été approuvées par le Conseil d'administration et seront mises en œuvre en 2021: l'introduction d'un objectif de croissance et de durabilité pour le bonus à court terme (STI) et l'introduction d'un rendement d'action relatif (Total Shareholder Return, TSR) comme indicateur de performance dans la rémunération à long terme (LTI).

Dans le présent rapport, vous trouverez des informations détaillées sur notre système de rémunération et les rémunérations accordées au Conseil d'administration et à la Direction générale en 2020. Le Rapport de rémunération sera soumis au vote consultatif non contraignant des actionnaires lors de l'Assemblée générale du 12 mai 2021.

Nous tenons à remercier nos collaborateurs pour leur engagement et leurs prestations ainsi que vous, chers actionnaires, pour la confiance que vous nous témoignez.



Andreas Walde  
Président du Comité Rémunération

## Gouvernance: principes et responsabilité de la fixation des rémunérations

Les principes de la rémunération des membres du Conseil d'administration 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; se reporter aux liens complémentaires à la page 82).

Le Conseil d'administration soumet chaque année à l'Assemblée générale, pour approbation contraignante, la rémunération totale maximale des membres du Conseil d'administration et de la Direction générale. Cette approbation est prospective pour l'exercice qui suit l'Assemblée générale. En outre, l'Assemblée générale vote chaque année, à titre consultatif, sur le Rapport de rémunération de l'exercice écoulé (art. 22, al. 1 des statuts).

Sur la base des statuts et des décisions de l'Assemblée générale et sur proposition du Comité Rémunération, le Conseil d'administration définit la stratégie de rémunération et le 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 montant total de la rémunération versée aux autres membres de la Direction générale. La rémunération des membres du Conseil d'administration est définie par le Conseil d'administration sur proposition du Comité Rémunération, en respectant le maximum défini 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 2020, Andreas Walde (Président), Markus Neuhaus (nouveau membre) et Pascale Bruderer (nouveau membre) ont été élus membres du Comité Rémunération.

Le Comité Rémunération évalue et approuve les principes et programmes de rémunération de Galenica, y compris le concept des plans de rémunération variable détermine les indicateurs de performance et les objectifs pour le CEO et les membres de la Direction générale au début de l'année et examine, en fin d'année, dans quelle mesure les objectifs ont été atteints. Le Comité Rémunération est responsable de déterminer la rémunération cible individuelle des membres de la Direction générale et propose, en concertation avec le Président du Conseil d'administration, celle du CEO.

A chaque séance du Conseil d'administration, le Président du Comité Rémunération fait un rapport sur les thèmes

actuels et les décisions du Comité Rémunération. Les procès-verbaux sont mis à la disposition des membres du Conseil d'administration.

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

Durant l'exercice sous revue, le Comité Rémunération a passé en revue le système de rémunération de la Direction générale. Sur la base de cette analyse, le Comité Rémunération a conclu que la structure de rémunération est globalement appropriée et conforme aux pratiques du marché. Cependant, le Comité Rémunération a proposé des modifications relatives à la mesure de la performance, qui ont été approuvées par le Conseil d'administration et seront mises en œuvre en 2021: l'introduction d'un objectif de croissance et de durabilité pour le bonus à court terme (STI) et l'introduction d'un rendement d'action relatif (Total Shareholder Return, TSR) comme indicateur de performance dans la rémunération à long terme (LTI). De plus amples informations concernant ces modifications sont présentées dans la partie Perspectives à la page 81.

Par ailleurs, le Comité Rémunération a également exercé ses fonctions habituelles au cours de l'exercice sous revue en fixant des objectifs de performance et en évaluant leur réalisation, en définissant la rémunération des membres du Conseil d'administration et de la Direction générale et en préparant le Rapport de rémunération et l'Assemblée générale annuelle. En outre, le Comité Rémunération a procédé à une auto-évaluation de son fonctionnement. Les discussions et les prises de décision ont été jugées efficaces et appropriées. Le soutien du Conseil d'administration pour les questions liées à la rémunération est également considéré comme efficace.

De plus amples informations sur le Comité Rémunération sont fournies au chapitre Corporate Governance (voir la page 50) ainsi que dans le cahier des charges du Comité Rémunération, lequel est disponible sur le site Internet de Galenica (se reporter aux liens complémentaires à la page 82).

### Benchmarking et consultants externes

Pour rester un employeur attrayant, 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 moyens sous la forme d'une offre compétitive.

Le Comité Rémunération a réalisé la dernière comparaison des rémunérations de la Direction générale et des membres de la Direction par rapport au marché (benchmark) en 2018. En ce qui concerne le benchmark de la rémunération de la Direction Générale, le Conseil d'administration a mandaté

## Responsabilité pour le processus de rémunération

Degré d'autorité	CEO	Comité Rémunération	Conseil d'administration	Assemblée générale
Politique de rémunération		propose	approuve	
Objectifs de performance financiers pour le bonus à court terme		propose	approuve	
Objectifs de performance individuelle pour le bonus à court terme	propose (sauf propres objectifs)	propose (CEO) approuve (DG)	approuve (CEO)	
Rémunération des membres du Conseil d'administration		propose	approuve	approuve la rémunération maximale possible pour le Conseil d'administration pour l'exercice suivant
Rémunération du CEO		propose (en consultation avec le PCA <sup>1)</sup> )	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 consultation avec le PCA)	approuve (rémunération par membre)	est informé, approuve (montant total)	

<sup>1)</sup> PCA = Président du Conseil d'administration

En 2020, le Comité Rémunération a tenu 3 réunions ordinaires et aucune réunion ad hoc, selon le plan annuel.

## Activités du Comité Rémunération au cours de l'année

Objet	1 <sup>er</sup> trimestre	2 <sup>e</sup> /3 <sup>e</sup> trimestre	4 <sup>e</sup> trimestre
Politique de rémunération		- Benchmarking et révisions	- Benchmarking et révisions
Rémunération du Conseil d'administration		- Révision des règlements de rémunération	- Détermination de la rémunération (année suivante)
Rémunération de la Direction générale	Evaluation de la performance (année précédente) - Versement STI (année précédente) - Acquisition de droits LTI (exercice précédent) - Objectif de performance pour bonus et LTI (année/période en cours)		- Rémunération cible (salaire de base année suivante) - Bonus à court terme (STI, année suivante) - Attribution LTI (année suivante)
Gouvernance en matière de rémunération	- Rapport de rémunération - Préparation Assemblée générale		- Préparation du Rapport de rémunération - Agenda et sujets des réunions annuelles (année suivante) - Evaluation des salaires du Groupe Galenica (année suivante) - Auto-évaluation du Comité Rémunération

En 2020, tous les membres ont participé à toutes les réunions du Comité Rémunération, ce qui correspond à un taux de présence de 100%.

Klingler Consultants. Le benchmark a montré que dans l'ensemble les rémunérations actuelles de la Direction générale sont conformes au marché en termes de structure et de montant. Des entreprises cotées en Bourse et privées, de taille semblable (capitalisation boursière), opérant en Suisse dans une branche similaire (principalement: santé, logistique et détail), ont servi comme point de comparaison. Le Comité Rémunération prévoit de réaliser un nouveau benchmark externe des rémunérations de la Direction générale d'ici 2021.

La rémunération du Conseil d'administration avait également fait l'objet d'une évaluation en 2018. Cette analyse de marché avait été réalisée par Agnès Blust Consulting. Une vingtaine d'entreprises industrielles suisses cotées à la SIX Swiss Exchange (exception faite des entreprises du secteur financier), de tailles semblables à Galenica en termes de capitalisation boursière (de CHF 1 mia. à CHF 4 mia. environ), de chiffre d'affaires et de nombre de collaborateurs ont servi de groupe de référence. L'analyse a démontré que la rémunération du Conseil d'administration était conforme aux pratiques du marché.

Le Comité Rémunération peut décider de recourir à des consultants externes pour certaines questions liées à aux rémunérations. En 2020, Agnès Blust Consulting a fourni des services en lien avec la rémunération des échelons supérieurs de direction, notamment dans le cadre de l'analyse du système de rémunération de la Direction générale. Galenica n'a pas confié d'autres mandats à cette entreprise.

## Système de rémunération du Conseil d'administration

La rémunération des membres du Conseil d'administration est indépendante des résultats de la société et comprend une rémunération fixe pour les fonctions exercées au sein du Conseil d'administration ou de l'un de ses Comités, que ce soit en tant que membre ou en tant que Président. Cette rémunération est payée à 50% en espèces et à 50% en actions bloquées ou, si le membre du Conseil d'administra-

tion en décide ainsi, à 100% en actions bloquées. Les actions sont bloquées pour une période cinq ans. De plus, au bout de deux ans de fonction, chaque membre du Conseil d'administration est tenu de détenir des actions de Galenica pour un montant équivalent à une année de rémunération. La rémunération sous forme d'actions de Galenica a été versée en janvier 2021 au cours moyen du mois de décembre 2020, soit CHF 58.71 par action, déduction faite d'un rabais de 25%.

Basé sur le règlement, les membres du Conseil d'administration ont la possibilité d'adhérer à Galenica Caisse de pension. Toutes les cotisations (cotisations épargne risques de l'employeur et du collaborateur) sont à la charge du membre du Conseil d'administration.

En 2020, le système de rémunération du Conseil d'administration est resté identique par rapport à l'année précédente.

## Système de rémunération de la Direction générale

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

### Composantes de la rémunération

La rémunération de la Direction générale est composée d'une rémunération fixe, qui dépend du niveau de fonction, d'avantages sociaux et d'une rémunération variable. La rémunération variable permet aux membres de la direction de participer au succès de Galenica et d'être rémunérés à raison de leurs contributions individuelles. La rémunération variable du Conseil d'administration inclut un bonus à court terme (STI) et une rémunération à long terme (LTI). Tandis que le bonus à court terme récompense le bénéfice annuel de Galenica et la performance individuelle, le LTI vise à rémunérer la performance à long terme et à aligner les intérêts des membres de la Direction générale à ceux des actionnaires.

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 le plan de la rémunération à long terme sont attribuées en actions de Galenica. De plus, au bout de 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 à court terme.

### Montants de rémunération du Conseil d'administration

(en milliers de CHF, par an)

Présidence du Conseil d'administration	350
Vice-présidence du Conseil d'administration	130
Membre du Conseil d'administration	110
Présidence de Comité	30
Membre de Comité	10

La rémunération en espèces et les actions sont versées en janvier pour l'exercice précédent.

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 (art. 22, al. 7 des statuts de Galenica SA, se reporter aux liens complémentaires à la page 82).

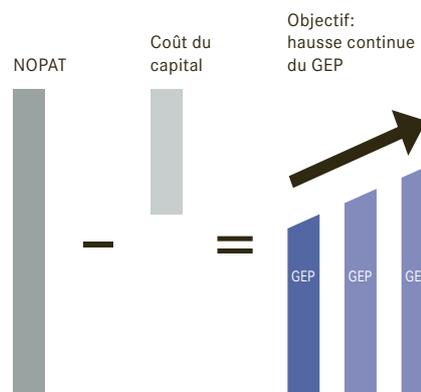
En plus des éléments de rémunération mentionnés ci-dessus, les membres de la Direction générale peuvent participer au plan d'acquisition d'actions invitant les employés à acquérir chaque année un certain nombre d'actions bloquées de Galenica à un prix réduit (plus d'informations dans l'Annexe aux Comptes annuels consolidés 2020 à la page 139 et dans le chapitre Collaborateurs à la page 46).

### Le Galenica Economic Profit (GEP), indicateur de performance

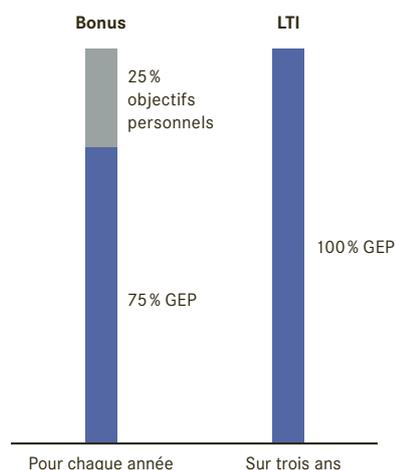
Le bonus à court terme et la rémunération à long terme dépendent en premier lieu de la réalisation du GEP. Le GEP est un indicateur qui prend en compte les principes de gestion axée sur la valeur et se base sur l'approche de la valeur économique ajoutée (Economic Value Added, EVA). Il repose sur la volonté 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. Le GEP est l'indicateur déterminant pour le concept de gestion axé sur la valeur de Galenica. Il comprend différentes dimensions, telles que le bénéfice opérationnel après les impôts (NOPAT), les coûts du capital (WACC) et le capital investi. Le Conseil d'administration considère l'approche de la valeur économique ajoutée (EVA) comme

### Paramètre pertinent: Galenica economic profit (GEP)

GEP: bénéfice opérationnel après les impôts (NOPAT) moins le coût moyen pondéré du capital sur le capital moyen investi



### Influence de l'augmentation du GEP sur la rémunération variable



### Vue d'ensemble des éléments de rémunération des membres de la Direction générale

Éléments de rémunération	Instrument	Objectif	Indicateurs de performance
<b>Salaire de base annuel</b>	Salaire mensuel en espèce	- Recruter et fidéliser les collaborateurs	
<b>Prévoyance professionnelle et avantages sociaux</b>	Prévoyance professionnelle et assurance Avantages sociaux	- Protéger contre les risques - Recruter et fidéliser les collaborateurs	
<b>Bonus à court terme (STI)</b>	Bonus annuel en espèce et en action bloquées pendant 5 ans	- Rémunérer la performance	Combinaison des objectifs financiers du Groupe et des objectifs individuels: - Galenica Economic Profit (75 %) - Objectifs individuels (25 %)
<b>Rémunération à long terme (LTI)</b>	PSU basées sur la performance sur 3 ans	- Rémunérer la performance à long terme - Aligner avec les intérêts des actionnaires	Galenica Economic Profit et appréciation du cours de l'action

#### Lignes directrices pour l'actionariat

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 à court terme.

étant bonne, reconnue, utile et axée sur une création de valeur durable. Le GEP est calculé à partir du résultat de bénéfice opérationnel après les impôts (NOPAT) déduction faite du coût moyen pondéré du capital (WACC) sur le capital moyen investi. Le degré d'augmentation du GEP, respectivement d'atteinte des rendements sur capital, a un impact de 75% sur le bonus à court terme et de 100% sur le nombre d'actions distribuées à titre de rémunération à long terme. Une mauvaise performance entraîne donc inévitablement une diminution de la rémunération totale (moins d'actions, dont la valeur peut en outre être moins élevée). Le système de rémunération ne comporte en revanche pas de dispositions particulières sur le malus. De plus amples informations relatives au GEP se trouvent dans le chapitre «Alternative performance measures» du Rapport annuel 2020 (version complète), à partir de la page 94.

### Salaire de base annuel (fixe)

Le salaire de base annuel est la rémunération fixe reflétant l'étendue et les responsabilités clés de la fonction, les compétences requises pour assumer cette fonction et l'expérience et les aptitudes individuelles du membre de la Direction générale. 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 moyen 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 de la personne dans la fonction concernée. Le salaire de base annuel est versé mensuellement en espèces, en treize tranches.

### Short-term incentive (bonus à court terme, STI, variable)

Le bonus à court terme annuel vise à récompenser la réalisation des résultats financiers de Galenica et les contributions individuelles aux résultats de la société sur un exercice.

Le bonus cible c'est-à-dire le montant versé si tous les objectifs de performance sont atteints à 100%, est défini individuellement et annuellement, avant le début de l'année de performance. Le bonus cible est exprimé en pourcentage du salaire de base annuel et varie selon la fonction au sein de l'organisation et l'impact de la fonction sur le résultat global de l'entreprise. Le bonus cible du CEO correspond à 50% de son salaire de base annuel; pour les autres membres de la Direction générale, il se situe entre 40% et 45% de leur salaire de base annuel.

La réalisation des objectifs financiers de Galenica est pondérée à 75% et celle des objectifs individuels à 25%. Comme les années précédentes, l'objectif financier de Galenica pour 2020 a correspondu au GEP.

Un seuil, une valeur cible, un plafond (Cap) et une courbe de paiement sont définis pour le GEP comme pour les objectifs individuels. La courbe de versement commence lorsqu'est atteint le seuil, ce qui donne droit à 50% du bonus cible. Si tous les objectifs sont atteints (valeur cible), le bonus est versé à 100%. Le bonus total est plafonné et ne saurait dépasser 200% du bonus cible.

Pour le CEO, la réalisation du GEP et des objectifs individuels est évaluée par le Comité Rémunération et soumise au Conseil d'administration pour approbation. Pour les autres membres de la Direction générale, la réalisation des objectifs est évaluée par le CEO et soumise au Comité Rémunération pour approbation, en concertation avec le Président du Conseil d'administration.

Le bonus à court terme est versé l'année suivant la publication du Rapport annuel. Le CEO et les autres membres de la Direction générale sont tenus de toucher 32% de leurs 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 décembre 2020 est accordé. Les actions restent bloquées pour cinq ans.

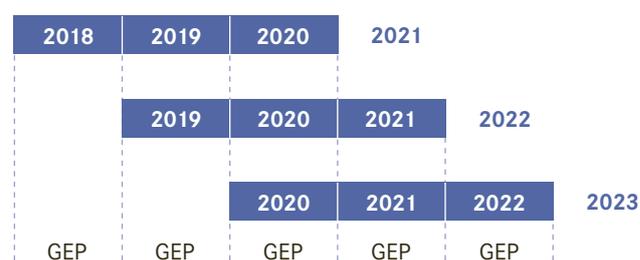
En cas de fin des rapports de travail suite à un congé, le calcul et le versement pour une période de calcul (=exercice) achevée sont effectués sur la base des résultats effectifs. Pour un exercice encore en cours, un versement de 80% est effectué au prorata temporis.

### Rémunération à long terme (long-term incentive, LTI, variable)

L'objectif de la rémunération à long terme est de porter la stratégie de Galenica et de favoriser la réflexion à long terme, l'alignement avec les intérêts des actionnaires ainsi que la création de valeur durable pour les clients et les actionnaires sur le long terme. Le LTI est en outre un programme de fidélisation à Galenica et d'identification à l'entreprise.

Le CEO, les membres de la Direction générale ainsi que certains membres de la Direction participent au LTI.

### Programme LTI sur la période de trois ans



Le LTI repose sur des Performance Share Units (PSU), qui sont accordées aux participants après la publication des résultats de l'exercice précédent et qui sont converties en actions de Galenica après une période de trois ans, en fonction de la réalisation d'un objectif de performance défini par le Comité Rémunération. Les PSU sont virtuelles, en d'autres termes, il n'est pas remis de parts réelles.

Le nombre de PSU attribuées au début de la période du plan dépend d'un pourcentage défini du salaire de base annuel du participant ainsi que du prix moyen de l'action au cours du dernier mois précédant l'attribution, c'est-à-dire février. En 2020, la rémunération à long terme accordée au CEO correspond à 50% de son salaire de base annuel; pour les autres membres de la Direction générale, elle se situe entre 25% et 35% de leur salaire de base annuel.

Les principaux facteurs déterminant la valeur du LTI sont la performance opérationnelle du Groupe Galenica et le cours de l'action Galenica sur la période du plan de trois ans. L'objectif de performance opérationnel pour la période de trois ans est défini par le Comité Rémunération. Pour le LTI de 2020-2022, le Comité avait fixé une augmentation du GEP reflétant les exigences des actionnaires en termes de rendement et de risque sur toute la période du plan. Le Comité fixe un seuil de performance pour le GEP, en dessous duquel il n'y a pas de versement, ainsi qu'un niveau de performance cible (versement à 100%) et un plafond (versement à 200%). Une interpolation linéaire est appliquée entre le seuil et le plafond. Le nombre de PSU initialement allouées est multiplié par le facteur de versement en fonction de la réalisation de l'objectif GEP à la fin de la période du plan de trois ans afin de déterminer le nombre d'actions de Galenica qui seront allouées à la fin de la période du plan.

En principe, la période de trois ans doit être écoulée pour pouvoir prétendre à l'attribution d'actions. Si le contrat de travail est résilié pendant la période du plan, un versement de 80% du LTI obtenu est effectué au prorata. Pour une période bouclée et pas encore publiée, le calcul effectif et le versement s'effectuent après la publication des résultats d'exploitation. En cas de changement de contrôle chez Galenica, les PSU attribuées et en cours sont traitées comme si le LTI était terminé et si les objectifs avaient été réalisés à 100%.

### **Prévoyance professionnelle et autres prestations destinées aux collaborateurs**

La prévoyance professionnelle se compose principalement de plans de retraite et de plans d'assurance pour protéger les collaborateurs contre les risques d'invalidité et de décès. Le CEO et les membres de la Direction générale sont affiliés à la solution de prévoyance professionnelle qui couvre tous les collaborateurs. La solution de prévoyance de Galenica satisfait aux exigences légales de la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) et offre des prestations conformes à la pratique du marché.

A l'exception d'une indemnité de représentation et du droit d'utiliser le véhicule de fonction conformément à la directive sur les véhicules de Galenica, le CEO et les membres de la Direction générale ne bénéficient d'aucun avantage supplémentaire particulier. L'usage privé du véhicule de fonction est indiqué à sa juste valeur dans le tableau de rémunération, à la rubrique «Autres indemnités».

### **Lignes directrices relatives à la détention d'actions**

Les membres de la Direction générale sont tenus de détenir des actions de Galenica pour un montant correspondant au minimum à 75% de leur salaire de base annuel fixe et du bonus cible, dans un délai de cinq ans après leur nomination à la Direction générale.

### **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, de cessation d'emploi ou de changement de contrôle. Les contrats de travail ne contiennent pas de clauses de non-concurrence. En ce qui concerne la récupération des prestations (clawback), les droits légaux à la restitution des prestations versées s'appliquent (cf. entre autres art. 678, al. 2 du Code des obligations, CO).

## Rémunération accordée en 2020 et 2019

### Rémunération accordée au Conseil d'administration au cours des exercices 2020 et 2019

#### Commentaires sur les tables de rémunération du Conseil d'administration

En 2020, le Conseil d'administration était composé de sept membres, comme en 2019. La rémunération totale accordée au Conseil d'administration s'élève à CHF 1.6 mio., ce qui est conforme au montant de CHF 1.9 mio. approuvé lors de l'Assemblée générale annuelle de 2019. La rémunération a diminué de 3.8% par rapport à l'année précédente (la rémunération pour la fonction de Président du Conseil d'administration à partir de l'Assemblée générale de 2019 a été réduite).

### Rémunération accordée au CEO et aux membres de la Direction générale en 2020 et 2019

#### Commentaires sur les tables de rémunération de la Direction générale

En 2020, Marc Werner, CEO depuis le 1<sup>er</sup> avril 2020, était le membre de la Direction générale avec la rémunération la plus élevée.

La rémunération versée au CEO dans l'année 2020 et à la Direction générale s'élève à CHF 3.9 mio., ce qui est conforme au montant de CHF 6.0 mio. approuvé lors de l'Assemblée générale de 2019. La rémunération a diminué par rapport à l'année précédente pour les raisons suivantes:

- Les salaires de base ont diminué de 8.6% par rapport à l'année précédente en raison de la nouvelle composition de la Direction générale. Le salaire de base d'un membre de la Direction générale a été augmenté en 2020 afin de porter sa rémunération au niveau de celle des autres membres de la Direction générale.
- Les performances récompensées par le bonus à court terme ont été nettement moins élevées en 2020 que l'année précédente en raison de la pandémie de COVID-19.

- La valeur d'attribution de la rémunération à long terme a augmenté de 62.8% par rapport à l'exercice précédent. Cette forte augmentation tient du fait que les attributions LTI aux membres de la Direction générale partis pendant l'exercice sous revue sont rapportées à leur valeur entière (bien que les droits expirent partiellement). En même temps, les attributions LTI aux nouveaux membres sont également rapportées. Les valeurs d'attribution des membres individuels de la Direction générale n'ont pas été augmentées par rapport à l'année précédente.
- La rémunération variable du CEO en 2020 s'est élevée à 109% de son salaire de base fixe; celle des autres membres de la Direction générale variait entre 61% et 75% de leur salaire annuel fixe.

### Performance en 2020

En 2020, le Groupe Galenica a réalisé un chiffre d'affaires net consolidé de CHF 3'479.8 mio. et affiche ainsi une croissance forte de 5.4%. Le résultat d'exploitation (EBIT) ajusté<sup>1)</sup>, soit sans l'influence des normes comptables IFRS 16 (leasing) et IAS 19 (prévoyance professionnelle), s'est élevé à un solide CHF 168.6 mio. et a légèrement dépassé, de +1.0%, le niveau de l'année précédente (CHF 166.9 mio.). Grâce à un bénéfice comptable IAS 19 extraordinaire à hauteur de CHF 49.8 mio. en raison de la modification des taux de conversion au sein de Galenica Caisse de pension, l'EBIT enregistré a augmenté de 25.9% à CHF 213.3 mio. (année précédente: CHF 169.5 mio.). La rentabilité du chiffre d'affaires (ROS) ajustée<sup>1)</sup> a enregistré un léger recul pour atteindre 4.8% durant l'exercice sous revue (année précédente: 5.1%). Cette évolution s'explique par la forte croissance du chiffre d'affaires du Domaine d'activités Services, caractérisé par des marges plus faibles et affecté par le COVID-19. Le bénéfice net a augmenté de 37.8% à CHF 172.7 mio. par rapport à l'année précédente, fortement influencé par le bénéfice comptable IAS 19 précité. Sur une base comparable, le bénéfice net ajusté<sup>1)</sup> s'est élevé à CHF 138.0 mio. (+2.8%).

<sup>1)</sup> Voir le chapitre «Alternative performance measures» du Rapport annuel 2020 (version intégrale) à partir de la page 86.

### Facteur de versement en 2019 et 2020

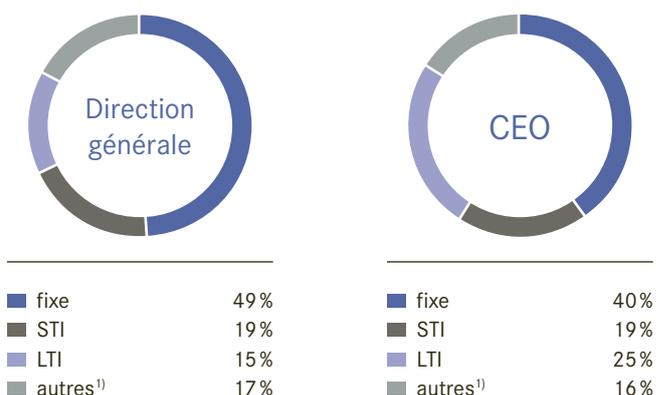
Facteur de versement pour le STI

2019		125.8%
2020		81.2%

Facteur de versement pour le LTI (sur trois ans)

2017-2019		121.1%
2018-2020		78.1%

### Rapport entre la rémunération fixe et la rémunération variable 2020 (rémunération accordée)



<sup>1)</sup> Y compris coûts relatifs à la prévoyance professionnelle et aux assurances sociales

## Rémunération des membres du Conseil d'administration en 2020

Paiements nets en milliers de CHF	Honoraires				Nombre d'actions	
	Honoraires en espèces	Equivalent en actions <sup>1)</sup>	Autres indemnités <sup>2)</sup>	Total	Détenues au 31.12.2020 <sup>3)</sup>	Attribuées pour 2020
Daniela Bosshardt, Présidente	—	467	22	489	14'185	7'946
Pascale Bruderer (à partir du 20 mai 2020)	—	100	5 <sup>4)</sup>	105	—	1'703
Michel Burnier	60	80	6	146	6'903	1'362
Fritz Hirsbrunner (jusqu'au 19 mai 2020)	—	80	3	83	9'852	1'362
Bertrand Jungo	88	117	12 <sup>5)</sup>	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
<b>Rémunération des membres du Conseil d'administration<sup>6)</sup></b>	<b>223</b>	<b>1'315</b>	<b>77</b>	<b>1'615</b>	<b>58'263</b>	<b>22'405</b>
<i>Montant maximal sur décision de l'AG</i>				<i>1'900</i>		

<sup>1)</sup> Les montants comprennent le rabais de 25% octroyé en raison de la période de blocage de cinq ans

<sup>2)</sup> 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 77'000 pour 2020 (non incluses dans le montant ci-dessus)

<sup>3)</sup> Les actions détenues par les personnes proches des membres du Conseil d'administration sont incluses dans le nombre d'actions de ces derniers

<sup>4)</sup> Les cotisations de l'employeur aussi bien que celles de l'employé à l'institution de prévoyance professionnelle ont été versées par Pascale Bruderer

<sup>5)</sup> Les cotisations de l'employeur aussi bien que celles de l'employé à l'institution de prévoyance professionnelle ont été versées par Bertrand Jungo

<sup>6)</sup> Pour la fonction et l'appartenance aux Comités, se référer au chapitre «Corporate Governance» aux pages 53, 58 et 59

## Rémunération des membres du Conseil d'administration en 2019

Paiements nets en milliers de CHF	Nombre de mois	Honoraires			Total	Nombre d'actions	
		Honoraires en espèces	Equivalent en actions <sup>1)</sup>	Autres indemnités <sup>2)</sup>		Détenues au 31.12.2019 <sup>3)</sup>	Attribuées pour 2019
<b>Présidence du Conseil d'administration</b>							
Jörg Kneubühler, Président (jusqu'au 2 mai 2019) <sup>4)</sup>	4	82	109	11 <sup>5)</sup>	202	n/a	1'813
Daniela Bosshardt, Présidente (à partir du 3 mai 2019)	8	—	311	12	323	7'822	5'179
<b>Membres du Conseil d'administration</b>							
Daniela Bosshardt (jusqu'au 2 mai 2019)	4	—	71	6	77	n/a <sup>6)</sup>	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 (à partir du 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
<b>Rémunération des membres du Conseil d'administration<sup>7)</sup></b>		<b>162</b>	<b>1'438</b>	<b>78</b>	<b>1'678</b>	<b>36'773</b>	<b>23'938</b>
<i>Montant maximal sur décision de l'AG</i>					<i>1'900</i>		

<sup>1)</sup> Les montants comprennent le rabais de 25% octroyé en raison de la période de blocage de cinq ans

<sup>2)</sup> 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 78'000 pour 2019 (non incluses dans le montant ci-dessus)

<sup>3)</sup> Les actions détenues par les personnes proches des membres du Conseil d'administration sont incluses dans le nombre d'actions de ces derniers

<sup>4)</sup> Jörg Kneubühler a reçu pour ses prestations en matière de conseil à partir du 3 mai 2019 CHF 300'000

<sup>5)</sup> Les cotisations de l'employeur aussi bien que celles de l'employé à l'institution de prévoyance professionnelle ont été versées par Jörg Kneubühler

<sup>6)</sup> Inclus dans le montant ci-dessus (7'822 actions)

<sup>7)</sup> Pour la fonction et l'appartenance aux Comités, se référer au chapitre «Corporate Governance» à partir de la page 60 (Rapport annuel 2019)

## Rémunération des membres de la Direction générale en 2020

Paiements bruts en milliers de CHF	Total	dont à Marc Werner, CEO à partir du 1 <sup>er</sup> avril 2020
Salaire de base	1'855	375
Bonus à court terme (STI) en espèces <sup>1)</sup>	449	106
Bonus à court terme (STI) en actions <sup>2)</sup>	282	67
Rémunération à long terme <sup>3)</sup>	700	236
Cotisations aux fondations de prévoyance professionnelle	328	69
Autres indemnités <sup>4)</sup>	48	16
<b>Rémunération octroyée<sup>5)</sup></b>	<b>3'662</b>	<b>869</b>
Cotisations aux assurances sociales	276	64
<b>Rémunération des membres de la Direction générale<sup>5)</sup></b>	<b>3'938</b>	<b>933</b>
<i>Montant maximal selon décision de l'AG</i>	<i>6'000</i>	

Cinq membres en 2020

<sup>1)</sup> Bonus à court terme pour l'exercice sous revue, versé l'exercice suivant

<sup>2)</sup> Les montants comprennent le rabais de 25 % octroyé en raison de la période de blocage de cinq ans

<sup>3)</sup> Les Performance Share Units arrivant à échéance après trois ans sont valorisées à la date d'attribution et en fonction du degré estimé de réalisation des objectifs

<sup>4)</sup> Inclut l'utilisation du véhicule de fonction à des fins privées

<sup>5)</sup> Inclut la rémunération de Jean-Claude Cléménçon jusqu'au 31 mars 2020 (démission de la Direction générale et de la fonction de CEO le 31 mars 2020) et de Christoph Amstutz jusqu'au 31 août 2020 (démission de la direction générale et de la fonction de Responsable du Domaine d'activités Services le 31 août 2020). Jean-Claude Cléménçon et Christoph Amstutz ont encore reçu un total de CHF 411'000 après leur démission de la Direction générale en 2020. Ce montant n'est pas inclus dans le montant divulgué

## Rémunération des membres de la Direction générale en 2019

Paiements bruts en milliers de CHF	Total	dont à Jean-Claude Cléménçon, CEO
Salaire de base	2'029	450
Bonus à court terme (STI) en espèces <sup>1)</sup>	792	206
Bonus à court terme (STI) en actions <sup>2)</sup>	437	129
Rémunération à long terme <sup>3)</sup>	430	99
Cotisations aux fondations de prévoyance professionnelle	387	103
Autres indemnités <sup>4)</sup>	57	11
<b>Rémunération octroyée<sup>5)</sup></b>	<b>4'132</b>	<b>998</b>
Cotisations aux assurances sociales	292	68
<b>Rémunération des membres de la Direction générale<sup>5)</sup></b>	<b>4'424</b>	<b>1'066</b>
<i>Montant maximal selon décision de l'AG</i>	<i>5'800</i>	

Cinq membres en 2019

<sup>1)</sup> Bonus à court terme pour l'exercice sous revue, versé l'exercice suivant

<sup>2)</sup> Les montants comprennent le rabais de 25 % octroyé en raison de la période de blocage de cinq ans

<sup>3)</sup> Les Performance Share Units arrivant à échéance après trois ans sont valorisées à la date d'attribution et en fonction du degré estimé de réalisation des objectifs (IFRS 2). La rémunération totale du plan LTI 2019-2021 pour la Direction générale atteint CHF 430'000, dont CHF 99'000 pour Jean-Claude Cléménçon. Montant calculé pour le CEO pour 19/36 mois, étant donné son départ au 31 juillet 2020

<sup>4)</sup> Inclut l'utilisation du véhicule de fonction à des fins privées

<sup>5)</sup> Inclut la rémunération de Torvald de Coverly Veale, membre de la Direction générale et Responsable du Domaine d'activités Products & Brands jusqu'au 13 janvier 2019

### Bonus à court terme (STI)

En 2020, un GEP de CHF 43.9 mio. a été généré (voir chapitre Value Based Management dans la partie «Alternative performance measures» du Rapport annuel 2020 [version complète], à partir de la page 94). Cela correspond à un recul du GEP de 8.7% par rapport à l'année précédente. Concernant la part du GEP des bonus à court terme versés (STI), il résulte un facteur de versement de 73.6% pour l'exercice 2020.

La performance individuelle se mesure sur la base de 3 à 5 objectifs personnels qualitatifs et quantitatifs et est définie séparément pour chaque membre de la Direction générale. Le facteur de versement individuel des membres de la Direction est de 104% en moyenne.

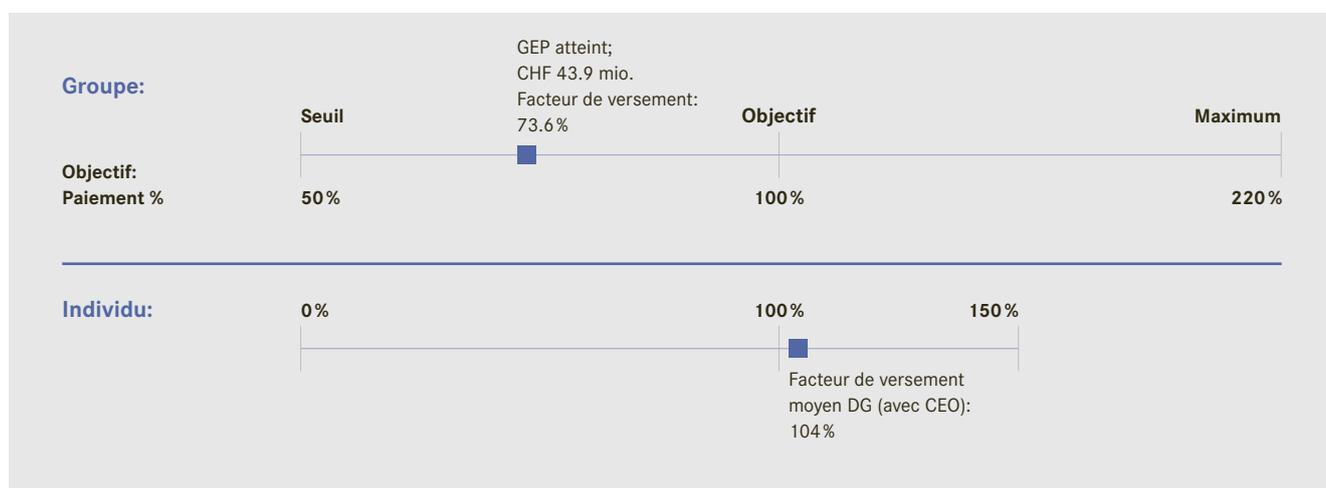
Par conséquent, le bonus à court terme versé s'élève à 83.3% de la valeur cible pour le CEO et varie entre 80.2% et 81.5% de la valeur cible pour les autres membres de la Direction générale. En comparaison, en 2019, le CEO a reçu un paiement de 134.6% de la valeur cible et les autres membres de la Direction générale ont touché 100.0% à 132.1%.

### Rémunération à long terme (LTI)

Pour le plan LTI 2018-2020, payable début 2021, le GEP atteint s'élève à CHF 43.4 mio. Cela représente un facteur de versement de 78.1%.

### Performance sous le bonus à court terme en 2020

Indicateurs de performance	Objectifs 2020	Versement	Résultats 2020
Performance financière du Groupe (pondérée à 75%)	Maximum	220%	GEP atteint: CHF 43.9 mio. Facteur de versement: 73.6%
	Objectif	100%	
	Seuil	50%	
Objectifs individuels (pondérée à 25%)	3-5 KPIs quantitatifs et qualitatifs	0%-150%	Facteur de versement moyen DG (avec CEO): 104%
Paiement CEO			83.3%
Paiement Direction générale (sans CEO)			80.2%-81.5%



### Performance sous le LTI 2018-2020



<sup>1)</sup> Selon une ancienne définition du GEP, valable jusqu'au LTI 2018-2020

## Autres éléments de rémunération

### 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 2020, Galenica n'a consenti ni prêt ni crédit à des membres du Conseil d'administration ou de la Direction générale, ni 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 au cours de l'exercice 2020.

## Participations de la Direction générale et du Conseil d'administration

### Excédent et dilution des actions au 31 décembre 2020

L'excédent d'actions, défini comme la somme des PSU impayés et en cours (56'999 PSU non acquises) divisée par le nombre total d'actions en circulation (49'498'560 actions), s'élève à 0.12%.

Le ratio de dilution («Burn Rate»), défini comme le nombre total d'actions (actions et PSU) attribuées en 2020 (124'850 actions et 18'720 PSU) divisé par le nombre total d'actions en circulation, est de 0.29%.

## Participations et droits des membres de la Direction générale aux Performance Share Units 2020

	Nombre d'actions détenues au 31.12.2020 <sup>1)</sup>	Long-Term Incentive Programme (LTI) Performance Share Units (PSU) <sup>2)</sup>			PSU dues
		PSU attribuées en 2020 (acquisition possible au 31.12.2022) <sup>3)</sup>	PSU attribuées en 2019 (acquisition possible au 31.12.2021) <sup>3)</sup>	PSU attribuées en 2018 (décompte au 31.12.2020) <sup>3)</sup>	
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

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

<sup>2)</sup> Chaque PSU est convertie en un nombre d'actions (allant de 0 à 2) au bout de la période de référence, sur la base de la réalisation du GEP cible

<sup>3)</sup> Les PSU accordées sont prises en compte avec la valeur cible. Les actions correspondant aux PSU sont transférées aux bénéficiaires l'année suivante

## Participations et droits des membres de la Direction générale aux Performance Share Units 2019

	Nombre d'actions détenues au 31.12.2019 <sup>1)</sup>	Long-Term Incentive Programme (LTI) Performance Share Units (PSU) <sup>2)</sup>			PSU dues
		PSU attribuées en 2019 (acquisition possible au 31.12.2021) <sup>3)</sup>	PSU attribuées en 2018 (acquisition possible au 31.12.2020) <sup>3)</sup>	PSU attribuées en 2017 (décompte au 31.12.2019) <sup>3)</sup>	
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

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

<sup>2)</sup> Chaque PSU est convertie en un nombre d'actions (allant de 0 à 2) au bout de la période de référence, sur la base de la réalisation du GEP cible

<sup>3)</sup> Les PSU accordées sont prises en compte avec la valeur cible. Les actions correspondant aux PSU sont transférées aux bénéficiaires l'année suivante

## Perspectives

En 2020, le Comité Rémunération a passé en revue le système de rémunération de la Direction. Sur la base de cette analyse, le Comité Rémunération a conclu que la structure de rémunération est globalement appropriée et conforme aux pratiques du marché. En ce qui concerne la mesure des performances et les principes de gouvernance, le Comité Rémunération a proposé plusieurs modifications qui ont été approuvées par le Conseil d'administration et seront mises en œuvre en 2021:

- introduction d'un objectif de croissance et d'un objectif de développement durable dans le bonus à court terme (STI);
- introduction d'un rendement d'action relatif (Total Shareholder Return relatif, TSR) comme indicateur de performance dans la rémunération à long terme (LTI);
- révision des règles relatives à la LTI en cas de résiliation du contrat de travail;
- Introduction de clauses relatives à la restitution de prestations et aux malus dans le cadre de la LTI.

		Actuellement		À l'avenir
STI	Objectifs de performance	75 % GEP	➔	50 % GEP
		25 % objectifs personnels		25 % croissance
LTI	Objectifs de performance	100 % GEP	➔	50 % GEP
				50 % TSR relatif
	Conditions	Clauses en cas de résiliation		➔
Aucune clause de restitution de prestations et de malus			Nouvelles clauses de restitution de prestations et de malus	

<sup>1)</sup> ESG signifie Environmental, Social and Governance, soit l'environnement, le social et la bonne gestion d'entreprise

Ces modifications sont commentées en détail ci-après.

### Bonus à court terme (STI)

Les indicateurs de performance du bonus à court terme continueront à se composer des objectifs financiers du Groupe, pondérés à 75 %, et des objectifs individuels, pondérés à 25 %.

La performance financière, actuellement entièrement basée sur le GEP, inclura à l'avenir un facteur de croissance sous forme de la croissance annuelle du chiffre d'affaires net du Groupe. Ce facteur de croissance représentera un tiers de la performance financière (25 % du total du STI).

La performance individuelle sera déterminée de manière plus standardisée et inclura un maximum de trois objectifs individuels dérivés des objectifs stratégiques définis pour le Groupe. Au moins un de ces objectifs individuels sera lié au développement durable et s'appuiera sur les thèmes clés de l'environnement, du social et de la gouvernance (ESG), qui font partie de la stratégie de développement durable de Galenica. Pour 2021, l'objectif ESG sera lié à la satisfaction des clients.

Toutes les autres caractéristiques du bonus à court terme restent inchangées.

### Rémunération à long terme (LTI)

Afin de servir encore mieux les intérêts des actionnaires, la LTI comprendra un nouvel indicateur de performance: le rendement d'action (Total Shareholder Return, TSR), mesuré par rapport à un groupe de référence composé d'entreprises pertinentes. Le groupe de référence comprendra des entreprises SMIM, à l'exclusion des sociétés du

secteur financier, des sociétés immobilières et des sociétés qui opèrent dans un secteur très cyclique (comme Adecco, Dufry, Kühne+Nagel et OC Oerlikon). L'objectif est de dépasser la moitié des entreprises de référence (100% de rémunération). Il n'y aura pas de rémunération pour une performance dans le quartile inférieur du groupe de référence et le plafond de 200% sera atteint si Galenica est la société la plus performante du groupe de référence.

L'évaluation de la performance pour le programme LTI reposera à 50% sur le rendement relatif de l'action. Les 50% restants continueront à dépendre du GEP. Dorénavant, le GEP sera mesuré en tant que moyenne sur la période du plan de trois ans.

Par ailleurs et afin de renforcer les principes de gouvernance, le Conseil d'administration a décidé d'adopter une réglementation de départ plus stricte et d'introduire des clauses de restitution de prestations et de malus.

En cas de démission volontaire ou de licenciement pour juste motif ou en raison de problèmes de performance et/ou de comportement, le droit de recevoir des actions s'éteint. En outre, des clauses de restitution de prestations et de malus s'appliquent si des ajustements financiers doivent être effectués en raison d'une violation grave des normes comptables ou si un participant enfreint la loi ou le règlement interne de Galenica.

Le Conseil d'administration estime que ces modifications sont conformes à la stratégie commerciale de la société et servent les intérêts des actionnaires.

---

## Liens complémentaires

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

A l'Assemblée générale de  
Galenica SA, Berne

Berne, le 4 mars 2021

## 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 2020. 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 76 à 80 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 2020 est conforme à la loi et aux articles 14 à 16 de l'ORAb.

Ernst & Young SA

Roland Ruprecht  
Expert-réviseur agréé  
(Réviseur responsable)

Simone Wittwer  
Experte-réviseur agréée