

Vergütungs- bericht

2	Vorwort
3	Einleitung
3	Verantwortlichkeit für die Vergütung
5	Grundsätze der Vergütung
6	Gesamtvergütung und Vergütungselemente
6	Übersicht Gesamtvergütung
14	Vergütungsvorschriften
14	Vergütung der Geschäftsleitung
16	Vergütung des Verwaltungsrats
17	Genehmigung der Vergütung
19	Bericht der Revisionsstelle

VORWORT

Der Vergütungsausschuss trat 2016 sechsmal zusammen und behandelte die auf Seite 4 genannten Themen. Dabei lag der Schwerpunkt auf der Angemessenheit unserer wesentlichen Vergütungselemente.

WIEDERHERSTELLUNG DER VERGÜTUNGSPROGRAMME

Nach den starken Geschäftsergebnissen im Jahr 2015 erzielte die Gruppe auch 2016 in absolut und relativ betrachtet eine herausragende Leistung. In der Folge entschied der Verwaltungsrat im Jahr 2016, allen Mitarbeitenden in der Schweiz für das vorausgegangene Geschäftsjahr ausserordentlich ungekürzte Bonuszahlungen zu gewähren. Ausgenommen davon war das obere Kader, dessen Boni teilweise kompensiert wurden.

Diese Zahlungen mussten in Form eines ausserordentlichen Bonus erfolgen, da sich die Mitarbeitenden in der Schweiz 2015 vertraglich zu Vergütungskürzungen bereit erklärt hatten. Diese waren Teil eines Massnahmenpakets zum Schutz unseres laufenden Geschäftserfolgs und der lokalen Arbeitsplätze nach der starken Aufwertung des Schweizer Frankens. Aufgrund der anhaltend guten Ergebnisse des Unternehmens im Jahr 2016 entschied der Verwaltungsrat, die in der Schweiz vor dem Frankenschock bestehenden Vergütungsprogramme und –konditionen wieder herzustellen, obwohl der Euro noch weit von einer vollständigen Erholung entfernt ist. Wir sind fest davon überzeugt, dass die Loyalität und das Engagement unserer Mitarbeitenden und die erreichten kontinuierlichen Verbesserungen diese Initiative vollauf rechtfertigen und die damit verbundenen Kosteneffekte mehr als aufwiegen.

ÖKONOMISCHE WERTSCHÖPFUNG WIEDER WICHTIGSTER LEISTUNGSINDIKATOR

Dank der generellen Stabilisierung und teilweisen Verbesserung der Wechselkurse konnte der Verwaltungsrat vom Betriebsgewinn (EBIT) wieder zur ökonomischen Wertschöpfung (Economic Profit, EP) als wichtigstem Leistungsindikator für die kurzfristige variable Vergütung im Jahr 2016 und darüber hinaus wechseln. Daneben gab es 2016 keine wesentlichen Veränderungen am Vergütungssystem.

ERREICHUNG DER ZIELE

Trotz des kompetitiven Marktumfelds konnte das Unternehmen seine normalisierte EBIT-Marge 2016 um 150

Basispunkte auf 24.8% steigern. Dies gelang dank eines zweistelligen organischen Umsatzwachstums, einer hohen Kapazitätsauslastung und Effizienzsteigerungen. Gleichzeitig erzielte die Gruppe Fortschritte bei all ihren strategischen Prioritäten.

Aufgrund der starken Ergebnisse der vergangenen drei Jahre konnte die angepeilte Aktienbruttorendite von 10% p.a. erneut überboten werden. Der Zielwert der langfristigen variablen Vergütung für die Jahre 2013 bis 2016 des oberen Kaders wurde deutlich übertroffen, was zu einer auf 200% begrenzten Maximalauszahlung führte.

BLICK NACH VORN

Unser Vergütungssystem ist darauf ausgerichtet, nachhaltige Leistung, unternehmerisches Handeln und Loyalität zu fördern und so den Interessen der Aktionäre, des Managements und der Mitarbeitenden zu dienen. Es unterstützt das Unternehmen wirksam dabei, eine High Performance Kultur zu entwickeln und zu pflegen und die besten Talente unserer Branche anzuziehen. Um sicherzustellen, dass wir als Arbeitgeber wettbewerbsfähig bleiben, führen wir regelmässig Benchmarkanalysen mit vergleichbaren Unternehmen durch. Auch 2016 hielten wir an dieser Praxis fest und unterzogen unseren gesamten Vergütungsansatz einer genauen Überprüfung.

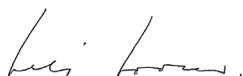
Die in den vergangenen drei Jahren gewonnenen Erfahrungen mit unserem langfristigen variablen Vergütungssystem haben uns dazu veranlasst, neben der Aktienbruttorendite einen zweiten Leistungsindikator einzuführen – einen im voraus definierten EBIT-Wachstums-Betrag (EGA, EBIT-growth amount).

2017 wird sich der Vergütungsausschuss vor allem darauf konzentrieren, sicherzustellen, dass unser Vergütungssystem die Massnahmen der Gruppe zur Schaffung einer High performance Kultur unterstützt und fördert und uns gleichzeitig ermöglicht, die besten Talente anzuziehen und längerfristig an uns zu binden. Vor diesem Hintergrund werden wir die Benchmarkanalysen auf andere Gruppenfunktionen ausdehnen und daneben alle wesentlichen strukturellen Abweichungen adressieren, die in den vergangenen Jahren identifiziert wurden.

Angesichts des wirtschaftlichen Umfelds sieht der Verwaltungsrat erneut nur strukturell notwendige Salärerhöhungen vor. In Ländern mit hoher Inflation hat das

lokale Management die Möglichkeit, Salärerhöhungen zu gewähren, die die Inflation abfedern. Dabei wird auf eine sorgfältige Umsetzung und auf die lokalen Entwicklungen geachtet – immer auch im Bestreben, ein attraktiver und in punkto Vergütungen wettbewerbsfähiger Arbeitgeber zu sein.

Im Namen des Verwaltungsrats und unserer Aktionäre möchte ich unseren Mitarbeitenden für ihr Engagement und ihre Leistungen danken. Zudem möchte ich mich bei den Aktionären und dem Verwaltungsrat für ihr Vertrauen in den Vergütungsausschuss und beim Management für den konstruktiven Dialog im Jahr 2016 bedanken.



ULRICH LOOSER

Vorsitzender des Vergütungsausschusses

EINFÜHRUNG

Dieser Bericht gibt einen Überblick über die Prinzipien und Methoden der Vergütung bei Straumann und entspricht den Richtlinien des «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» sowie der schweizerischen Gesetzgebung.

Er informiert über die Vergütungen an Mitarbeitende, Kader, die Geschäftsleitung sowie den Verwaltungsrat. Zudem beschreibt er die Aktienbeteiligungsprogramme sowie die Kapitalbeteiligungen der Verwaltungsräte und Geschäftsleitungsmitglieder. Die Vergütungen an diese beiden Gruppen werden in der geprüften Übersicht auf Seite 16 f. des Vergütungsberichts ausgewiesen.

Das derzeitige Vergütungssystem von Straumann besteht seit 2011, als der Vergütungsausschuss den Ansatz des Unternehmens hinsichtlich der Vergütungen für die Mitarbeitenden und den Verwaltungsrat eingehend überprüfte. Das System wurde in unseren Vergütungsberichten beschrieben, die von 2011 bis 2013 in Konsultativabstimmungen und 2014 bis 2016 formell von der Generalversammlung genehmigt wurden.

Das Vergütungssystem basiert auf Prinzipien, die zum Ziel haben:

- die Interessen der Führungskräfte und der Belegschaft mit denjenigen der Aktionäre von Straumann in Einklang zu bringen
- die Attraktivität von Straumann als globalem Arbeitgeber zu fördern und dazu beizutragen, engagierte Mitarbeitende anzuwerben und zu binden
- Mitarbeitende nach klaren Zielsetzungen zu belohnen
- Unternehmertum, überdurchschnittliche Leistungen, Verantwortungsbereitschaft und Wertschöpfung zu fördern
- im Einklang mit den Zielsetzungen unserer kulturellen Entwicklung zu einem hoch performanten Unternehmen das volle Potenzial unserer Mitarbeitenden zu erschliessen.

VERANTWORTLICHKEIT FÜR DIE VERGÜTUNG

Der Verwaltungsrat beantragt bei der Generalversammlung die Wahl der Mitglieder des Vergütungsausschusses. Der Vergütungsausschuss ist mit der Ausarbeitung des Vergütungssystems für die Verwaltungsräte und die Geschäftsleitung betraut. Er überprüft jedes Jahr die Vergütungsgrundsätze und -programme und vergleicht die Vergütung anhand

SITZUNGSTERMINE DES VERGÜTUNGAUSSCHUSSES UND BEHANDELTE THEMEN 2016

FEBRUAR	APRIL	JUNI	AUGUST	OKTOBER	DEZEMBER
Überprüft – Leistung von Unternehmen, CEO und Geschäftsleitung Informationen bezüglich – globaler Projekte im Bereich Vergütungsbenchmarks – Variable Vergütung des Vertriebs – Fortschritte bei «kultureller Entwicklung» und verbundenen Leistungssindikatoren Genehmigt – Vergütungsbericht 2015 – Vergütung der neuen Geschäftsleitungsmitglieder Bestimmt – genereller Zielrahmen 2016	Überprüft – Personalpolitik – Satzung des Vergütungsausschusses – Auswirkungen neuer Vorschriften Nachbearbeitung – LTI-Konzept für 2016 – Zielrahmen für Geschäftsleitung – Rückmeldungen der GV zu Corporate Governance, Verbesserungen, sonstige Themen	(Sitzung in Brasilien) Überprüft – Wiedereinführung STI/LTI in der Schweiz Nachbearbeitung – LTI-Konzept für 2016	Überprüft – Ergebnisse der globalen Perception-Pulse-Umfrage – Fortschritte bei «kultureller Entwicklung» Nachbearbeitung – Jährliche Salärüberprüfung 2016 – Wiedereinführung STI/LTI in der Schweiz	Überprüft – Zusammensetzung und Vergütung des Verwaltungsrats – Leadership-Development-Programme – Strategische Management-Entwicklung – Themen des Vergütungsberichts 2016 – Straumann-Gesamtvergütungssystem (inkl. STI und LTI 2016/17)	Informationen bezüglich – Pensionsplänen – Jährliche Salärüberprüfung 2017 – Vergütungsbenchmarks für CEO und Geschäftsleitung – Salärentwicklungsplan 2017 Nachbearbeitung – Themen des Vergütungsberichts 2016



geeigneter Referenzunternehmen und anderer relevanter Kriterien. Mindestens einmal jährlich teilt der Vergütungsausschuss dem Verwaltungsrat seine Ansichten über die Vergütungsverfahren sowie über die Vergütung der Geschäftsleitung mit und beantragt allenfalls erforderliche Änderungen des Vergütungssystems.

VERGÜTUNGSEMPFEHLUNGEN UND -ENTSCHEIDUNGEN

Empfänger	Empfehlung der Vergütung durch	Entscheid zur Vergütung durch
Präsident des Verwaltungsrats	Vergütungsausschuss, Verwaltungsrat	GV
Mitglieder des Verwaltungsrats		
CEO	Präsident des Verwaltungsrats, Vergütungsausschuss, Verwaltungsrat	
Geschäftsleitung (Executive Management Board)	CEO	
Oberes Kader	Geschäftsleitung	CEO
Kader und Mitarbeitende	Linienverantwortliche	Geschäftsleitung

Weitere Informationen über die Aufgaben des Vergütungsausschusses befinden sich auf S. 142 f. im Kapitel Corporate Governance des Geschäftsberichts.

An der Generalversammlung 2017 entscheiden die Aktionäre über:

- die kurzfristige variable Vergütung (STI) der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2016
- die fixe Gesamtvergütung der Geschäftsleitung für den Zeitraum vom 1. April 2017 bis 31. März 2018
- die Zuteilung 2017 der langfristigen variablen Vergütung (LTI) an die Geschäftsleitung
- die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum zwischen den Generalversammlungen 2017 und 2018.

2016 trat der Vergütungsausschuss sechsmal in vollständiger Zusammensetzung zusammen. Der Präsident des Verwaltungsrats und der CEO nahmen an allen Sitzungen teil, mit Ausnahme der Besprechungen über die Bewertung und Bestimmung ihrer eigenen Vergütung. Der Sitzungskalender und die Themen der Sitzungen

des Vergütungsausschusses sind in der umseitigen Tabelle dargestellt. Neben den Sitzungen des Verwaltungsrats und seiner Ausschüsse besuchen alle Verwaltungsratsmitglieder regelmässig gemeinsam mit Aussendienstmitarbeitern internationale Kunden und nehmen an internationalen Kongressen (z.B. IDS, EAO) teil. Darüber hinaus besuchen sie wichtige Märkte wie China (2015) und Brasilien (2016). Des Weiteren nahm der Verwaltungsrat an einer dreitägigen strategischen Tagung teil, an der auch die Geschäftsleitung, Kunden und Experten aus der Dental- und anderen Industrien anwesend waren. Alle Verwaltungsratsmitglieder stehen der Geschäftsleitung als aktive Mentoren zur Verfügung und pflegen mit den von ihnen betreuten Mentees einen regelmässigen persönlichen Austausch.

GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNG

Die im Folgenden aufgeführten Vergütungsgrundsätze gelten für alle Mitarbeitenden von Straumann, einschliesslich der Geschäftsleitung, die für eine konsolidierte Gesellschaft der Straumann-Gruppe tätig sind.

WERTSCHÖPFUNG ALS GRUNDLAGE DER VERGÜTUNG

Wir sind der Meinung, dass ein auf Wertschöpfung basierendes Vergütungssystem nachhaltige Leistung, Loyalität sowie unternehmerisches Handeln fördert und daher im Interesse des Managements, der Mitarbeitenden und der Aktionäre ist. Wir verpflichten uns, unsere Mitarbeitenden, das Kader und den Verwaltungsrat auf eine Art zu honorieren, die wettbewerbsfähig ist und nachhaltige, langfristige Leistung wie auch gegenwärtigen Erfolg belohnt.

Der Erfolg des Unternehmens ist aus Sicht von Straumann überwiegend von der Qualität und Leistungsbeurteilung der Mitarbeitenden und ihrem persönlichen Engagement abhängig. Ein modernes Vergütungssystem ist ein wichtiges Instrument, um talentierte Mitarbeitende anzuwerben, an das Unternehmen zu binden und zu motivieren. Das Vergütungssystem von Straumann berücksichtigt diese Faktoren, indem es:

- konkurrenzfähige Salärpakete bietet
- eine Leistungskultur fördert, die überdurchschnittliche Leistung kurz- bzw. langfristig belohnt
- variable langfristige Vergütungen mit der auf Aktionärerwartungen basierenden langfristigen Wertschöpfung des Unternehmens verknüpft

- andere Unternehmen der Branche zum Vergleich heranzieht
- den Mitarbeitenden Lohnnebenleistungen bietet, die auf lokalen Standards und gesetzlichen Bestimmungen basieren, und
- regelmässig vom Vergütungsausschuss überprüft wird.

UMFANGREICHE MARKTVERGLEICHE

Im Rahmen seiner Vergütungspolitik zahlt Straumann den Mitarbeitenden, der Geschäftsleitung und dem Verwaltungsrat Grundgehälter, die sich nahe dem Median vergleichbarer Unternehmen aus der Medizinaltechnikbranche und ähnlichen Industrien im jeweiligen Markt bewegen. Mit der variablen Vergütung soll bei ausserordentlichen Leistungen die Gesamtvergütung in Richtung des oberen Quartils angehoben werden.

Vergütungsvergleiche für die Geschäftsleitung werden extern vorgenommen und beinhalten Marktanalysen von Branchenexperten. Spezielle Vergleiche beziehen sich auf Referenzgruppen in vergleichbaren Unternehmen unterschiedlicher Branchen, die nach folgenden Kriterien ausgewählt werden:

- vergleichbare Breite und Komplexität des Geschäfts
- vergleichbare geografische Präsenz
- Unternehmen, mit denen wir im Wettbewerb um Talente stehen.

Im Jahr 2016 haben wir mit etablierten globalen Anbietern Marktvergleiche für den Grossteil unserer Mitarbeiterbasis vorgenommen. Die Analysen und Vergleiche ergaben, dass unsere Vergütung in den meisten Ländern (mit wenigen Ausnahmen) dem Benchmark entspricht oder darüber liegt. Wesentliche Abweichungen von diesen Benchmarks werden im Rahmen der kommenden Vergütungsüberprüfungen behandelt.

ETHISCHE UND FAIRE STANDARDS

Wir sind einer fairen, gleichwertigen Behandlung unserer Mitarbeitenden verpflichtet und wollen internationale Arbeitsnormen einhalten. Die Vergütung wird dabei nicht vom Geschlecht beeinflusst. Die lokalen Bestimmungen in Bezug auf Mindestlöhne haben keinen Einfluss auf unsere Vergütungspolitik, da unsere Vergütungen deutlich höher als diese liegen.

ÜBERSICHT GESAMTVERGÜTUNG

VERGÜTUNGSELEMENTE			
Komponente		Typ	Beschreibung
Basissalär		Feste Barvergütung	– Feste Vergütung, abhängig von Funktion und Stellenprofil – Auszahlung in der Regel innerhalb einer Bandbreite von 80–120% des relevanten Marktmedians
Variable Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung (STI – ein Jahr)	Leistungsabhängige Barvergütung	– Auszahlung jährlich an Geschäftsleitung, oberes Kader und eine breite Gruppe von Mitarbeitenden – Auszahlungsbandbreite: 0–200% der Zielvergütung – Die Leistungsbemessung erfolgt anhand der erzielten Geschäftsergebnisse und Erreichung der individuellen und finanziellen Ziele
	Langfristige variable Vergütung (LTI – drei Jahre)	Aktienbasierte Leistungsvergütung (Performance Share Units, PSU)	– Für die Geschäftsleitung und eine definierte Gruppe des oberen Kaders – Auszahlungsbandbreite: 0–200% der Zielvergütung – Die vor dem 31. Dezember 2011 gewährten Optionen unterliegen einer dreistufigen Sperrfrist (Bezug nach 1, 2 und 3 Jahren), wobei die Zuteilung von der erzielten Aktienbruttorendite sowie der Eigenkapitalrendite über drei Kalenderjahre abhängt – Seit 1.1.2012 werden PSU mit einer Sperrfrist von 3 Jahren gewährt. Die Zuteilung erfolgt auf der Basis einer Aktienbruttorendite von 10% p.a. über eine Dreijahresperiode, siehe Seite 11 f. (im Jahr 2015 haben die teilnahmeberechtigten Mitarbeitenden in der Schweiz und die Geschäftsleitung auf den LTI verzichtet, dieser wurde aber für die Zuteilung 2016 wieder eingeführt; für die Zuteilung 2016 wurde die Aktienbruttorendite auf 7% p.a. festgelegt und der EGA als zusätzlicher Leistungsindikator eingeführt)
Sonstige Lohnnebenleistungen		Fixe Vergütung	– Die sonstigen Lohnnebenleistungen richten sich nach lokaler Marktpraxis – Die mit den Vorsorgeplänen verbundenen Risiken werden entsprechend den Richtlinien der Gruppe minimiert – Die sonstigen Lohnnebenleistungen orientieren sich jeweils an relevanten Marktmediana

GESAMTVERGÜTUNG UND VERGÜTUNGSELEMENTE

2016 wendete Straumann insgesamt CHF 357 Mio. für Mitarbeitervergütungen, Lohnnebenleistungen und Sozialabgaben auf. Dies entspricht einem Durchschnitt von CHF 94 000 pro Mitarbeiter (2015: CHF 91 000).

Wie in der Vergangenheit, umfasste die Vergütung von Mitarbeitenden und Kader im Jahr 2016 fixe sowie kurz- und langfristige variable Komponenten, deren Zusammensetzung abhängig war von Funktion, Stellenprofil, Standort und strategischer Bedeutung der Position. Für die Geschäftsleitung und das obere Kader wurde in Übereinstimmung mit unserem strategischen Ziel der Förderung unternehmerischen Handelns grösserer Wert auf langfristige variable Komponenten gelegt. Ihr Vergütungsmix beinhaltete eine langfristige variable Vergütungskomponente, um langfristige, nachhaltige Entscheidungen und die Bindung dieser Mitarbeitenden zu fördern.

ÜBERSICHT GESAMTVERGÜTUNG
FESTE LOHNBESTANDTEILE

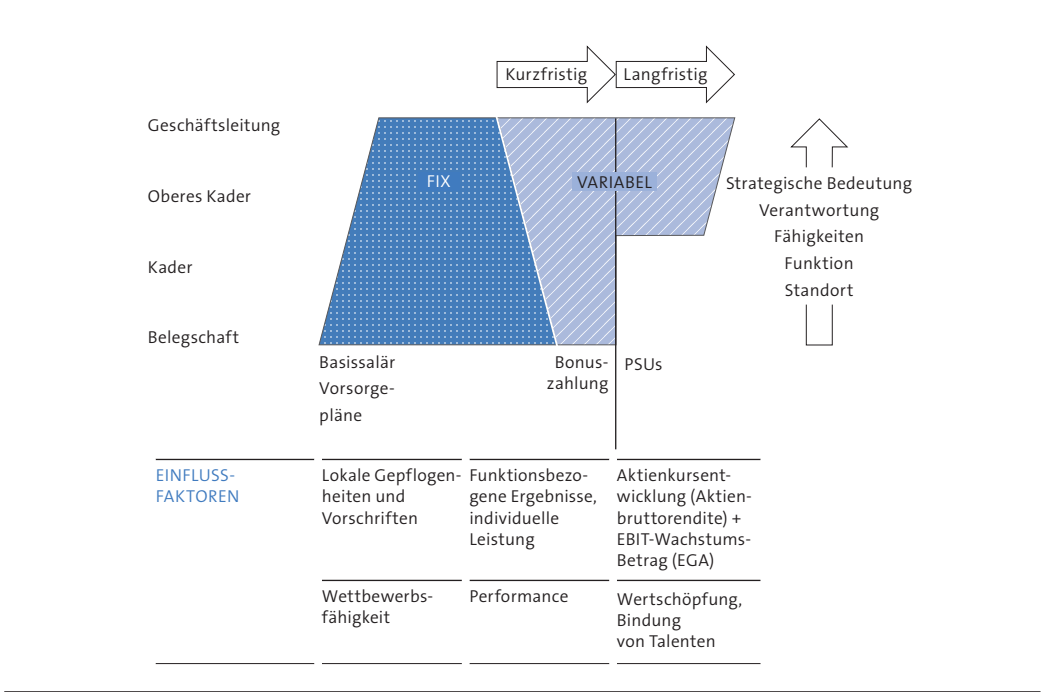
2016 umfassten die festen Vergütungselemente:

- Basissalär
- Vorsorgepläne (gemäss lokaler Praxis und Vorschriften)
- Andere Vergütungen (gemäss lokaler Praxis und Vorschriften).

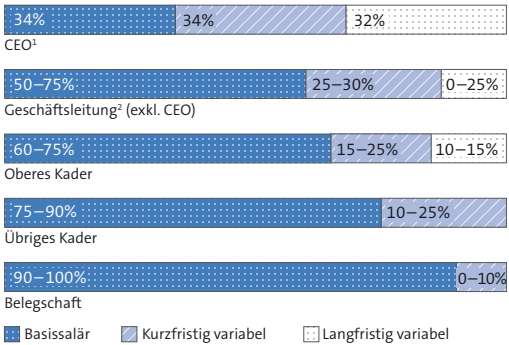
BASISSALÄR
Die Mitarbeitenden von Straumann erhalten ein festes Salär, basierend auf:

- dem Stellenprofil
- Erfahrungen und Fähigkeiten
- externen Vergleichen
- dem Arbeitsort und den lokalen Vorschriften
- der strategischen Bedeutung der Position.

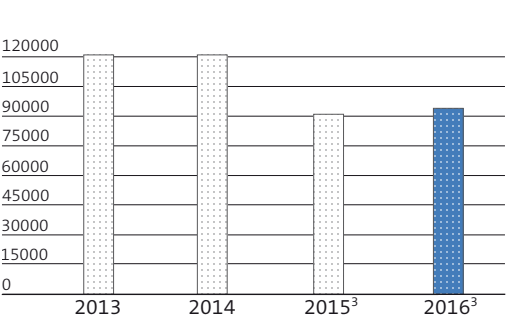
ZUSAMMENSETZUNG DER VERGÜTUNG



ANGESTREBTER VERGÜTUNGSMIX (BEI ZIELERREICHUNG)



DURCHSCHNITTliche GESAMTVERGÜTUNG PRO MITARBEITER (in CHF)



¹ Bei Zielerreichung beläuft sich die variable Vergütung (einschliesslich der kurz- und langfristigen variablen Vergütung) im Falle des CEO auf 192% des Basissalärs.

² Bei Zielerreichung beläuft sich die variable Vergütung (einschliesslich der kurz- und langfristigen variablen Vergütung) im Falle der übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung auf durchschnittlich 85% des Basissalärs.

Für Matthias Schupp bestand 2016 keine langfristige variable Vergütungskomponente; 2017 wird diese Komponente hingegen eingeführt, sodass seine variable Vergütung in die für Geschäftsleitungsmitglieder vorgesehene Bandbreite fällt.

³ Inklusive Neodent

SALÄRENTWICKLUNG 2016–2017

Wie bereits vorgängig erläutert, wurden 2016 keine generellen Salärerhöhungen gewährt. Wo nötig wurden strukturelle Anpassungen vorgenommen, um Vergütungen an Benchmarks anzupassen oder Mitarbeitende mit neuen Funktionen und/oder mehr Verantwortung entsprechend zu honorieren. Für das Jahr 2017 sieht der Verwaltungsrat höchstens strukturell begründete Erhöhungen der vergütungselemente vor. In Ländern mit hoher Inflation hat das lokale Management die Möglichkeit, Salärerhöhungen zu gewähren, die die Inflation abfedern. Dabei wird auf eine sorgfältige Umsetzung und auf die lokalen Entwicklungen geachtet – immer auch im Bestreben, ein attraktiver und in puncto Vergütungen wettbewerbsfähiger Arbeitgeber zu sein.

PENSIONSPLÄNE

In den letzten Jahren durchgeführte interne Überprüfungen haben ergeben, dass die Straumann-Gesellschaften die lokalen gesetzlichen Bestimmungen erfüllen und in mancher Hinsicht sogar übertreffen. In den meisten Fällen sind die Pensionsverpflichtungen vollständig kapitalunterlegt. Wo dies nicht der Fall ist, werden sie gemäss versicherungsmathematischen Regeln für die Deckung im Geschäftsbericht ausgewiesen.

Weitere Informationen zu den Pensionsplänen finden sich im Anhang 20 der geprüften konsolidierten Jahresrechnung auf Seite F 47 ff. Informationen über die Risiken betreffend Pensionspläne finden Sie auch auf Seite 93 der Risikoanalyse im Geschäftsbericht.

SCHWEIZ

In der Schweiz bestehen zwei beitragsorientierte Pensionspläne. Die Grundversicherung bietet den Mitarbeitenden der Institut Straumann AG und Straumann Villeret SA eine Absicherung der finanziellen Konsequenzen von Alter, Tod und Invalidität. Für ausgewählte Kadermitglieder mit einem hohen Anteil an variabler Vergütung besteht eine ergänzende Zusatzversicherung. Mitarbeitende in der Schweiz und der Präsident des Verwaltungsrats von Straumann sind zur Teilnahme an diesem Pensionsprogramm berechtigt.

EUROPA

In anderen europäischen Ländern bietet Straumann eine Altersvorsorge gemäss lokaler Praxis. Gemäss IFRS wird die Mehrheit dieser Pensionspläne als

«kapitalunterlegte» oder «nicht kapitalunterlegte» beitragsorientierte Vorsorgepläne behandelt.

USA

In den USA wird Mitarbeitenden von Straumann, die mindestens 21 Jahre alt sind, ein 401K-Pensionsplan angeboten, der es ihnen ermöglicht, für ihren Ruhestand zu sparen. Beim 401k-Plan handelt es sich um einen beitragsorientierten Vorsorgeplan, bei dem (a) Mitarbeitende sich einen Teil ihres Salärs auf Vorsteuerbasis auf ein Vorsorgekonto gutschreiben lassen können und (b) Straumann USA Beiträge in gleicher Höhe leisten kann, sollte(n) sich die/der Mitarbeitende für die Gutschrift auf ein Vorsorgekonto entscheiden. Der Plan ist «tax-qualified» gemäss dem Employee Retirement Income Security Act (ERISA).

Zusätzlich zum 401k-Pensionsplan verfügt Straumann USA über einen Supplemental Executive Retirement Plan (SERP) für eine definierte Gruppe von Mitgliedern des Oberen Kaders. Die Berechtigten erhalten einen festgelegten Arbeitgeberanteil und haben überdies die Möglichkeit, die Auszahlung bestimmter Vergütungsanteile, die ihnen sonst in bar ausbezahlt würden, zeitlich aufzuschieben. Der Plan soll einer «Non-qualified unfunded deferred compensation»-Vereinbarung im Sinne von Titel I der ERISA-Vorschriften entsprechen und die Anforderungen des Abschnitts 409A des Internal Revenue Code erfüllen. Gemäss IFRS wird SERP als beitragsorientierter Vorsorgeplan behandelt.

SONSTIGE LOHNEBENLEISTUNGEN

Die sonstigen Lohnnebenleistungen sind ein fester Bestandteil der Gesamtvergütung bei Straumann. Sie sind so gestaltet, dass Mitarbeitende und Führungskräfte erfolgreich angeworben und an das Unternehmen gebunden werden können. Die Vergütungen unterstützen unsere übergreifende Geschäftsstrategie und orientieren sich an der lokalen Gesetzgebung und Praxis. Zu den sonstigen Lohnnebenleistungen zählen unter anderem Abonnemente für den öffentlichen Verkehr, Essenszulagen, die Nutzung von Firmenwagen, Mobiltelefone und Vergünstigungen auf Straumann-Produkte.

AKTIENBETEILIGUNGSPLAN FÜR MITARBEITENDE

Mitarbeitende in der Schweiz haben die Möglichkeit, Straumann-Aktien zum Preis von 75% des durchschnittlichen Aktienkurses der ersten sieben Handelstage nach dem Tag der Dividendenausschüttung

(Ex-Dividenden-Tag) zu kaufen (siehe Tabelle unten). Die Aktien unterliegen einer zweijährigen Sperrfrist und sind ab dem Tag des Erwerbs dividendenberechtigt.

2016 wurde der Plan für alle Mitarbeitenden in der Schweiz wieder vollständig etabliert, wodurch sie je nach Funktionsstufe zwischen 10 und 1 000 Aktien erwerben können.

MITARBEITERAKTIENPLÄNE

	Teilnehmende Mitarbeitende	Ausgegebene Aktien	Reduzierter Aktienpreis	Ablauf der Sperrfrist
2016	86	8 754	CHF 254	April 2018
2015 ¹	86	4 653	CHF 196	April 2017
2014	107	11 495	CHF 138	April 2016

¹ Die maximale Anzahl erwerbbarer Aktien wurde 2015 im Rahmen des Kostensenkungsprogramms um 50% gesenkt.

Die für diesen Plan erforderlichen Aktien wurden von der Gruppe als eigene Aktien gehalten. Der Verwaltungsrat ist von der Teilnahme an diesem Programm ausgeschlossen.

VARIABLE LOHNBESTANDTEILE

Die variablen Lohnbestandteile umfassten 2016 eine oder mehrere der folgenden Komponenten:

- Kurzfristige variable Vergütung (STI)
- Langfristige variable Vergütung (leistungsabhängiger Aktienplan / LTI)

KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (STI)

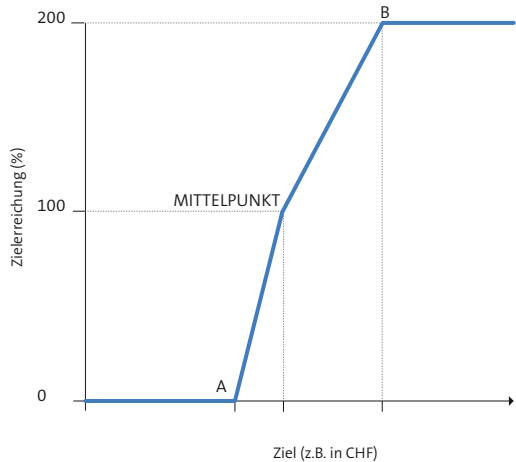
Die kurzfristige variable Vergütung (siehe Tabelle oben) ist direkt abhängig von der durch die Gruppe generierten Wertschöpfung. In manchen Bereichen wurden zusätzliche finanzielle und/oder individuelle Leistungskriterien festgelegt. Die Auszahlung basierte im Jahr 2016 auf einer Kombination der folgenden Faktoren:

- Unternehmensergebnis
- Erreichung spezifischer finanzieller Ziele
- Individuelle Leistung

UNTERNEHMENSERGEBNIS

Im Allgemeinen ist die ökonomische Wertschöpfung (Economic Profit, EP) der wichtigste Leistungsindikator für die kurzfristige variable Vergütung bei Straumann. Das EP-Ziel wird jährlich vor dem entsprechenden Leistungszyklus vom Verwaltungsrat in absoluten Zahlen in Schweizer Franken festgelegt. Es basiert auf dem für das Leistungsjahr geltenden mittelfristigen

ZIELERREICHUNG FÜR DIE KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (STI)



In diesem Modell für die kurzfristige variable Vergütung erstreckt sich die Skala für die Erreichung der finanziellen Ziele von 0% bis zu einem Maximum von 200%. Sie basiert auf einer Linie, die drei Punkte verbindet: 0% (A), 100% (Mittelpunkt) und 200% (B). Die Differenz auf der Horizontalachse zwischen dem Mittelpunkt und Punkt B muss gleich oder grösser sein als die Differenz zwischen dem Mittelpunkt und Punkt A. Die tatsächliche Zielerreichung wird mittels linearer Interpolation gemessen.

Businessplan und dem relevanten Budget. Die Bandbreite der geleisteten Auszahlungen reicht von 0 bis 200% der Zielvergütung.

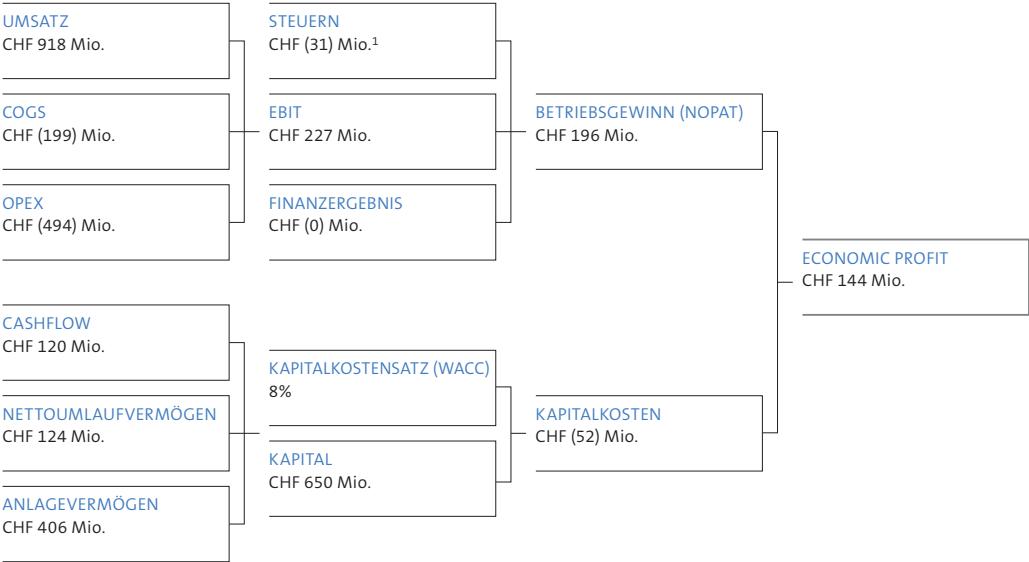
Die Ermittlung des EP erfolgt, indem die Kapitalkosten vom operativen Nettogewinn nach Steuern (NOPAT) abgezogen werden. Bei der Kalkulation des EP kann der Verwaltungsrat aussergewöhnliche Elemente ausschliessen. Die Kapitalkosten werden auf der Basis einer durchschnittlichen, von Investoren erwarteten Eigenkapitalrendite ermittelt. Dieses Vorgehen bildet die Grundlage für unser allgemeines Bonus-Kalkulationsmodell.

Der Hauptvorteil des EP als Leistungsindikator besteht darin, dass neben Umsatz- und Rentabilitätswachstum auch die zur Erreichung dieses Wachstums eingesetzten Ressourcen sowie die daraus resultierenden zusätzlichen Kapitalkosten berücksichtigt werden (siehe Grafik auf der folgenden Seite).

SPEZIFISCHE FINANZIELLE ZIELE

Für die folgenden Organisationseinheiten wurden spezifische finanzielle Ziele festgelegt: Sales Regions,

UNTERNEHMENSERGEBNIS – ÖKONOMISCHE WERTSCHÖPFUNG (EP) 2016



Die Grafik zeigt die unterschiedlichen Komponenten der ökonomischen Wertschöpfung (Economic Profit, EP). NOPAT = Net Operating Profit After Taxes (Betriebsreingewinn nach Steuern); COGS = Cost Of Goods Sold (Beschaffungskosten der verkauften Waren); OPEX = Operating Expenses (Betriebsaufwand); EBIT = Earnings Before Interest and Taxes (Betriebsgewinn vor Zinsen und Steuern).

¹ Ohne einen aktivierten einmaligen Steuereffekt, der nicht vergütungsrelevant ist.

Customer Solutions & Education, Intradent Management sowie Research, Development & Operations. Die Ziele leiten sich aus den jährlichen Budgets ab und werden vom CEO und CFO sowie vom für die entsprechende Organisationseinheit verantwortlichen Mitglied der Geschäftsleitung festgelegt. Beispielsweise wurden 2016 wieder die Verbesserung der «Bruttogewinns» sowie der «wichtigsten strategischen Verkaufsinitiativen» als spezifische Finanzziele für die Verkaufsregionen definiert, derweil Research, Development & Operations die «Senkung der Beschaffungs- und Produktionskosten der verkauften Waren» als Ziel hatte.

INDIVIDUELLE LEISTUNG

Die individuelle Leistung wurde 2016 aus dem Erreichen von Zielen abgeleitet, die mit dem entsprechenden Vorgesetzten am jährlichen Mitarbeitergespräch festgelegt wurden. Dies können Projektziele, die Entwicklung persönlicher Kompetenzen oder Fähigkeiten oder Beiträge zur Erreichung der Ziele des Teams oder der Organisationseinheit sein. Ein vom Personalwesen überwachtess globales Management-System zur Leistungsbeurteilung stellte sicher, dass die Ziele im Einklang mit den

strategischen Zielen des Unternehmens definiert und ihre Erreichung während des Jahres kontinuierlich beurteilt wurde.

GEWICHTUNG DER LEISTUNGSKRITERIEN

Die Leistungskriterien wurden 2016 abhängig von der Position und den Verantwortlichkeiten des/der Befragten gewichtet (siehe Tabelle unten).

GEWICHTUNG DER LEISTUNGSKRITERIEN FÜR DIE KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG

Hierarchiestufe	Unternehmens- ergebnis	Finanzielle Ziele	Individuelle Ziele
Chief Executive Officer	80%		20%
Executive Vice President	40–80%	0–40%	20–50%
Senior Vice President	20–40%	0–60%	20–60%
Vice President	20–40%	0–60%	20–60%
Management (Director, Senior Manager, Manager)	20–30%	0–60%	20–70%
Mitarbeiter	0–20%	0%	80–100%

Die Tabelle zeigt die Gewichtung verschiedener Bewertungsmaßstäbe entsprechend der Position bzw. der jeweiligen Organisationseinheit der Mitarbeitenden im Unternehmen.

MESSUNG DER ZIELERREICHUNG

Die Messskala für die Erreichung der Vorgaben in Bezug auf das Unternehmensergebnis und der finanziellen Ziele erstreckt sich von 0% bis zu einem Maximum von 200% der Zielvergütung. Sie basiert auf einer Linie, die drei Punkte verbindet (siehe Seite 9).

Der Massstab für die individuellen Ziele reicht von 0% bis 150% der Zielvergütung und basiert auf der Indexierung mit entsprechenden Prozentspannen:

- Herausragend (131–150%)
- Erwartungen übertroffen (111–130%)
- Leistung entspricht den Erwartungen (91–110%)
- Leistung liegt unter den Erwartungen (51–90%)
- Erwartungen nicht erfüllt (0–50%)

LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (LTI)

Der langfristige Vergütungsplan wird der Geschäftsleitung, dem oberen Kader und anderen Mitarbeitenden in Schlüsselpositionen angeboten, abhängig von Funktion, Verantwortlichkeit, Standort, strategischem Einfluss sowie der Marktpraxis. Die Teilnahme wird vom Verwaltungsrat festgelegt, der von diesem Plan ausgeschlossen ist.

Wie bereits erwähnt, hatten sich die Geschäftsleitung und das obere Kader in der Schweiz im Rahmen ihrer neuen Arbeitsverträge bereit erklärt, im Zuge der Massnahmen zur Abfederung des Frankenschocks im Jahr 2015 auf ihre langfristige variable Vergütung zu verzichten. Diese Massnahme wurde 2016 rückgängig gemacht, sodass die langfristige variable Vergütung wieder einen Bestandteil der Gesamtvergütung darstellt.

LEISTUNGSABHÄNGIGE AKTIENBASIERTE VERGÜTUNG

Die leistungsabhängige aktienbasierte Vergütung wurde 2012 eingeführt, um:

- ein attraktives variables Vergütungselement anzubieten, das direkt an das Wachstum der Aktienbruttorendite und des EBIT gekoppelt ist;
- den Aktienbesitz von Mitarbeitenden in Schlüsselpositionen zu erhöhen; und
- die Interessen der daran Teilnehmenden mit denjenigen des Aktionariats in Einklang zu bringen.

Aufgrund der Erfahrungen der vergangenen drei Jahre entschied der Verwaltungsrat, einen zweiten Leistungsindikator für die bestehende leistungsabhängige aktienbasierte Vergütung einzuführen – einen vordefinierten

EBIT-Wachstums-Betrag (EGA). Dadurch wird die oben erwähnte Zielsetzung gestärkt und die langfristige Wertschöpfung für unsere Aktionäre unterstützt.

GEWÄHRUNG VON PSU

Den Planteilnehmern werden «Performance Share Units» (PSU) gewährt. Diese berechtigen nach Ablauf der dreijährigen Sperrfrist zum Bezug von Aktien. PSU werden einmal jährlich nach der Generalversammlung gewährt. Für die Teilnehmenden ist keine Bareinlage erforderlich. Die Anzahl der gewährten PSU entspricht dem Wert der langfristigen variablen Vergütung der Teilnehmenden, dividiert durch den Zeitwert einer PSU am Tag der Gewährung. Der Zielwert der langfristigen variablen Vergütung ist ein Prozentsatz der angestrebten Gesamtvergütung und wird entsprechend der Rolle der Teilnehmenden innerhalb der Organisation festgelegt. 2016 belief sich der Gesamtwert der insgesamt 14 520 gewährten PSU auf CHF 4.455 Mio.

ZUTEILUNG VON AKTIEN

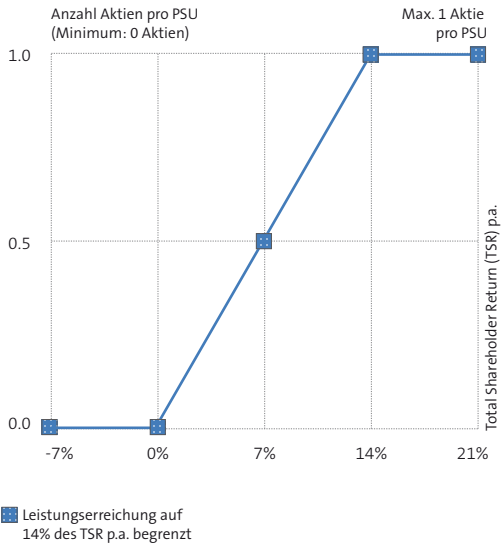
Am Ende der Sperrfrist gehen die PSU in den Besitz der am Plan Teilnehmenden über und werden in Aktien umgewandelt. Der Anspruch ist verwirkt, wenn der Planteilnehmer das Unternehmen vor dem unwiderruflichen Rechtserwerb verlässt.

Die Anzahl der pro PSU zugeteilten Aktien ist abhängig vom Erreichen:

- eines vom Verwaltungsrat festgelegten Aktienbruttorenditeziels, das derzeit bei 7% p.a. für die dreijährige Sperrfrist liegt. Die Entwicklung im Vergleich zum Renditeziel berechnet sich aus dem Durchschnitt der Schlusskurse der Aktien während sieben Handelstagen – beginnend mit dem Tag der Dividendenausschüttung (Ex-Dividenden-Tag) – im Jahr der Gewährung bzw. im Jahr der Aktienzuteilung. Der Zielerreichungsfaktor ist auf 200% begrenzt;
- eines vordefinierten EBIT-Wachstums-Betrags (EGA), der vom Verwaltungsrat vorab für die am 1. Januar des Jahres der Gewährung beginnenden drei Geschäftsjahre festgelegt wird. Der Zielerreichungsfaktor ist ebenfalls auf 200% begrenzt. Entsprechend dem Grundsatz der angemessenen Offenlegung wird das EGA-Ziel nicht im Voraus veröffentlicht.

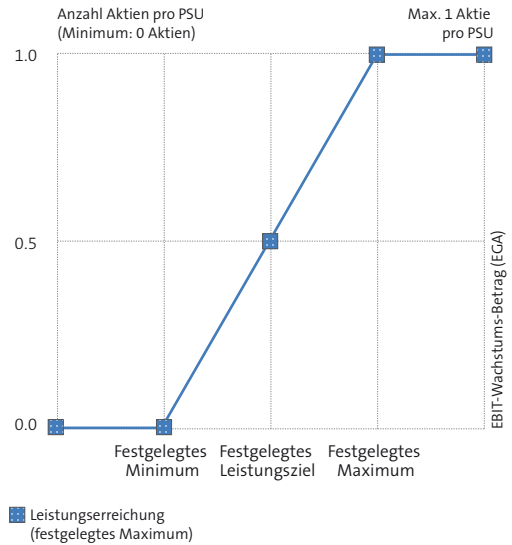
Die derzeitigen Teilnehmenden sind zum Bezug von PSUs berechtigt, die 2014 bis 2016 gewährt wurden und 2017 bis 2019 in ihren Besitz übergehen. Das dreijährige

AKTIENBRUTTORENDITE



Das Vergütungsmodell gewährt Aktien gemäss der Anzahl zugeteilter PSU sowie der Aktienbruttorendite (TSR) und des EBIT-Wachstums-Betrags (EGA), die jährlich über eine dreijährige Sperrfrist erreicht wurden. Beide Leistungsindikatoren werden mit 50% gewichtet. Am Ende des Bemessungszeitraums werden bei einer Aktienbruttorendite von 0% p.a. oder weniger keine Aktien zugeteilt; eine halbe Aktie pro frei verfügbare PSU, wenn die Rendite +7% p.a. beträgt und eine Aktie pro frei verfügbare PSU, wenn sich die Rendite auf +14% p.a. oder mehr beläuft (Begrenzung bei 200%). Bei einer Rendite zwischen 0% und 7% p.a. oder zwischen 7% und 14% p.a. wird die Anzahl der zugeteilten Aktien pro frei verfügbare PSU linear berechnet.

EBIT-WACHSTUMS-BETRAG (EGA)



Das Vergütungsmodell gewährt Aktien gemäss der Anzahl zugeteilter PSU sowie der Aktienbruttorendite (TSR) und des EBIT-Wachstums-Betrags (EGA), die jährlich über eine dreijährige Sperrfrist erreicht wurden. Beide Leistungsindikatoren werden mit 50% gewichtet. Am Ende des Bemessungszeitraums werden bei einem EGA unterhalb des festgelegten Minimums keine Aktien gewährt; eine halbe Aktie pro frei verfügbare PSU, wenn der EGA genau dem festgelegten Leistungsziel entspricht, und eine Aktie pro frei verfügbare PSU, wenn der EGA das festgelegte Maximum erreicht oder übertroffen hat (Begrenzung bei 200%). Bei einem EGA zwischen dem festgelegten Minimum und dem festgelegten Leistungsziel bzw. zwischen dem festgelegten Leistungsziel und dem festgelegten Maximum wird die Anzahl der zugeteilten Aktien pro frei verfügbare PSU linear berechnet.

Renditeziel für die 2013 gewährten und im April 2016 erdienten PSUs wurde deutlich übertroffen, was zu einem maximalen Zielerreichungsfaktor von 200% führte.

AKTIENBRUTTORENDITE

Die Aktienbruttorendite entspricht dem realisierten Gewinn (oder Verlust) einer Investition am Ende eines Kalenderjahres oder eines spezifizierten Zeitraums. Sie setzt sich zusammen aus Kapitalgewinnen bzw. -verlusten aus Veränderungen des Aktienkurses und der ausbezahlten Bruttodividende.

EBIT-WACHSTUMS-BETRAG

Der über den gesamten EBIT-Leistungszeitraum angestrebte EBIT-Wachstums-Betrag (EGA) wird vom Verwaltungsrat am Tag der Gewährung festgelegt. Er gilt für die drei Geschäftsjahre, die am 1. Januar des Jahres der Gewährung beginnen (z.B. vom 1. Januar 2016 bis 31. Dezember 2018).

Der EBIT-Wachstums-Betrag während der dreijährigen Sperrfrist («tatsächlicher EBIT-Wachstums-Betrag») wird wie folgt berechnet:

- EBIT-Wachstum der Straumann-Gruppe während der Sperrfrist,
- abzüglich des EBIT aller Unternehmen und Beteiligungen, die nach dem Datum der Gewährung während der Sperrfrist akquiriert wurden,
- unter Ausschluss aller Wechselkurseffekte,
- unter Berücksichtigung aller anderen spezifischen Kalkulationseffekte, die vom Verwaltungsrat zum Zeitpunkt der Gewährung festgelegt werden,
- unter Berücksichtigung weiterer vom Verwaltungsrat zum Zeitpunkt der Berechnung des tatsächlichen EBIT-Wachstums-Betrags benannter Anpassungen, die zum Ausgleich unvorhergesehener wesentlicher Effekte dienen, die den Zweck des Plans beeinträchtigen würden.

PERFORMANCE SHARE UNITS (ZEITWERT)

	2016	2015	2014	2013
Tag der Gewährung	20.04.2016	22.04.2015	25.04.2014	17.04.2013
Tag der Zuteilung ¹	20.04.2019	22.04.2018	25.04.2017	15.04.2016
Aktienkurs bei Zuteilung	336.00	262.50	184.00	117.60
Risikoloser Zinssatz	-0.72% p.a.	-0.63% p.a.	0.14% p.a.	0.15%
Erwartete Volatilität	28.50% p.a.	31.75% p.a.	31.81% p.a.	31.28%
Erwartete Dividendenrendite ²	0%	0%	0%	0%
Geschätzter Zeitwert	CHF 306.84	CHF 208.06	CHF 152.33	CHF 88.24

¹ Während sieben Handelstagen ab dem Ex-Dividenden-Tag.

² Bei umgehender Reinvestition der Dividendenauszahlung.

PERFORMANCE SHARE UNITS (AUSSTEHEND)

Im April 2016 wurden die 2013 gewährten PSU zugeteilt, wobei die für den Leistungszeitraum geltende Obergrenze (TSR von 20% p.a.) deutlich übertroffen wurde. In der Folge wurden für die berechtigten Planteilnehmer 44 105 PSU in 88 210 frei verfügbare Straumann-Aktien im damaligen Gesamtwert von CHF 29.727 Mio. umgewandelt (Aktienkurs am Ende der Sperrfrist: CHF 337). Der entsprechende Unternehmenswert, der während des Leistungszeitraums geschaffen wurde, belief sich auf CHF 3.7 Mrd.

	2016	2015	2014	2013
Stand 1. Januar	76 799	99 810	79 138	32 894
Gewährt	14 520	7 586	30 063	64 977
Ausgeübt	(44 105)	(23 559)	0	0
Verfallen ¹	(1 608)	(7 038)	(9 391)	(18 733)
Abgelaufen	0	0	0	0
STAND 31. DEZEMBER	45 606	76 799	99 810	79 138

¹ Teilnahmeberechtigte Mitarbeitende, die Straumann 2013 freiwillig oder im Rahmen der Reorganisation verlassen haben, verwirkten die ihnen zugeteilten PSU für die Jahre 2012 und 2013.

ZAHL DER AUSSTEHENDEN OPTIONEN AUS DEM OPTIONS BETEILIGUNGSPLAN

	2016	2015	2014	2013
Stand 1. Januar	77 200	131 702	199 470	260 676
Gewährt	0	0	0	0
Ausgeübt	(73 305)	47 447	(62 796)	0
Verfallen	0	0	0	(12 497)
Abgelaufen	(2 862)	(7 055)	(4 972)	(48 709)
Stand 31. Dezember	1 033	77 200	131 702	199 470
Anzahl ausübbarer Optionen	1 033	84 255	136 647	156 057

	Abgelaufene Optionen per Ende Jahr	Anzahl ausübbarer Optionen
2016	2 862	1 033
2017	1 033	1 033
TOTAL	3 895	

ZUSAMMENFASSUNG ALLER AUSSTEHENDEN OPTIONEN

Name/Symbol	Jahr	Valoren- nummer	Market Maker	Typ/Bezug	Anzahl	Ausübungspreis	Verfall
STRAUM17 OPT1 ESOP (USA)	2011	4000212	Kein Handel	American 1:1	1 033	162.10	12.2017
TOTAL AUSSTEHENDE OPTIONSSCHEINE					1 033		

ZEITWERT DER PSU

Der Zeitwert gewährter PSU wurde mittels der Monte-Carlo-Simulation ermittelt. Die Bewertung wurde von unabhängigen Spezialisten auf der Basis folgender Eckwerte im Modell vorgenommen: Tag der Gewährung, Tag der Zuteilung, durchschnittlicher Referenzkurs, Leistungsziel einschliesslich Maximum und Minimum, EGA-Ziel einschliesslich Maximum und Minimum, Aktienkurs bei Emission, risikoloser Zinssatz, erwartete Volatilität, erwarteter EGA und erwartete Dividendenrendite.

OPTIONSPLAN (BIS ENDE 2011)

Bis Ende 2011 wurden handelbare Optionen (nicht handelbar für Teilnehmende ausserhalb der Schweiz) mit einer Laufzeit von sechs Jahren und einer zweijährigen Sperrfrist zugeteilt. Der Ausübungspreis entsprach dem Aktienkurs zum Jahresende bzw. Jahresbeginn. Der Wert der Optionen wurde am Tag der Gewährung festgelegt und über den Erdienungszeitraum als Personalaufwand verbucht. Der Zeitwert der Optionen wurde nach der Black-Scholes-Methode ermittelt. Die Berechnung des Werts der Optionen erfolgte durch unabhängige Spezialisten. Seit 2012 wurden keine weiteren Optionen gewährt.

VERGÜTUNGSVORSCHRIFTEN

Die schweizerische Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) ist vollumfänglich in den Vergütungsmodellen für die Geschäftsleitung und den Verwaltungsrat von Straumann sowie in den Statuten des Unternehmens, die auf unserer Website einsehbar sind: www.straumann.com/articles, berücksichtigt.

VEREINBARUNGEN MIT DEM VERWALTUNGSRAT UND DER GESCHÄFTSLEITUNG

Vereinbarungen mit Mitgliedern des Verwaltungsrates über ihre Vergütung und mit Mitgliedern der

Geschäftsleitung über ihr Anstellungsverhältnis können befristet oder unbefristet sein. Befristete Vereinbarungen haben eine Laufzeit von höchstens einem Jahr, mit der Möglichkeit einer Erneuerung, während unbefristete Vereinbarungen einer Kündigungsfrist von höchstens zwölf Monaten unterliegen. Wettbewerbsverbotsklauseln sind zulässig. Als Abfindung für Wettbewerbsverbotsklauseln kann eine Vergütung ausgezahlt werden. In einem solchen Fall darf die Vergütung die letzte jährliche Gesamtvergütung, die der Person ausgezahlt wurde, nicht überschreiten und darf nicht länger als ein Jahr ausgezahlt werden (siehe Art. 4.5 der Statuten).

2016 wurde keine Vergütung an Mitgliedern der Geschäftsleitung oder des Verwaltungsrats nahestehende Unternehmen und Personen ausgezahlt.

VERGÜTUNG DER GESCHÄFTSLEITUNG

Die Vergütung der Geschäftsleitung besteht aus einer festen Barkomponente, die ein Basissalär und andere feste Vergütungselemente umfasst, sowie einer variablen Komponente (siehe Art. 4.2 der Statuten). Letztere beinhaltet:

- eine kurzfristige variable Vergütung auf der Basis der Erreichung der Leistungs- und/oder Finanzziele des Konzerns und/oder individueller Ziele, und
- eine variable, langfristige aktienbasierte Vergütung auf der Basis der Erreichung von Leistungszielen über einen Zeitraum von drei Jahren.

Die Vergütung jedes Mitglieds der Geschäftsleitung richtet sich nach dessen Funktion und Verantwortung und basiert auf externen Vergütungsvergleichen. Jedes Mitglied erhält ein Basissalär und untersteht, wie bereits beschrieben, dem kurzfristigen Bonusplan. Die Vergütungspakete der bestehenden Mitglieder der Geschäftsleitung blieben 2016 im Hinblick auf die feste

Barkomponente und die kurzfristige variable Vergütung weitgehend unverändert. Die «Sonstige Vergütung», unter die unter anderem Sachleistungen, Vergütungen, Versicherungs- und Pensionskassenbeiträge fallen, erhöhte sich 2016 infolge der Erdienung der 2013 gewährten langfristigen variablen Vergütung und der damit verbundenen Sozialversicherungskosten, die zum Teil vom Unternehmen getragen wurden.

Bei Veränderungen in der Geschäftsleitung im Anschluss an die Generalversammlung gilt das Folgende:

- Die Gesamtvergütung eines neuen CEO darf nicht höher sein als 140% der dem scheidenden CEO ausbezahlten Vergütung.
- Die Vergütung jedes anderen neu eintretenden Geschäftsleitungsmitglieds darf nicht höher sein als 140% der durchschnittlichen Vergütung, die den bestehenden Geschäftsleitungsmitgliedern (ohne den CEO) ausbezahlt wird.
- Wie in den Statuten festgelegt, können neu eintretende Geschäftsleitungsmitglieder zudem eine Vergütung zur Kompensation jeglicher Verluste von entgeltlichen Rechten im Zusammenhang mit der Aufgabe ihrer bisherigen Tätigkeiten erhalten. Diese Vergütung darf CHF 1 000 000 für den CEO oder CHF 500 000 für andere Mitglieder nicht übersteigen (siehe Art. 4.3 der Statuten).

An der Generalversammlung 2016 genehmigten die Aktionäre prospektiv eine fixe Gesamtvergütung für die Geschäftsleitung von CHF 5.8 Mio. (gemäss ihrer Zusammensetzung im April 2016) für den Zeitraum vom 1. April 2016 bis 31. März 2017. Die variable kurzfristige Vergütung (STI) für das Geschäftsjahr zum 31. Dezember 2016 wird den Aktionären an der Generalversammlung 2017 zur Genehmigung vorgelegt. Aus der Tabelle oben ist die Vergütung der Geschäftsleitung im Jahr 2016 in Übereinstimmung mit der VegüV ersichtlich.

AN EHEMALIGE MITGLIEDER DER GESCHÄFTSLEITUNG AUSGEZAHLTE VERGÜTUNGEN

Im Jahr 2016 erhielt Andrew Molnar, der ehemalige Executive Vice President Sales North America, eine in seinem Arbeitsvertrag festgelegte Vergütung. Darüber hinaus übernahm Straumann als Arbeitgeber Sozialversicherungskosten für Andrew Molnar, Sandro Matter und Thomas Dressendorfer im Zusammenhang mit der Erdienung von PSU, die 2013 im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung gewährt worden waren.

DARLEHEN AN DIE GESCHÄFTSLEITUNG

Die Statuten erlauben keine Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an Mitglieder der Geschäftsleitung oder ihnen nahestehende Unternehmen und Personen.

AKTIENBESITZ DER GESCHÄFTSLEITUNG

In den Tabellen auf der Seite F 79 wird der Aktien- und Optionsbesitz der Geschäftsleitungsmitglieder offengelegt, die ihre Funktion zum 31. Dezember 2016 innehatten.

VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATS

Gemäss den Statuten bedarf die Vergütung des Verwaltungsrats der Genehmigung durch die Generalversammlung und besteht ausschliesslich aus einer festen Vergütung, die in bar und Aktien auszuzahlen ist (Art. 4.1 der Statuten). Der Verwaltungsrat bestimmt die Vergütung, die an seine Mitglieder auszuzahlen ist, innerhalb der von der Generalversammlung genehmigten Limiten.

Die Generalversammlung 2016 genehmigte eine maximale Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für die Amtsdauer bis zur Generalversammlung 2017 in Höhe von CHF 2.30 Mio. Sie besteht aus einer festen Vergütung, die in bar und Aktien auszuzahlen ist. Der vorgeschlagene Gesamtbetrag beinhaltet die im Vergütungsbericht offengelegten Sozialversicherungsbeiträge und Nebenleistungen.

Die Vergütung erfolgt zu 33 bis 50% in Aktien mit einer Sperrfrist von zwei Jahren. Die Mitglieder des Verwaltungsrats sind verpflichtet, zusätzlich zu den im Rahmen der Vergütung gewährten Aktien mindestens 2 000 weitere Straumann-Aktien zu halten und damit ihr Engagement für die Firma zu belegen. Von neuen Mitgliedern des Verwaltungsrats wird erwartet, dass sie einen solchen Mindestbestand innerhalb von zwei Jahren aufbauen.

Unabhängig von ihrer Funktion haben die Verwaltungsräte gemäss Spesenreglement für Mitglieder des Verwaltungsrats der Straumann Holding AG ein Recht auf Rückerstattung ihrer Auslagen für begründete Reisen zu und von Sitzungen des Verwaltungsrats oder Reisen im Namen des Verwaltungsrats und damit verbundener Auslagen.

Die an den Verwaltungsrat in Übereinstimmung mit Schweizer Recht gezahlte Vergütung wird in den

2016 (TABELLE GEPRÜFT)

(in CHF 1 000)	Fixe Barvergütung	Fixe aktienba- sierte Vergütung			Sonstige Vergütung	Vergütung insgesamt
VERWALTUNGSRAT						
Gilbert Achermann (Präsident)	400	200			164	764
Dr. h.c. Thomas Straumann (Vizepräsident)	200	100			20	320
Dr. Sebastian Burckhardt	100	100			13	213
Roland Hess (Vorsitz Audit Committee)	150	100			16	266
Ulrich Looser (seit 1. Juni 2016, Vorsitz Ver- gütungsausschuss)	129	100			16	245
Dr. Beat Lüthi	100	100			13	213
Stefan Meister (bis 31. Mai 2016, Vorsitz Vergütungsausschuss) ¹	63	38			5	106
Total	1 142	738			247	2 127
(in CHF 1 000)	Fixe Barvergütung		Leistungsab- hängige Vergü- tung	Performance Share Units	Sonstige Vergütung	Vergütung insgesamt
GESCHÄFTSLEITUNG						
Marco Gadola (CEO)	825		1 520	780	779	3 904
Übrige Mitglieder	3 390		3 027	1 282	2 436	10 135
Ausgetretene Mitglieder	49		27	0	486	562
Total	4 264		4 574	2 062	3 701	14 601
TOTAL	5 406	738	4 574	2 062	3 948	16 728

¹ Rücktritt aus dem Verwaltungsrat per 31. Mai 2016.

Tabellen oben erläutert und entspricht der gängigen Marktpraxis.

Kein Verwaltungsratsmitglied hat von der Straumann-Gruppe andere Vergütungen als die in diesem Bericht aufgeführten erhalten.

AN EHEMALIGE MITGLIEDER DES VERWALTUNGSRATS AUS-GEZALTE VERGÜTUNGEN

2016 erfolgten keine Zahlungen an ehemalige Verwaltungsräte oder nahestehende Unternehmen und Personen.

DARLEHEN AN MITGLIEDER DES VERWALTUNGSRATS

Die Statuten erlauben keine Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrats oder ihnen nahestehende Unternehmen und Personen.

GENEHMIGUNG DER VERGÜTUNG

Die Generalversammlung genehmigt die maximale Vergütung des Verwaltungsrats für die Amtsdauer bis zur nächsten Generalversammlung. Darüber hinaus genehmigt die Generalversammlung die Obergrenze für die feste Vergütung der Geschäftsleitung für den Zeitraum vom 1. April bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres. Die kurzfristigen variablen Vergütungskomponenten der Geschäftsleitung werden rückwirkend für das der Generalversammlung vorausgehende Geschäftsjahr genehmigt (siehe Art. 3.1.9 der Statuten und Tabelle auf Seite 18).

Die Vergütung der einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung wird vom Verwaltungsrat auf Empfehlung des Vergütungsausschusses und unter Einhaltung der von der Generalversammlung

2015 (TABELLE GEPRÜFT)

(in CHF 1 000)	Fixe Barvergütung	Fixe aktienbasierte Vergütung			Sonstige Vergütung	Vergütung insgesamt
VERWALTUNGSRAT						
Gilbert Achermann (Präsident)	400	224			119	743
Dr. h.c. Thomas Straumann (Vizepräsident)	200	112			17	329
Dr. Sebastian Burckhardt	100	112			11	223
Roland Hess (Vorsitz Audit Committee)	150	112			14	276
Ulrich Looser	100	112			11	223
Dr. Beat Lüthi	100	112			11	223
Stefan Meister (Vorsitz Vergütungsausschuss)	150	112			14	276
Total	1 200	896			197	2 293

(in CHF 1 000)	Fixe Barvergütung	Leistungsabhängige Vergütung	Performance Share Units	Sonstige Vergütung	Vergütung insgesamt
GESCHÄFTSLEITUNG					
Marco Gadola (CEO)	750	1 535	0	306	2 591
Übrige Mitglieder (7 bis zum 31. März 2015, danach 8) ¹	2 831	2 910	0	2 113	7 854
Ausgetretene Mitglieder	484	367	0	449	1 300
Total	4 065	4 812	0	2 868	11 745
TOTAL	5 265	896	4 812	3 065	14 038

¹ Einschliesslich Entschädigung von Petra Rumpf für verfallene Vergütungskomponenten infolge des Rücktritts von ihrer vorhergehenden Position.

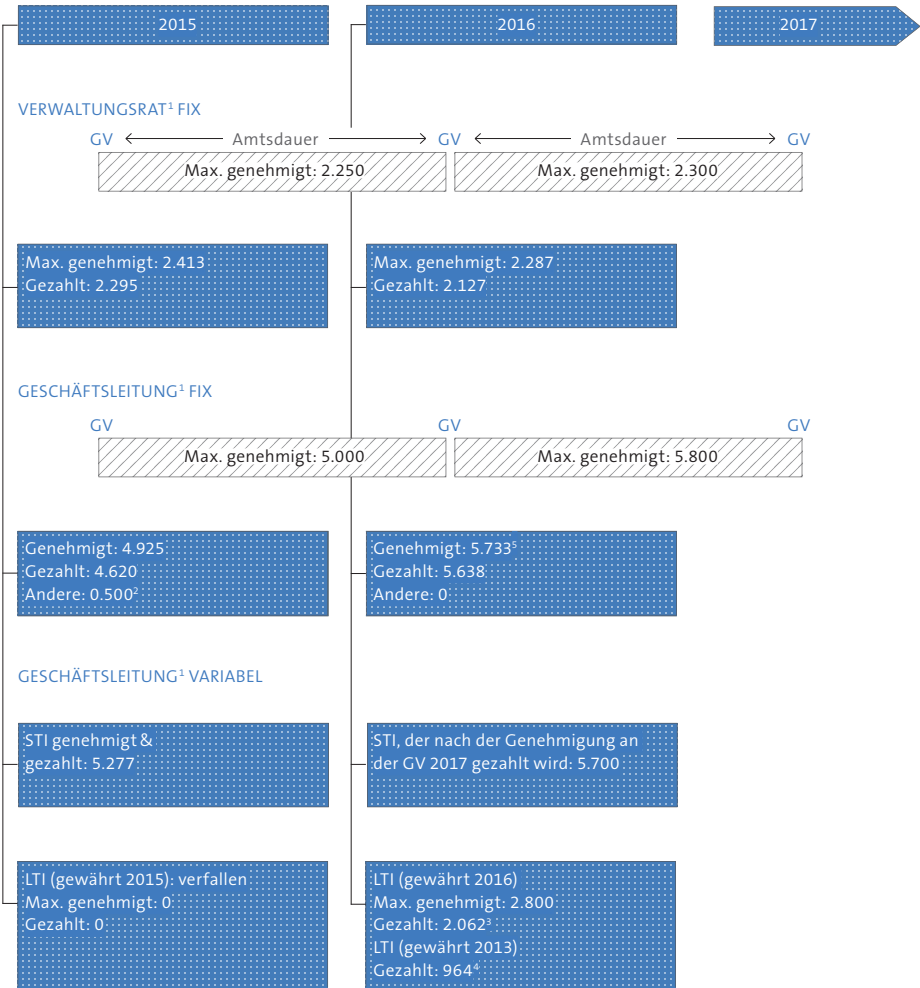
gesetzten Grenzen festgelegt. Die entsprechenden Kriterien werden auf S. 14 ff. erklärt, und die Vergütung an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung ist auf den Tabellen auf dieser Doppelseite ausgewiesen.

Für 2017 wird für die Geschäftsleitung eine kurzfristige variable Vergütung (STI) in einer Gesamthöhe von maximal CHF 6.20 Mio. (inkl. Sozialabgaben und Lohnnebenleistungen) veranschlagt. Voraussetzung dafür ist, dass alle relevanten Maximalziele erreicht werden. Die Vergütung muss zudem von der Generalversammlung 2018 genehmigt werden. Darüber hinaus wird der Verwaltungsrat der Generalversammlung eine fixe Vergütung der Geschäftsleitung von maximal CHF 5.80 Mio. vorschlagen. In beiden Fällen gelten diese Zahlen für die Geschäftsleitung in der Zusammensetzung vom 1. Januar 2017.

Für 2016 wurde von der Generalversammlung 2016 eine langfristige variable Vergütung (LTI) in einer Gesamthöhe von maximal CHF 2.8 Mio. (einschliesslich Sozialabgaben) genehmigt. Basierend auf den Leistungen und Ergebnissen im Jahr 2016 wurde den Geschäftsleitungsmitgliedern eine langfristige variable Vergütung gewährt, die in der Vergütungstabelle für 2016 oben ausgewiesen ist.

Kein Mitglied der Geschäftsleitung hat von der Straumann-Gruppe andere Vergütungen als die in diesem Bericht aufgeführten erhalten.

GENEHMIGTE¹ UND GEZAHLTE VERGÜTUNG
(in CHF Millionen)



¹ Gemäss Zusammensetzung an der entsprechenden Generalversammlung (2015: 9; 2016: 10 Geschäftsleitungsmitglieder) und einschliesslich Sozialabgaben (nur für aktive Geschäftsleitungsmitglieder). Der genehmigte Betrag für das Geschäftsjahr errechnet sich zu drei Vierteln aus dem aktuellen und zu einem Viertel aus dem vorherigen Jahr zwischen zwei Generalversammlungen.

² «Sonstige Vergütung» gemäss Art. 4.3 der Statuten enthält eine Entschädigung für Petra Rumpf im Jahr 2015 für verfallene Vergütungskomponenten infolge des Rücktritts von ihrer vorhergehenden Position.

³ Ohne Sozialversicherungskosten.

⁴ Ausschiesslich Sozialversicherungskosten für erdiente LTI, die 2013 gewährt wurden; Position nicht genehmigungspflichtig (vor Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften).

⁵ Einschliesslich CHF 133 000 für ein zusätzliches Geschäftsleitungsmitglied für das erste Quartal 2016.

Im April genehmigt die Generalversammlung die maximale Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat für die neue Amtsdauer bis zur nächsten Generalversammlung. Gleichzeitig genehmigt die Generalversammlung die feste Vergütung der Geschäftsleitung für den Zeitraum vom 1. April bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres, ihre kurzfristige variable Vergütung für das abgeschlossene Geschäftsjahr und ihre langfristige variable Vergütung für das laufende Jahr.

Die Genehmigungen gelten dabei jeweils für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung in ihrer Zusammensetzung zum Zeitpunkt der entsprechenden Generalversammlung. Diese Tabelle zeigt die von der Generalversammlung genehmigten Beträge, ihre auf das Kalenderjahr entfallenden Anteile sowie die im Kalenderjahr an die aktiven Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung gezahlten Beträge.

Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht der Straumann Holding AG, Basel

AN DIE GENERALVERSAMMLUNG DER STRAUMANN HOLDING AG, BASEL

Basel, 9. Februar 2017

BERICHT DER REVISIONSSTELLE ZUM VERGÜTUNGSBERICHT

Wir haben den Vergütungsbericht der Straumann Holding AG für das am 31. Dezember 2016 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben gemäss Art. 14 bis 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV). Sie sind in den als «geprüft» gekennzeichneten Tabellen auf Seite 16 und 17 des Vergütungsberichts enthalten.

VERANTWORTUNG DES VERWALTUNGSRATS

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der VegüV verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

VERANTWORTUNG DES PRÜFERS

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum beigefügten Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14 bis 16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungs-

handlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Methoden zur Bewertung von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

PRÜFUNGSURTEIL

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Straumann Holding AG für das am 31. Dezember 2016 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

Ernst & Young Ltd



Daniel Zaugg
Zugelassener
Revisionsexperte
(Leitender Revisor)



Ina Braun
Zugelassene
Revisionsexpertin