

VERGÜTUNGS- BERICHT

129	BRIEF DES VORSITZENDEN DES VERGÜTUNGS-AUSSCHUSSES
132	GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNG
135	VERANTWORTLICHKEIT FÜR DIE VERGÜTUNG UND REGULIERUNG
137	VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DEN KONZERN
144	2017 VERGÜTUNG
148	GENEHMIGUNG DER VERGÜTUNG
150	BERICHT DER REVISIONSSTELLE ZUM VERGÜTUNGSBERICHT

Brief des Vorsitzenden des Vergütungsausschusses

Sehr geehrte Aktionärin, sehr geehrter Aktionär,

Dieser Bericht gibt einen umfassenden Überblick über die Vergütungsgrundsätze, -rahmen und die damit einhergehenden Vergütungspraktiken der Straumann Gruppe. Er informiert auch über die Vergütung der Mitarbeiter, der Konzernleitung (Executive Management Board/EMB) und des Verwaltungsrates und entspricht dem Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance sowie dem schweizerischen Recht.

Unser Vergütungssystem zielt darauf ab, nachhaltig hohe Leistungen zu fördern, indem wir Prinzipien anwenden, die folgende Zielsetzungen unterstützen sollen:

- Die Interessen unserer Mitarbeiter mit denen unserer Aktionäre in Einklang bringen.
- Die Attraktivität der Straumann Gruppe als globale Arbeitgeberin für engagierte und talentierte Arbeitskräfte zu verstärken, neue Leistungsträger zu rekrutieren und zu binden.
- Die Förderung von Unternehmergeist, die damit verbundene Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen und überdurchschnittliche Leistung zu erbringen und damit auch die daraus entstehende Wertschöpfung.
- Im Einklang mit den Zielen unserer «Cultural Journey»-Initiative die individuellen Talente und Fähigkeiten unserer Kolleginnen und Kollegen zu fördern und weiter zu entwickeln.

Um als Arbeitgeberin wettbewerbsfähig zu bleiben, führen wir regelmässig Benchmark-Vergleiche mit einer Peer Gruppe durch, die sich im Zuge unserer Expansion stets weiterentwickelt. Diese Praxis haben wir in 2017 fortgesetzt und erweitern sie auf die neu erworbenen Unternehmen.

ÄNDERUNGEN IN 2017

Das Bedürfnis als Organisation schneller, agiler und anpassungsfähiger zu sein, um auf dem sich schnell verändernden Markt von heute erfolgreich zu bleiben, hat uns dazu bewogen, uns von hierarchischen Organisationsstrukturen zu einem stärker teamorientierten Vergütungsmodell zu bewegen und dabei das Gesamtvergütungsniveau beizubehalten.

Um eine stärker teamorientierte Denkweise zu fördern, haben wir im Rahmen des Short-Term-Incentive-Programms auf die Verwendung individueller Ziele verzichtet.

Mit dem Jahr 2017 verwenden wir keine individuelle Ziele als bestimmenden Faktor für die kurzfristige variable Vergütung (Short-Term-Incentive-Programm/STI) mehr. Das STI wird nun ausschliesslich durch Zielerreichung von Unternehmens- und/oder Finanzziele bestimmt. Darüber hinaus gab es im Jahr 2017 keine wesentlichen Änderungen am Vergütungssystem.

Im Rahmen des im Jahr 2011 ausgelaufenen Optionsplans wurden handelbare Optionen (nicht handelbar für Teilnehmer ausserhalb der Schweiz) mit einer Laufzeit von sechs Jahren und einer zweijährigen Sperrfrist gewährt. Alle ausstehenden Optionen sind Ende 2017 verfallen. Seitdem wurden keine Optionen mehr gewährt.

2017 LEISTUNG UND VERGÜTUNG

Nach den guten Ergebnissen der beiden Vorjahre erzielte die Gruppe auch im Jahr 2017 eine ausgezeichnete Performance - sowohl absolut als auch relativ - und übertraf damit den globalen Markt deutlich. Trotz des wettbewerbsintensiven Umfelds gelang es der Gruppe, die bereinigte EBIT-Marge im Jahr 2017 um 90 Basispunkte auf 26% zu steigern, was dank zweistelligem organischem Umsatzwachstum, hoher Kapazitätsauslastung und Effizienzsteigerungen erreicht wurde. Gleichzeitig hat die Gruppe bei allen strategischen Prioritäten grosse Fortschritte erzielt.

Sowohl das Unternehmensziel als auch die finanziellen Ziele für das Short-Term-Incentive-Programm wurden deutlich übertroffen, was zu einer über dem Ziel liegenden Bonuszahlung für alle berechtigten Mitarbeiter führte. Dank der Fokussierung auf starke Fundamentaldaten wurden die 3-Jahres-Ziele des Total Shareholder Return erneut übertroffen, was für das Long-Term Incentive-Ziel für das Senior Management zum gedeckelten Höchstbetrag der Auszahlung führte.

AUSBLICK

Im Jahr 2018 will die Straumann Gruppe die Verbindung zwischen Leistung und Vergütung im gesamten Unternehmen verstärken, indem ein «Total Reward»-Ansatz angewendet wird. Der Vergütungsausschuss wird sich darauf konzentrieren, sicherzustellen, dass dieser Ansatz die Bemühungen der Gruppe zur Erhaltung einer leistungsfördernden Unternehmenskultur unterstützt und es uns darüber hinaus ermöglicht, die besten Talente zu rekrutieren und zu binden. In diesem Zusammenhang werden wir die Benchmark-Analyse auch weiterhin durchführen und auf weitere Ebenen der Organisation ausdehnen. Die Vergütungsphilosophien der kürzlich konsolidierten Unternehmen werden überprüft sowie mit den relevanten Wettbewerbsmärkten und den

Die Unternehmensziele wurden deutlich übertroffen, was zu einer über dem Ziel liegenden Bonuszahlung führte.

Standards der Gruppe verglichen. Abweichungen werden im Rahmen der jährlichen Gehaltsrunde behandelt.

Im Jahr 2015 haben sich das Senior und Executive Management in der Schweiz darauf geeinigt, auf ihren Long-Term-Incentive-Anspruch zu verzichten, um die Auswirkungen der starken Aufwertung des Schweizer Frankens gegenüber den meisten Währungen abzumildern. Infolgedessen erhielt nur ein Konzernleitungsmitglied eine reduzierte Zuteilung als Ausgleich für eine unter der Benchmark-liegende Zuteilung im Vorjahr. Dies ist die einzige Long-Term Incentive Zuteilung für die Konzernleitung im Jahr 2015, die im Jahr 2018 ausläuft. Im Jahr 2018, wird die Vergütungserhöhung an strukturelle Anpassungen geknüpft sein oder eine hohe Inflationsrate in bestimmten Ländern ausgleichen. Diese Ansätze werden sorgfältig und unter Berücksichtigung der lokalen Entwicklungen sowie unseres Bestrebens, ein wettbewerbsfähiger Arbeitgeber zu bleiben, umgesetzt.

Im Namen des Verwaltungsrats und unserer Aktionäre danke ich unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihren Einsatz und ihre Leistungen. Mein Dank gilt auch den Aktionären und dem Verwaltungsrat für ihr Vertrauen in den Vergütungsausschuss und dem Managementteam für die konstruktive Herangehensweise an den Dialog im Jahr 2017.



Ulrich Looser

Vorsitzender des Vergütungsausschusses

GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNG

Die unten aufgeführten Vergütungsgrundsätze gelten für alle Mitarbeitenden, die in einer konsolidierten Gesellschaft der Straumann Gruppe tätig sind.

ETHISCHE, FAIRE STANDARDS

Wir verpflichten uns zu einer fairen und gleichberechtigten Behandlung aller unserer Mitarbeitenden und streben danach, die internationalen Arbeitsnormen in vollem Umfang einzuhalten. Die Vergütung wird nicht durch das Geschlecht beeinflusst, und lokale Mindestlohnregelungen haben keinen Einfluss auf unsere Vergütungspolitik, da unsere Vergütung diese deutlich übertrifft. Unser Bekenntnis zu diesen Standards wird durch die Verwendung von Benchmarkdaten, die keine demografischen Informationen enthalten, und durch regelmäßige interne Überprüfungen zur Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und interner Grundsätze erfüllt.

WERTSCHÖPFUNG BESTIMMT VERGÜTUNG

Die Straumann Gruppe ist der Ansicht, dass der Erfolg in hohem Masse von der Qualität und dem Engagement der Mitarbeitenden abhängt. Ein modernes Vergütungssystem ist ein wichtiges Instrument, um Talente zu gewinnen, zu binden und zu motivieren. Das Vergütungssystem von Straumann berücksichtigt diese Faktoren indem es:

- Vergütungspakete anbietet, deren Wettbewerbsfähigkeit durch regelmäßiges Benchmarking sichergestellt wird.
- Eine Kultur hoher Leistung fördert, die kurz- und langfristig überdurchschnittliche Leistungen differenziert und belohnt.
- Die variable langfristige Vergütung mit dem Wert verbindet, den der Konzern, basierend auf den Erwartungen der Aktionäre, langfristig erwirtschaftet.
- Mitarbeitenden Zugang zu Nebenleistungen anbietet, die der Bedürfnisvielfalt unserer Mitarbeitenden Rechnung tragen und die die lokalen Gegebenheiten nachhaltig unterstützen.
- Vom Vergütungsausschuss periodisch überprüft wird.

UMFASSENDES BENCHMARKING

Die Strategie der Straumann Gruppe sieht vor, den Mitarbeitenden, der Konzernleitung und dem Verwaltungsrat eine Grundvergütung zu zahlen, die dem Median vergleichbarer Unternehmen nahe kommt. Darüber hinaus werden die variablen Vergütungsbestandteile so festgelegt, dass sich die Gesamtvergütung bei herausragenden Leistungen in Richtung des oberen Quartils bewegen kann.

Unser Vergütungssystem fördert eine Kultur hoher Leistung, die überdurchschnittliche Leistungen differenziert und belohnt.

Die Überprüfung der Benchmarks für die Konzernleitung wird extern durchgeführt und beinhaltet von Branchenspezialisten durchgeführte Marktanalysen. Massgeschneiderte Benchmarks umfassen eine Vergleichsgruppe von Unternehmen aus verschiedenen Branchen, die nach den folgenden Kriterien ausgewählt werden:

- Vergleichbare Grösse, Umfang und Komplexität des Unternehmens
- Vergleichbare geografische Präsenz
- Unternehmen, mit denen wir um Talente konkurrieren.

Für die übrigen Mitarbeitenden nutzt Straumann internes Fachwissen und die Dienste des unabhängigen Beratungsunternehmens Mercer, um die Vergütungsniveaus mit den relevanten Gruppen zu vergleichen und die Lohnentwicklung zu überwachen. Die Vergleichsgruppe, die für die Analyse verwendet wird, ist eine Mischung aus Unternehmen im Bereich Medizinaltechnik, Life Science und anderen Unternehmen, die dem Industriestandard entsprechen und kann je nach Funktion und Geographie unserer Mitarbeitenden auch andere Vergleichsgruppen umfassen. Bei Fusionen und Übernahmen überprüfen wir signifikante Abweichungen von unseren Grundsätzen der Vergütung und stellen sicher, dass diese in der jährlichen Gehaltsrunde berücksichtigt werden.

VERGÜTUNGSGRUNDSÄTZE DER KONZERNLEITUNG

Die Grundsätze für die Vergütung der Konzernleitung sehen sowohl eine fixe Barvergütung vor, die das Grundgehalt und andere fixe Vergütungsbestandteile umfasst, als auch eine variable Komponente (vgl. Statuten - AoA, 4.2), die die oben genannten STI- und LTI- Programme umfasst.

Die Vergütung der einzelnen Konzernleitungsmitglieder richtet sich nach ihren Aufgaben und Verantwortlichkeiten und basiert auf externen Benchmarks und interner Fairness. Um die Abstimmung mit unseren Stakeholdern sicherzustellen, führen wir zudem regelmässig einen offenen Dialog mit Hauptaktionären, Stimmrechtsvertretern und einflussreichen Interessensvertretern, um die Übereinstimmung mit Best Practices zu überprüfen und, falls erforderlich oder angemessen, unser Vergütungssystem und/oder unsere Berichterstattung zu verbessern. Basierend auf den Ergebnissen mehrerer solcher Sitzungen im Jahr 2017 haben wir die Transparenz erhöht, indem wir rückwirkende Ziele formuliert und über die maximale Höhe der Vergütung abgestimmt haben.

Sollten sich nach der Generalversammlung Änderungen in der Konzernleitung ergeben, gilt Folgendes:

Wir haben die Transparenz durch die Angabe von retrospektiven Zielen erhöht.

- Die Ziel-Gesamtvergütung eines neuen CEO darf 140% der Entschädigung des ausscheidenden CEO nicht übersteigen.
- Die Gesamtvergütung jedes anderen neuen Mitglieds der Konzernleitung darf 140% der durchschnittlichen Vergütung der Konzernleitungsmitglieder (ohne CEO) nicht übersteigen.
- Darüber hinaus können die neuen Konzernleitungsmitglieder, wie in der AoA definiert, eine Entschädigung erhalten, um Verluste an werthaltigen Rechten auszugleichen, die mit der Aufgabe ihrer früheren Tätigkeiten verbunden sind. Die Höhe dieser Entschädigung darf CHF 1 000 000 000 für den CEO und CHF 500 000 für andere Mitglieder der Konzernleitung nicht übersteigen (vgl. Art. 4.3 OR).

VERGÜTUNGSGRUNDSÄTZE FÜR DEN VERWALTUNGSRAT

Die Vergütung des Verwaltungsrates muss gemäss dem AoA von der Generalversammlung genehmigt werden und besteht ausschliesslich aus einem fixen Vergütungsbestandteil, der in bar und in Aktien ausbezahlt wird (Art. 4.1 AoA). Der Verwaltungsrat legt die Vergütung seiner Mitglieder auf der Grundlage der Empfehlungen des Vergütungsausschusses und innerhalb des von der Generalversammlung genehmigten Rahmens fest.

Zwischen 33% und 50% der Vergütung werden in nicht-ermässigten Aktien ausbezahlt, die für zwei Jahre gesperrt sind. Zusätzlich zu den Aktien, die als Teil der Vergütung zugeteilt werden, muss jedes Verwaltungsratsmitglied Aktien im Wert von mindestens zwei Jahresgesamtvergütungen halten, um sein Engagement für die Wertschöpfung der Gruppe unter Beweis zu stellen. Es wird erwartet, dass neue Verwaltungsratsmitglieder innerhalb von zwei Jahren die erforderliche Beteiligung aufbauen.

Neben der Teilnahme an Verwaltungsrats- und Ausschusssitzungen besuchen alle Verwaltungsratsmitglieder regelmässig internationale Kunden mit Handelsvertretern, nehmen an internationalen Kongressen teil und unternehmen Exkursionen in wichtige Märkte. Alle Verwaltungsratsmitglieder sind aktive Mentoren der Konzernleitung und stehen in regelmässigem persönlichen Austausch mit den ihnen zugewiesenen Mentees.

Unabhängig von der Funktion haben alle Verwaltungsratsmitglieder Anspruch auf Erstattung ihrer angemessenen Reiseauslagen zu und von den Verwaltungsratssitzungen oder im Namen des Verwaltungsrates sowie anderer damit zusammenhängender Nebenkosten gemäss Spesenreglement für die Verwaltungsratsmitglieder der Straumann Holding AG.

VERANTWORTLICHKEIT FÜR DIE VERGÜTUNG UND REGULIERUNG

VERGÜTUNGSAUSSCHUSS

Der Verwaltungsrat schlägt die Mitglieder des Vergütungsausschusses zur Wahl durch die Generalversammlung vor. Der Ausschuss ist mit der Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung betraut. Er überprüft jährlich die Vergütungsgrundsätze und -programme und bewertet die Vergütung anhand relevanter Benchmarks und anderer damit verbundener Kriterien. Der Ausschuss erstattet dem Verwaltungsrat mindestens einmal jährlich Bericht über seine Ansichten zu den Vergütungspraktiken und zur Vergütung der Konzernleitung und schlägt bei Bedarf Änderungen vor.

Weitere Informationen zu den Aufgaben des Vergütungsausschusses finden Sie auf S. 114 f. im Abschnitt Corporate Governance.

Im Jahr 2017 trat Monique Bourquin in den Vergütungsausschuss ein und löste Beat Lüthi ab, der in den Prüfungsausschuss wechselte.

Der Vergütungsausschuss tagte fünfmal mit allen anwesenden Mitgliedern. Im Mittelpunkt stand die Überprüfung der Angemessenheit unserer grundlegenden Vergütungselemente. Der Präsident des Verwaltungsrates und der CEO nahmen an allen Sitzungen teil, ausser an den Diskussionen über die Beurteilung und Festsetzung der eigenen Vergütung. Der Vergütungsausschuss besprach im Jahr 2017 die folgenden Themenbereiche:

- Leistungsbeurteilung für den Konzern, den CEO und die Konzernleitung
- Globales Benchmarking
- Anreizsystem
- Vergütungsberichte
- Vergütung neuer Konzernleitungsmitglieder
- 2017 Zielvorgabensystem
- Jährliche Gehaltsüberprüfung und Entwicklungsplan
- System der Gesamtvergütung.

VERGÜTUNG

EMPFEHLUNGEN & ENTSCHEIDUNGEN

Empfänger	Empfohlene Vergütung durch	Vergütung beschlossen durch
Präsident des Verwaltungsrats	Vergütungsausschuss/ Verwaltungsrat	GV
Mitglieder des Verwaltungsrats		
CEO	Präsident des Verwaltungsrats/ Vergütungsausschuss/ Verwaltungsrat	
Konzernleitung (Executive Management Board)	CEO/Vergütungsausschuss/ Verwaltungsrat	
Oberes Kader	Konzernleitung	CEO
Kader und Mitarbeitende	Linienverantwortliche	Konzernleitung

REGULIERUNG

Die Schweizerische Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) findet ihren vollen Niederschlag in den Vergütungssystemen von Straumann für die Konzernleitung und den Verwaltungsrat sowie in den Statuten (AoA). Die Statuten erlauben keine Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an Mitglieder der Konzernleitung, des Verwaltungsrates oder nahestehende Personen. Die Vergütungssysteme der Straumann Gruppe und die Statuten sind auf unserer Website unter www.straumann-group.com > Investor Information > Corporate governance öffentlich zugänglich.

VEREINBARUNGEN MIT DEM VERWALTUNGSRAT UND DER KONZERNLEITUNG

Die Vereinbarungen mit den Verwaltungsratsmitgliedern über ihre Vergütung und mit den Konzernleitungsmitgliedern über ihre Anstellung können befristet oder dauerhaft sein. Befristete Verträge haben eine maximale Laufzeit von einem Jahr, mit der Möglichkeit zur Verlängerung, während unbefristete Verträge eine Kündigungsfrist von höchstens 12 Monaten haben. Wettbewerbsverzichtsklauseln sind zulässig. Als Entschädigung für Wettbewerbsverbotsklauseln kann eine Vergütung gezahlt werden. In diesem Fall darf die Entschädigung nicht höher sein als die letzte jährliche Gesamtvergütung der Person und sie darf nicht für länger als ein Jahr gezahlt werden (vgl. Art. 4.5 OR).

VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DEN KONZERN

Das Vergütungssystem für den Konzern blieb 2017 gegenüber 2016 unverändert; die einzige Anpassung bestand darin, dass die individuellen Leistungsziele im Zusammenhang mit dem Short-Term-Incentive-Programm, wie auf S. 138 f. erwähnt, gestrichen wurden.

FIXE BESTANDTEILE

Im Jahr 2017 beinhalteten die fixen Vergütungsbestandteile die folgenden Bestandteile:

- Grundgehalt
- Pensionspläne (abhängig von den lokalen Gepflogenheiten und Vorschriften)
- Sonstige Leistungen (abhängig von den lokalen Gepflogenheiten und Vorschriften).

BASISSALÄR

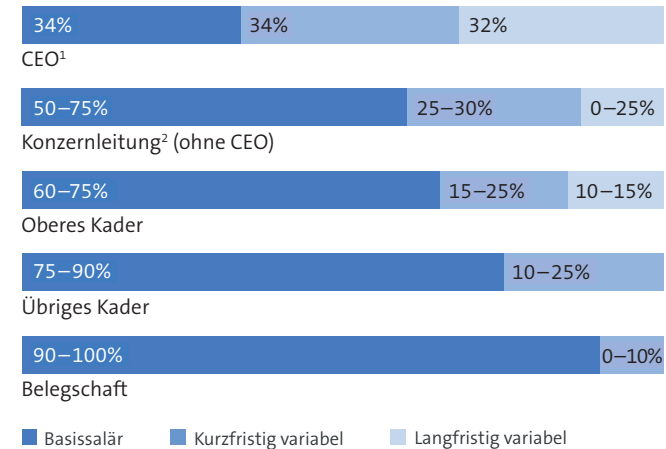
Die Mitarbeitenden von Straumann erhalten ein festes Gehalt auf der Basis von:

- Stellenprofil
- Erfahrung und Kompetenz
- Externe Vergleiche
- Interne Fairness
- Arbeitsort und örtliche Vorschriften
- Strategische Bedeutung der Position.

PENSIONSPLÄNE

Interne Analysen der letzten Jahre haben gezeigt, dass Straumann und ihre Tochtergesellschaften die lokalen gesetzlichen Anforderungen erfüllen und teilweise sogar übertreffen. Die Pensionsverpflichtungen sind in den meisten Fällen vollständig gedeckt. Ist dies nicht der Fall, werden die Verbindlichkeiten im Geschäftsbericht nach versicherungsmathematischen Grundsätzen ausgewiesen. Weitere Informationen zu den Pensionsplänen sind in Anmerkung 20 zur geprüften Konzernrechnung auf S. 182 ff. enthalten. Die Risikoanalyse auf S. 66 enthält ebenfalls Informationen zu Pensionskassenrisiken.

ANGESTREBTER VERGÜTUNGSMIX (BEI ZIELERREICHUNG)



- 1 Die variable Vergütung (inkl. STI und LTI) für den CEO im Zielwertbereich beträgt 192% des Basissalärs.
- 2 Die variable Vergütung (inkl. STI und LTI) für Mitglieder der Konzernleitung beträgt im Zielwertbereich durchschnittlich 85 % des Basissalärs.

ANDERE NEBENLEISTUNGEN

Die Vorsorgeprogramme von Straumann sind integraler Bestandteil der Gesamtvergütung und sollen es der Gruppe ermöglichen, sich im Wettbewerb um Mitarbeiter und Führungskräfte zu behaupten und diese zu halten. Die Leistungen sind so strukturiert, dass sie unsere allgemeine Geschäftsstrategie unterstützen und mit den lokalen Gepflogenheiten und Gesetzen in Einklang stehen. Beispiele für Nebenleistungen sind der Employee Share Participation Plan (ESPP), Fahrkarten für den öffentlichen Verkehr, Essensgutscheine, die Nutzung von Firmenwagen, Handys und Konzessionen für Straumann-Produkte.

VARIABLE BESTANDTEILE

Im Jahr 2017 beinhalteten die variablen Vergütungsbestandteile eine oder mehrere der folgenden Komponenten:

- Short-Term-Incentive-Programm
- Long-Term-Incentive-Programm (Performance Share Plan).

In beiden Fällen gelten klare Bonusauszahlungslimite für den Fall, dass das Ziel überschritten wird.

SHORT-TERM-INCENTIVE-PROGRAMM (STI)

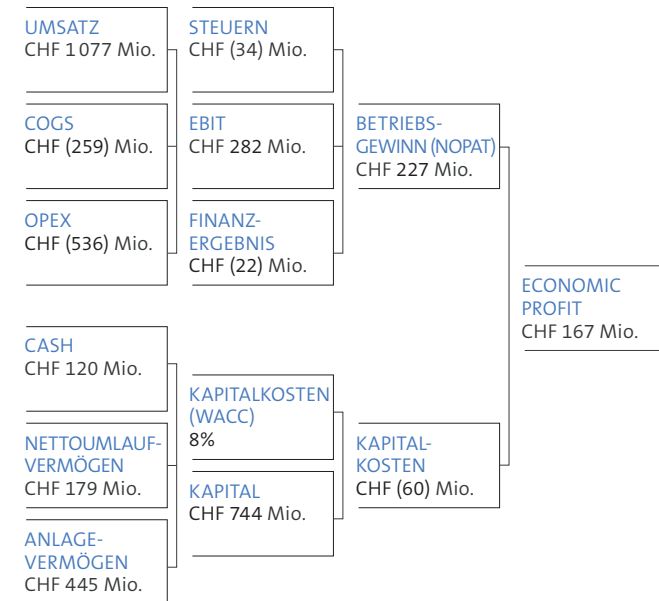
Das STI-Programm ist direkt an den vom Konzern erwirtschafteten Gewinn gebunden und wird in bar ausbezahlt. Für einige Bereiche gelten zusätzliche spezifische finanzielle Leistungskriterien. Die Auszahlung im Jahr 2017 basierte daher auf einer Kombination aus Unternehmenserfolg und/oder dem Erreichen bestimmter finanzieller Ziele.

UNTERNEHMENSERFOLG

Im Allgemeinen ist die ökonomische Wertschöpfung (Economic Profit/EP) der wichtigste Leistungsindikator im Rahmen des STI-Programms von Straumann. Der Verwaltungsrat legt das absolute Ziel für die EP-Generierung in Schweizer Franken jährlich vor dem jeweiligen Leistungszyklus fest, basierend auf den mittelfristigen Businessplänen sowie dem definierten Budget für das Leistungsjahr. Die Auszahlung liegt zwischen 0 und 200% des Zielwertes.

Der EP wird berechnet, indem vom Net Operating Profit after Tax (NOPAT) eine Kapitalbelastung abgezogen wird. Der Verwaltungsrat kann ausserordentliche Elemente von der Berechnung des EP ausschliessen. Der Anrechnungsbetrag stellt die Kapitalkosten dar, die auf der Grundlage einer durchschnittlichen Eigenkapitalrendite berechnet werden, die von den Anlegern erwartet wird.

UNTERNEHMENSERGEBNIS – ÖKONOMISCHE WERTSCHÖPFUNG (EP)¹ 2017



NOPAT = Operatives Ergebnis nach Steuern; COGS = Herstellungskosten der verkauften Produkte;

OPEX = Betriebsaufwand; EBIT = Ergebnis vor Zinsen und Steuern.

¹ Bereinigt um Akquisitionen und Steuern im Zusammenhang mit dem Verkauf eigener Aktien.

Dieses Schema bildet die Grundlage für unser allgemeines Bonusberechnungsmodell. Der wesentliche Vorteil von EP als Leistungsziel besteht darin, dass es über das Umsatzwachstum und die Rentabilitätssteigerung hinausgeht und die dafür eingesetzten Ressourcen und die daraus resultierenden zusätzlichen Kapitalkosten berücksichtigt (siehe Grafik S. 138).

SPEZIFISCHE FINANZIELLE ZIELE

Für die folgenden Organisationseinheiten werden spezifische finanzielle Ziele verwendet: Vertriebsregionen, Customer Solutions & Education, Intradent Management, und Research, Development & Operations (RDO).

Die Ziele leiten sich aus den Jahresbudgets ab und werden vom CEO und CFO gemeinsam mit dem für die jeweilige Organisationseinheit zuständigen Konzernleitungsmitglied festgelegt. So wurden beispielsweise 2017 Verbesserungen des Deckungsbeitrags und strategischer Schlüsselinitiativen als spezifische Finanzziele für die Vertriebsregionen festgelegt, während die Verbesserung der Herstellungskosten als spezifisches Finanzziel für Research, Development & Operations (RDO) definiert wurde.

GEWICHTUNG DER LEISTUNGSKRITERIEN

Im Jahr 2017 hing die Gewichtung der Performance-Kriterien (siehe Tabelle rechts) ausschließlich von den Unternehmens- und/oder Finanzzielen ab. Die potenzielle Auszahlung für Übererfüllung blieb 2017 unverändert und reichte von 160% bis zu 190% für maximale Leistung, für EP- und Finanzziele, wie 2016.

Mit dem Wegfall der individuellen Zielvorgabe als bestimmender Faktor für den STI wurde die individuelle Komponente des STI aufgeteilt und basierend auf Funktion, Verantwortung und Position des Einzelnen in der Unternehmens- und Finanzkomponente berücksichtigt.

LEISTUNGSMESSUNG

Wie aus der nebenstehenden Grafik ersichtlich, erstreckt sich die Skala für die Zielerreichung von 0% (Punkt A) bis maximal 150% bzw. 200% und basiert auf einer Kombination der beiden Kurven, die vier Punkte verbinden: 0% (Punkt A), 100% (Mittelpunkt), 150% (Punkt B1) und 200% (Punkt B2), die zusammen das Auszahlungs- und Übererfüllungspotenzial ergeben.

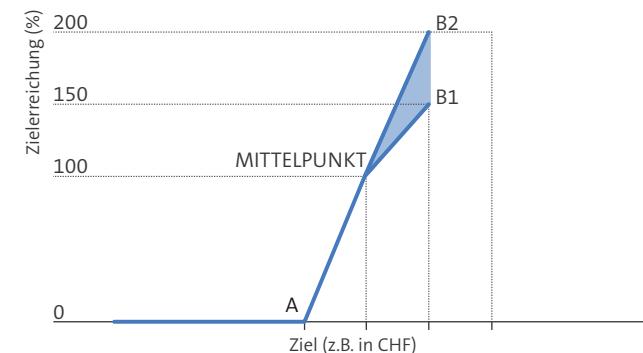
GEWICHTUNG DER LEISTUNGSKRITERIEN FÜR DIE KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG 2017

Führungsebene	Unternehmensziel ¹	Unternehmensziel ²	Finanzielles Ziel ¹	Finanzielles Ziel ²
Chief Executive Officer	80%	20%		
Executive Vice President	40–80%	20%	0–40%	
Senior Vice President	20–40%	40–60%	0–40%	0–40%
Vice President	20–40%	40–60%	0–40%	0–40%
Management (Director, Senior Manager, Manager)	20–30%	0–70%	15–80%	0–70%
Mitarbeiter	10–20%	0–80%	0–15%	0–80%

1 Maximale Auszahlung 200%.

2 Vormalig individuelle Zielkomponente; maximale Auszahlung 150%.

ZIELERREICHUNG FÜR DIE KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (STI)



LONG-TERM INCENTIVE (LTI)

Das LTI-Programm richtet sich an die Konzernleitung, das Senior Management und andere Schlüsselmitarbeiter, je nach Funktion, Verantwortung, Standort, strategischer Aufgabe und Marktpraxis. Die Teilnahme wird vom Verwaltungsrat, der selbst nicht teilnahmeberechtigt ist, festgelegt. Der Plan wurde 2012 eingeführt und ist darauf ausgelegt:

- Einen attraktiven variablen Vergütungsbestandteil in Bezug auf Total-Shareholder-Return und EBIT-Wachstum anzubieten.
- Die Interessen der Teilnehmer mit denen der Aktionäre in Einklang bringen.

ZUTEILUNG

Den Teilnehmern des Plans werden Performance Share Units (PSUs) gewährt, die sie nach einer dreijährigen Sperrfrist zum Bezug von Aktien berechtigen. PSUs werden einmal jährlich nach der Generalversammlung gewährt. Von den Teilnehmern wird keine Bareinlage verlangt. Die Anzahl der gewährten PSUs entspricht der LTI-Zuteilung des Teilnehmers dividiert durch den «Fair Value» eines PSU zum Zeitpunkt der Gewährung. Der LTI-Zielwert ist ein Prozentsatz der gesamten Zielvergütung und richtet sich nach der Rolle des Teilnehmers in der Organisation. Im Jahr 2017 belief sich der Gesamtwert der Zuteilung auf CHF 5.301 Mio. und es wurden 16 785 PSUs gewährt.

PSU-WERT BEI ZUTEILUNG

Der Wert der gewährten PSUs wurde mit Hilfe eines Monte-Carlo-Simulationsalgorithmus ermittelt, der von externen Spezialisten unter Anwendung von Standardkriterien berechnet wurde, darunter: Gewährungsdatum, Zuteilungsdatum, durchschnittlicher Referenzkurs, Leistungsziele, Aktienkurs bei Gewährung, risikofreier Zinssatz, erwartete Volatilität, erwartetes EBIT-Wachstums (EGA) und erwarteter Dividendensatz.

Die Ausgestaltung des Long-Term-Incentive-Programms sieht die Möglichkeit vor, dass der PSU-Wert bei der Zuteilung höher oder niedriger als bei der Gewährung sein kann. Wir sind uns bewusst, dass die Leistung von Straumann in den letzten Jahren einen hohen Wert für die unverfallbaren PSUs geschaffen hat (und möglicherweise auch weiterhin schaffen wird), was im Einklang mit unserer Strategie steht, Shareholder Value zu schaffen.

ÜBERSICHT: PERFORMANCE SHARE UNITS

	2017	2016	2015	2014
Tag der Gewährung	21.04.2017	20.04.2016	22.04.2015	25.04.2014
Tag der Zuteilung ¹	21.04.2020	20.04.2019	22.04.2018	25.04.2017
Aktienkurs bei Gewährung	CHF 483.00	CHF 336.00	CHF 262.50	CHF 184.00
PSU-Wert bei Gewährung	CHF 315.83	CHF 306.84	CHF 208.06	CHF 152.33
Gewährte PSUs	16 785	14 520	7 586	30 063

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

ZUTEILUNG VON AKTIEN

Am Ende der Sperrfrist gehen die PSU in den Besitz der am Plan Teilnehmenden über und werden in Aktien umgewandelt. Sie können verfallen, wenn der Planteilnehmer das Unternehmen vor dem unwiderruflichen Rechtserwerb verlässt, vorbehaltlich des Ermessens des Verwaltungsrats. Die Anzahl der zugeteilten Aktien pro PSU ist abhängig von der Erreichung:

- Eines absoluten Total-Shareholder-Return-Ziels (TSR), das vom Verwaltungsrat festgelegt wird und derzeit für die dreijährige Performance-Periode auf 7% pro Jahr festgesetzt wird. Die Performance im Vergleich zum TSR-Ziel wird anhand des Durchschnitts der Schlusskurse der Aktien während sieben Handelstagen ab dem Tag der Dividendenausschüttung (Ex-Dividenden-Tag) im Jahr der Gewährung und im Jahr der Aktienzuteilung berechnet. Der Zielerreichungsfaktor ist auf 200% begrenzt. In den Jahren 2016 und 2017 überprüfte der Vergütungsausschuss das TSR-Ziel und die Auswirkungen einer Erhöhung von 7% auf 10%. Die Analyse führte zu der Entscheidung, das Ziel von 7% TSR beizubehalten, mit der Massgabe, dass auch das maximale Volumen der gewährten PSUs reduziert wird.
- 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. Gemäss dem Grundsatz der «Fair Disclosure» wird das EGA-Ziel nicht vorab veröffentlicht. Beide KPIs werden jeweils mit 50% gewichtet.
- Für die PSU-Zuteilung 2014 (Performance-Periode 2014-2017) war die Zielvorgabe für den Total Shareholder Return 10%, mit einer Untergrenze von 0% und einer Obergrenze bei Übererfüllung von 20%.

TOTAL SHAREHOLDER RETURN (TSR)

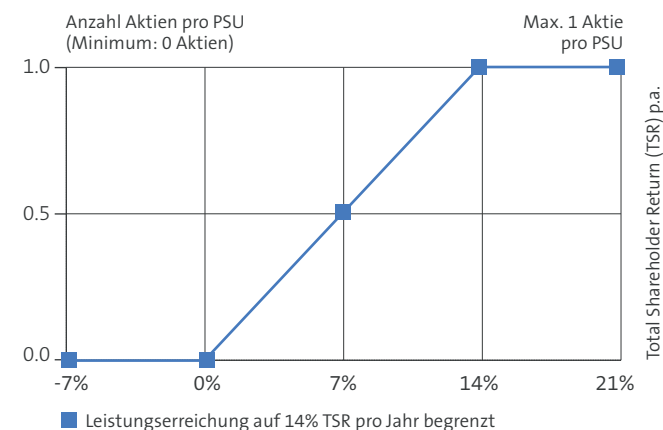
TSR ist der Gewinn (oder Verlust), der durch eine Investition am Ende eines Jahres oder einer bestimmten Periode realisiert wird. Darin enthalten sind Veräusserungsgewinne oder -verluste aus Kursveränderungen sowie Bruttodividenden. Wie aus der nebenstehenden Grafik ersichtlich, werden im Rahmen des Vergütungsmodells Aktien entsprechend der Anzahl der zugeteilten PSUs sowie des Total Shareholder Return (TSR) und des EBIT-Wachstums (EGA) pro Jahr über einen dreijährigen Performance-Zeitraum zugeteilt. Beide Kennzahlen werden zu gleichen Teilen mit 50% gewichtet.

Am Ende des Performance-Zeitraums werden keine Aktien für einen TSR von 0% oder weniger pro Jahr zugeteilt; eine halbe Aktie wird pro unverfallbarer PSU gewährt, wenn der TSR +7% pro Jahr beträgt und eine Aktie pro unverfallbarer PSU für einen TSR von +14% p.a. oder mehr (gekappt auf

AUSSTEHENDE PERFORMANCE SHARE UNITS

	2017	2016	2015	2014
Stand 1. Januar	45 606	76 799	99 810	79 138
Gewährte PSUs	16 785	14 520	7 586	30 063
Zugeteilte PSUs	(24 614)	(44 106)	(23 559)	0
Verwirkte PSUs	(1 329)	(1 607)	(7 038)	(9 391)
Abgelaufene PSUs	0	0	0	0
Stand 31. Dezember	36 448	45 606	76 799	99 810

TOTAL SHAREHOLDER RETURN



200%). Für einen TSR zwischen 0% und 7% pro Jahr oder zwischen 7% und 14% pro Jahr, wird die Anzahl der zugeteilten Aktien pro unverfallbarer PSU linear berechnet.

EBIT-WACHSTUMSBETRAG (EGA)

EGA ist ein Gesamtzielwert für das EBIT-Wachstum über den gesamten Zeitraum der EBIT-Performance, der vom Verwaltungsrat zum Zeitpunkt der Gewährung festgelegt wurde. Er bezieht sich auf die drei Geschäftsjahre, die am 1. Januar des Jahres der Gewährung beginnen (z.B. vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2019).

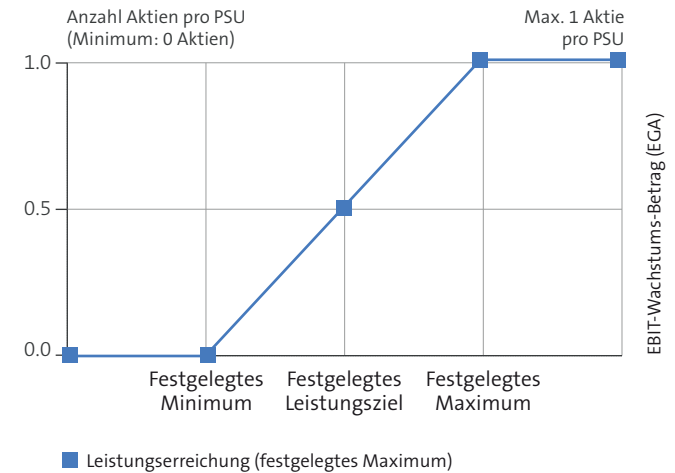
Der EBIT-Wachstumsbetrag über den 3-Jahres-EBIT-Performance-Zeitraum («Aktueller EBIT GA») wird wie folgt berechnet:

- EBIT-Wachstum der Straumann-Gruppe über die EBIT-Performance-Periode,
- Abzüglich des EBIT aller Geschäftsbereiche und Beteiligungen, die während der EBIT-Performance-Periode, aber nach dem Zuteilungsdatum erworben wurden,
- Bereinigt um alle Wechselkurseffekte,
- Berücksichtigung aller anderen spezifischen Berechnungseffekte, die vom Verwaltungsrat zum Zeitpunkt der Gewährung festgelegt wurden.

Unter Berücksichtigung weiterer Anpassungen, die der Verwaltungsrat zum Zeitpunkt der Berechnung des Ist-EBIT-GA beschlossen hat, um unvorhergesehene wesentliche Effekte auszugleichen, die den Zweck des Plans beeinträchtigen würden.

Am Ende des Performance-Zeitraums werden keine Aktien für einen EGA zugeteilt, der unterhalb des festgelegten Mindestbetrags liegt; es wird eine halbe Aktie pro unverfallbarer PSU gewährt, wenn der EGA genau das festgelegte Erfolgsziel beträgt, und eine Aktie pro unverfallbarer PSU für einen EGA, der die definierten Obergrenze erreicht hat oder darüber liegt (maximal 200%). Bei einem EGA zwischen der definierten Untergrenze und dem definierten Performance-Ziel bzw. zwischen dem definierten Performance-Ziel und der definierten Obergrenze wird die Anzahl der zugeteilten Aktien pro unverfallbarer PSU linear berechnet.

EBIT-WACHSTUMSBETRAG (EGA)



ZUSAMMENFASSUNG DER GESAMTVERGÜTUNG

BESTANDTEILE DER GESAMTVERGÜTUNG

Element		Typ	Beschreibung
Grund- gehalt		Fixes Bargeld	<ul style="list-style-type: none"> • Fixe Vergütung basierend auf Umfang und Komplexität der Funktion • In der Regel innerhalb einer Bandbreite von 80 - 120% des relevanten Marktmittelwerts
Variable Vergütung	Short-Term Incentives (STI – ein Jahr)	Cash	<ul style="list-style-type: none"> • Für die Konzernleitung, das Senior Management und eine breite Gruppe von Mitarbeitern; jährliche Zahlung • Zwei Auszahlungsbereiche: 0 - 150% und 0 - 200% des Zielwertes • Performance gemessen an Geschäftsergebnissen und finanziellen Zielen
	Langfristige Anreize (LTI – drei Jahre)	Performance Share Units (PSUs)	<ul style="list-style-type: none"> • Für die Konzernleitung und eine definierte Gruppe des Senior Managements • Auszahlungsspanne: 0 - 200% des Zielwertes • PSUs mit einer Sperrfrist von drei Jahren; die Zuteilung der Aktien erfolgt auf Basis des Total Shareholder Return und des EBIT-Wachstums über einen Zeitraum von drei Jahren
Leistungen an Arbeit- nehmer		Fixe Leistungen	<ul style="list-style-type: none"> • Die Leistungen an Arbeitnehmer werden in Übereinstimmung mit den lokalen Marktgepflogenheiten erbracht • Pensionspläne werden entsprechend den Konzernrichtlinien risikobehaftet • Sonstige Leistungen orientieren sich an relevanten Marktmedien
	Mitarbeiterbetei- ligungsprogramme (ESPP)	Gesperrte Aktien	<ul style="list-style-type: none"> • Für alle Schweizer Mitarbeitenden: Mindestabnahme von 10 Aktien, maximal 1 000 Aktien, je nach Position.

MITARBEITERBETEILIGUNGSPROGRAMM

Mitarbeitende in der Schweiz haben die Möglichkeit, Straumann-Aktien mit einem Nachlass von 25% auf den durchschnittlichen Aktienkurs während eines Zeitraums von sieben Handelstagen ab dem Ex-Dividendtag zu erwerben (siehe Tabellen oben und rechts). Die Aktien unterliegen einer zweijährigen Sperrfrist und sind ab dem Tag des Erwerbs dividendenberechtigt. Im Jahr 2017 sah der Plan vor, dass alle Mitarbeitenden in der Schweiz Aktien von mindestens 10 bis maximal 1000 Aktien erwerben können, je nach ihrer Hierarchiestufe in der Organisation. Die für diesen Plan benötigten Aktien wurden vom Konzern als eigene Aktien gehalten. Der Verwaltungsrat ist von der Teilnahme an diesem Programm ausgeschlossen.

MITARBEITERBETEILIGUNGSPROGRAMME

	Beteiligte Mitarbeiter	Ausgegebene Aktien	Discount- Aktienkurs bei Ausgabe	Ende der Sperrfrist
2017	140	12 636	CHF 361	April 2019
2016	86	8 754	CHF 254	April 2018
2015 ¹	86	4 653	CHF 196	April 2017

¹ Im Rahmen des Kostenmanagementprogramms im Jahr 2015 wurde die maximale Anzahl erwerbbarer Aktien um 50 % reduziert.

2017 VERGÜTUNG

Insgesamt wendete Straumann im Jahr 2017 CHF 455 Mio. für Vergütungen, sonstige Leistungen und Sozialleistungen auf, was einem Durchschnitt von CHF 91 000 pro Mitarbeiter entspricht (2016: CHF 94 000). Die gesunkene Durchschnittsvergütung ist auf die Expansion in Länder zurückzuführen, in denen das durchschnittliche Vergütungsniveau der akquirierten Unternehmen niedriger ist. Gegebenenfalls wurden Strukturanpassungen vorgenommen, um die Gehälter an die Benchmarks anzupassen, sowie für Mitarbeiter, die neue Funktionen und/oder erweiterte Verantwortlichkeiten übernommen haben.

Die Unternehmens- und Finanzziele für den STI wurden deutlich übertroffen, so dass für alle berechtigten Mitarbeiter eine über dem Zielwert liegende Auszahlung erfolgte. Das Dreijahresziel für die im Jahr 2014 zugesprochenen und im April 2017 unverfallbar gewordenen PSUs wurde deutlich übertroffen und führte zu einer maximalen Leistungserreichung von 200%.

VERGÜTUNG DER KONZERNLEITUNG (EXECUTIVE MANAGEMENT BOARD/EMB)

An der Generalversammlung 2017 genehmigten die Aktionäre prospektiv eine fixe Vergütung von CHF 5.8 Mio. für die gesamte Konzernleitung (gemäss Zusammensetzung in April 2017) für den Zeitraum vom 1. April 2017 bis 31. März 2018. Der variable STI für das am 31. Dezember 2017 endende Geschäftsjahr wird den Aktionären auf der Generalversammlung 2018 zur Genehmigung vorgelegt. Die Tabelle zeigt die Entschädigung, die der Konzernleitung im Jahr 2017 gemäss der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) gezahlt wurde. Die Vergütungspakete der bisherigen Konzernleitungsmitglieder blieben im Jahr 2017 in Bezug auf die fixe Barvergütung, den STI und andere Vergütungen nahezu unverändert.

Die Gesamtvergütung der Konzernleitung wurde im Jahr 2016 einem Benchmarking unterzogen und in Einzelfällen entsprechend angepasst. Im Jahr 2017 wurden keine weiteren Anpassungen vorgenommen, mit Ausnahme von Matthias Schupp, EVP LATAM, dessen Gesamtvergütungspaket infolge seiner LTI-Berechtigung an den Benchmark angepasst wurde.

Im Jahr 2017 gab es zwei Neuzugänge in der Konzernleitung. Patrick Loh wurde im Mai zum EVP Sales APAC ernannt und Mike Rynerson trat im August als EVP Digital BU bei. Es wurde eine Entschädigung für verfallene Vergütungen aufgrund des Ausscheidens aus dem früheren Arbeitsverhältnis in Höhe von insgesamt CHF 290 183 ausbezahlt. Im Jahr 2017 wurden keine Entschädigungen an nahestehende Personen von Konzernleitungsmitgliedern gezahlt. Keines der

Konzernleitungsmitglieder erhielt von der Straumann-Gruppe eine Entschädigung, die nicht in diesem Bericht ausgewiesen ist.

VERGÜTUNG DER KONZERNLEITUNG (GEPRÜFTE TABELLE)

(in CHF 1000)

	Jährliches Basissalär	Kurzfristige variable Vergütung	Performance Share Units (Gewährungs-wert)	ESPP Abschlag	Sozial-versicherung und Alters-vorsorge	Sonstige Ver-gütung ^{2,3}	TOTAL
2017							
2016							
Marco Gadola (CEO)	850 825	1 615 1 520	780 780	67 36	625 704	33 39	3 970 3 904
Übrige Mitglieder ¹	3 760 3 390	3 568 3 027	1 521 1 282	150 93	1 578 1 426	1 131 917	11 708 10 135
Ausgetretene Mitglieder	49	27				486	562
TOTAL	4 610 4 264	5 183 4 574	2 301 2 062	217 129	2 203 2 130	1 164 1 442	15 678 14 601

- 1 Einschliesslich zwei neue Mitglieder der Konzernleitung: Patrick Loh, EVP APAC (14.5.2017); Michael Rynerson, Global Head Digital Business (1.8.2017).
- 2 Sonstige Vergütung beinhaltet das Autoleasing für Konzernleitungsmitglieder mit Schweizer Verträgen zusätzlich zu lokalen Bezügen für Konzernleitungsmitglieder in LATAM und den Vereinigten Staaten. Das nach Singapur entsandte Konzernleitungsmitglied kam im Juni 2017 zurück und wurde durch Patrick Loh ersetzt, der einen lokalen Arbeitsvertrag erhielt.
- 3 2016 enthält Autoleasingverträge für Konzernleitungsmitglieder mit Schweizer Verträgen sowie lokale Bezüge in LATAM, den Vereinigten Staaten und Singapur.

VERGÜTUNG DES CEO

Der Verwaltungsrat legt jährlich kurz- und mittelfristige Ziele für die Konzernleitung fest. Angesichts des rasanten Wachstums der Straumann-Gruppe wird die Gesamtvergütung jährlich überprüft und mit Benchmark-Daten von externen Anbietern (z.B. Mercer), Industrieunternehmen mit vergleichbarem Geschäftsumfang, globaler Reichweite, Gesamtgrösse und Komplexität sowie SMIM-Index Unternehmen verglichen. So hat der Konzern in den vergangenen zwei Jahren neue Geschäftsfelder erschlossen, weitere Marken erworben und seine geografische Präsenz und sein Produktportfolio deutlich erweitert. Um dem starken Umsatzwachstum Rechnung zu tragen, haben wir unsere Aktivitäten erheblich ausgeweitet und die weltweite Belegschaft um rund 45 % aufgestockt. Die Zunahme von Umfang, Komplexität und Verantwortung führte zu einer entsprechenden Anpassung des Grundgehalts, die im April 2016 in Kraft trat und in der obigen Tabelle annualisiert dargestellt wird.

CEO PERFORMANCE SCORECARD 2017

STI-bezogen	LTI-bezogen	Quantitative Massnahmen	Gewichtung	Leistung vs. Ziel	Ziel	Ergebnisse ¹
✓		Economic Profit	52%	190%	100 % des jährlichen Grundgehalts	190 % Barauszahlung
	✓	EBIT-Wachstum (EGA)	24%	200%	0.5 PSU	1 Aktie pro PSU gewährt
	✓	Total Shareholder Return (TSR)	24%	200%	0.5 PSU	1 Aktie pro PSU gewährt

1 Für die STI-Ergebnisse beträgt das STI-Ziel CHF 850 000. Für LTI beträgt der PSU-Zuteilungswert bei Zielerreichung CHF 780 000.

BETEILIGUNGEN DER KONZERNLEITUNGSMITGLIEDER

Die Beteiligung in Straumann-Aktien der Konzernleitungsmitglieder, die Ende 2017 im Amt waren, ist in der Tabelle auf S. 201 dargestellt. Die Straumann-Gruppe hat in den vergangenen Jahren einen bedeutenden Wert für ihre Aktionäre geschaffen. Infolgedessen haben die PSU-Zuschüsse, die der Konzernleitung im Rahmen des LTI-Programms gewährt wurden, attraktive Auszahlungen für die Teilnehmer ermöglicht, wie in der nachstehenden Tabelle dargestellt.

WERTSCHÖPFUNG

(in CHF 1 000)

	2017	2016	2015	2014
Marktkapitalisierung zu Beginn des Jahres	6 312 000	4 795 000	3 939 000	2 615 000
Marktkapitalisierung am Jahresende	10 933 000	6 312 000	4 795 000	3 939 000
Wert der PSU-Zuteilung zum Zeitpunkt der Unverfallbarkeit für die Konzernleitung	6 789 ¹	8 353 ²	2 571 ³	0
Wert der PSU-Zuteilung zum Zeitpunkt der Unverfallbarkeit für den CEO	4 990 ¹	6 311 ²	0	0

1 PSU-Zuschuss 2014.

2 PSU-Zuschuss 2013.

3 PSU-Zuschuss 2012.

VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATES

Die Generalversammlung 2017 genehmigte eine Gesamtvergütung des Verwaltungsrates von maximal CHF 2.3 Mio. für die Amtsdauer bis zur Generalversammlung 2018. Sie besteht aus einer festen Vergütung in bar und Aktien. Der vorgeschlagene Gesamtbetrag umfasst die Beiträge zur Sozialversicherung und die im Vergütungsbericht ausgewiesenen Nebenleistungen. Seit der Generalversammlung 2017 hat sich die Zusammensetzung des Verwaltungsrates nicht verändert. Keines der Verwaltungsratsmitglieder erhielt von der Straumann-Gruppe eine Vergütung, die nicht in diesem Bericht ausgewiesen ist. Im Jahr 2017 wurden keine Vergütungen an nahestehende Personen von Mitgliedern des Verwaltungsrates ausbezahlt. Im Jahr 2017 wurden keine Zahlungen an frühere Mitglieder des Verwaltungsrates oder ihnen nahestehende Personen geleistet.

VERWALTUNGSRAT (GEPRÜFTE TABELLE)

(in CHF 1000)

	2017 2016	Fixe Barvergütung	Fixe Aktien- vergütung	Sozial- leistungen	Sonstige Leistungen	Pension	TOTAL
Gilbert Achermann (Verwaltungsratspräsident)		400	200	44	31	91	766
		400	200	44	31	89	764
Thomas Straumann (Vizepräsident)		200	100	20			320
		200	100	20			320
Monique Bourquin (seit April 2017)		73	100	11			184
Sebastian Burckhardt		100	100	13			213
		100	100	13			213
Ulrich Looser (Vorsitzender des Vergütungsausschusses)		150	100	17			267
		129	100	16			245
Beat Lüthi ¹ (Vorsitzender des Prüfungsausschusses)		138	100	16			254
		100	100	13			213
Regula Wallimann (seit April 2017)		73	100	11			184
Roland Hess (bis Mai 2017)		38	0	4			42
		150	100	16			266
Stefan Meister (bis Mai 2016)		63	38	5			106
TOTAL		1 172	800	136	31	91	2 230
		1 142	738	127	31	89	2 127

1 Annualisierter Effekt aufgrund der Ernennung zum Vorsitzenden des Prüfungsausschusses im Jahr 2017.

Die Vergütung des Verwaltungsrates ist in der Tabelle auf S. 147 dargestellt. Der Präsident des Verwaltungsrats nimmt weiterhin am Straumann-Pensionsplan teil, bei dem es sich um einen beitragsorientierten Plan handelt, der vollständig kapitalgedeckt ist. Diese Leistung wird als Teil der Gesamtvergütung gemessen und ist keine Prämie zusätzlich zur Gesamtvergütung.

GEHNEMIGUNG DER VERGÜTUNG

Die Generalversammlung genehmigt prospektiv die maximale Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsdauer bis zur nächsten Generalversammlung. Ebenso genehmigt die Generalversammlung die maximale fixe Vergütung der Konzernleitung prospektiv für den Zeitraum vom 1. April bis zum 31. März des nächsten Kalenderjahres. Die variablen kurzfristigen Vergütungsbestandteile der Konzernleitung werden rückwirkend für das der Generalversammlung vorangegangene Geschäftsjahr genehmigt (vgl. Art. 3.1.9 AoA und Darstellung auf S. 145).

Die Vergütung der einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung wird vom Verwaltungsrat auf Empfehlung des Vergütungsausschusses und im Rahmen der von der Generalversammlung festgelegten Limite beschlossen. Die entsprechenden Kriterien werden auf S.132 ff. erläutert und die Vergütung des Verwaltungsrates und der Konzernleitung in den Tabellen auf S. 145 und 147 offengelegt.

An der Generalversammlung 2018 werden die Aktionäre um Zustimmung gebeten für:

- Den Betrag des Short-Term Incentive-Programms (STI) der Konzernleitung für das Geschäftsjahr
- Die fixe Gesamtvergütung der Konzernleitung für die Zeit vom 1. April 2018 bis 31. März 2019
- Den Gesamtbetrag der Long-Term Incentive (LTI)-Zuteilung 2018 für die Konzernleitung
- Die Gesamtentschädigung des Verwaltungsrates für den Zeitraum zwischen den Generalversammlungen 2018 und 2019.

Für 2018 ist für die Konzernleitung ein maximaler kollektiver STI von CHF 6.7 Mio. (inkl. Sozialleistungen und sonstige Entschädigungen) vorgesehen, sofern alle relevanten Ziele bis zum definierten Maximum erreicht werden (vorbehaltlich Genehmigung durch die Generalversammlung 2019). Zusätzlich wird der Verwaltungsrat der Generalversammlung einen Antrag von CHF 6.7 Mio. für eine maximale fixe Vergütung stellen. Diese Zahlen beziehen sich jeweils auf die Konzernleitung in der Zusammensetzung vom 1. Januar 2018. An der Generalversammlung 2017 wurde ein kollektiver LTI von maximal CHF 3.0 Mio. (inklusive Sozialleistungen) beschlossen. Basierend auf der Performance und den Ergebnissen von 2017 ist der den Konzernleitungsmitgliedern gewährte LTI in der Tabelle auf S. 149 dargestellt.

GENEHMIGTE UND AUSGEZAHLTE VERGÜTUNG

(in CHF 1000)

	Während des Geschäftsjahres erdiente Vergütungen (A)	Bezüge für den Zeitraum vom 1. Januar bis 2017 Generalversammlung (3 Monate des Geschäftsjahres (B))	Für den Zeitraum vom 1. Januar bis zur General- versammlung 2018 (3 Monate) im Jahr nach dem Geschäftsjahr (C) zu erbringende Vergütung	Gesamtvergütung von der Generalversammlung bis zur Generalversammlung (A)+(B)+(C)	Von den Aktionären auf der jeweiligen Generalversammlung genehmigter Betrag	Von der Gesellschaft gewährte Vergütungen innerhalb des geneh- migten Betrags 2017 1. Januar 2017 bis 2017 Generalversammlung
	2017	1. Januar 2017 bis 2017 General- versammlung	1. Januar 2018 bis 2018 General- versammlung	2017 Generalversammlung bis 2018 General- versammlung	2017 General- versammlung	2017 General- versammlung
Verwaltungsrat	2 230	(331)	344	2 244	2 300	yes
Konzernleitung	14 126	(6 316)	6 203	14 013	15 100 ¹	yes

1 Enthält die kurzfristige variable Vergütung für 2017 in Höhe von CHF 6.3 Mio., die der Generalversammlung 2018 zur Genehmigung vorgeschlagen wird. (CHF 5.7 Mio. an der Generalversammlung 2017)

Report of the statutory auditor on the remuneration report

To the General Meeting of Straumann Holding AG, Basel

We have audited the remuneration report of Straumann Holding AG for the year ended 31 December 2017. The audit was limited to the information according to articles 14–16 of the Ordinance against Excessive Compensation in Stock Exchange Listed Companies (Ordinance) contained in the tables labeled “audited” on page 145 and page 148 of the remuneration report.



BOARD OF DIRECTORS' RESPONSIBILITY

The Board of Directors is responsible for the preparation and overall fair presentation of the remuneration report in accordance with Swiss law and the Ordinance. The Board of Directors is also responsible for designing the remuneration system and defining individual remuneration packages.



AUDITOR'S RESPONSIBILITY

Our responsibility is to express an opinion on the accompanying remuneration report. We conducted our audit in accordance with Swiss Auditing Standards. Those standards require that we comply with ethical requirements

and plan and perform the audit to obtain reasonable assurance about whether the remuneration report complies with Swiss law and articles 14–16 of the Ordinance.

An audit involves performing procedures to obtain audit evidence on the disclosures made in the remuneration report with regard to compensation, loans and credits in accordance with articles 14–16 of the Ordinance. The procedures selected depend on the auditor's judgment, including the assessment of the risks of material misstatements in the remuneration report, whether due to fraud or error. This audit also includes evaluating the reasonableness of the methods applied to value components of remuneration, as well as assessing the overall presentation of the remuneration report.

We believe that the audit evidence we have obtained is sufficient and appropriate to provide a basis for our opinion.



OPINION

In our opinion, the remuneration report for the year ended 31 December 2017 of Straumann Hol-

ding AG complies with Swiss law and articles 14–16 of the Ordinance.

Ernst & Young Ltd

Daniel Zaugg
Licensed audit expert
(Auditor in charge)

Fabian Meier
Licensed audit expert

Basel, 7 February 2018

