

VERGÜTUNGS- BERICHT



- 2 BRIEF DES VORSITZENDEN DES HUMAN RESOURCES & COMPENSATION COMMITTEE
- 4 REGELUNG UND ÜBERWACHUNG DER VERGÜTUNG
- 6 VERGÜTUNGSGRUNDSÄTZE
- 8 RAHMEN FÜR DIE VERGÜTUNG IN DER GRUPPE
- 13 VERGÜTUNGEN 2019
- 17 GENEHMIGUNG DER VERGÜTUNG
- 19 BERICHT DER REVISIONSSTELLE ÜBER DEN VERGÜTUNGSBERICHT

Dieser Bericht gibt einen umfassenden Überblick über die Vergütungsgrundsätze, Praktiken und Leitlinien der Straumann Gruppe. Er informiert über die Vergütung der Belegschaft, der Konzernleitung und des Verwaltungsrates und entspricht dem schweizerischen Recht und dem Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance sowie der SIX Directive on Information relating to Corporate Governance.

BRIEF DES VORSITZENDEN DES HUMAN RESOURCES & COMPENSATION COMMITTEES

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

2019 hat die Straumann Gruppe den Markt erneut in vielfältiger Hinsicht übertroffen. So stieg der organische Umsatz um 17%, die Kern-EBIT-Marge belief sich auf 27% und der unverwässerte Kerngewinn pro Aktie verbesserte sich auf CHF 21.21. Diese Ergebnisse sind auf engagierte Menschen zurückzuführen, deren hervorragende Leistungen und Erfolge Anerkennung verdienen.

Die Grösse, der Umfang, die Vielfalt und die geografische Verteilung der Aktivitäten und der gesamten Organisation sind erheblich angestiegen. Umfasste die Straumann Gruppe vor drei Jahren noch 3800 Mitarbeitende, so sind es heute etwa 7600. Vor diesem Hintergrund lag der Fokus 2019 weiterhin auf der Entwicklung von Führungskompetenz und -nachfolge. Dazu förderte das Unternehmen nicht nur interne Talente, sondern gewann auch erstklassige Mitarbeitende von ausserhalb hinzu.

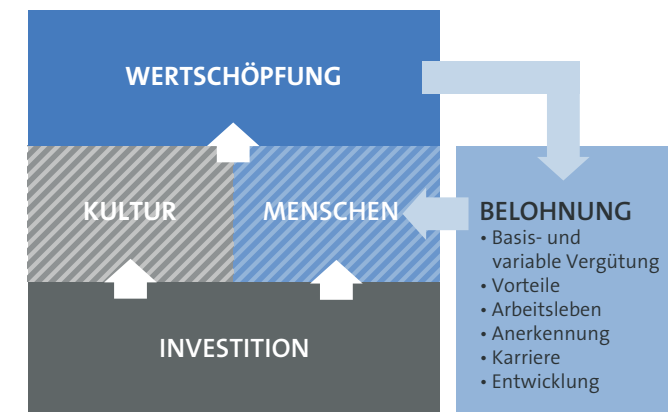
Unternehmenskultur, Chancen, Aufgabenbereicherung, Sicherheit und eine wettbewerbsfähige Vergütung sind entscheidend. Aus diesem Grund wird das Vergütungssystem kontinuierlich überprüft, in Frage gestellt, bewertet und verbessert. Die wichtigsten Weiterentwicklungen sind:

- Der kurzfristige Incentive-Plan (STI) wurde durch die Vereinheitlichung der Kriterien für die Messung der Wertschöpfung und die Reduzierung der Anzahl an Zielen und Auszahlungskurven vereinfacht.
- Der EBIT-Wachstumsbetrag EGA, eine der beiden Leistungskennzahlen unseres langfristigen Incentive-Plans (LTI), wurde durch den relativen Total Shareholder Return (rTSR) ersetzt. Diese Änderung erfolgte als Reaktion auf die Anliegen verschiedener Stakeholder hinsichtlich der Transparenz der langfristigen Zielsetzungen. Akquisitionen spielen in der Wachstumsstrategie von Straumann seit Jahren eine zentrale Rolle. Allein im Jahr 2019 konsolidierte die Gruppe mehr als zehn Unternehmen in elf Ländern auf vier Kontinenten, die verschiedene Kulturen, arbeitsrechtliche Bestimmungen und Vergütungsmodelle aufwiesen. Um sie zu integrieren und harmonisieren, wurde stark in Kompetenzen und Tools im Bereich des globalen Personalmanagements investiert.

Akquisitionen spielen in der Wachstumsstrategie von Straumann seit Jahren eine zentrale Rolle. Allein im Jahr 2019 konsolidierte die Gruppe mehr als zehn Unternehmen in elf Ländern auf vier Kontinenten, die verschiedene Kulturen, arbeitsrechtliche Bestimmungen und Vergütungsmodelle aufwiesen. Um sie zu integrieren und harmonisieren, wurde stark in Kompetenzen und Tools im Bereich des globalen Personalmanagements investiert.



Arbeitsbereicherung, einer der fünf essenziellen Bestandteile unseres Vergütungs- und Belohnungssystems.



Gemäss der Vergütungsphilosophie der Gruppe werden die Mitarbeitenden für die Wertschöpfung belohnt. Die Gesamtvergütung umfasst quantitative (fixe und variable Vergütung und Leistungen) sowie qualitative (Berufs- und Karriereentwicklung) Elemente.

AUSBLICK

Um «Kontinuierlich weiter» gehen zu können, muss das Unternehmen sicherstellen, dass seine Organisation über die notwendige Führungskompetenz und Ressourcen verfügt, um das Wachstum zu steuern und den Erfolg nachhaltig zu sichern. Aus diesem Grund wurde die Geschäftsleitung (EMB) erweitert. Zudem profitiert die Gruppe weiterhin von der internen Expertise, indem sie Talenten Entwicklungsmöglichkeiten bietet und diese in Bereichen einsetzt, die Wachstumschancen bieten.

In Ihrem Namen möchte ich allen Mitgliedern unseres globalen Teams für ihr Engagement und ihre Leistungen danken. Ich möchte auch dem EMB für die konstruktive Zusammenarbeit im Jahr 2019 danken, und ich danke Ihnen und dem Verwaltungsrat für das Vertrauen in das Human Resources & Compensation Committee.



Ulrich Looser

Chairman of the Human Resources & Compensation Committee

REGELUNG UND ÜBERWACHUNG DER VERGÜTUNG

HUMAN RESOURCES & COMPENSATION COMMITTEE (HRCC)

Der Verwaltungsrat schlägt der Generalversammlung die Mitglieder des HRCC zur Wahl vor. Der Ausschuss ist mit der Gestaltung des Vergütungssystems für den Verwaltungsrat sowie der Vergütung und Leistungen für das EMB und der Überprüfung des Gesamtvergütungsrahmens für alle Mitarbeitenden betraut. Der Ausschuss berichtet dem Verwaltungsrat mindestens einmal jährlich über seine Ansichten zur Vergütung des EMB und schlägt bei Bedarf Änderungen vor.

Weitere Informationen zu den Aufgaben des HRCC finden Sie auf Seite 97 des Abschnitts Corporate Governance im Annual Report 2019.

Das HRCC tagte 2019 fünf Mal, alle seine Mitglieder waren anwesend. Der Ausschuss möchte eine breitere Sichtweise gewährleisten und beschäftigt sich daher in seinem Bericht auch mit nichtmonetären Themen. Dazu gehören etwa die Entwicklung von Fähigkeiten, die Cultural Journey und Programme für Führungskompetenzen sowie andere Aktivitäten und Initiativen, die die Aufgabenbereicherung fördern. Dies gewährleistet eine ganzheitliche Grundlage für den richtungsweisenden Input des Ausschusses in Bezug auf Personalthemen.

Der Präsident des Verwaltungsrats und der CEO nahmen an allen Sitzungen als Gäste teil, ausser an den Diskussionen über die Bewertung und Festlegung der jeweils eigenen Vergütung.

REGELUNG

Die Vergütungspläne der Gruppe für ihre Führungskräfte und Mitglieder des Verwaltungsrats sowie die Statuten richten sich nach der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Gesellschaften (VeGüV). Die Statuten erlauben keine Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an derzeitige oder ehemalige Mitglieder des EMB, des Verwaltungsrats oder ihnen nahestehende Personen. Zudem ist die Kündigungsfrist für das EMB auf maximal zwölf Monate beschränkt. Die Vergütungspläne und die Statuten sind hier öffentlich zugänglich.

VEREINBARUNGEN MIT DEM VERWALTUNGSRAT UND DEM EMB

Es wurden Vereinbarungen mit Mitgliedern des Verwaltungsrats über die Vergütung für ihre Mandate (Mitglieder werden für eine Amtszeit von einem Jahr gewählt) und mit Mitgliedern des EMB über ihre Anstellung getroffen. Wettbewerbsverbotsklauseln sind zulässig, und die Vergütung kann als Entschädigung ausbezahlt werden, falls dies als nötig erachtet wird. In diesen Fällen darf die

Vergütung

Empfehlungen & Entscheidungen

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

Vergütung die letzte jährliche an den Einzelnen ausgezahlte Gesamtvergütung nicht überschreiten, und sie darf nicht länger als ein Jahr gewährt werden, wie in den Statuten festgelegt.

KÜNDIGUNGSBESTIMMUNGEN

Variable Vergütungsbestandteile unterliegen Verfallsklauseln, die einen teilweisen oder vollständigen Verfall erlauben, falls der Einzelne vor dem Ausübungsdatum aus der Gruppe ausscheidet, und zwar vorbehaltlich der Beurteilung der Gründe für das Ausscheiden durch den Verwaltungsrat.

Zudem beinhalten die Vereinbarungen mit den Mitgliedern von Verwaltungsrat sowie EMB keine Abgangsbestimmungen, aus denen sich im Falle eines Kontrollwechsels eine Leistung herleiten liesse. Die Statuten enthalten keine Opting-out- oder Opting-up-Bestimmungen. Im Falle eines Kontrollwechsels werden die gewährten, nicht ausgeübten aktienbasierten langfristigen variablen Vergütungen ausgeübt, wobei die Anzahl der gewährten Vergütungen anteilmässig angepasst und der Wert je gewährter Zuteilung vom Verwaltungsrat bestimmt wird. Diese Verfahren gelten für alle Empfänger gewährter langfristiger variabler Vergütungen, ungeachtet ob sie dem EMB angehören oder nicht.



Neben einer wettbewerbsfähigen Vergütung umfasst die Gesamtvergütung, die wir als Arbeitgeber anbieten, Berufserfahrung und Kompetenzentwicklung in einem erstklassigen Umfeld.

VERGÜTUNGSGRUNDSÄTZE

Die nachstehend aufgeführten Vergütungsgrundsätze gelten für alle Mitarbeitenden, die für Unternehmen tätig sind, welche sich im vollständigen Besitz der Straumann Gruppe befinden.

ETHISCHE, FAIRE STANDARDS

Die Gruppe ist bestrebt, die internationalen Arbeitsstandards vollständig einzuhalten, und verpflichtet sich, alle ihre Mitarbeitenden fair und gleichberechtigt zu behandeln. Die Vergütung und der Zugang zu Belohnungsprogrammen dürfen gemäss lokaler Vorschriften nicht diskriminierend sein. Lokale Mindestlohnregelungen haben keinen Einfluss auf unsere Vergütungspolitik, da die Vergütung deutlich darüber liegt. Das Bekenntnis der Gruppe zu diesen Standards zeigt sich in der Verwendung von Benchmark-Daten für regelmässige Überprüfungen, um die Einhaltung der Vorschriften und vor allem die interne Fairness zu gewährleisten.

WERTSCHÖPFUNG FÖRDERT VERGÜTUNG UND BELOHNUNG

Nach Ansicht der Gruppe hängt Erfolg in hohem Masse von der Wertschöpfung der Mitarbeitenden ab, was anerkannt und belohnt werden sollte. Ein modernes Vergütungssystem und der Zugang zu wettbewerbsfähigen Belohnungen sind ein wichtiges Instrument, um talentierte Menschen anzuwerben, zu binden und zu motivieren. Daher bieten wir wettbewerbsfähige Vergütungspakete an. Dazu führen wir ein regelmässiges Benchmarking durch, das die interne und externe Fairness gewährleistet, wir fördern nachhaltiges Wachstum und bieten Zugang zu Leistungen, die unterschiedliche Lebensstile und Interessen berücksichtigen.

UMFASSENDES BENCHMARKING

Wir möchten Spitzentalente aus den unterschiedlichsten Branchen anziehen und binden. Unser Benchmarking geht nach einem auf die Grösse ausgerichteten Ansatz vor. Dabei berücksichtigt es Wachstum und künftige Ziele, Komplexität des Geschäfts, globale Präsenz und Marktpositionierung und bezieht gleichzeitig die Entwicklung des Medians und die sich daraus ergebende Vergütung ein. Benchmark-Reviews für alle Mitarbeitenden der Gruppe einschliesslich des EMB werden durch einen externen Spezialisten durchgeführt (Mercer) und beinhalten Daten von über 300 Unternehmen in den jeweiligen lokalen Märkten. Gemäss unserer Politik möchten wir eine feste Barvergütung anbieten, die vergleichbaren Unternehmen gegenüber wettbewerbsfähig ist. Darüber hinaus sind unsere variablen Vergütungselemente so bemessen, dass sich die Gesamtvergütung für hervorragende Leistungen in Richtung des oberen Quartils bewegen kann.

Nach Ansicht der Gruppe hängt Erfolg in hohem Masse von der Wertschöpfung der Mitarbeitenden ab, was anerkannt und belohnt werden sollte.



Wir möchten Spitzentalente aus den unterschiedlichsten Branchen anziehen und binden, die vor allem in der Digitaltechnologie tätig sind.

Für das EMB umfasst die Benchmark-Gruppe unter anderem Unternehmen, die im SMIM-Index aufgeführt sind, der die 30 grössten Mid-Cap-Aktien des Schweizer Aktienmarktes abbildet. Dieses Benchmarking-Verfahren wird durch einen auf die Grösse ausgerichteten Ansatz vervollständigt, der die Einbeziehung weiterer Unternehmensdaten ermöglicht, sodass eine wettbewerbsfähige Vergütung gewährleistet wird.

GRUNDSÄTZE FÜR DIE VERGÜTUNG DER KONZERNLEITUNG

Die Grundsätze für die Vergütung des EMB sehen eine feste Barkomponente, die das Grundgehalt und andere feste Vergütungsbestandteile umfasst, eine den Statuten entsprechende variable Komponente, welche einen kurzfristigen sowie einen langfristigen Bestandteil umfasst, sowie den Zugang zu Leistungen und Programmen vor, aus denen die Gesamtvergütung insgesamt besteht.

Die Belohnungen und Anreize für jedes Mitglied des EMB richten sich nach seiner Rolle und Verantwortung sowie nach zukünftigen Erwartungen. Sie beruhen auf externen Benchmarks, die wie im Abschnitt «Umfassendes Benchmarking» beschrieben überprüft werden. Die gemeinsame finanzielle Vergütung des EMB einschliesslich des CEO bedarf der Zustimmung der Aktionäre bei der Generalversammlung.

Bei Änderungen im EMB nach der Generalversammlung wird die Vergütung eines neuen CEO oder eines anderen neuen Mitglieds des EMB gemäss den Statuten festgelegt. Diese enthalten Bestimmungen hinsichtlich der angebotenen Gesamtvergütung sowie aller zusätzlichen Vergütungen zum Ausgleich von Rechten im Zusammenhang mit der Aufgabe ihrer früheren Tätigkeiten.

Um ihr Engagement für die Wertschöpfung der Gruppe unter Beweis zu stellen, müssen Mitglieder des EMB Aktien der Straumann-Gruppe halten, deren Wert mindestens dem Gesamtbetrag ihres jeweiligen Jahresgrundgehalts sowie ihres kurzfristigen Anreizes bei Zielerreichung entspricht. Für den CEO muss der Wert mindestens dem Gesamtbetrag seines jährlichen Grundgehalts, des kurzfristigen Anreizes bei Zielerreichung sowie des Werts der LTI-Zuteilung entsprechen. Neue Mitglieder des EMB müssen den erforderlichen Aktienbesitz innerhalb von fünf Jahren aufbauen.

GRUNDSÄTZE FÜR DIE VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATS

Die Vergütung des Verwaltungsrats bedarf der Genehmigung durch die Generalversammlung und besteht gemäss Statuten aus festen, in bar sowie in Aktien ausgezahlten Vergütungsbestandteilen.



Ausbildung am Arbeitsplatz: Straumann bietet jungen Fachkräften zahlreiche attraktive Chancen für ihren Karrierebeginn.

Rahmen für die Vergütung des Verwaltungsrats (in CHF 1000)

Empfänger	Mitgliedschaft im Bar	Aktienzuteilung
Präsident	400	300
Vizepräsident	200	100
Vorsitzender des Verwaltungsratsaus- schusses	150	100
Andere Mitglieder des Verwaltungsrats	100	100

Die Verwaltungsratsmitglieder sind verpflichtet, Aktien im Wert von zwei Jahren der jährlichen Gesamtvergütung zu halten.

Der Verwaltungsrat bestimmt die Vergütung seiner Mitglieder auf der Grundlage der Empfehlungen des HRCC und innerhalb der von der Generalversammlung genehmigten Limiten. Die Vergütung im Jahr 2019 entsprach der von 2018.

Um sein Engagement für die Wertschöpfung der Gruppe unter Beweis zu stellen, ist jedes Mitglied des Verwaltungsrats verpflichtet, Aktien im Wert von mindestens zwei Jahren der jährlichen Gesamtvergütung zu halten. Neue Mitglieder des Verwaltungsrats müssen den erforderlichen Aktienbesitz innerhalb von zwei Jahren aufbauen.

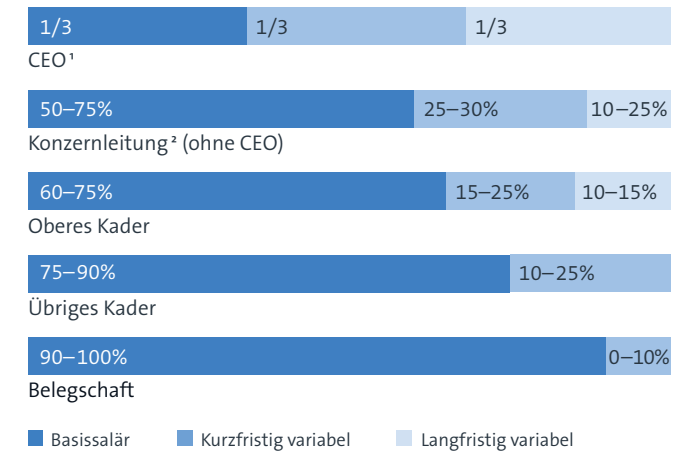
Alle Verwaltungsratsmitglieder sind aktive Mentoren des EMB und pflegen einen regelmässigen persönlichen Austausch mit den ihnen zugewiesenen Mentees. Unabhängig von der Funktion haben alle Mitglieder des Verwaltungsrats Anspruch auf Ersatz ihrer angemessenen Auslagen für Reisen zu und von den Verwaltungsratssitzungen sowie für Reisen im Auftrag des Verwaltungsrats oder anderer im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit als Verwaltungsrat entstandener Nebenkosten (in Übereinstimmung mit dem Spesenreglement für die Mitglieder des Verwaltungsrats der Straumann Holding AG).

RAHMEN FÜR DIE VERGÜTUNG IN DER GRUPPE

Der Vergütungsrahmen für die Gruppe blieb 2019 gegenüber 2018 unverändert, mit Ausnahme geringfügiger Anpassungen von STI und LTI.

Element	Type	Delivery	Description
Feste Bestandteile	Grundgehalt	Bar	<ul style="list-style-type: none"> Für alle Mitarbeitenden (einschliesslich EMB) eine feste Vergütung, abhängig von Umfang und Komplexität der Aufgabe Im Allgemeinen 80–120% des jeweiligen Marktmedians
Variable Bestandteile	Kurzfristiger Incentive-Plan (STI)	Bar	For EMB, Senior Management and a broad group of employees, paid annually: <ul style="list-style-type: none"> Maximum payout potential: 165%, 180% or 190%, depending on hierarchy level. Performance measured against business results and financial targets.
	Langfristiger Incentive-Plan (LTI)	Performance Share Units (PSU)	Für das EMB und eine bestimmte Senior Management-Gruppe <ul style="list-style-type: none"> Ausübungsspanne: 0–200% des Ziels Dreijährige Sperrfrist Zuteilung erfolgt auf Basis des absoluten und relativen TSR

Angestrebter Vergütungsmix (bei Zielerreichung)



- Die variable Vergütung (inkl. STI und LTI) für den CEO im Zielwertbereich beträgt 198% des Basissalärs.
- Die variable Vergütung (inkl. STI und LTI) für Mitglieder der Konzernleitung beträgt im Zielwertbereich durchschnittlich 85% des Basissalärs.

Mitarbeiterbeteiligungsprogramme

	Beteiligte Mitarbeitende	Ausgegebene Aktien	Discount-Aktienkurs bei Ausgabe	Ende der Sperrfrist
2019	214	8 951	CHF 628 ¹ CHF 544 ²	April 2021
2018	215	12 566	CHF 396 ¹ CHF 457 ²	April 2020
2017	140	12 636	CHF 361	April 2019

- 25% Nachlass
- 35% Nachlass

Leistungen	Pensionspläne	Gemäss den lokalen gesetzlichen Vorschriften
	Sonstige Leistungen	Gemäss den örtlichen Marktgepflogenheiten <ul style="list-style-type: none"> • Pensionspläne werden gemäss den Konzernrichtlinien risikoarm gestaltet • Leistungen sind auf relevante Marktmediane ausgerichtet
	Mitarbeiterbeteiligungspan (ESPP)	Gesperrte Aktien <ul style="list-style-type: none"> • Für Management und Mitarbeitende in der Schweiz: Kauf von Straumann Aktien bis maximal 35% des jährlichen Grundgehalts mit einem Rabatt von 35% • Für das Senior Management ist der Kauf begrenzt auf maximal 25% des jährlichen Grundgehalts mit einem Rabatt von 25%. • Die Aktien sind für zwei Jahre gesperrt.

FESTE BESTANDTEILE

Die feste Vergütung besteht aus dem Grundgehalt und kann je nach örtlichen Gepflogenheiten und Vorschriften weitere Barelemente umfassen. Sie wird anhand unseres oben beschriebenen Benchmarking-Verfahrens festgelegt.

VARIABLE BESTANDTEILE

Im Jahr 2019 enthielten die variablen Vergütungsbestandteile einen oder mehrere der folgenden Bestandteile:

- Kurzfristiger Anreiz (STI), basierend auf der Leistung im jeweiligen Geschäftsjahr
- Langfristiger Anreiz (LTI), basierend auf der Erfüllung bestimmter Kriterien innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren.

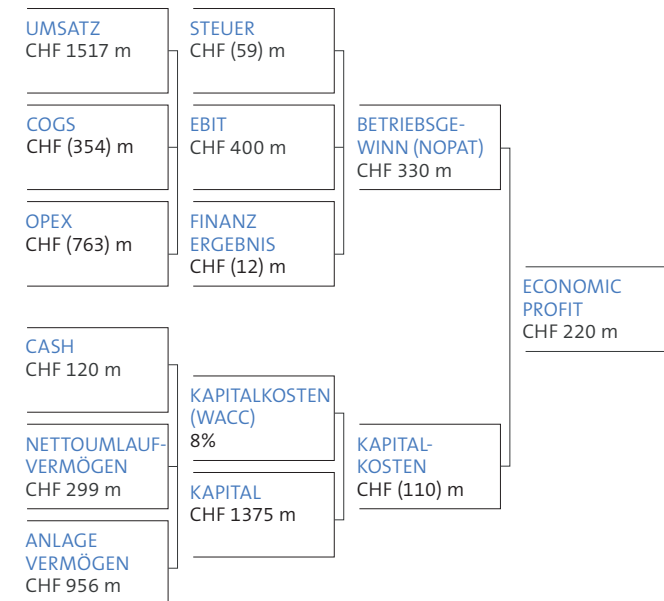
In beiden Fällen kann die Auszahlung von null bis zu einer klar festgelegten Obergrenze reichen, je nachdem inwieweit die jeweiligen Ziele erreicht werden.

KURZFRISTIGER ANREIZ (STI)

Unser STI-Programm konzentriert sich auf die Belohnung von Mitarbeitenden basierend auf der Unternehmens- und Teamleistung. Zudem schafft es Anreize für Wachstum und Wertschöpfung. Im Jahr 2019 vereinfachten wir den STI, indem wir die beiden für die jeweiligen Leistungsziele geltenden Auszahlungskurven kombinierten. Die Auszahlung ist abhängig von der Führungsebene des/der Teilnehmenden auf maximal 165%, 180% oder 190% des Ziels begrenzt (siehe Tabelle unten rechts).

Zudem reduzierten wir die Zahl der Gewichtungsfaktoren auf drei, und zwar jeweils für unsere Handels-, Fertigungs- und Unternehmensorganisationseinheiten.

Unternehmensergebnis – Ökonomische Wertschöpfung (EP) 2019



NOPAT = Operatives Ergebnis nach Steuern; COGS = Herstellungskosten der verkauften Produkte; OPEX = Betriebsaufwand; EBIT = Ergebnis vor Zinsen und Steuern.

Gewichtung der STI-Leistungskriterien 2019

Führungsebene	Unternehmensziel ¹	Finanzielles Ziel ¹
Chief Executive Officer	100%	
Executive Vice President	40–100%	0–60%
Senior Vice President Vice President	40–100%	0–60%
Management (Director, Senior Manager, Manager)	20–100%	0–80%
Mitarbeitende	20–100%	0–80%

¹ Maximale Auszahlung zwischen 165% und 190%

UNTERNEHMENSLEISTUNG

Der Economic Profit (EP) ist die wichtigste Kennzahl für die Unternehmensleistung und gilt für alle STI-Teilnehmenden. Der Verwaltungsrat legt das absolute Ziel für die EP-Generierung in Schweizer Franken jährlich vor dem jeweiligen Leistungszyklus fest. Das Ziel basiert auf mittelfristigen Geschäftsplänen sowie auf dem definierten Budget für das Leistungsjahr. Die mögliche Auszahlung beträgt zwischen 0 und 190% des STI-Zielbetrags.

Der EP berechnet sich durch Abzug der Kapitalkosten vom operativen Ergebnis nach Steuern (NOPAT). Der Verwaltungsrat kann ausserordentliche Elemente von der Berechnung des EP ausschliessen. Die Kapitalkosten werden auf der Grundlage einer von den Investoren erwarteten durchschnittlichen Eigenkapitalrendite berechnet.

LEISTUNG DER ORGANISATIONSEINHEITEN

Neben dem EP gelten für die Teilnehmenden in bestimmten Handels- und Fertigungsorganisationseinheiten spezifische finanzielle Ziele. Diese Ziele werden aus dem Jahresbudget abgeleitet und vom CEO und CFO zusammen mit dem für die jeweilige Organisationseinheit verantwortlichen EMB-Mitglied festgelegt. Im Jahr 2019 wurden beispielsweise Verbesserungen des Deckungsbeitrags und der strategischen Vertriebsinitiativen als spezifische finanzielle Ziele für die Vertriebsregionen festgelegt, während die Verbesserung der Herstellungskosten der verkauften Produkte als spezifisches finanzielles Ziel für die Fertigungsorganisationen definiert wurde.

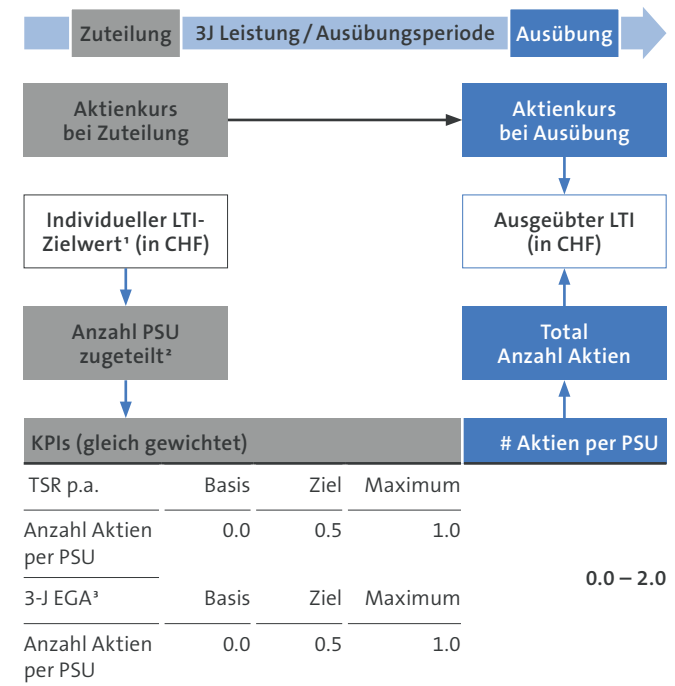
GEWICHTUNG VON UNTERNEHMENS- UND FINANZIELLEN ZIELEN

Die Gewichtung der Leistungsziele hängt von der Managementebene und der Organisationseinheit des/der jeweiligen Teilnehmenden ab (siehe Tabelle auf Seite 9).

LANGFRISTIGER ANREIZ (LTI)

Das LTI-Programm richtet sich an das EMB, das Senior Management und andere Schlüsselpersonen in Abhängigkeit von Rolle, Verantwortung, Standort, strategischer Wirkung und Marktpraxis. Die Teilnahme wird vom Verwaltungsrat festgelegt. Der 2012 eingeführte Plan soll ein attraktives variables Vergütungselement bieten, das die Interessen der Teilnehmenden mit denen der Aktionäre in Einklang bringt. Im Rahmen des Plans werden teilnahmeberechtigten Mitarbeitenden gemäss speziellen Leistungsbedingungen Performance Share Units (PSU) gewährt, die nach drei Jahren in Form von Straumann-Aktien bezogen werden können.

Straumann 2019 – 2022 LTI Schema



- 1 Der Zuteilungswert wird als Prozentsatz der gesamten Zielvergütung definiert und berücksichtigt die Rolle des/der Teilnehmenden in der Organisation.
- 2 Ergebnisse aus dem einzelnen LTI-Zuteilungswert dividiert durch den Referenzwert einer PSU.
- 3 Ersetzt die vorhergehende EGA-Leistungsbedingung.

ZUTEILUNG VON PSU 2019

PSU werden einmal jährlich nach der Generalversammlung gewährt. Von den Teilnehmenden ist keine Geldanlage erforderlich. Die Anzahl der gewährten PSU entspricht dem vertraglichen LTI-Zuteilungswert des/der Teilnehmenden dividiert durch den Referenzwert einer PSU zum Zeitpunkt der Zuteilung. Der LTI-Zuteilungswert ist ein Prozentsatz der gesamten Zielvergütung und wird in Übereinstimmung mit der Rolle des/der Teilnehmenden in der Organisation festgelegt. 2019 wurden 11 062 PSU gewährt.

PSU-WERT BEI ZUTEILUNG 2019

Der Wert der gewährten PSU wird gemäss dem Konzept berechnet, das mit dem zugrundeliegenden Instrument einhergehende Risiko genau widerzuspiegeln. Unter dieser Annahme schätzt die Gruppe den PSU-Referenzwert für die Zuteilung 2019 und in absehbarer Zukunft auf 25% unter dem Aktienkurs zum Zeitpunkt der Zuteilung. Dabei geht man von historischen Werten aus, wobei der von externen Fachleuten berechnete Fair Value zwischen 20–30% unter den Marktpreisen lag.

Die Ausgestaltung des LTI-Programms beinhaltet die Möglichkeit, dass der PSU-Wert bei deren Ausübung höher oder niedriger sein kann als der Wert bei der Zuteilung (oder null sein kann). Diese potenzielle Schwankung muss berücksichtigt werden, wenn Zuteilungswerte mit der gesamten Zielvergütung verknüpft werden, um die erwartete Vergütung mit der Aktienvolatilität in Einklang zu bringen, sodass das Ertragspotenzial der Teilnehmenden gewährleistet wird.

UMWANDLUNG VON PSU IN AKTIEN (AUSÜBUNG 2022)

Die 2019 gewährten PSU werden am Ende der Leistungsperiode ausgeübt und in Aktien umgewandelt. Die Anzahl der pro PSU zugeteilten Aktien hängt von der Erreichung zweier Leistungsbedingungen ab. Beide spiegeln direkt die Aktionärsbefriedigung wider und werden als wesentlich für den Erhalt der Wertschöpfung für die Aktionäre erachtet.

- Der absolute TSR soll den LTI-Wert bei Ausübung direkt mit der absoluten Wertschöpfung verknüpfen, die das Unternehmen für seine Aktionäre erzielt hat.
- Der relative TSR zeigt die Aktienkursentwicklung der Gruppe gegenüber dem Markt und im Vergleich mit Mitbewerbern (SMIM-Index).

Die beiden Leistungsbedingungen werden gleich gewichtet und unabhängig voneinander angewendet. Für jede Leistungsbedingung beträgt der Umwandlungsfaktor von Aktie je PSU maximal 1.

Übersicht der Performance Share Units

	2019	2018	2017	2016
Datum der Zuteilung	30.04.2019	30.04.2018	21.04.2017	20.04.2016
Datum der Ausübung ¹	20.04.2022	27.04.2021	21.04.2020	20.04.2019
Aktienkurs bei Zuteilung	CHF 837.60	CHF 625.50	CHF 483.00	CHF 336.00
PSU-Wert bei Zuteilung	CHF 628.00	CHF 460.68	CHF 315.83	CHF 306.84
Gewährte PSUs	11 062	12 334	16 785	14 520

1 Während sieben Handelstagen nach Ex-Dividenden-Datum.

2 Vor 2019 wurde der Zuteilungsreferenzwert anhand der Berechnung des Fair Value nach der Monte-Carlo-Methode ermittelt. Ab 2019 wird der Referenzwert anhand des Durchschnitts des Schlusskurses über sieben Tage ab Ex-Dividenden-Datum abzüglich eines Rabatts von 25% ermittelt.

Ausstehende Performance Share Units

	2019	2018	2017	2016
Stand 1. Januar	40 833	36 448	45 606	76 799
Gewährte PSUs	11 062	12 334	16 785	14 520
Zugeteilte PSUs	(14 024)	(5 538)	(24 614)	(44 106)
Verwirkte PSUs	(3 100)	(2 411)	(1 329)	(1 607)
Stand 31. Dezember	34 771	40 833	36 448	45 606

TOTAL SHAREHOLDER RETURN

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. Der Veräusserungsgewinn errechnet sich aus dem Durchschnitt der Schlusskurse über den Zeitraum von sieben Handelstagen ab dem Ex-Dividenden-Datum im Jahr der Zuteilung und im Ausübungsjahr. Der relative TSR errechnet sich aus der Differenz der Prozentpunkte zwischen dem TSR von Straumann und dem des SMIM-(Swiss Market Index Mid)-Index.

Bei der Ermittlung der Ausübungskurven berücksichtigt der Verwaltungsrat ehrgeizige, aber realisierbare Ziel-Leistungsniveaus, um eine statistisch sinnvolle Chance für die Zielerreichung vorzugeben. Nach Ansicht der Gruppe verstärkt der allgemeine Ansatz der Zielfestlegung die Wettbewerbsfähigkeit ihres Belohnungssystems für das EMB und Senior Manager, und er schränkt die Möglichkeit ein, dass übermässige Risiken eingegangen werden.

ABSOLUTER TOTAL SHAREHOLDER RETURN

Für den Bestandteil des absoluten TSR beträgt die Umwandlungsquote von PSU in Aktien 0 bis 100%. Bei einem TSR von 0% CAGR oder darunter beträgt die Umwandlungsquote null. Bei einem TSR von 7% CAGR wird jede PSU in eine halbe Aktie umgewandelt, bei 14% CAGR oder mehr wird eine PSU in eine Aktie umgewandelt.

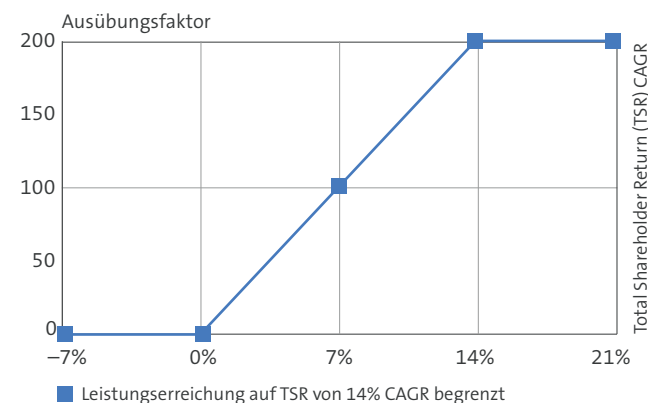
RELATIVER TOTAL SHAREHOLDER RETURN

Für den relativen TSR ist die Umwandlungsquote ebenfalls linear und beträgt 0 bis 100%. Sollte die Gruppe um mindestens 25 Prozentpunkte hinter dem SMIM zurückbleiben, werden keine Aktien zugeteilt. Sollte die Gruppe den SMIM um mindestens 25 Prozentpunkte übertreffen, wird jede PSU in eine Aktie umgewandelt. Entspricht die Performance dem SMIM, wird jede PSU in eine halbe Aktie umgewandelt, wie in den Ausübungskurven in der Abbildung rechts dargestellt.

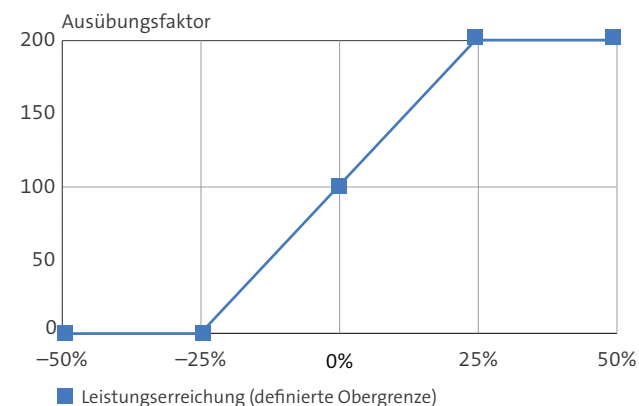
LTI-ZUTEILUNG VOR 2019

Von 2016 bis 2018 (Ausübung 2019 bis 2021) wurde der LTI anhand von Total Shareholder Return (TSR) und EBIT Growth Amount (EGA) ermittelt, gemessen über einen dreijährigen Leistungszyklus und gleich gewichtet. Die Ausübungsbedingungen für diese Zuteilungen sind unverändert.

Absoluter TSR – CAGR über 3 Jahre



3-jähriger relativer TSR ggü. SMIM in Prozentpunkten



LEISTUNGEN

PENSIONSPLÄNE

In den letzten Jahren durchgeführte interne Analysen zeigten, dass Straumann und seine Tochtergesellschaften die lokalen gesetzlichen Anforderungen erfüllen und teilweise übertreffen. In den meisten Fällen sind die Pensionsverpflichtungen vollständig kapitalgedeckt. Ist dies nicht der Fall, werden die Verbindlichkeiten im Geschäftsbericht nach versicherungsmathematischen Grundsätzen ausgewiesen.

Weitere Informationen zu den Pensionsplänen sind in Note 8.2 des geprüften Konzernabschlusses auf den Seiten 174 ff. im Annual Report 2019 enthalten. Informationen zu den Risiken von Pensionsfonds finden Sie auch auf Seite 56 im Kapitel der Risik Management des Annual Reports.

SONSTIGE LEISTUNGEN

Die Leistungsprogramme von Straumann sind so ausgestaltet, dass sie es der Gruppe ermöglichen, Mitarbeitende zu gewinnen und sie zu halten. Die Leistungen sind so strukturiert, dass sie unsere allgemeine Geschäftsstrategie unterstützen und auf die lokalen Praktiken und Gesetze abgestimmt sind. Beispiele für Leistungen sind der Mitarbeiterbeteiligungsplan (ESPP), Fahrkarten für öffentliche Verkehrsmittel, Essensgutscheine, die Nutzung von Firmenwagen, Mobiltelefone und Rabatte auf Straumann Produkte.

VERGÜTUNG 2019

Im Jahr 2019 führten wir die Praxis der jährlichen Überprüfung der Vergütung für alle Mitarbeitenden der Straumann-Gruppe weltweit fort. Anhebungen der Vergütung beruhen auf einer Kombination aus Leistung und Marktpositionierung für jede Rolle. Sie werden im Rahmen der genehmigten Budgets angepasst, die für jede Organisationseinheit festgelegt wurden. Durch diese Überprüfung ergab sich eine Anhebung der Aufwendungen für Vergütung, Leistungen und Sozialkosten von 7%.

VERGÜTUNG FÜR DEN VERWALTUNGSRAT

Die Generalversammlung 2019 genehmigte für den Verwaltungsrat eine maximale Gesamtvergütung von CHF 2.7 Mio. für die an der Generalversammlung 2020 endende Amtszeit. Sie besteht aus einer festen Vergütung, die in bar und in Aktien ausgezahlt wird, und beinhaltet Sozialbeiträge. Der Verwaltungsrat wurde an der Generalversammlung 2019 um ein Mitglied erweitert, und die durchschnittliche Vergütung war dieselbe wie 2018.

Im Jahr 2019 erhielt keines der Verwaltungsratsmitglieder von der Straumann Gruppe eine andere als die in diesem Bericht offengelegte Vergütung. Es wurden keine Vergütungen an Mitgliedern des Verwaltungsrats nahestehende Personen gezahlt, und es wurden keine Zahlungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats oder ihnen nahestehende Personen geleistet.

Der Präsident des Verwaltungsrats, der zuvor Mitglied des EMB war und als CEO fungierte, nimmt weiterhin am Straumann Pensionsplan teil. Dieser Plan ist beitragsorientiert und kapitalgedeckt. Diese Absicherung ist notwendig, da er keine weiteren Führungsfunktionen innehat und andernfalls durch keine andere betriebliche Altersvorsorge abgesichert wäre. Diese Leistung wird als Teil der Gesamtvergütung bewertet. Sie stellt keine zusätzliche Leistung neben seinem regulären Vergütungspaket dar, das er als Mitglied des Verwaltungsrats erhielt.

AKTIENBESITZ DES VERWALTUNGSRATS

Die Anzahl der von den Mitgliedern des Verwaltungsrats, die Ende 2019 im Amt waren, gehaltenen Aktien der Straumann Holding AG ist in der Tabelle auf Seite 190 des Annual Report 2019 aufgeführt.

Board of Directors compensation (AUDITED TABLE)							(in CHF 1000)
	2019 2018	Feste Barvergütung	Feste Aktien- vergütung	Sozialbeiträge	Sonstige Leistungen	Pension	TOTAL
Gilbert Achermann (Verwaltungsratspräsident)		400 400	300 300	50 52	32 31	106 ¹ 106 ¹	888 889
Thomas Straumann (Vizepräsident)		200 200	100 100	20 20			320 320
Monique Bourquin		100 100	101 100	13 13			214 213
Sebastian Burckhardt		100 100	101 100	13 13			214 213
Juan Jose Gonzalez (gewählt April 2019)		74	101	5			180
Ulrich Looser (Vorsitzender des HRCC)		150 150	101 100	17 17			268 267
Beat Lüthi (Vorsitzender des TIC)		150 150	101 100	17 17			268 267
Regula Wallimann (Vorsitzende des ARC, gewählt April 2019)		138 100	101 100	16 13			255 213
TOTAL		1 312 1 200	1 006 900	151 145	32 31	106 106	2 607 2 382

1 Dieser Betrag ergibt sich durch die Korrektur des Beitrags aufgrund der Anhebung der festen Aktienvergütung 2018.

VERGÜTUNG DER KONZERNLEITUNG

An der Generalversammlung 2019 genehmigten die Aktionäre prospektiv eine feste Vergütung von CHF 7.3 Mio. für das EMB insgesamt (Zusammensetzung April 2019) für den Zeitraum vom 1. April 2019 bis 31. März 2020. Die Aktionäre genehmigten zudem ein Budget von maximal CHF 3.9 Mio. für die gesamte langfristige variable Vergütung des EMB für das Geschäftsjahr 2019. Der variable STI für das Geschäftsjahr zum 31. Dezember 2019 wird den Aktionären auf der Generalversammlung 2020 zur Genehmigung vorgelegt.

DURCHSCHNITTLICHE FESTE VERGÜTUNG DER KONZERNLEITUNG 2019

2019 erfolgten individuelle Anpassungen der festen Vergütung, um die Performance, die Reduzierung der verfügbaren Leistungen aufgrund von Änderungen des ESPP sowie Steigerungen von Grösse und Umfang einer Rolle zu berücksichtigen. Durch diese Veränderungen ergab sich eine Anhebung der festen Gesamtvergütung für das EMB gegenüber dem vorhergehenden Geschäftsjahr um 6.1%.

VARIABLE BESTANDTEILE

Im Geschäftsjahr 2019 hat die Gruppe den Grossteil ihrer kurzfristigen Anreizziele in allen Ländern und Organisationseinheiten erreicht, was zu einer Bonusauszahlung führte, die bei den anspruchsberechtigten Mitarbeitenden auf oder über dem Zielniveau lag. Für die Mitglieder des EMB und den CEO ergaben sich dadurch STI-Zahlungen von 132 bis 190% des Zielbetrags bzw. 63 bis 186% des Grundgehalts.

Zudem übertraf die Gruppe klar die LTI-Dreijahresziele für Total Shareholder Return und EGA. Dadurch ergab sich ein maximaler Umwandlungsfaktor von zwei Aktien je 2016 zugeteilter PSU, die im April 2019 freigegeben wurden. Der Gesamtwert der ausgeübten LTI des EMB 2019 entspricht 0.09% der Marktkapitalisierung Ende 2019.

Vergütung der Konzernleitung (GEPRÜFTE TABELLE)

(in CHF 1 000)

2019 2018	Jährliches Grundgehalt	Kurzfristiger Anreiz	Performance Share Units (Zuteilungswert)	ESPP- Vergünstigung	Sozialbeiträge und Altersvor- sorge ²	Sonstige Ver- gütungen & Leistungen ³	TOTAL
Marco Gadola (CEO)	865 850	1 615 1 615	870 850	22 28	413 325	33 33	3 818 3 701
Sonstige Mitglieder ¹	4 329 4 157	3 982 3 637	2 121 1 705	87 77	1 567 1 146	569 625	12 655 11 347
Ehemalige Mitglieder	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0
TOTAL	5 194 5 007	5 597 5 252	2 991 2 555	109 105	1 980 1 471	602 658	16 473 15 048

- 1 Einschliesslich Vergütung für Mitglieder, die im Jahresverlauf beitraten bzw. ausschieden, exklusive Entschädigungen für Wettbewerbsverbot.
- 2 Für 2018 ausgewiesene und unter «Sozialbeiträge und Altersvorsorge» aufgeführte Beträge umfassen Sozialbeiträge für PSU, die im Berichtsjahr ausgeübt wurden. Ab 2019 beinhalten die Beträge die geschätzten Sozialbeiträge für PSU-Zuteilungen, um den Zeitpunkt der Meldung der Sozialversicherung mit dem zugrundeliegenden Vergütungselement in Einklang zu bringen. Die Sozialbeiträge für ausgeübte PSU für das EMB einschliesslich des CEO betragen CHF 1.0 Mio.
- 3 Sonstige Vergütungen beinhalten neben den lokalen Leistungen für EMB-Mitglieder in LATAM, der APAC-Region und den USA auch Auto-Leasing für EMB-Mitglieder mit einem Schweizer Vertrag.

VERÄNDERUNGEN IN DER KONZERNLEITUNG

Mitte 2019 schied eine Person aus dem EMB aus und wurde ersetzt. Zum Jahresende verliessen drei Personen das EMB, die im neuen Jahr ersetzt wurden. Diesbezüglich wurde eine Vergütung für die Einhaltung der Vereinbarungen des Konzerns über nachvertragliche Wettbewerbsverbote gewährt. Während des Jahres 2019 bestand das EMB damit aus zwölf Mitgliedern einschliesslich des CEO. Zudem wurden Anfang 2020 zwei weitere EMB-Positionen geschaffen, sodass sich die Zahl der EMB-Mitglieder auf 14 erhöhte (für nähere Informationen siehe Seite 108 des Annual Report 2019). Um den Wechsel des CEO abzuschliessen, schloss die Gruppe eine Vereinbarung mit dem scheidenden CEO Marco Gadola, um die Kontinuität bestimmter Projekte zu gewährleisten. Diese Vereinbarung gilt für den Zeitraum vom 1. Januar bis 30. Juni 2020 und beinhaltet ein Gehalt von CHF 797 500 für die Dienste, die Marco Gadola als nicht-exekutives Mitglied der Geschäftsleitung des Konzerns erbrachte. Danach hat er Anspruch auf eine Vergütung von CHF 880 000 für die Einhaltung der Vereinbarungen des Konzerns über nachvertragliche Wettbewerbsverbote für den Zeitraum vom 1. Juli 2020 bis 30. Juni 2021, die in monatlichen Teilzahlungen erfolgt.

Die oben erwähnten Beträge der Vergütung für Wettbewerbsverbote sind nicht in der Vergütungstabelle auf Seite 16 enthalten.

AKTIENBETEILIGUNG DER KONZERNLEITUNG

Die Anzahl der von den Mitgliedern der Konzernleitung, die Ende 2019 im Amt waren, gehaltenen Aktien der Straumann Holding AG ist in der Tabelle auf Seite 190 des Annual Report 2019 aufgeführt.

GENEHMIGUNG DER VERGÜTUNG

Der Verwaltungsrat bestimmt die Vergütung der einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung auf der Grundlage der Empfehlungen des HRCC und innerhalb der von der Generalversammlung genehmigten Limiten. Die entsprechenden Kriterien werden auf den Seiten 6 ff. erläutert. Die Vergütungen für Verwaltungsrat und Konzernleitung sind in den Tabellen auf den Seiten 15 ff. offengelegt.

Die Generalversammlung genehmigt die maximale Vergütung für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung.

An der Generalversammlung 2020 stimmen die Aktionäre über die nachfolgenden Themen ab:

- Gesamte Vergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum vom 1. April 2020 bis 31. März 2021
- Gesamte feste Vergütung des EMB für den Zeitraum vom 1. April 2020 bis 31. März 2021
- Kurzfristiger Incentive-Plan (STI) des EMB für das Geschäftsjahr 2019
- Gesamter langfristiger Incentive-Plan (LTI) für die Zuteilung 2020 an das EMB einschliesslich zuteilungsrelevanter Sozialbeiträge

Die Überleitung der genehmigten und ausgezahlten Vergütung für den Zeitraum 2019 bis 2020 der Generalversammlung ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

Vergütung genehmigt und ausgezahlt	(in CHF 1 000)	
	Verwaltungsrat	Konzernleitung
Im Geschäftsjahr erworbene Vergütungen (A)	2 607	16 473
Erworbene Vergütung für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. März 2019 (3 Monate) des Geschäftsjahres (B)	(367)	(7 782)
Zu erwerbende Vergütung für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. März 2020 (3 Monate) für das dem Geschäftsjahr folgende Jahr (C) ¹	391	7 526 ²
Gesamte erworbene Vergütung für den Zeitraum vom 1. April 2019 bis 31. März 2020 (A)+(B)+(C)	2 631	16 217 ¹
Von den Aktionären auf der Generalversammlung 2019 genehmigter Betrag	2 700	17 302 ¹
Von der Gesellschaft gewährte Vergütung im Rahmen des genehmigten Betrags	yes	yes

- 1 Die Differenz zwischen dem genehmigten und dem ausgezahlten Betrag ist auf die Veränderung der meldepflichtigen Sozialbeiträge auf LTI bei Zuteilung anstatt bei Ausübung zurückzuführen. Im Jahr 2019 beliefen sich die ausübungsrelevanten Sozialbeiträge auf CHF 1.0 Mio.
- 2 Beinhaltet 2019 STI von CHF 6.1 Mio. (2018 CHF 6.1 Mio.), die an der Generalversammlung 2020 zur Genehmigung vorgelegt werden.

Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Zuhanden der Generalversammlung der Straumann Holding AG, Basel

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht der Straumann Holding AG für das am 31. Dezember 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14 – 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den mit «geprüft» gekennzeichneten Tabellen auf den Seiten 15 und 16 des Vergütungsberichts.



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 – 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 – 16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen 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 Bewertungsmethoden 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 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

Ernst & Young Ltd

Daniel Zaugg
Zugelassener
Revisionsexperte
(Leitender Revisor)

Basel, 14. Februar 2020

Fabian Meier
Zugelassener
Revisionsexperte

