

Auszug aus dem Vergütungsbericht

BEILAGE ZUR EINLADUNG ZUR GENERALVERSAMMLUNG 2020

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 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, 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.

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.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ulrich Looser', with a period at the end.

Ulrich Looser

Chairman of the Human Resources & Compensation Committee

GENEHMIGTE, AUSBEZAHLTE UND VORGESCHLAGENE VERGÜTUNG

(in CHF Mio.)

		2019	2020
Verwaltungsrat	Mitglieder	8	8
Fixe Vergütung ¹	genehmigt	2.7	
	ausbezahlt	2.7	
	vorgeschlagen ²		2.7
Geschäftsleitung	Mitglieder	12	14
Fixe Vergütung ¹	genehmigt	7.3	
	ausbezahlt	7.2	
	vorgeschlagen ²		9.2
Kurzfristiger Bonus (variabel) ³	genehmigt	6.1	
	ausbezahlt	6.1	
	vorgeschlagen ²		6.1
Langfristiger Bonus (variabel) ³	genehmigt	3.9	
	ausbezahlt ⁴	2.9	
	vorgeschlagen ²		3.2

1 1. April bis 31. März.

2 Vorbehaltlich der Zustimmung durch die Generalversammlung 2020.

3 1. Januar bis 31. Dezember.

4 Spiegelt die angepasste Rapportierung der Sozialversicherungsbeiträge in Verbindung mit der LTI-Zuteilung wider.

LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG PERFORMANCE SHARE UNIT-PLAN

Relativer TSR ersetzt seit 2019 den EBIT-Wachstumsbetrag als Leistungsindikator für den PSU-Plan.

LTI-Zyklen 2016 – 2018 (3 Jahre)

- 50% absoluter TSR¹
- 50% EBIT-Wachstumsbetrag



LTI-Zyklen ab 2019 (3 Jahre)

- 50% absoluter TSR¹
- 50% relativer TSR (SMIM)

1 Durchschnittliche jährliche Wachstumsrate (CAGR).