

Auszug aus dem Vergütungsbericht

BEILAGE ZUR EINLADUNG ZUR GENERALVERSAMMLUNG 2021

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Als Vorsitzender des Vergütungsausschusses freue ich mich, Ihnen den Vergütungsbericht 2020 vorzulegen.

Das Jahr 2020 begann mit anhaltend starkem Wachstum, auch ein Ausdruck unserer erfolgreichen Nachfolgeplanung, die den nahtlosen Übergang zum neuen CEO und Führungsteam sicherstellte. Dank hervorragender Führung hat das Unternehmen die COVID-Krise gemeistert, sich schnell vor seinen Mitbewerbern angepasst und ist bereit, die starke Erholung fortzusetzen.

Unsere Gruppe reagierte schnell auf die rasche Ausbreitung der Pandemie, um die Sicherheit unseres Personals und die Weiterführung der Geschäftstätigkeit zu gewährleisten. Die Welt stand still und unser Geschäft ging zu diesem Zeitpunkt um circa 70% zurück. Wir mussten die Kosten rasch an den tieferen Umsatz anpassen. Wir reduzierten die Arbeitszeiten und kürzten nicht-kritische Zusatzleistungen und Saläre, wo immer es möglich war, einschliesslich freiwilliger Gehaltskürzungen bei den Führungskräften. Investitionen mit Kapitaleinsatz wurden verschoben und die Liquidität sichergestellt, um die betriebliche Tätigkeit aufrechtzuhalten. Da der Personalbereich mehr als 50% unserer Kosten ausmacht, konnten wir nicht vollständig auf Reduzierungen verzichten und mussten weltweit ca. 660 Stellen abbauen (etwa 9% der Stellen). Das oberste Ziel war, dies verantwortungsvoll, zeitlich angemessen und fair durchzuführen, ohne die schnelle Erholung unseres Unternehmens zu gefährden.

Während dieses Zeitraums arbeiteten der Verwaltungsrat und seine Ausschüsse eng mit der Geschäftsleitung zusammen, dem Executive Management Board (EMB). Die Frequenz der Sitzungen wurde erhöht, um Szenarien zu entwickeln und die Auswirkungen der oben erwähnten Massnahmen auf unsere Mitarbeitenden und deren Vergütungen zu erörtern sowie bei schwierigen Entscheidungen zu unterstützen. Der Vergütungsausschuss, das Human Resources & Compensation Committee (HRCC), kam während der Krise zu zwei COVID-19-Notfallsitzungen zusammen, um die Gesundheit unserer Mitarbeitenden sicherzustellen sowie Kurzarbeit und andere Massnahmen für die Aufrechterhaltung der Geschäftstätigkeit einzuleiten.

Als Ausdruck von Führungsstärke und Solidarität in dieser schwierigen COVID-19-Situation, entschied das Führungsteam im April 2020 die Vergütungen freiwillig um folgende Anteile zu kürzen:

- Verwaltungsrat: 40% der jährlichen Aktienzuteilung
- EMB: 25% der fixen Vergütung für das zweite Quartal und eine Rückstellung der Bonuszahlung für 2019 bis Juli 2020
- Andere Mitglieder des oberen Managements reduzierten freiwillig ihre Vergütung um 20% für das zweite Quartal
- Abschaffung oder Reduzierung der nicht-kritischen Zusatzleistungen in vielen unserer Organisationseinheiten – über verschiedene Zeiträume im Laufe des Jahres hinweg; die meisten davon wurden zum Jahresende wieder aufgenommen.

Nach dem massiven Umsatzrückgang im zweiten Quartal waren wir stolz zu sehen, wie schnell das Management und die Mitarbeitenden die Straumann Group im dritten und vierten Quartal auf den Wachstumskurs zurück brachten. Auch wenn der Turnaround nicht ausreichte, um die Umsatzeinbussen zu Beginn des Jahres vollständig auszugleichen, so hat das Unternehmen doch besser abgeschnitten als der Markt, Kunden gewonnen, Innovationen auf den Weg gebracht, unternehmerische Schritte in neue Bereiche gemacht und neue Möglichkeiten geschaffen. Diese herausragende Leistung ist den engagierten Mitarbeitenden zu verdanken und ihnen gilt Anerkennung, Wertschätzung und Belohnung. In diesem beispiellosen Jahr können diese aussergewöhnlichen Anstrengungen nicht allein mit den üblichen Finanzkennzahlen zur Leistungsbeurteilung gemessen werden. Aus diesem Grund wird der Verwaltungsrat den Aktionärinnen und Aktionären an der Generalversammlung 2021 vorschlagen, den Zielerreichungsgrad des kurzfristigen Incentives (Short Term Incentive – STI) für das Executive Management Board (EMB) im Bemessungsjahr 2020 auf 80%

zu setzen. Darüber hinaus erhalten alle bonusberechtigten Mitarbeitenden weltweit einen Bonus von 80% ihrer kurzfristigen Incentive-Ziele (STI) als Anerkennung für ihr vorbildliches Verhalten, ihr Engagement und ihre Führungsqualitäten, die sie bei der Bewältigung der Krise unter Beweis gestellt haben.

Die Unternehmenskultur, neue Möglichkeiten, Arbeitsbereicherung, Sicherheit und eine wettbewerbsfähige Vergütung sind entscheidend. Deshalb überprüfen, hinterfragen, vergleichen und verbessern wir unser Vergütungssystem ständig. Für 2020 haben wir die langfristigen Incentive-Zuteilungen in voller Höhe gewährt. Denn wir wollen in unserem Markt wettbewerbsfähig bleiben, den Wachstumspfad der letzten Jahre fortsetzen, Talente fördern, langfristige Leistungen anerkennen, Kontinuität sicherstellen und die Belohnung des Managements mit denen des Aktionariats in Einklang bringen.

AUSBLICK

Der Schlüssel zum Erfolg ist, dass unsere Führungskräfte strategisch fokussiert sind und über die Kompetenzen, Ressourcen und Incentives verfügen, um das Wachstum aufrechtzuerhalten und zu managen. Aus diesem Grund erweitern wir die Unternehmensziele innerhalb des kurzfristigen Incentive-Plans, um den Fokus einer ausgewählten Gruppe auf die Wachstumsbereiche Kieferorthopädie, Value-Segment und digitales Geschäft zu richten. Ebenso setzen wir weiterhin auf unsere interne Expertise, indem wir Talente und Entwicklungsmöglichkeiten zusammenbringen und setzen Mitarbeitende dort ein, wo wir am meisten Wachstum erwarten.

Angesichts der anhaltenden Unsicherheiten über den weiteren Verlauf der Pandemie sehen wir für das Jahr 2021 keine grösseren Änderungen an den Bedingungen oder Grundsätzen des Vergütungssystems vor. In Ihrem Namen möchte ich jedem und jeder Einzelnen unseres globalen Teams für das Engagement und die Leistungen danken. Ich danke auch dem Executive Management Board für den konstruktiven Dialog unter den beispiellosen Umständen im Jahr 2020, ebenso dem Verwaltungsrat und Ihnen allen, unseren Aktionärinnen und Aktionären, für das anhaltende Vertrauen in unseren Vergütungsausschuss.



Beat Lüthi

Chairman of the Human Resources & Compensation Committee

GENEHMIGTE, AUSBEZAHLTE UND VORGESCHLAGENE VERGÜTUNG

in CHF Mio.

		2020	2021
Verwaltungsrat	Mitglieder	8	8
Fixe Vergütung ¹	genehmigt	2.7	
	ausbezahlt	2.7	
	vorgeschlagen ²		2.7
Geschäftsleitung	Mitglieder	14	14
Fixe Vergütung ¹	genehmigt	9.2	
	ausbezahlt	8.2	
	vorgeschlagen ²		9.0
Kurzfristiger Bonus (variabel) ³	genehmigt	6.1	
	ausbezahlt	6.1	
	vorgeschlagen ²		3.5
Langfristiger Bonus (variabel) ³	genehmigt	3.2	
	ausbezahlt	2.9	
	vorgeschlagen ²		3.5

1 1. April bis 31. März.

2 Vorbehaltlich der Zustimmung durch die Generalversammlung 2021.

3 1. Januar bis 31. Dezember.