

# VERGÜTUNGS- BERICHT

- 2 BRIEF DES VORSITZENDEN DES HUMAN RESOURCES & COMPENSATION COMMITTEE
- 5 VERGÜTUNGSGRUNDSÄTZE
- 8 REGELUNG UND ÜBERWACHUNG DER VERGÜTUNG
- 9 RAHMEN FÜR DIE VERGÜTUNG IN DER GRUPPE
- 16 VERGÜTUNGEN 2018
- 19 GENEHMIGUNG DER VERGÜTUNG
- 21 BERICHT DER REVISIONSSTELLE ÜBER DEN VERGÜTUNGSBERICHT

Dieser Bericht gibt einen umfassenden Überblick über die Vergütungsgrundsätze der Straumann-Gruppe, Praktiken und den Leitlinien. 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.

## BRIEF DES VORSITZENDEN DES HUMAN RESOURCES & COMPENSATION COMMITTEES

Sehr geehrte Aktionärin, sehr geehrter Aktionär,

Die Straumann-Gruppe hat 2018 erneut sowohl in absoluten Zahlen als auch relativ eine ausgezeichnete Performance erzielt. In einem sich ständig verändernden, komplexen Umfeld erreichten wir das höchste Umsatzwachstum (+23%) seit 2005 und übertrafen damit unseren Markt deutlich. Wir haben die Rentabilität weiter verbessert und unsere bereinigte EBIT-Marge auf 26% gesteigert. Gleichzeitig haben wir bei allen unseren strategischen Prioritäten starke Fortschritte erzielt und unser Geschäft und unsere Organisation weltweit ausgebaut, was weitere Voraussetzungen für nachhaltiges Wachstum schafft.

Wir haben die meisten unserer kurzfristigen Bonusziele in allen Ländern und Geschäftsbereichen erreicht, was zu einer Bonusausschüttung führte, die bei den anspruchsberechtigten Mitarbeitenden auf oder über dem Zielniveau lag. Wir haben auch unser Dreijahresziel für die Gesamtrendite für die Aktionäre (Total Shareholder Return, TSR) übertroffen, das den langfristigen Anreiz für das Senior Management bestimmt.

### ENTWICKLUNGEN IM JAHR 2018

Unsere globale Belegschaft stieg 2018 um 22%, und unsere Gesamtausgaben für Personal, Sozialleistungen und Sozialkosten nahmen um rund 11% zu. Die Vergütung pro Mitarbeiter sank, weil ein grosser Teil unserer Expansion in Märkten erfolgt ist, in denen die Lebenshaltungskosten und Gehälter tiefer sind. Ich möchte gleichzeitig hinzufügen, dass unser Team in der Schweiz um 12% gewachsen ist. Die wichtigste Änderung im Vergütungssystem 2018 war unser Mitarbeiterbeteiligungsprogramm ESPP, bei dem wir den anwendbaren Nutzen für nicht Langfrist-Bonusberechtigten (Long Term Incentive, LTI) generell erhöht und für die LTI-Berechtigten, d.h. Führungskräfte und die Konzernleitung, reduziert haben.

Obwohl wir 2018 unseren bisher besten Leistungsausweis in diesem Jahrzehnt erbracht haben, erhielt die Mehrheit der Führungskräfte eine deutlich tiefere Vergütung als in den beiden Vorjahren. In 2015 hatten sie freiwillig auf ihre LTI-Zuteilungen verzichtet, um die Auswirkungen der plötzlichen Abwertung des Euro abzumildern. Hätten sie 2018 den LTI bezogen, hätte dies zu einem kollektiven Bonus von mehr als CHF 12 Millionen geführt. Im Namen des Verwaltungsrats und des Unternehmens möchte ich die jeweiligen Manager für ihr selbstloses Vorbild loben.



Unsere Kulturreise beinhaltet Lernerfahrungen, welche die Teambildung fördern und unseren Mitarbeitern helfen, sich persönlich zu entwickeln. Dies ist Teil eines Gesamtvergütungskonzepts, das über die Bezüge hinausgeht.

---

**Die Mehrheit des Managements hat zugestimmt, auf ihre LTI-Zuteilungen 2015 zu verzichten, die 2018 ausgeübt worden wären.**

---

## AUSBLICK

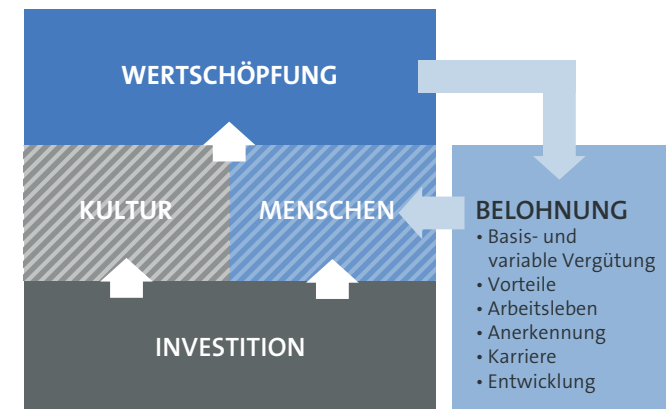
In 2018 haben wir in Zusammenarbeit mit externen Experten unser Vergütungssystem weiter verfeinert, um sicherzustellen, dass es wettbewerbsfähig und im Interesse unserer Interessengruppen ist. Neben unseren regelmässigen Vergleichen mit ähnlichen Unternehmen führten wir einen konstruktiven Dialog mit wichtigen Aktionären und Stimmrechtsvertretern, deren Anliegen wir ernst nehmen. Für 2019 haben wir beschlossen, unser kurzfristiges Anreizprogramm weiter zu vereinfachen, ohne die potenziellen Auszahlungsziele zu verändern. Auch in unserem in 2022 fällig werdenden LTI-Programm haben wir eine der beiden Leistungskennzahlen geändert, um gegen aussen mehr Transparenz zu schaffen. Wir haben den EBIT-Wachstumsbetrag EGA durch den relativen Total Shareholder Return (TSR) ersetzt, der auf unserer 3-jährigen Aktienkursentwicklung im Vergleich zum SMIM basiert, der die 30 grössten Mid-Cap-Aktien des Schweizer Aktienmarktes abbildet. Die andere Kennzahl, der absolute TSR, bleibt unverändert. Weiter wird die Gruppe formell Mindestanforderungen an den Aktienbesitz des Executive Management Board einführen, was die Ausrichtung auf die Interessen der Aktionäre betont.

## DIE GRENZEN HERKÖMMLICHER VERGÜTUNGSSYSTEME VERSCHIEBEN

Menschen und Unternehmenskultur sind das wertvollste Kapital der Straumann Gruppe; sie sind die Schlüssel zu unserem anhaltenden Erfolg. Deshalb ist es unerlässlich, dass unser Vergütungssystem dieses Kapital schützt, unterstützt und pflegt. Die überaus positiven Ergebnisse unserer weltweiten Mitarbeiterbefragung 2018 bestätigten, dass wir an den richtigen Dingen arbeiten: Das Engagement ist hoch, und mehr als 90% der Befragten gaben an, dass sie stolz darauf sind, für die Straumann-Gruppe zu arbeiten, dass sie das, was sie tun, lieben und dass sie denken, mit ihrer Arbeit zum Gesamterfolg des Unternehmens beizutragen. Vor diesem Hintergrund haben wir das im Jahr 2017 begonnene Projekt zur Erweiterung unseres Vergütungssystems zu einem Total Rewards Program (TRP) fortgesetzt, das den Trend zur Belohnung der Wertschöpfung mit einer Kombination aus monetären und nicht-monetären Komponenten widerspiegelt.

Neben den traditionellen Elementen wie Mitarbeiteraktienplänen, kurz- und langfristigen Anreizsystemen (Short- und Long-Term Incentive-Plänen, STI/LTI) beinhaltet der TRP Komponenten wie Karriere-Entwicklung, Berufsleben und Anerkennung sowie herkömmliche quantitative Komponenten wie Vergütung, Anreize und Leistungen. Mit der Weiterentwicklung dieses Systems haben wir Anfang 2019 begonnen. Wir sind zuversichtlich, dass die oben genannten Initiativen zum

## Wir haben unser Vergütungssystem mit zusätzlichen Komponenten erweitert.



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.

Engagement der Mitarbeitenden und zur Steigerung der Wertschöpfung für unser Unternehmen, unsere Mitarbeitenden und Aktionäre beitragen werden. Aufgrund des Gewichts dieser Themen und unseres nun breiteren Tätigkeitsfelds haben wir das Compensation Committee in Human Resources & Compensation Committee (HRCC) umbenannt.

In Ihrem Namen möchte ich unseren Mitarbeitenden für ihr Engagement und ihre Leistungen danken. Ich möchte auch dem EMB für seinen konstruktiven Ansatz für den Dialog im Jahr 2018 danken, und ich möchte Ihnen und dem Verwaltungsrat für Ihr Vertrauen in das Human Resources & Compensation Committee danken.



Ulrich Looser

Vorsitzender des Human Resources & Compensation Committee



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 die konsolidierten Unternehmen der Straumann-Gruppe tätig sind.

## **ETHISCHE, FAIRE STANDARDS**

Wir wollen die internationalen Arbeitsstandards vollständig einhalten und verpflichten uns, alle unsere Mitarbeitenden fair und gleichberechtigt zu behandeln. Die Vergütung und der Zugang zu Belohnungsprogrammen werden durch Geschlecht, Nationalität oder ethnische Zugehörigkeit nicht beeinflusst. Lokale Mindestlohnregelungen haben keinen Einfluss auf unsere Vergütungspolitik, da wir sie deutlich übertreffen. Unser Bekenntnis zu diesen Standards zeigt sich in der Verwendung von Benchmark-Daten für regelmässige Überprüfungen, um die Einhaltung der Vorschriften und die interne Fairness zu gewährleisten.

## **WERTSCHÖPFUNG FÖRDERT VERGÜTUNG UND BELOHNUNG**

Nach Ansicht der Straumann-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 konkurrenzfähigen Vergütungen sind ein wichtiges Instrument, um talentierte Menschen anzuziehen, zu binden und zu motivieren. Das Belohnungssystem von Straumann berücksichtigt diese Faktoren:

- Durch wettbewerbsfähige Vergütungspakete aufgrund regelmässigem Benchmarking, das auf interner und externer Fairness basiert
- Förderung einer Leistungskultur und nachhaltiger Wertschöpfung
- Zugang der Mitarbeitenden zu Leistungen, die z. B. unterschiedliche Lebensstile und Interessen berücksichtigen
- Regelmässige Überprüfung durch das Human Resources & Compensation Committee (HRCC).

## **UMFASSENDES BENCHMARKING**

Die Politik der Gruppe besteht darin, ein Belohnungs- und Vergütungssystem bereitzustellen, das gegenüber ähnlichen Unternehmen weltweit wettbewerbsfähig ist. Darüber hinaus sind unsere variablen Vergütungselemente so bemessen, dass sich die Gesamtvergütung für hervorragende Leistungen in Richtung des oberen Quartils bewegen kann.

---

**Der Erfolg hängt wesentlich von der Wertschöpfung unserer Mitarbeitenden ab, was anerkannt und belohnt werden sollte.**

---

Benchmark-Reviews für die Konzernleitung (EMB) werden extern durchgeführt und beinhalten Marktanalysen von Branchenspezialisten. Massgeschneiderte Benchmarks vergleichen eine Gruppe von Unternehmen aus verschiedenen Branchen, die nach einem oder mehreren der folgenden Kriterien ausgewählt werden:

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

Einige Beispiele für diese Unternehmen sind: F. Hoffmann-La Roche, Johnson & Johnson, Siegfried, Clariant, Dufry, Georg Fischer, UBS und Sonova.

Für die übrigen Mitarbeitenden verwendet Straumann internes Fachwissen und externe Marktdaten, um die Vergütung mit relevanten Unternehmen zu vergleichen und die Gehaltsentwicklung zu überwachen. Die für die Analyse herangezogene Vergleichsgruppe ist ein Mix aus Unternehmen der Medizinprodukte- und Life-Science-Branche, und sie kann je nach Funktion und Geographie auch andere Vergleichsunternehmen wie Konsumgüter-, Technologie- und weitere Unternehmen umfassen. Wenn der Konzern Akquisitionsaktivitäten durchführt, überprüfen wir wesentliche Abweichungen von unseren Vergütungsgrundsätzen und stellen sicher, dass solche bei der jährlichen Überprüfung der Vergütung berücksichtigt werden. Wir stellen auch sicher, dass diese den lokalen Normen entsprechen und bei der Gestaltung und Umsetzung nicht diskriminierend sind.

#### **GRUNDSÄTZE FÜR DIE VERGÜTUNG DER KONZERNLEITUNG**

Die Grundsätze für die Vergütung des EMB sehen sowohl eine feste Barkomponente, die das Grundgehalt und andere feste Vergütungsbestandteile umfasst, als auch eine variable Komponente (siehe Statuten Art. 4.2) vor, welche die oben genannten STI und LTI umfasst, sowie den Zugang zu Leistungen und Programmen, die unsere Gesamtvergütung wettbewerbsfähig halten.

Die Vergütung jedes Konzernleitungsmitglieds richtet sich nach seiner Rolle und Verantwortung und basiert auf den oben genannten, professionell überprüften externen Benchmarks. Die gemeinsame Vergütung des EMB und die individuelle Vergütung des CEO bedürfen der Zustimmung der Aktionäre auf der Generalversammlung.

---

**Wir vergleichen die Vergütungsniveaus mit relevanten Unternehmen und beobachten die Entwicklung von Löhnen.**

---

Bei Änderungen in der Konzernleitung nach der Generalversammlung gilt folgendes:

- Die vertragliche Gesamtvergütung eines neuen CEO darf 140% der dem scheidenden CEO bezahlten Vergütung nicht überschreiten.
- Die Gesamtvergütung eines anderen neuen Mitglieds des EMB darf 140% der durchschnittlichen Vergütung, die den Mitgliedern des EMB (mit Ausnahme des CEO) gezahlt wird, nicht überschreiten.
- Darüber hinaus können neue EMB-Mitglieder, wie in den Statuten definiert, eine Entschädigung erhalten, um Verluste werthaltiger Rechte im Zusammenhang mit der Aufgabe ihrer früheren Tätigkeiten auszugleichen. Der Betrag dieser Vergütung darf für einen CEO CHF 1 000 000 und für andere Mitglieder CHF 500 000 nicht überschreiten (siehe Statuten Art. 4.3).

### **GRUNDSÄTZE FÜR DIE VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATS**

Die Vergütung des Verwaltungsrats bedarf der Genehmigung durch die Generalversammlung und besteht aus einer festen, in bar sowie einer in Aktien ausgezahlten Vergütungskomponente (Statuten Art. 4.1). Der Verwaltungsrat bestimmt die Vergütung seiner Mitglieder auf der Grundlage der Empfehlungen des HRCC und innerhalb der von der Generalversammlung genehmigten Limiten.

Ein Teil der Vergütung wird in nicht vergünstigten Aktien ausgezahlt, die für zwei Jahre gesperrt sind. Zusätzlich zu den Aktien, die im Rahmen der Vergütung zugeteilt werden, ist jedes Mitglied des Verwaltungsrats verpflichtet, Aktien im Wert von mindestens zwei Jahren der jährlichen Gesamtvergütung zu halten, um sein Engagement für die Wertschöpfung der Gruppe unter Beweis zu stellen. Es wird erwartet, dass neue Verwaltungsratsmitglieder den erforderlichen Aktienbesitz innerhalb von zwei Jahren aufbauen.

Neben der Teilnahme an den Sitzungen von Verwaltungsrat und Ausschüssen besuchen alle Verwaltungsratsmitglieder regelmässig Kunden mit Aussendienstmitarbeitenden, nehmen an Kongressen teil und besuchen wichtige Märkte. 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 Verwaltungsratsitzungen, 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).



Eine weitere Erfahrung der Kulturreise, die unseren Mitarbeitern hilft, sich selbst kennenzulernen, und die zur Gesamterfahrung der Arbeit bei Straumann beiträgt.

---

**Alle Verwaltungsräte sind aktive Mentoren des EMB.**

---

## REGELUNG UND ÜBERWACHUNG DER VERGÜTUNG HUMAN RESOURCES & COMPENSATION COMMITTEE

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

Weitere Informationen zu den Aufgaben des HRCC finden Sie im Abschnitt Corporate Governance im 2018 Annual Report.

Das HRCC tagte 2018 sechs Mal, alle seine Mitglieder waren anwesend. Im Mittelpunkt standen unsere grundlegenden Vergütungselemente sowie die Entwicklung der Mitarbeitenden und die Gesamtvergütung. Der Präsident des Verwaltungsrats und der CEO nahmen an allen Sitzungen teil, ausser an den Diskussionen über die Bewertung und Festlegung der jeweils eigenen Vergütung. Die vom HRCC im Jahr 2018 diskutierten Themen deckten folgende Bereiche ab:

- Personal- und Führungskräfteentwicklung
- Talentpipeline
- Cultural Journey
- Employer Branding
- Gesamtvergütungssystem
- Leistungsbeurteilungen von Gruppe, CEO und EMB
- Globales Benchmarking
- Neugestaltung der langfristigen Anreize (LTI)
- Vergütungsberichte
- Vergütung für neue Konzernleitungsmitglieder
- Ziele 2018
- Jährliche Gehaltsüberprüfungen und Entwicklungsplan.

### REGELUNG

Die Vergütungspläne von Straumann für das EMB und den Verwaltungsrat sowie die Statuten richten sich nach der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Gesellschaften (VeGüV). Die Statuten erlauben keine Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an Mitglieder des EMB, des Verwaltungsrats oder ihnen nahe stehende Personen. Die Vergütungssysteme von Straumann und die Statuten sind auf unserer Website unter [straumann-group.com](http://straumann-group.com) > Investor information > Corporate Governance öffentlich zugänglich.

### 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

**Die Vergütungspläne von Straumann richten sich nach der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Gesellschaften.**

## VEREINBARUNGEN MIT DEM VERWALTUNGSRAT UND DEM EMB

Vereinbarungen mit Mitgliedern des Verwaltungsrats über ihre Vergütung und mit Mitgliedern des EMB über ihre Anstellung können befristet oder dauerhaft sein. Befristete Verträge haben eine maximale Laufzeit von einem Jahr mit der Möglichkeit der Verlängerung, während unbefristete Verträge eine Kündigungsfrist von höchstens 12 Monaten haben. Wettbewerbsverbote sind zulässig. Für Wettbewerbsverbote kann eine Entschädigung vorgesehen werden. In diesem Fall darf die Vergütung die letzte jährliche Gesamtvergütung an den Einzelnen nicht überschreiten und darf nicht länger als ein Jahr gewährt werden (siehe Statuten Art. 4.5).

## RAHMEN FÜR DIE VERGÜTUNG IN DER GRUPPE

Der Vergütungsrahmen für die Gruppe blieb 2018 gegenüber 2017 unverändert.

### FESTE BESTANDTEILE

Im Jahr 2018 umfassten die festen Vergütungselemente folgende Punkte:

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

### BASISSALÄR

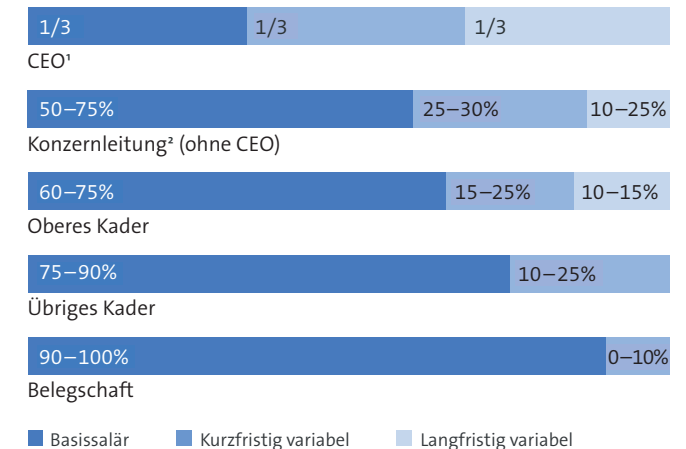
Die Mitarbeitenden von Straumann erhalten ein festes Gehalt, das auf folgenden Faktoren basiert:

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

### PENSIONSPLÄNE

Interne Analysen, die in den letzten Jahren durchgeführt wurden, 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.

### Angestrebter Vergütungsmix (bei Zielerreichung)



- 1 Die variable Vergütung (inkl. STI und LTI) für den CEO im Zielwertbereich beträgt 200% des Basissalärs.
- 2 Die variable Vergütung (inkl. STI und LTI) für Mitglieder der Konzernleitung beträgt im Zielwertbereich durchschnittlich 85% des Basissalärs.



«Zukunftstage» sind eine Gelegenheit für Mitarbeitende, ihren Kindern zu zeigen, was wir bei Straumann tun. Dies ist eine kleine, aber gute Möglichkeit, um zu zeigen, dass wir unsere Mitarbeitenden schätzen.

Weitere Informationen zu den Pensionsplänen sind in Note 21 des geprüften Konzernabschlusses auf den Seiten 163 ff. im Geschäftsbericht enthalten. Informationen zu den Risiken von Pensionsfonds finden Sie auch im Kapitel der Risikoanalyse.

### SONSTIGE VORTEILE

Die Leistungsprogramme von Straumann sind integraler Bestandteil des Total Rewards Program, das es der Gruppe ermöglichen soll, Mitarbeitenden zu werben und/oder sie zu halten. Die Vorteile 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, Mobiltelefonen und Rabatte auf Straumann-Produkten.

### MITARBEITERBETEILIGUNGSPROGRAMM

Seit 2018 können berechtigte Mitarbeitende in der Schweiz Straumann-Aktien bis maximal 25% bzw. 35% ihres jährlichen Basissalärs mit einem Rabatt von 25% bzw. 35% erwerben, je nach Hierarchieebene und entsprechender LTI-Berechtigung. Die Aktien sind für zwei Jahre gesperrt.

Die für diesen Plan benötigten Aktien werden vom Konzern als eigene Aktien gehalten. Der Verwaltungsrat hat keinen Anspruch auf dieses Programm.

### VARIABLE BESTANDTEILE

Im Jahr 2018 enthielten die variablen Vergütungskomponenten eine oder mehrere der folgenden Komponenten:

- Kurzfristiger Anreiz (Short-Term Incentive Program, STI)
- Langfristiger Anreiz (Long-Term Incentive Program, LTI).

In beiden Fällen gibt es klare Bonusauszahlungslimits für den Fall, dass das Ziel überschritten wird.

### KURZFRISTIGER ANREIZ (STI)

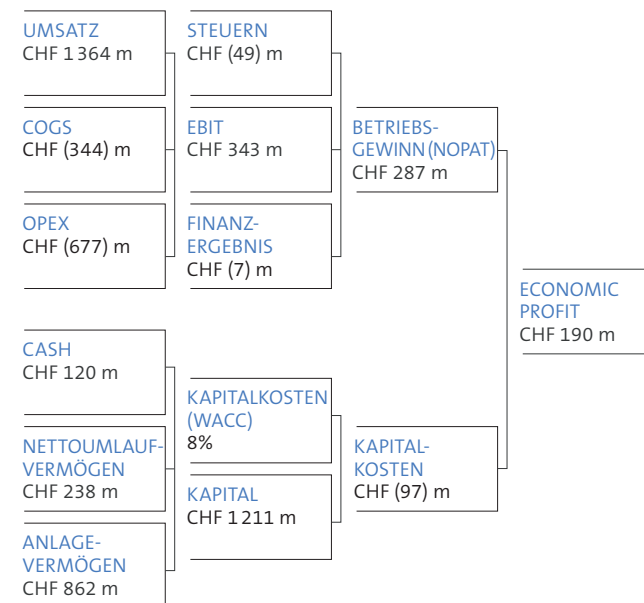
Das STI-Programm ist direkt an den vom Konzern erwirtschafteten Gewinn gebunden und wird in bar ausbezahlt. Für einige Bereiche gelten zusätzliche spezifische finanzielle Leistungskriterien. Die Auszahlung im Jahr 2018 basierte daher auf einer Kombination aus Unternehmensleistung und/oder dem Erreichen bestimmter finanzieller Ziele.

### Mitarbeiterbeteiligungsprogramme

	Beteiligte Mitarbeiter	Ausgegebene Aktien	Discount-Aktienkurs bei Ausgabe	Ende der Sperrfrist
2018	215	12 566	CHF 396' CHF 457'	April 2020
2017	140	12 636	CHF 361	April 2019
2016	86	8 754	CHF 254	April 2018

1 Entsprechend der geänderten Regeln für Kauflimits und Vergünstigungen je nach Hierarchieebene und entsprechender LTI-Berechtigung.

### Unternehmensergebnis – Ökonomische Wertschöpfung (EP)<sup>1</sup> 2018



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

## UNTERNEHMENSPERFORMANCE

Im Allgemeinen ist der Economic Profit (EP) die wichtigste Leistungskennzahl im STI-Programm von Straumann. Der Verwaltungsrat legt das absolute Ziel für die EP-Erstellung in Schweizer Franken jährlich vor dem jeweiligen Leistungszyklus fest, basierend auf mittelfristigen Geschäftsplänen sowie dem definierten Budget für das Leistungsjahr. Die Auszahlung liegt zwischen 0 und 200% des Ziels.

EP berechnet sich durch Abzug der Kapitalkosten vom Nettobetriebsergebnis 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. Dieses Schema bildet die Grundlage für unser allgemeines Bonusberechnungsmodell.

Der Hauptvorteil von EP als Leistungsziel besteht darin, dass es über Umsatzwachstum und Rentabilitätssteigerung hinausgeht und die zur Erreichung dieser Steigerungen eingesetzten Ressourcen und die daraus resultierenden zusätzlichen Kapitalkosten berücksichtigt (siehe Grafik auf der vorherigen Seite).

## SPEZIFISCHE FINANZIELLE ZIELE

Für bestimmte Organisationseinheiten werden spezifische finanzielle Ziele festgelegt, z. B. für die Digital Business Unit, Dental Service Organization Unit und Research, Development & Operations. Die Ziele werden aus dem Jahresbudget abgeleitet und vom CEO und CFO zusammen mit dem für die jeweilige Organisationseinheit verantwortlichen EMB-Mitglied festgelegt. 2018 wurden beispielsweise Verbesserungen des Deckungsbeitrags und der strategischen Vertriebsinitiativen als spezifische finanzielle Ziele für die Vertriebsregionen festgelegt, während die Verbesserung der Herstellungskosten als spezifische finanzielle Ziele für Forschung, Entwicklung und Betrieb definiert wurde.

## GEWICHTUNG DER LEISTUNGSKRITERIEN

Im Jahr 2018 hing die Gewichtung der Leistungskriterien allein von den Unternehmens- und/oder Finanzzielen ab (siehe Tabelle rechts). Die potenzielle Auszahlung für Übererfüllung blieb 2018 unverändert und lag zwischen 160% und 190% für maximale Leistung, basierend auf EP- und finanziellen Zielen.

## LEISTUNGSMESSUNG

Der Massstab für die Berechnung der kurzfristigen Anreize ist rechts dargestellt.

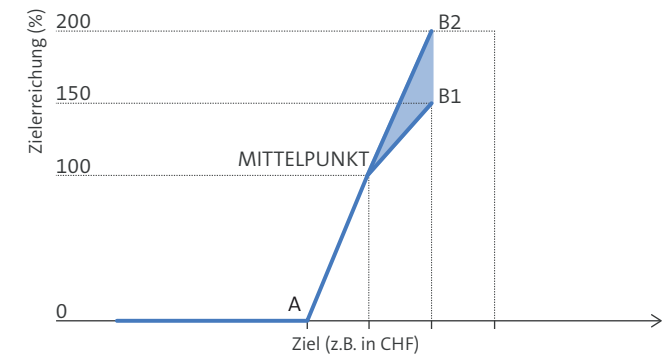
### Gewichtung der Leistungskriterien für die kurzfristige variable Vergütung 2018

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

1 Maximale Auszahlung 200%.

2 Vormals individuelle Zielkomponente; maximale Auszahlung 150%.

### Zielerreichung für die kurzfristige variable Vergütung (STI)



### Leistungsmessung

Die Skala für die Zielerreichung erstreckt sich 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 Auszahlungspotenzial und Übererfüllungspotenzial ergeben.



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.

#### ZUTEILUNG VON AKTIEN

Die PSU werden am Ende der Leistungsperioden übertragen und in Aktien umgewandelt. Sie können nach Ermessen des Verwaltungsrats verfallen, wenn die Person vor dem Ausübungsdatum aus der Gruppe ausscheidet. Die Anzahl der pro PSU zugeteilten Aktien hängt von der Erreichung zweier Kennzahlen (Key Performance Indicators, KPIs) ab:

- Das Ziel für die Total Shareholder Return wird vom Verwaltungsrat festgelegt und beträgt derzeit 7% CAGR für die dreijährige Leistungsperiode. Die Performance gegenüber dem TSR-Ziel errechnet sich aus dem Durchschnitt der Aktienkurse über den Zeitraum von sieben Handelstagen ab dem Ex-Dividenddatum im Jahr der Zuteilung und im Ausübungsjahr.
- Ein vordefinierter EBIT-Wachstumsbetrag, der vom Verwaltungsrat im Voraus für die drei Geschäftsjahre ab dem 1. Januar des Jahres der Zuteilung festgelegt wird. Im Einklang mit dem Grundsatz der fairen Offenlegung wird das EGA-Ziel nicht im Voraus veröffentlicht.

Die beiden jeweiligen KPIs werden gleich gewichtet, der Leistungsfaktor ist jeweils auf 200% begrenzt.

2018 konnten der CEO und die EMB-Mitglieder keine PSU ausüben (aufgrund eines freiwilligen Verzichts bei der Zuteilung 2015), mit Ausnahme eines aktuellen EMB-Mitglieds, das seinen Arbeitsort ausserhalb der Schweiz hatte und nach 2015 dem EMB beigetreten ist.

#### 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.

Am Ende des Leistungszeitraums werden keine Aktien für einen TSR von 0% CAGR oder weniger zugeteilt; ein halber Anteil wird pro gesperrtem PSU gewährt, wenn der TSR +7% CAGR beträgt, und ein Anteil pro gesperrtem PSU für einen TSR von +14% CAGR oder mehr (maximal 200%). Bei einem TSR zwischen 0% und 7% CAGR oder zwischen 7% und 14% CAGR wird die Anzahl der zugeteilten Aktien pro unverfallbarem PSU linear berechnet.

#### Übersicht der Performance Share Units

	2018	2017	2016	2015
Datum der Zuteilung	30.04.2018	21.04.2017	20.04.2016	22.04.2015
Datum der Ausübung <sup>1</sup>	27.04.2021	21.04.2020	20.04.2019	22.04.2018
Aktienkurs bei Zuteilung	CHF 625.50	CHF 483.00	CHF 336.00	CHF 262.50
PSU-Wert bei Zuteilung	CHF 460.68	CHF 315.83	CHF 306.84	CHF 208.06
Gewährte PSUs	12 334	16 785	14 520	7 586

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

#### Ausstehende Performance Share Units

	2018	2017	2016	2015
Stand 1. Januar	36 448	45 606	76 799	99 810
Gewährte PSUs	12 334	16 785	14 520	7 586
Zugeteilte PSUs	(5 538)	(24 614)	(44 106)	(23 559)
Verwirkte PSUs	(2 411)	(1 329)	(1 607)	(7 038)
Stand 31. Dezember	40 833	36 448	45 606	76 799

### EBIT-WACHSTUMSBETRAG (EGA)

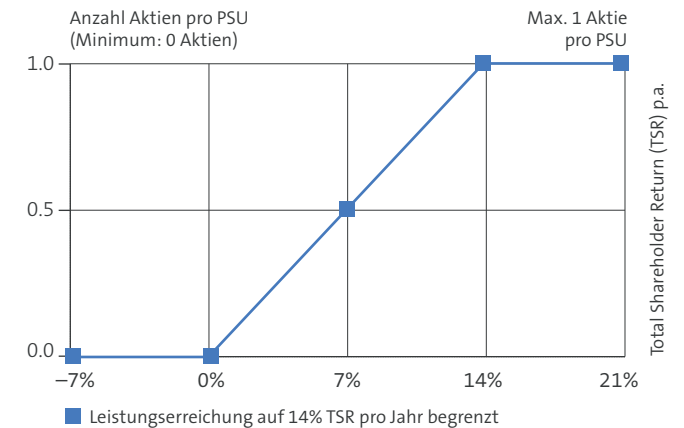
Für Zuteilungen in den Jahren 2016–18 (Ausübung 2019–21) ist die EGA-Leistung-Mass ein Gesamtziel für das EBIT-Wachstum über die gesamte EBIT-Leistungsperiode, die vom Verwaltungsrat zum Zeitpunkt der Gewährung festgelegt wurde. Sie bezieht sich auf die drei Geschäftsjahre, die am 1. Januar des Zuteilungsjahres beginnen (z. B. vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2020).

Der EBIT-Wachstumsbetrag über den 3-jährigen EBIT-Leistungszeitraum («aktueller EBIT GA») berechnet sich wie folgt:

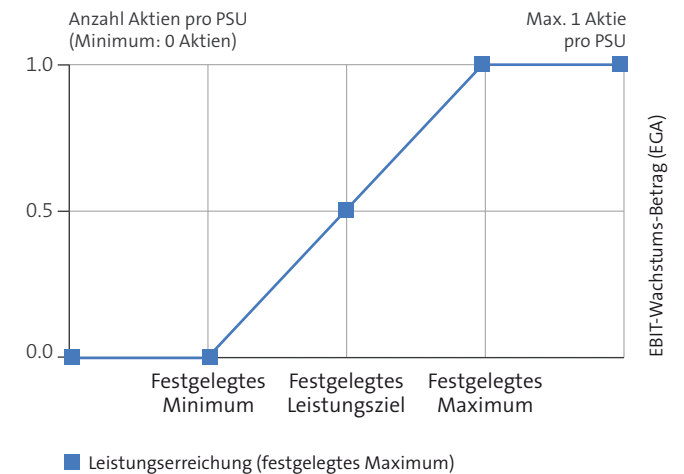
- Straumann Group EBIT-Wachstum über die EBIT-Performance-Periode,
- Abzüglich des EBIT aller nach dem Gewährungszeitpunkt erworbenen Geschäfte und Beteiligungen während des EBIT-Performance-Zeitraums,
- Unter Berücksichtigung aller anderen vom Vorstand zum Zeitpunkt der Gewährung festgelegten ausserordentlichen Berechnungseffekte,
- Unter Berücksichtigung anderer vom Vorstand zum Zeitpunkt der Berechnung des tatsächlichen EBIT GA beschlossener Anpassungen, um unvorhergesehene wesentliche Effekte auszugleichen, die den Zweck des Plans beeinträchtigen würden.

Am Ende des Performance-Zeitraums werden keine Aktien zugeteilt, wenn der EGA unter dem definierten Schwellenwert liegt; ein halber Anteil wird pro unverfallbarer PSU gewährt, wenn der EGA genau das definierte Performance-Ziel erreicht, und ein Anteil pro unverfallbarer PSU für EGA, der der definierten Obergrenze entspricht (200%). Für EGA zwischen dem definierten Minimum und dem definierten Performanceziel oder zwischen dem definierten Performanceziel und dem definierten Maximum wird die Anzahl der zugeteilten Aktien pro unverfallbarer PSU linear berechnet.

### Total Shareholder Return (TSR)



### EBIT-Wachstumsbetrag (EGA)



### Elemente der Gesamtvergütung

Element		Typ	Beschreibung
Grund- gehalt		Bargeld	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Feste Vergütung, abhängig von Umfang und Komplexität der Rolle</li> <li>• Im Allgemeinen innerhalb eines Bereichs von 80–120% des relevanten Marktmittelwerts.</li> </ul>
Variable Vergütung	Kurzfristige Anreize (STI 1 Jahr)	Bargeld	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Für EMB, das Senior Management und eine breite Gruppe von Mitarbeitenden, die jährlich bezahlt werden.</li> <li>• Zwei Auszahlungsbereiche: 0–150% und 0–200% des Ziels</li> <li>• Leistung gemessen an den Geschäftsergebnissen und finanziellen Zielen.</li> </ul>
	Langfristige Anreize (LTI 3 Jahre)	Performance Share Units (PSUs)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Für das EMB und eine definierte Senior Management-Gruppe</li> <li>• Auszahlungsspanne: 0–200% des Ziels</li> <li>• PSUs mit einer dreijährigen Sperrfrist; die Zuteilung der Aktien erfolgt auf Basis der Gesamttrendite der Aktionäre und des E-BIT-Wachstums über einen dreijährigen Zeitraum. Für 2019: absolute und relative TSR.</li> </ul>
Leistungen an Arbeit- nehmer		Fixe Leistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Leistungen an Arbeitnehmer werden in Übereinstimmung mit den lokalen Marktpraktiken erbracht.</li> <li>• Die Pensionspläne werden gemäss den Konzernrichtlinien risikoarm gestaltet.</li> <li>• Der Nutzen ist gegenüber relevanten Marktmedianen positioniert.</li> </ul>
	Mitarbeiterbeteili- gungspläne (ESPP)	Gesperrte Aktien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Für alle berechtigten Mitarbeitenden in der Schweiz: Kauf von Straumann-Aktien bis maximal 25% oder 35% des jährlichen Basissalärs mit einem Rabatt von 25% oder 35%, je nach Hierarchie- stufe und LTI-Zulassung. Die Aktien sind für zwei Jahre gesperrt.</li> </ul>

## VERGÜTUNGEN 2018

Insgesamt wendete Straumann im Jahr 2018 für Vergütungen, Zusatzleistungen und Sozialkosten CHF 503 Mio. auf, was einem Durchschnitt von CHF 91 000 pro Mitarbeiter entspricht (2017: CHF 94 000). Soweit erforderlich, wurden strukturelle Anpassungen vorgenommen, um die Gehälter an die Benchmarks anzupassen und für Mitarbeiter, die neue Rollen und/oder erweiterte Verantwortlichkeiten übernommen haben.

Wir haben den Grossteil unserer kurzfristigen Anreize in allen Ländern und Geschäftsbereichen erreicht, was zu einer Bonusauszahlung führte, die bei den anspruchsberechtigten Mitarbeitern auf oder über dem Zielniveau lag. Das Dreijahresziel des Total Shareholder Return für die PSUs, das 2015 zugesprochen und im April 2018 unverfallbar wurde, wurde deutlich übertroffen und führte bei einigen wenigen international tätigen Personen, die ihren LTI 2015 nicht verloren haben, zu einem maximalen Erfolgsfaktor von 200%.

## VERGÜTUNG DER KONZERNLEITUNG

An der Generalversammlung 2018 genehmigten die Aktionäre prospektiv eine fixe Vergütung von CHF 6.9 Mio. für das EMB (Zusammensetzung April 2018) für den Zeitraum vom 1. April 2018 bis 31. März 2019. Die variable STI für das Geschäftsjahr zum 31. Dezember 2018 wird den Aktionären auf der Generalversammlung 2019 zur Genehmigung vorgelegt. Die Tabelle zeigt die im Jahr 2018 an das EMB gezahlten Vergütungen gemäss der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Gesellschaften (VeGüV). Die Vergütungspakete der bestehenden Mitglieder des EMB blieben 2018 in Bezug auf die feste Barkomponente und die STI nahezu unverändert. Für bestimmte EMB-Mitglieder wurden die LTI-Zuteilungen um CHF 20 000 erhöht, um die Verringerung ihrer Leistung im ESPP-Plan teilweise auszugleichen und ihr Zuteilungsniveau auf den Median der Benchmark zu bringen. Der CEO und die EMB-Mitglieder hatten 2018 mit der oben genannten Ausnahme keine ausübenden PSU.

Im Jahr 2018 kam es zu einem Wechsel in der Konzernleitung. Peter Zihla wurde zum Leiter der Geschäftseinheit Digital ernannt; er folgt auf Michael Rynerson, der das Unternehmen verlassen hat. 2018 wurden keine Vergütungen an nahestehende Personen von EMB-Mitgliedern gezahlt. Keines der EMB-Mitglieder erhielt von der Straumann-Gruppe eine Vergütung, die nicht in diesem Bericht ausgewiesen ist.

---

**Wir haben die Mehrheit unserer kurzfristigen Anreize in allen Ländern und Sparten erreicht. Dies hat zu einer Bonusauszahlung geführt, die bei den berechtigten Mitarbeitenden auf oder über dem Zielniveau lag.**

---

**Vergütung der Konzernleitung (Geprüfte Tabelle)** (in CHF 1000)

2018 2017	Jährliches Grundgehalt	Kurzfristiger Anreiz	Performance Share Units (zugeteilt)	ESPP- Vergünstigung	Sozialbeiträge und Alters- vorsorge	Sonstige Vergütungen & Leistungen <sup>2</sup>	TOTAL
Marco Gadola (CEO)	850 850	1 615 1 615	850 780	28 67	325 625	33 33	3 701 3 970
Sonstige Mitglieder <sup>1</sup>	4 157 3 760	3 637 3 568	1 705 1 521	77 150	1 146 1 578	625 1 131	11 347 11 708
Ehemalige Mitglieder	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0
<b>TOTAL</b>	<b>5 007 4 610</b>	<b>5 252 5 183</b>	<b>2 555 2 301</b>	<b>105 217</b>	<b>1 471 2 203</b>	<b>658 1 164</b>	<b>15 048 15 678</b>

- 1 Michael Rynerson, Global Head Digital Business, verliess das Unternehmen Ende 2018. Als Ersatz wurde Peter Zihla ins EMB berufen.
- 2 Sonstige Vergütungen beinhalten neben den lokalen Leistungen für EMB-Mitglieder in LATAM und den USA auch Auto-Leasing für EMB-Mitglieder mit einem Schweizer Vertrag.

## AKTIENBETEILIGUNGEN DER KONZERNLEITUNG

Die Straumann-Aktienbestände der EMB-Mitglieder, die Ende 2018 im Amt waren, sind im Financial Report auf S. 181 aufgeführt.

## ENTSCHÄDIGUNG DES CEO

Der Verwaltungsrat setzt jährlich kurz- und langfristige Ziele für den CEO und die Konzernleitung fest. Im Jahr 2018 blieben die Ziele für die variable Vergütung unverändert.

### CEO-Leistungs-Scorecard 2018

STI-bezogen	LTI-bezogen	Quantitative Bemessung	Gewichtung	Leistung vs. Zielerreichung	Ziel	Zielerreichung <sup>1</sup>
✓		Economic Profit	50%	200%	100 % des jährlichen Grundgehalts	190 % Barauszahlung
	✓	EBIT-Wachstum (EGA)	25%	200%	0.5 PSU	1 Aktie pro PSU zugeteilt <sup>2</sup>
	✓	Total Shareholder Return (TSR)	25%	200%	0.5 PSU	1 Aktie pro PSU zugeteilt <sup>2</sup>

- 1 Für STI-Ergebnisse beträgt der STI bei Zielerreichung CHF 850 000. Für LTI beträgt der PSU-Zuteilungswert bei Zielerreichung CHF 850 000.
- 2 Auf die Zuteilung 2015, die 2018 hätte ausgeübt werden können, wurde freiwillig verzichtet.

Der freiwillige Verzicht auf die LTI-Zuteilung im Jahr 2015 führte mit der vorgenannten Ausnahme zu keiner Ausübung der in der Schweiz ansässigen Führungskräfte.

<b>Wertschöpfung</b>	(in CHF 1000)			
	2018	2017	2016	2015
Marktkapitalisierung zu Beginn des Jahres	10 887 000	6 312 000	4 795 000	3 939 000
Marktkapitalisierung zum Jahresende	9 785 000	10 887 000	6 312 000	4 795 000
Wert der PSU-Zuteilung bei Ausübung für das EMB	342	6 789 <sup>1</sup>	8 353 <sup>2</sup>	2 571 <sup>3</sup>
Wert der PSU-Zuteilung bei Ausübung für den CEO	0	4 990 <sup>1</sup>	6 311 <sup>2</sup>	0

1 PSU Zuteilung 2014.

2 PSU Zuteilung 2013.

3 PSU Zuteilung 2012.

### **VERGÜTUNG FÜR DEN VERWALTUNGSRAT**

Die Generalversammlung 2018 genehmigte für den Verwaltungsrat eine maximale Gesamtvergütung von CHF 2.4 Mio. für die an der Generalversammlung 2019 endende Amtszeit, bestehend aus einer festen Vergütung, die in bar und in Aktien ausgezahlt wird. Der vorgeschlagene Gesamtbetrag beinhaltet Sozialversicherungsabgaben und Nebenleistungen. Die Zusammensetzung des Verwaltungsrats hat sich nach der Generalversammlung 2018 nicht geändert. Keines der Verwaltungsratsmitglieder erhielt von der Straumann-Gruppe eine andere als die in diesem Bericht offengelegte Vergütung. Im Jahr 2018 wurden keine Vergütungen an Mitgliedern des Verwaltungsrats nahestehende Personen gezahlt. Im Jahr 2018 wurden keine Zahlungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats oder ihnen nahestehende Personen geleistet.

Der Präsident des Verwaltungsrats nimmt weiterhin am Straumann-Pensionsplan teil. Dieser Plan ist beitragsorientiert und kapitalgedeckt. Diese Leistung wird als Teil der Gesamtvergütung bewertet. Die erhöhte Aktienvergütung, die dem Vorsitzenden im Jahr 2018 gewährt wurde, berücksichtigt den zusätzlichen Zeitaufwand für die Unterstützung der Konzernleitung, Kundenbesuche, Kongress-teilnahmen und zusätzliche Meetings aufgrund der zunehmenden Grösse, Komplexität und Expansion des Unternehmens.

**Vergütung für den Verwaltungsrat (Geprüfte Tabelle)**

(in CHF 1000)

	2018 2017	Feste Bar- vergütung	Feste Aktien- vergütung	Sozial- beiträge	Weitere Vorteile	Pension	TOTAL
Gilbert Achermann (Verwaltungsratspräsident)		400 400	300 200	52 44	31 31	91 91	874 766
Thomas Straumann (Vizepräsident)		200 200	100 100	20 20			320 320
Monique Bourquin (seit April 2017)		100 73	100 100	13 11			213 184
Sebastian Burckhardt		100 100	100 100	13 13			213 213
Ulrich Looser (Vorsitzender des HRCC)		150 150	100 100	17 17			267 267
Beat Lüthi (gewählter Vorsitzender des Audit Committee seit April 2017)		150 138	100 100	17 16			267 254
Regula Wallimann (seit April 2017)		100 73	100 100	13 11			213 184
Roland Hess (bis Mai 2017)		38		4			42
<b>TOTAL</b>		<b>1 200</b> 1 172	<b>900</b> 800	<b>145</b> 136	<b>31</b> 31	<b>91</b> 91	<b>2 367</b> 2 230

**AKTIENBESITZ DES VERWALTUNGSRATS**

Der Straumann-Aktienbesitz der Ende 2018 amtierenden Verwaltungsratsmitglieder ist im Financial Report auf S. 181 dargestellt.

**GENEHMIGUNG DER VERGÜTUNG**

Die Generalversammlung genehmigt prospektiv die maximale Vergütung für den Verwaltungsrat für die Amtszeit bis zur nächsten Generalversammlung. Ebenso genehmigt die Generalversammlung die maximale feste Vergütung des EMB voraussichtlich für den Zeitraum vom 1. April bis zum 31. März des nächsten Kalenderjahres. Die variablen kurzfristigen Komponenten der Vergütung der Konzernleitung werden rückwirkend für das Geschäftsjahr vor der Generalversammlung genehmigt (siehe Statuten Art. 3.1.9 und Tabelle auf S. 17) und erst nach Genehmigung durch die Generalversammlung im April ausgezahlt.

Die Vergütung für die einzelnen Verwaltungsratsmitglieder und das EMB wird vom Verwaltungsrat auf Vorschlag des HRCC und innerhalb der von der Generalversammlung festgelegten Grenzen beschlossen. Die entsprechenden Kriterien werden auf den Seiten 8 ff. erläutert. Die Vergütungen für Verwaltungsrat und Konzernleitung sind in den Tabellen auf den Seiten 17 bzw. 19 offengelegt.

An der Generalversammlung 2019 stimmen die Aktionäre über die nachfolgenden Themen ab:

- Gesamte feste Vergütung des EMB für den Zeitraum vom 1. April 2019 bis 31. März 2020.
- Short Term Incentive (STI) des EMB für das Geschäftsjahr 2018
- Gesamter Long Term Incentive (LTI) für die Zuteilung 2019 an das EMB.
- Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum zwischen den Generalversammlungen 2019 und 2020.

Die Überleitung der genehmigten und ausgezahlten Vergütung für den Zeitraum 2018–19 der Hauptversammlung ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

#### Entschädigung genehmigt und ausgezahlt

(in CHF 1000)

	Im Geschäftsjahr erworbene Vergütungen [A]	Erworbene Vergütung für den Zeitraum vom 1. Januar bis Generalversammlung 2018 (3 Monate des Geschäftsjahres [B])	Vergütung für den Zeitraum vom 1. Januar bis zur Generalversammlung 2019 (3 Monate) für das dem Geschäftsjahr folgende Jahr [C]	Gesamtentschädigung von Generalversammlung zu Generalversammlung [A]+[B]+[C]	Von den Aktionären auf der jeweiligen Generalversammlung genehmigter Betrag	Von der Gesellschaft gewährte Vergütung im Rahmen des genehmigten Betrags
	2018	1. Januar 2018 bis Generalversammlung 2018	1. Januar 2019 bis Generalversammlung 2019	GV 2018 bis GV 2019	GV 2018	GV 2018
Verwaltungsrat	2 367	(367)	367	2 367	2 400	ja
Konzernleitung	15 348	(7 662)	7 887	15 573	16 247 <sup>1</sup>	ja

1 Beinhaltet 2018 STI von CHF 6.1 Mio. (2018 CHF 6.3 Mio.), die an der Generalversammlung 2019 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 2018 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 17 und 19 des Vergütungsberichts.



## VERANTWORTUNG DES VERWALTUNGSRATES

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 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

Ernst & Young Ltd

Daniel Zaugg  
Zugelassener  
Revisionsexperte  
(Leitender Revisor)

Fabian Meier  
Zugelassener  
Revisionsexperte

Basel, 6. Februar 2019

