

# Auszug aus dem Vergütungsbericht

## **BEILAGE ZUR EINLADUNG ZUR GENERALVERSAMMLUNG 2019**

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 erzielten 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 Incentive-Ziele 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 den Total Shareholder Return 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 LTI-berechtigte Teilnehmer generell erhöht und für die LTI-Berechtigten, d.h. Führungskräfte und den Vorstand, 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, denn 2015 hatten sie freiwillig auf ihre Long Term Incentive (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.

## 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 (siehe Grafik auf letzter Seite). 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 Group; 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 ESPP, STI- und LTI-Plänen beinhaltet der TRP Komponenten wie Karriereentwicklung, 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 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 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

Chairman of the Human Resources & Compensation Committee

## GENEHMIGTE, AUSBEZAHLTE UND VORGESCHLAGENE VERGÜTUNG

(in CHF Mio.)

		2018	2019
<b>Verwaltungsrat</b>	Mitglieder	7	8
Fixe Vergütung <sup>1</sup>	genehmigt	2.4	
	ausbezahlt	2.4	
	vorgeschlagen <sup>2</sup>		2.7
<b>Geschäftsleitung</b>	Mitglieder	12	12
Fixe Vergütung <sup>3</sup>	genehmigt	6.9	
	ausbezahlt	6.6	
	vorgeschlagen <sup>2</sup>		7.3
Kurzfristiger Bonus (variabel) <sup>3</sup>	genehmigt	6.4	
	ausbezahlt	6.1	
	vorgeschlagen <sup>2</sup>		6.1
Langfristiger Bonus (variabel) <sup>1</sup>	genehmigt	3.0	
	ausbezahlt	2.9	
	vorgeschlagen <sup>2</sup>		3.9

1 1. April bis 31. März.

2 Vorbehaltlich der Zustimmung durch die Generalversammlung 2019.

3 1. Januar bis 31. Dezember.

## LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG PERFORMANCE SHARE UNIT-PLAN

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

LTI-Zyklen 2016 – 2018 (3 Jahre)

- 50% absoluter TSR<sup>1</sup>
- 50% EBIT-Wachstumsbetrag



LTI-Zyklen ab 2019 (3 Jahre)

- 50% absoluter TSR<sup>1</sup>
- 50% relativer TSR (SMIM)

1 Durchschnittliche jährliche Wachstumsrate (CAGR).