

Vergütungsbericht

Bei Sonova dreht sich alles um Menschen. Der Wert und der Erfolg unseres Unternehmens sind eng mit unseren hochengagierten Mitarbeitenden verknüpft. Daher streben wir danach, in einem stark umworbenen weltweiten Arbeitsmarkt die besten Talente für uns zu gewinnen und langfristig zu binden. Im Sinne unserer Aktionäre sind wir uns unserer Verantwortung bewusst, im Bereich der Vergütung einen transparenten und nachhaltigen Ansatz zu verfolgen.

Dieser Vergütungsbericht bietet einen Überblick über das von Sonova angewandte Vergütungssystem, einschliesslich der allgemeinen Grundsätze und wichtigsten Elemente, und beschreibt das Verfahren zur Festlegung der Vergütung von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung. Desweiteren werden die Verantwortlichkeiten für die Konzeption des Vergütungssystems, das Genehmigungsverfahren und dessen Umsetzung sowie der Prozess zur Beurteilung von Verwaltungsrat und CEO erläutert. Darüber hinaus informiert der Vergütungsbericht über die Organisation und Reglementierung von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung. Der vorgeschlagene maximale Gesamtbetrag der Vergütung für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung wird an der Generalversammlung 2017 den Aktionären zur Genehmigung unterbreitet. Dieser Bericht enthält dafür wichtige Informationen. Abkürzungen sind am Ende dieses Berichts in einem Glossar zusammengefasst.

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut:

1. Einführung durch den Präsidenten des Nominations- und Vergütungskomitees
2. Vergütungspolitik und -grundsätze
3. Organisation, Zuständigkeiten und Verfahren zur Festlegung der Vergütung sowie Einbindung der Aktionäre
 - 3.1 Zusammensetzung, Zuständigkeit, Beurteilung und Unabhängigkeit des Verwaltungsrates
 - 3.2 Prozess zur Beurteilung des CEO
 - 3.3 Risikomanagement
 - 3.4 Compliance Management
 - 3.5 Corporate Social Responsibility
 - 3.6 Diversität
 - 3.7 Nominations- und Vergütungskomitee
 - 3.8 Governance und Einbindung der Aktionäre
 - 3.9 Verfahren zur Festlegung der Vergütung
4. Vergütungssystem
 - 4.1 Überblick über die Vergütungselemente
 - 4.2 Vergütungssystem des Verwaltungsrates
 - 4.3 Vergütungssystem der Geschäftsleitung
5. Vergütung im Geschäftsjahr
 - 5.1 Vergütung des Verwaltungsrates
 - 5.1.1 Historische Gesamtvergütung des Verwaltungsrates in den letzten fünf Jahren
 - 5.1.2 Genehmigte versus erwartete Gesamtvergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrates
 - 5.2 Vergütung der Geschäftsleitung
 - 5.2.1 Historische variable Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung in den letzten fünf Jahren
 - 5.2.2 Genehmigte versus tatsächliche Gesamtvergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung
6. Informationen zum Aktienbesitz
 - 6.1 Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrates
 - 6.2 Beteiligungen der Mitglieder der Geschäftsleitung

Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht

1. Einführung durch den Präsidenten des Nominations- und Vergütungskomitees

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Unser Vergütungssystem ist so aufgebaut, dass Mitarbeitende angeworben, motiviert und langfristig gebunden werden. Zudem setzt es Leistungsanreize und steht im Einklang mit unseren Unternehmenswerten. Wir achten darauf, dass unsere Vergütungsgrundsätze Leistung angemessen belohnen, und orientieren uns dabei an den Interessen der Aktionäre.

In den vergangenen Jahren haben wir ein attraktives, effektives und nachhaltiges Vergütungssystem entwickelt und implementiert. Wir richteten unser Augenmerk auf Compliance-Fragen und die Ausrichtung sämtlicher mit der Vergütung in Zusammenhang stehenden Vorschriften und Bestimmungen der Eidgenössischen Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften, die im Geschäftsjahr 2014/15 in Kraft getreten ist. Ausserdem nahmen wir in die Verträge der Geschäftsleitung Rückforderungs- und Verfallsklauseln auf und ergänzten den langfristigen Beteiligungsplan (Executive Equity Award Plan – EEAP) für Mitglieder der Geschäftsleitung mit einem Leistungskriterium. Aufbauend auf vielen Veränderungen, die wir in den letzten Jahren vorgenommen haben, optimieren wir unser Vergütungssystem ständig weiter. Dabei handeln wir stets umsichtig, mit dem Ziel, Verständnis, Akzeptanz und Vertrauen zu gewährleisten; wir sind überzeugt, dass sich unsere Bemühungen in der Zukunft auszahlen werden.

Im Geschäftsjahr 2016/17 setzten wir die Prüfung unseres Vergütungssystems fort, unter Berücksichtigung unseres ständigen Dialogs mit verschiedenen Stimmrechtsberatern sowie unter Einbezug von Markttrends und Best-Practice-Grundsätzen.

Wir kamen zu dem Schluss, dass für das Geschäftsjahr 2016/17 keine umgehenden weiteren Änderungen am Vergütungssystem notwendig waren, wir aber die Offenlegung unserer Vergütung verbessern sollten, damit unsere Aktionäre den engen Zusammenhang zwischen Leistung und Vergütung noch besser nachvollziehen können. Im vorliegenden Bericht verbessern wir die Transparenz im Zusammenhang mit dem kurzfristigen Baranreiz weiter, indem wir zusätzliche Informationen zu den KPI-Gewichtungen und zur Gesamtzielerreichung angeben, die wir im Rahmen von Sonovas Plan für die variable Barvergütung entrichten.

Ausserdem planen wir für das Geschäftsjahr 2017/18 Änderungen am EEAP: Wir haben beschlossen, diesen Plan für Mitglieder der Geschäftsleitung unter Berücksichtigung von Best-Practice-Grundsätzen und langfristigen Markttrends abzuändern. Der EEAP basiert derzeit auf einer Mischung aus Performance Optionen und Restricted Share Units. Im nächsten Jahr wird sich die gewährte Beteiligung aus Performance Optionen und Performance Share Units (PSUs) zusammensetzen. Die PSUs werden an der relativen Aktienrendite gemessen; entsprechende Details werden im Bericht für das nächste Geschäftsjahr bekanntgegeben. Die Entwicklung und Ausgestaltung dieser Neuerungen beim EEAP erfolgt derzeit in enger Zusammenarbeit mit einem externen Berater – einem führenden internationalen Unternehmen, das auf Vergütung und wertorientierte Unternehmensführung spezialisiert ist. Dieser externe Berater ist unabhängig, wurde systematisch evaluiert und erfüllt keine anderen Aufträge für Sonova.

Die Benchmark-Studie zur Vergütung von Verwaltungsrat wurde mithilfe eines unabhängigen Spezialisten auf diesem Gebiet durchgeführt. Der Verwaltungsrat verbesserte zudem seine Prozesse zur Beurteilung von Verwaltungsrat, Geschäftsleitung und CEO, die im weiteren Verlauf dieses Berichts noch näher erläutert werden.

An der Generalversammlung 2017 haben Sie die Möglichkeit, Ihre Meinung über unsere Vergütungsgrundsätze und unser Vergütungssystem im Rahmen einer Konsultativabstimmung über diesen Vergütungsbericht zu äussern. Darüber hinaus werden wir Sie bitten, den maximalen Gesamtbetrag der dem Verwaltungsrat für den Zeitraum von der Generalversammlung 2017 bis zur Generalversammlung 2018 und der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2018 / 19 zu gewährenden Vergütung zu genehmigen.

Im Namen des Verwaltungsrates danke ich Ihnen für Ihre andauernde Unterstützung. Wir hoffen, dass Sie diesen Bericht informativ finden und sind überzeugt, dass unser Vergütungssystem Leistung gerecht und nachhaltig belohnt und dadurch im Einklang mit den Interessen unserer Aktionäre steht.

Freundliche Grüsse



Robert Spoerry
Präsident des Nominations- und Vergütungskomitees

2. Vergütungspolitik und -grundsätze

Um Sonovas Erfolg sicherzustellen und seine Position als führender Hersteller und Anbieter innovativer Hörlösungen zu festigen, ist es von entscheidender Bedeutung, auf dem Markt die besten Talente zu gewinnen, zu motivieren, weiterzuentwickeln und langfristig zu binden. Das Vergütungssystem von Sonova ist so aufgebaut, dass es dieses grundsätzliche Ziel fördert. Es basiert deshalb auf den folgenden Grundsätzen:



Die Vergütung des Verwaltungsrates umfasst fixe Elemente und wird teilweise in bar und teilweise in Form nicht diskontierter gesperrter Aktien entrichtet. Die Unabhängigkeit des Verwaltungsrates als Aufsichtsorgan wird durch den Verzicht auf leistungsbezogene Vergütungselemente verstärkt.

Die Vergütung der Geschäftsleitung umfasst fixe und variable Vergütungselemente. Fixe Vergütungselemente beinhalten Basissalär und Zusatzleistungen und orientieren sich am aktuellen Markt. Ziele für die kurz- und langfristigen Anreize werden zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres vereinbart und bleiben über das Jahr hinweg unverändert. Im Rahmen des EEAP zugeteilte Optionen werden nach ihrer Zuteilung nicht neu bewertet, unabhängig davon, ob es sich um In- oder Out-of-the-money-Optionen handelt.

Die variable Vergütung umfasst einen kurzfristigen Baranreiz und einen langfristigen Beteiligungsplan. Sie ist leistungsbezogen aufgebaut:

- Der kurzfristige Baranreiz wird im Rahmen von Sonovas variablen Barvergütungsplan entrichtet, basierend auf Sonovas wichtigsten Leistungsindikatoren (KPIs) wie Umsatz, Betriebsgewinn vor akquisitionsbedingten Abschreibungen (EBITA), Free Cash Flow (FCF), Gewinn pro Aktie (EPS), durchschnittlicher Verkaufspreis (ASP) und Aufwendungen (OPEX) der Gruppe bzw. der jeweiligen Geschäftseinheit. Zudem spiegelt die variable Barvergütung wider, ob die im jährlichen Leistungsbeurteilungsprozess individuell festgelegten Ziele erreicht wurden. Die variable Barvergütung belohnt sowohl den Erfolg des Unternehmens als auch die individuelle Leistung über einen Zeitraum von einem Jahr hinweg.
- Der langfristige Beteiligungsplan beinhaltet die Zuteilung von Restricted Share Units (RSUs) und Optionen im Rahmen des Executive Equity Award Plan (EEAP) von Sonova, deren Gewährung jeweils von der Rendite des investierten Kapitals (ROCE) abhängt. Die Gewährung beinhaltet eine Sperrfrist von 4 Jahren und 4 Monaten. Der EEAP unterstreicht die Ausrichtung der Vergütung am langfristigen Erfolg des Unternehmens. Ausserdem richtet der Plan die Interessen der Geschäftsleitung an denjenigen der Aktionäre aus und fördert die langfristige Bindung von Führungskräften (für mehr Informationen zur geplanten Revision der EEAP-Gewährung für das Geschäftsjahr 2017/18 siehe Abschnitt 4.3).

Damit keine Anreize für eine unangemessene Risikobereitschaft oder für eine kurzfristige Gewinnmaximierung zulasten der langfristigen Stabilität des Unternehmens gesetzt werden, bestehen bei der variablen Barvergütung und der Anzahl an Aktien, die im Rahmen des EEAP gewährt werden, Obergrenzen. Schliesslich sind die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung an Sonovas Aktienbesitzrichtlinien gebunden. Diese Richtlinien verpflichten sie, eine Mindestzahl an Sonova Aktien zu halten, und stärken dadurch die Verknüpfung zwischen den Interessen der Aktionäre und denen von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung.

3. Organisation, Zuständigkeiten und Verfahren zur Festlegung der Vergütung sowie Einbindung der Aktionäre

3.1 Zusammensetzung, Zuständigkeiten, Beurteilung und Unabhängigkeit des Verwaltungsrates

Zusammensetzung des Verwaltungsrates

Wie in Art. 1 des Organisationsreglements und in Art. 1 der Regeln über Arbeitsweise und Prozesse im Verwaltungsrat festgelegt, plant der Verwaltungsrat die Nachfolge seiner Mitglieder und definiert die Kriterien für die Kandidatenwahl so, dass seine Zusammensetzung im Hinblick auf Grösse, Fachkompetenz, internationale Erfahrung und allgemeine Diversität ausgeglichen ist. Sonova gewährleistet, dass neu gewählte Mitglieder angemessen eingeführt und orientiert und alle Mitglieder des Verwaltungsrates in ihren Zuständigkeitsgebieten weiter geschult werden.

Die derzeitige Zusammensetzung des Verwaltungsrates ist im Hinblick auf Kompetenzen, Alter und Diversität ausgewogen. Das Durchschnittsalter beträgt 59 Jahre und die durchschnittliche Dienstzeit beträgt 7,1 Jahre. Allgemein gilt die Regel, dass der Verwaltungsrat keinen Kandidaten für den Verwaltungsrat nominieren soll, der 70 Jahre oder älter ist; in begründeten Einzelfällen sind aber Ausnahmen zulässig.

Kompetenzen des Verwaltungsrates

Beim Beurteilungsprozess werden die Kompetenzen jedes einzelnen Mitglieds des Verwaltungsrates mit einer Reihe von vordefinierten Kompetenzen und Fähigkeiten abgeglichen. Die Kompetenzen beziehen sich auf spezifische Anforderungen, die für Sonova relevant und in der Kompetenzmatrix des Verwaltungsrates zusammengefasst sind.

Jährliche Beurteilung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat führt zu seiner Arbeit jedes Jahr eine Selbstbeurteilung durch, um:

- das Verständnis für Geschäft und Unternehmen zu fördern
- die Arbeit des Verwaltungsrates, seiner Komitees und seiner einzelnen Mitglieder zu beurteilen
- die im Verwaltungsrat vertretenen personellen Ressourcen bestmöglich auszuschöpfen
- die Effizienz, die Wirksamkeit der Arbeitsmethoden und die Kooperation zwischen den Mitgliedern des Verwaltungsrates und denjenigen der Geschäftsleitung zu optimieren

Der Präsident des Verwaltungsrates initiiert die jährliche Selbsteinschätzung des Verwaltungsrates (einschliesslich der Einschätzung des Präsidenten), indem er einen Beurteilungsfragebogen zur Verfügung stellt, der zuvor vom Verwaltungsrat genehmigt wurde. Dem Präsidenten des Verwaltungsrates obliegt es ausserdem, die Fragebögen wieder einzusammeln und die zusammengefassten und konsolidierten Ergebnisse dem NCC und dem Verwaltungsrat zur Überprüfung vorzulegen

Unabhängigkeit des Verwaltungsrates

Gemäss Art. 14 des «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» und Art. 6 Bst. c des Organisationsreglements gilt ein Mitglied des Verwaltungsrates als unabhängig, wenn es persönlich oder über ihm nahe stehende Personen:

- in den letzten drei Jahren nicht Mitglied der Geschäftsleitung war; und
- mit der Gesellschaft in keinen oder nur geringfügigen geschäftlichen Beziehungen stand.

Nach diesen Regeln gelten alle Mitglieder des Verwaltungsrates von Sonova als unabhängig. Das Dienstalter wird nicht als relevantes Unabhängigkeitskriterium betrachtet.

3.2 Prozess zur Beurteilung des CEO

Die Beurteilung des CEO basiert auf den Beiträgen der einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrates und wird jährlich durch den NCC und den gesamten Verwaltungsrat überprüft. Die Ergebnisse werden vom Präsidenten gemeinsam mit dem CEO überprüft.

3.3 Risikomanagement

Das Risikomanagement und die Vorschläge zur Risikominderung werden vom Auditkomitee vorbereitet und vom gesamten Verwaltungsrat überprüft. Ausserdem wird der Präsident des Verwaltungsrates zu den Sitzungen des Auditkomitees eingeladen und somit umfänglich informiert. Als Gast hat der Präsident des Verwaltungsrates kein Stimmrecht (für weitere Informationen siehe das Kapitel «Corporate Governance»).

3.4 Compliance Management

Das Compliance-Programm der Sonova Gruppe fördert Sonovas Grundwerte eines ethischen Verhaltens und uneingeschränkter Integrität. Dem Auditkomitee und dem gesamten Verwaltungsrat werden regelmässig Compliance-Berichte vorgelegt (für weitere Informationen siehe das Kapitel «Corporate Governance»).

3.5 Corporate Social Responsibility

Die Geschäftsleitung schlägt Themen zur Corporate Social Responsibility vor, die jährlich vom gesamten Verwaltungsrat besprochen und überprüft werden (für weitere Informationen siehe den eigenständigen Bericht «Corporate Social Responsibility»).

3.6 Diversität

Corporate Human Resource Management erstellt einen umfassenden Diversitätsbericht, der jährlich vom gesamten Verwaltungsrat überprüft wird (für weitere Informationen siehe den eigenständigen Bericht «Corporate Social Responsibility»).

3.7 Nominations- und Vergütungskomitee

Gemäss den Statuten, dem Organisationsreglement und den Satzungen des Nominations- und Vergütungskomitees der Sonova Holding AG unterstützt das Nominations- und Vergütungskomitee (Nomination and Compensation Committee, NCC) den Verwaltungsrat bei der Erfüllung seiner Pflichten und Verantwortlichkeiten in Vergütungs- und Personalfragen. Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Komitees umfassen unter anderem:

- periodische Überprüfung der Vergütungsgrundsätze von Sonova
- regelmässige Benchmarkstudien hinsichtlich der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates (einschliesslich des Präsidenten des Verwaltungsrates), des Chief Executive Officer (CEO) und der weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung
- eine jährliche Überprüfung der individuellen Vergütung des CEO und der weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung, einschliesslich der variablen Barvergütung
- Überprüfung, Anpassung und Genehmigung der Leistungsbeurteilung der Mitglieder der Geschäftsleitung (erstellt durch den CEO) und des CEO (erstellt durch den Präsidenten des Verwaltungsrates)
- Erstellung des Vergütungsberichts
- Auswahl und Nominierung von Kandidaten für die Mitgliedschaft in der Geschäftsleitung nach Vorschlag durch den CEO und Vorauswahl geeigneter Kandidaten für den Verwaltungsrat

Genehmigungsverfahren und Zuständigkeiten in Vergütungsfragen:

Entscheid über	CEO	NCC	VR	GV
Vergütungsgrundsätze und -system für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung gemäss den Rahmenbedingungen der Statuten		schlägt vor	genehmigt	
Maximaler Gesamtbetrag der Vergütung für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung, der den Aktionären zur Abstimmung vorgelegt wird		schlägt vor	prüft und schlägt der GV vor	bindende Abstimmung
Individuelle Vergütung, einschliesslich Barkomponente und Aktien, die den Mitgliedern des Verwaltungsrates gewährt wird*		schlägt vor	genehmigt	
Individuelle Vergütung, einschliesslich fixem Basissalär, variabler Barvergütung und langfristigem Beteiligungsplan, des CEO*		schlägt vor	genehmigt	
Anstellungsbedingungen des CEO*		schlägt vor	genehmigt	
Individuelle Vergütung, einschliesslich fixem Basissalär, variabler Barvergütung und langfristigem Beteiligungsplan, der Geschäftsleitung (ohne CEO)*	empfeht	schlägt vor	genehmigt	
Jährliche Gesamtsumme des langfristigen Beteiligungsplans, die allen anderen berechtigten Mitarbeitenden gewährt wird		schlägt vor	genehmigt	
Vergütungsbericht		schlägt vor	genehmigt	Konsultativ-abstimmung

* Innerhalb der Rahmenbedingungen der Statuten und / oder des von der Generalversammlung genehmigten maximalen Vergütungsgesamtbetrags.

Das NCC besteht ausschliesslich aus unabhängigen und nicht-exekutiven Mitgliedern des Verwaltungsrates, die jährlich einzeln durch die Generalversammlung gewählt werden. Im Berichtszeitraum bestand das NCC aus Robert F. Sperry (Präsident), Stacy Enxing Seng und Beat Hess.

Das NCC kommt so oft wie betrieblich erforderlich zusammen, mindestens aber drei Mal pro Jahr. Im Geschäftsjahr 2016/17 kam es fünf Mal zusammen, unter anderem zur Besprechung folgender vordefinierter, wiederkehrender Tagesordnungspunkte:

Themenbereiche	Mai Beginn des Geschäftsjahres	August	November	Februar Ende des Geschäftsjahres
Vergütungspolitik und -verfahren		– Prüfung von Vergütungs- politik und -programmen	– Vorprüfung der voraussichtli- chen Vergütung für das folgende Geschäftsjahr – Genehmigung des EEAP- Zuteilungsumfangs und der Planreglemente	– Bestätigung der EEAP- Zielgruppe für das folgende Geschäftsjahr – Überprüfung der Ziel- vergütung für das folgende Geschäftsjahr
Angelegenheiten der Geschäftsleitung (GL)	– Genehmigung Gesamtbetrag der effektiven Auszahlung unter der variablen Barver- gütung für CEO und die übrigen GL-Mitglieder für das vorherige Geschäftsjahr – Genehmigung der EEAP-Leistungsschwelle – Genehmigung der tatsächli- chen Ziele für CEO und GL – Spezielle Ad-hoc-Themen *	– Prüfung gegen Benchmarks – Spezielle Ad-hoc-Themen *	– Analyse des Talent- managements bei Sonova (GL über VR abgedeckt) – Regelmässiges Benchmarking der GL-Vergütung – Diversität bei Sonova – Beschluss über Benchmarks – Spezielle Ad-hoc-Themen *	– Optionsbewertung – Überprüfung der EEAP-Zuteilung – Spezielle Ad-hoc-Themen *
Angelegenheiten des Verwaltungsrates (VR)		– Prüfung gegen Benchmarks	– Beschluss über Benchmarks	
Governance	– Vorbereitung der GV – Genehmigung von Corporate- Governance-, Vergütungs- bericht und Vergütungsteil der GV-Einladung – Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der Vergütung des VR und der GL – Status Aktienbesitz	– Prüfung des Feedbacks zum Vergütungsbericht – Selbstbeurteilung des NCC		– Prüfung des vorläufigen Vergütungsberichts – NCC-Agenda für das folgende Geschäftsjahr

*Spezielle Ad-hoc-Themen, wie gegebenenfalls eventuelle Personalveränderungen auf Exekutivebene.

Generell nehmen der Präsident des Verwaltungsrates, der CEO und der Group Vice President Corporate Human Resource Management and Corporate Communications an den Sitzungen des NCC teil. Allerdings nehmen sie nicht an den Teilen der Sitzungen teil, in denen ihre eigene Leistung und /oder Vergütung besprochen wird

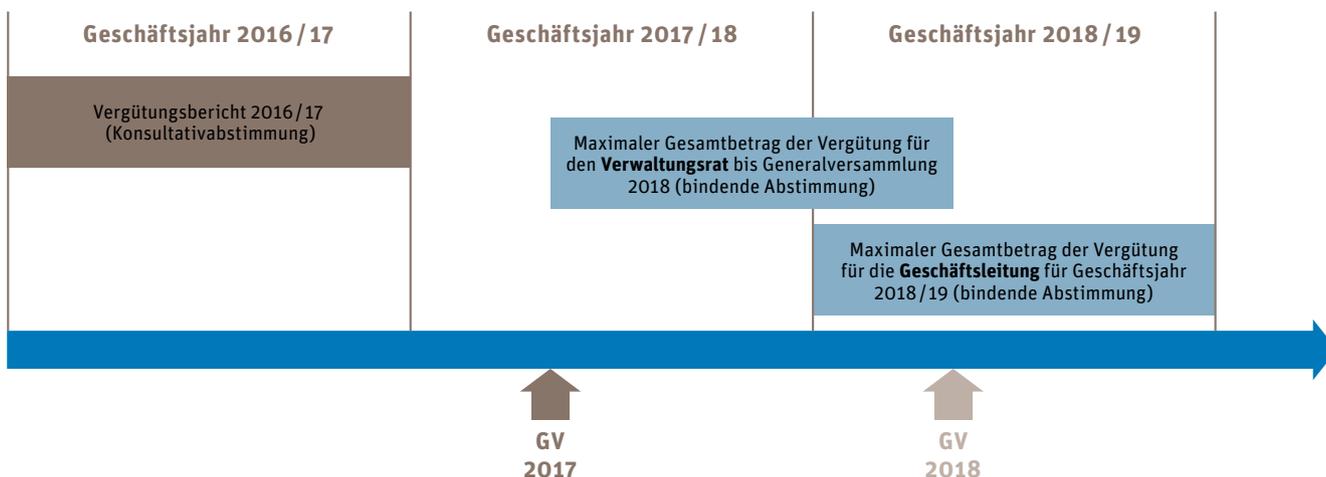
Im Anschluss an jede Sitzung des NCC findet eine nichtöffentliche Sitzung (unter Ausschluss von Führungskräften oder Gästen) statt. Nach jeder Sitzung legt der Präsident des NCC dem Verwaltungsrat einen Bericht über die Tätigkeiten und Empfehlungen des NCC vor. Das Protokoll der NCC-Sitzungen wird dem gesamten Verwaltungsrat vorgelegt.

3.8 Governance und Einbindung der Aktionäre

Die Entscheidungsbefugnis bezüglich der Vergütung ist in den Statuten geregelt.

Der prospektive maximale Gesamtbetrag der Vergütung für den Verwaltungsrat und für die Geschäftsleitung wird den Aktionären anlässlich der ordentlichen Generalversammlung zu einer jährlichen bindenden Abstimmung vorgelegt. Gemäss den Statuten stimmen die Aktionäre prospektiv über den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrates für den Zeitraum bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung und der Geschäftsleitung für das folgende Geschäftsjahr ab. Sonova plant ausserdem, den jährlichen Vergütungsbericht weiterhin der Generalversammlung zur Konsultativabstimmung vorzulegen, damit die Aktionäre ihre Meinung über die Vergütung des letzten Geschäftsjahres zum Ausdruck bringen können.

Seit mehreren Jahren steht Sonova in ständigem Dialog mit den Aktionären und deren Vertretern und hat signifikante Bemühungen unternommen, um die Offenlegung der Vergütung fortlaufend zu verbessern. Dies betrifft sowohl die Transparenz als auch die Einzelheiten über ihre Vergütungsgrundsätze und das Vergütungssystem. Das positive Ergebnis der Konsultativabstimmungen in vergangenen Jahren zeigt, dass die Aktionäre diesen Ansatz begrüssen.



Anträge, die an der Generalversammlung 2017 zur Abstimmung vorgelegt werden:

Der maximale Gesamtbetrag der Vergütung für den Verwaltungsrat beinhaltet folgende Vergütungselemente, welche alle fix sind: eine Barzahlung, gegebenenfalls eine Ausschussvergütung, Sitzungsgeld sowie eine Reisekostenentschädigung, die sich nach der Anzahl der wahrgenommenen Sitzungen richtet. Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrates nicht diskontierte Aktien mit einer Sperrfrist von 5 Jahren und 4 Monaten (Präsident des Verwaltungsrates) bzw. 4 Jahren und 4 Monaten (alle weiteren Mitglieder des Verwaltungsrates). Für den Verwaltungsrat gibt es weder leistungsabhängige Vergütungselemente noch die Möglichkeit der Mitgliedschaft in der Pensionskasse.

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates unterliegt regelmässigen Beiträgen an Sozialversicherungen (AHV / ALV) (für weitere Informationen siehe Abschnitt 4.2).

Der maximale Gesamtbetrag der Vergütung für die Geschäftsleitung (einschliesslich CEO) umfasst:

Fixe Vergütungselemente:

- Fixes Basissalär, Wert der Zusatzleistungen, Arbeitgeberbeiträge an Sonovas Pensionskasse und geschätzte Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen (AHV / ALV).

Variable Vergütungselemente:

- Kurzfristiger Baranreiz (variable Barvergütung): maximal mögliche Auszahlung im Rahmen der variablen Barvergütung, sofern bei allen Leistungszielen die Obergrenze erreicht wird.
- Langfristiger Beteiligungsplan (Executive Equity Award Plan – EEAP): Höchstwert der Beteiligungsinstrumente (Optionen und RSUs), sofern bei allen Leistungskriterien die Obergrenze erreicht wird.

Aus diesem Grund liegt der den Aktionären zur Abstimmung vorgelegte maximale Gesamtbetrag der Vergütung potenziell deutlich höher als der den Mitgliedern der Geschäftsleitung aufgrund der erreichten Leistungsziele tatsächlich ausgerichtete Betrag. Der tatsächlich gewährte Betrag wird im Vergütungsbericht des jeweiligen Geschäftsjahres offengelegt, der wiederum den Aktionären zur Konsultativabstimmung vorgelegt wird.

Wir sind überzeugt, dass die bindende prospektive Abstimmung über den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung, zusammen mit der retrospektiven Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht, unseren Aktionären ein weitreichendes Mitspracherecht in Vergütungsfragen einräumt.

Statuten

Entsprechend den Vorgaben der VegüV wurden die Statuten von Sonova 2014 überarbeitet und an der Generalversammlung 2014 von den Aktionären genehmigt. Die Statuten umfassen nun die folgenden Bestimmungen zur Vergütung:

- Befugnisse und Aufgaben (Art. 24)
- Genehmigung der Vergütung durch die Generalversammlung (Art. 26)
- Zusatzbetrag für Wechsel in der Geschäftsleitung (Art. 27)
- Allgemeine Grundsätze der Vergütung (Art. 28)
- Höchstbetrag möglicher Entschädigungen für Konkurrenzverbote (Art. 29 Abs. 3)
- Verbot von Darlehen (Art. 31)

Die vollständigen Statuten sind unter der folgenden Adresse einsehbar:
www.sonova.com/de/investoren/statuten

3.9 Verfahren zur Festlegung der Vergütung

Benchmarks und externe Berater

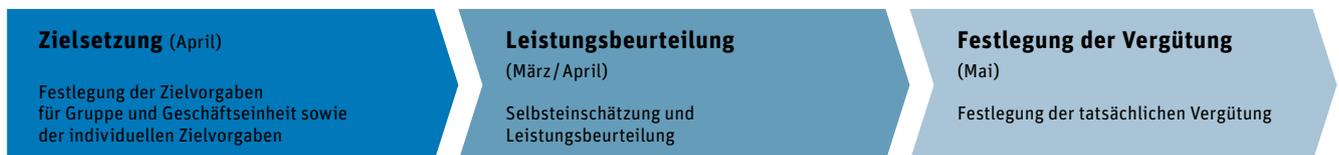
Sonova überprüft regelmässig die Gesamtvergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung. Dazu vergleichen wir Daten aus Executive-Studien und veröffentlichte Benchmarks von Unternehmen ähnlicher Grösse im Hinblick auf Marktkapitalisierung, Umsatz, Mitarbeiterzahl, geografische Ausdehnung usw. und /oder von Unternehmen, die in verbundenen Branchen tätig sind. Die Höhe und Zusammensetzung der verschiedenen Vergütungselemente werden anhand dieser Benchmarks festgelegt.

2015 führten wir gemeinsam mit einem unabhängigen, auf Vergütungsstudien / -analysen spezialisierten Beratungsunternehmen eine detaillierte Überprüfung durch. Für die Benchmark-Analyse wurden zwei Vergleichsgruppen bestimmt: zehn Unternehmen im internationalen Medizintechniksektor¹ sowie acht schweizerische Unternehmen vergleichbarer Grösse im allgemeinen Industrie-sektor². Bei der Überprüfung wurde festgestellt, dass die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung derjenigen der beiden Vergleichsgruppen entspricht.

Durch ein ähnliches Benchmarking wird die Gesamtvergütung des Verwaltungsrates regelmässig überprüft und festgelegt. Dabei wird Sonova mit Unternehmen mit ähnlicher Börsenkapitalisierung verglichen (SMIM®-Unternehmen). 2016 führten wir gemeinsam mit einem unabhängigen, auf Vergütungsstudien / -analysen spezialisierten Beratungsunternehmen eine detaillierte Überprüfung durch. Darüber hinaus werden periodisch verfügbare Daten und Studien analysiert und berücksichtigt.

Leistungsbeurteilung

Die den Mitgliedern der Geschäftsleitung in einem Geschäftsjahr tatsächlich entrichtete Vergütung hängt von der Leistung der Gruppe und /oder jeweiligen Geschäftseinheit sowie von der individuellen Leistung ab, die im Rahmen des formalen jährlichen Leistungsbeurteilungsprozesses bewertet wird. Gemäss Sonovas Verfahren zur Leistungsbeurteilung werden die Ziele für Finanzergebnis, Ergebnis der Geschäftseinheit und die persönliche Leistung zu Beginn des Geschäftsjahres festgelegt und deren Erreichung am Ende des Geschäftsjahres, im Leistungsbeurteilungsprozess, beurteilt.



1 Cochlear Ltd., Dräger, Fresenius Medical Care AG & Co., Medtronic Inc., St. Jude Medical, Straumann Holding AG, Stryker, William Demant Holding A/S, Zimmer Holdings Inc., Smith & Nephew plc

2 Geberit AG, Georg Fischer AG, Logitech International SA, Lonza Group AG, Mettler-Toledo International Inc., Sika, Straumann Holding AG, Sulzer AG

4. Vergütungssystem

4.1 Überblick über die Vergütungselemente

	Geschäftsleitung		Verwaltungsrat
	CEO	GVPs	VR
Fixe Vergütungselemente			
Basissalär			
Zusatzleistungen ¹⁾			
Spesen ²⁾			
Fahrzeugpauschale ³⁾			
Fixe Barzahlung			
Gesperrte Aktien			
Ausschussvergütung ⁴⁾			
Sitzungsgeld			
Reisekostenentschädigung			
Beiträge an Sozialversicherungen (AHV/ALV)			
Pensions-, Sozial- und sonstige Leistungen			
Pensionskasse			
Beiträge an Sozialversicherungen (AHV/ALV)			
Variable Vergütungselemente (leistungsabhängig)			
Kurzfristiger Baranreiz (Variable Barvergütung)			
Langfristiger Beteiligungsplan (Executive Equity Award Plan – EEAP) ⁵⁾			
Sozial- und sonstige Leistungen			
Beiträge an Sozialversicherungen (AHV/ALV)			
Sonstige Leistungen			

¹⁾ Mitglieder der GL mit einem ausländischem Arbeitsvertrag erhalten ortsübliche Leistungen.

²⁾ Nur für Mitglieder der GL mit einem Schweizer Arbeitsvertrag.

³⁾ Fahrzeugpauschale

⁴⁾ Falls anwendbar

⁵⁾ Optionen und Restricted Share Units

4.2 Vergütungssystem des Verwaltungsrates

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates ist in einem vom Verwaltungsrat genehmigten Reglement festgelegt; sie besteht aus einer fixen Barzahlung, gegebenenfalls einer Ausschussvergütung und einem Sitzungsgeld sowie einer Reisekostenentschädigung. Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrates nicht diskontierte Aktien mit einer Sperrfrist von 5 Jahren und 4 Monaten (Präsident des Verwaltungsrates) bzw. 4 Jahren und 4 Monaten (alle weiteren Mitglieder des Verwaltungsrates). Für den Verwaltungsrat gibt es weder leistungsabhängige Vergütungselemente noch die Möglichkeit der Mitgliedschaft in der Pensionskasse.

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates unterliegt regelmässigen Beiträgen an Sozialversicherungen (AHV/ALV); die Arbeitgeberbeiträge werden von Sonova entrichtet.

Jährliche Barvergütung in CHF	Präsident	VR-Mitglieder ausg. Präsident
Barzahlung	500'000	100'000
Vizepräsident	–	15'000
Vorsitzender des Auditkomitees	–	25'000
Vorsitzender des NCC	Ausgleich durch Barzahlung	15'000
Mitglied Vergütungs- / Auditkomitee	–	7'500
Sitzungsgeld ¹⁾	Ausgleich durch Barzahlung	500
Reisekostenentschädigung ¹⁾	500	500

Gesperrte Aktien in CHF	Präsident	VR-Mitglieder ausg. Präsident
Marktwert bei Zuteilung ²⁾	400'000	200'000

¹⁾ Multipliziert mit der Anzahl der besuchten Sitzungen.

²⁾ Der Steuerwert bei Zuteilung liegt gegenüber dem Marktwert bei Zuteilung pro Jahr Sperrfrist um 6 % tiefer. Darüber hinaus wurde für steuerliche Zwecke der volumengewichtete Durchschnittspreis am Tag der Gewährung verwendet, während der Marktwert (Fair Value) je Aktie unter Berücksichtigung des risikofreien Zinssatzes am Tag der Gewährung berechnet wurde.

Weitere Informationen zum geplanten Gesamtvergütungsbetrag der dem Verwaltungsrat für den Zeitraum von der Generalversammlung 2017 bis zur Generalversammlung 2018 zu gewährenden Vergütung sind der Einladung zur Generalversammlung 2017 zu entnehmen.

Sonova Aktienbesitzrichtlinien

Um die Interessen des Verwaltungsrates stärker mit denen der Aktionäre von Sonova in Einklang zu bringen, verpflichten die Sonova Aktienbesitzrichtlinien dessen Mitglieder, eine bestimmte Anzahl an Sonova Anteilen zu halten. Die Mitglieder des Verwaltungsrates müssen mindestens 2'000 Aktien von Sonova halten. Diese Beteiligungen müssen innerhalb von drei Jahren und fünf Monaten nach Erhalt der ersten Zuteilung als Mitglied des Verwaltungsrates erreicht werden; das NCC überprüft die Erfüllung der Vorgaben auf jährlicher Basis (für weitere Informationen siehe Abschnitt 6.1).

4.3 Vergütungssystem der Geschäftsleitung

Die Vergütung der Geschäftsleitung (einschliesslich CEO) ist in mehreren vom Verwaltungsrat genehmigten Reglementen geregelt und beinhaltet:

- Basissalär
- Zusatzleistungen wie Pensionskassenbeiträge, Fahrzeug- und Spesenpauschalen
- Kurzfristiger Baranreiz (variable Barvergütung)
- Langfristiger Beteiligungsplan (EEAP)

Die Elemente der fixen Vergütung bestehen aus Basissalär und Zusatzleistungen und orientieren sich an der aktuellen Marktpraxis. Die Elemente der variablen Vergütung bestehen aus einem kurzfristigen Baranreiz, der variablen Barvergütung und einem langfristigen Beteiligungsplan in Form von Optionen und RSUs im Rahmen des EEAP: Sowohl die kurzfristigen als auch die langfristigen Elemente sind leistungsabhängig.

	Fixe Vergütungselemente		Variable Vergütungselemente	
	Basissalär	Zusatzleistungen	Kurzfristiger Baranreiz	Langfristiger Baranreiz
Zweck	Stellt vorhersehbares Salär sicher, hängt von Marktwert der Rolle und individuellem Profil ab	Absicherung nach ortsüblicher Praxis Vorgeschriebene und freiwillige Zusatzleistungen des Arbeitgebers	Belohnt Leistung anhand von Kennzahlen auf Ebene von Gruppe und Geschäftseinheit sowie des Erreichens individueller Ziele	Belohnt langfristige Wertschaffung und stärkt die Orientierung an den Interessen der Aktionäre
Leistungs-/ Vestingzeitraum	–	–	1 Geschäftsjahr	1 Jahr 4 Monate – 4 Jahre 4 Monate
Leistungskennzahlen	–	–	A – Gruppe Umsatz, EBITA, FCF, EPS B – Geschäftseinheit Umsatz, EBITA, ASP, OPEX C – Individuelle Ziele	ROCE
Auszahlungsform	Bar, regelmässig	Länderspezifisch	Bar	Beteiligungen (Optionen/RSUs)
CEO variable Vergütung in % des fixen Basissalärs	–	–	Zielvorgabe des fixen Basissalärs: 62.5 % Bereich des fixen Basissalärs: 0 % – 125 %	Zielvorgabe des fixen Basissalärs: 131 % Bereich des fixen Basissalärs: 0 % – 131 %
Geschäftsleitung (ohne CEO) variable Vergütung in % des fixen Basissalärs	–	–	Zielvorgabe des fixen Basissalärs: 50 % Bereich des fixen Basissalärs: 0 % – 100 %	Zielvorgabe des fixen Basissalärs: 107 % Bereich des fixen Basissalärs: 0 % – 107 %

Basissalär

Das Basissalär gewährleistet ein regelmässiges und vorhersehbares Gehalt, das in wiederkehrenden Teilbeträgen ausbezahlt wird. Das Gehaltsniveau richtet sich nach Aufgabengebiet und Komplexität der Funktion, marktüblichen Standards und Benchmarks sowie dem jeweiligen Profil hinsichtlich Erfahrung und Fähigkeiten. Die Gehaltsprogression hängt primär von der Leistung des Einzelnen, den Marktentwicklungen sowie dem ökonomischen Umfeld ab.

Kurzfristiger Baranreiz (variable Barvergütung)

Ziel der variablen Barvergütung von Sonova ist es, einen erheblichen Teil der Vergütung an der nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens in einem bestimmten Geschäftsjahr auszurichten.

Die variable Barvergütung ist ein zentrales Element der Barvergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung. Sie wird als prozentualer Anteil des Jahresbasissalärs definiert. Bei Erreichung der Zielvorgaben beläuft sie sich beim CEO auf 62,5 % und bei den anderen Mitgliedern der Geschäftsleitung auf bis zu 50 % des Basissalärs.

Der Verwaltungsrat legt jährlich die Höhe der im folgenden Geschäftsjahr jeweils anzustrebenden Finanzziele anhand der Empfehlungen des NCC fest. Die Vorgaben werden in der Regel so gesetzt, dass sie auf bereinigter Basis eine erhebliche Verbesserung gegenüber dem Ergebnis des vorherigen Geschäftsjahres erfordern. Dabei werden der anspruchsvolle mittel- und langfristige Finanzplan des Unternehmens berücksichtigt. Die Festlegung anspruchsvoller und ehrgeiziger Ziele trägt dazu bei, dass Sonova höchste Leistung erbringt und sich einen Wettbewerbsvorsprung erarbeitet. Zudem werden im Hinblick auf die Leistungsziele Ober- und Untergrenzen gesetzt. Bei Unterschreitung der Untergrenze beträgt die Auszahlung 0 %, bei Überschreitung der Obergrenze bleibt sie auf 200 %

beschränkt. Im Bereich zwischen Untergrenze, Zielwert und Obergrenze wird die tatsächliche Auszahlung mithilfe einer linearen Interpolation berechnet.

Der kurzfristige variable Vergütungsanteil für die Geschäftsleitung beruht auf drei Leistungskategorien: Gruppe, Geschäftseinheit und individuelle Leistungsziele. Die Leistungsziele für die Erreichung der variablen Barvergütung werden zu Beginn des Geschäftsjahres gemeinsam vereinbart.

Die Leistungsziele auf Gruppenebene sind mit dem Budget verknüpft; die jeweiligen Kennzahlen sind Umsatz, EBITA, FCF und EPS. Leistungsziele auf Ebene der Geschäftseinheit sind Umsatz, EBITA, ASP und OPEX der jeweiligen Geschäftseinheit. Diese Finanzziele wurden gewählt, da sie die entscheidenden Schlüsselfaktoren für Sonovas langfristigen Erfolg darstellen; sie koppeln die Vergütung an das Wachstum und die Steigerung des Marktanteils (Bruttobeitrag) sowie an die Steigerung der Rentabilität (Nettobeitrag).

Zusammengenommen beträgt die Gewichtung der Leistungsziele von Gruppe und Geschäftseinheit zwischen 60 % und 80 % der gesamten variablen Vergütung. Die individuelle Leistungskomponente basiert auf der Erreichung der individuellen Ziele, die zu Beginn des Geschäftsjahres zwischen dem CEO und den einzelnen Mitgliedern der Geschäftsleitung und im Falle des CEO zwischen dem Verwaltungsrat und dem CEO vereinbart werden. Die drei bis fünf individuellen Leistungsziele der einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung werden mit 20 % bis 40 % der gesamten variablen Vergütung gewichtet und können für jeden neuen Leistungszyklus definiert werden.

Leistungszielspannen für die Mitglieder der Geschäftsleitung

Leistungsziel	CEO/CFO	andere Mitglieder der GL	Minimaler Auszahlungsbetrag (Untergrenze)	Ziel-Auszahlungsbetrag (Zielwert)	Maximaler Auszahlungsbetrag (Obergrenze)
Ziele auf Gruppenebene					
Umsatz	20 %	10 % – 20 %	0 %	100 %	200 %
EBITA		10 % – 20 %			
FCF	10 % – 20 %	10 % – 20 %			
EPS	30 % – 40 %				
Ziele auf Ebene der Geschäftseinheit *					
Umsatz		20 % – 30 %	0 %	100 %	200 %
EBITA		20 %			
OPEX		10 % – 20 %			
ASP		10 %			
Individuelle Zielvorgaben					
Initiativen / Projekte	20 % – 40 %	20 % – 40 %	0 %	100 %	200 %

* Nicht alle Ziele auf Ebene der Geschäftseinheit gelten für alle Mitglieder der Geschäftsleitung.

Kurz gesagt, werden diese speziellen Ziele für die Gruppen- und für die Geschäftseinheiten aus folgenden Gründen ausgewählt: Der Umsatz spiegelt den Markterfolg wider, der EBITA die Rentabilität, der ASP steht für Mehrwert und Preisdisziplin und die OPEX für die operative Effizienz. Für die externen Leistungsindikatoren gilt: Der Gewinn pro Aktie ist wichtig für die Aktionäre und beeinflusst den Aktienkurs, während der FCF durch die Kapitaleffizienz bestimmt wird.

Langfristiger Beteiligungsplan (Executive Equity Award Plan – EEAP)

Der EEAP soll sicherstellen, dass für das Unternehmen langfristig Wert geschaffen wird und sich die Interessen der Aktionäre mit denjenigen der Mitglieder der Geschäftsleitung decken. Ferner sollen Führungskräfte langfristig an Sonova gebunden werden.

Der EEAP wird den Mitgliedern der Geschäftsleitung jährlich angeboten. Der Verwaltungsrat legt den individuellen Umfang der Zuteilung an die Geschäftsleitung anhand der Empfehlungen des CEO und für den CEO anhand der Empfehlung des Präsidenten des Verwaltungsrates fest. Das Zuteilungsdatum ist jährlich am 1. Februar. Die Zuteilung erfolgt in Form von Optionen und RSUs, die auf vier gleiche Jahrestanchen über einen Zeitraum von vier Jahren aufgeteilt sind und jährlich beginnend ab dem 1. Juni des auf die Zuteilung folgenden Jahres (16 Monate nach dem Zuteilungsdatum) vesten. Beim Ausübungspreis der Optionen handelt es sich um den Schlusskurs der Sonova Aktie an der Schweizer Börse (SIX Swiss Exchange) am Zuteilungstag. Die Laufzeit der gewährten Optionen beträgt sieben Jahre. Der Marktwert (Fair Value) der Optionen wird am Tag der Zuteilung mit Hilfe eines Optionspreismodells berechnet. Weitere Informationen dazu sind in Anhang 31 der Konzernjahresrechnung zu finden. Die Neubewertung von Out-of-the-money-Optionen, die im Rahmen des EEAP zugeteilt wurden, ist untersagt.

Im Rahmen des EEAP erhält der CEO Zuteilungen von 62,5 % in Optionen und 37,5 % in RSUs, die weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten 50 % in Optionen und 50 % in RSUs.

Seit 2014 enthält die im Rahmen des EEAP an die Mitglieder der Geschäftsleitung erfolgende Zuteilung ein Leistungskriterium: Das Vesting von Optionen und RSUs in einem gegebenen Jahr ist gebunden an das Erreichen einer vorab definierten Mindestrendite des investierten Kapitals (ROCE). Die Kennzahl ROCE misst die Effizienz, mit der Sonovas Kapital eingesetzt wird. Der Verwaltungsrat legt eine Zielvorgabe für die Leistung fest, bei der die Optionen und RSUs vollständig vesten, ebenso wie eine Untergrenze, unterhalb der kein Vesting stattfindet. Untergrenze und Zielvorgabe werden als Vielfaches der gewichteten durchschnittlichen Kapitalkosten errechnet und werden auf anspruchsvolle Werte gesetzt. Im Bereich zwischen Untergrenze und Zielwert wird die tatsächliche Auszahlung bezüglich der ROCE-Leistung mithilfe einer linearen Interpolation berechnet. Im Rahmen des EEAP gibt es keine Übererreichung der Zielvorgaben; der Anteil der Optionen und RSUs, die vesten können, reicht von 0 % bis 100 %.

EEAP 2017		
Unternehmensanteile	Optionen	RSUs
Zuteilungsdatum	1. Februar 2017	1. Februar 2017
Ausübungskurs	CHF 130,00 (SIX-Schlusskurs Sonova Aktie am 1. Februar 2017)	Nicht relevant
Vestingdatum	25 % vesten am 1. Juni 2018 25 % vesten am 1. Juni 2019 25 % vesten am 1. Juni 2020 25 % vesten am 1. Juni 2021	25 % vesten am 1. Juni 2018 25 % vesten am 1. Juni 2019 25 % vesten am 1. Juni 2020 25 % vesten am 1. Juni 2021
Sperrfrist für die resultierenden Aktien	keine	keine
Leistungskriterium	Die Anzahl an vestenden Optionen kann je nach Erreichen des ROCE-Ziels gemindert werden.	Die Anzahl an vestenden RSUs kann je nach Erreichen des ROCE-Ziels gemindert werden.
Ausübungszeitraum	Nach dem Vestingdatum bis zum Ablauf der Optionen	Nicht relevant
Laufzeit	Insgesamt 7 Jahre	Nicht beschränkt
Verfalldatum	31. Januar 2024	Nicht relevant

Die durchschnittliche Vestingdauer beträgt 34 Monate, und Optionen wurden bisher in der Regel zirka ein Jahr nach dem Vestingdatum ausgeübt (für weitere Informationen zum Gesamtniveau der Zielerreichungen sowie für weitere qualitative Angaben siehe Abschnitt 5).

Der Marktwert (Fair Value) der gewährten Zuteilungen an den CEO im Rahmen des EEAP 2017 betrug 131 % seines fixen Basissalärs, bei den weiteren Mitgliedern der Geschäftsleitung betrug dieser Wert durchschnittlich 107 % ihres fixen Basissalärs.

Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses können gevestete Optionen innerhalb von 60 Tagen ausgeübt werden. Nicht gevestete Optionen und RSUs verfallen bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wobei die folgenden Ausnahmen bestehen:

- Im Falle von Tod oder Invalidität vesten die nicht gevesteten Optionen und RSUs sofort. Die gevesteten Optionen können während eines Zeitraums von 12 Monaten ab dem Zeitpunkt des Todes oder der Invalidität ausgeübt werden.
- Im Falle von einer Pensionierung vesten die nicht gevesteten Optionen und RSUs mit einem Vestingdatum im Kalenderjahr der Pensionierung, gemäss dem ordentlichen Vestingdatum. Die gevesteten Optionen können während eines Zeitraums von 12 Monaten ausgeübt werden. Nicht gevestete Optionen und RSUs, deren Vestingdatum nach dem Kalenderjahr der Pensionierung liegt, verfallen.
- Wenn das Anstellungsverhältnis durch Sonova aus wichtigem Grund gekündigt wird, werden sämtliche Optionen, ob gevestet oder nicht, ebenso wie alle nicht gevesteten RSUs umgehend ungültig und nichtig. «Wichtige Gründe» sind Betrug, Veruntreuung oder unehrliches Handeln, unbefugte Verwendung oder Offenlegung vertraulicher Informationen oder Geschäftsgeheimnisse von Sonova oder sonstiges Fehlverhalten des Teilnehmers.
- Wenn das Anstellungsverhältnis infolge eines Kontrollwechsels durch Sonova gekündigt wird («double trigger»), vesten die nicht gevesteten Optionen und RSUs sofort anteilmässig unter Berücksichtigung von 100 % Zielerreichung. Dabei wird die Anzahl Tage, die während des relevanten Vestingzeitraums bis zum Kontrollwechsel vergangen sind, mit dem gesamten Vestingzeitraum ins Verhältnis gesetzt. Die gevesteten Optionen können während eines Zeitraums von 60 Tagen ab dem Datum, ab dem, dem Planteilnehmenden gekündigt wurde, ausgeübt werden. Diese Regelung gilt nicht, wenn der Planteilnehmende nach einem Kontrollwechsel von sich aus kündigt. In einem solchen Fall verfallen nicht gevestete Optionen und RSUs.

Offenlegung von Zielvorgaben

Die internen individuellen Zielvorgaben und/oder die Zielvorgaben für das Finanzergebnis im Rahmen der variablen Barvergütung und dem langfristigen Beteiligungsplan sind vertraulich. Die Offenlegung solcher Zielvorgaben könnte Einblick in die Strategie von Sonova erlauben und für Sonova entsprechend einen Wettbewerbsnachteil darstellen. Aus diesem Grund wurde beschlossen, keine Details zu den Zielvorgaben der variablen Barvergütung und des langfristigen Beteiligungsplan zum Zeitpunkt ihrer Vereinbarung offenzulegen, die Gesamtzielerreichung jedoch am Ende des Geschäftsjahres zu kommentieren. Generell ist zum Erreichen der Leistungsziele auf vergleichbarer Grundlage gemäss dem anspruchsvollen Finanzplan des Unternehmens eine erhebliche Verbesserung gegenüber dem Ergebnis des Vorjahres erforderlich (für weitere Informationen zur quantitativen und qualitativen Gesamtzielerreichung pro Region und Segment im Geschäftsjahr 2016/17 siehe Abschnitt 5.2).

Geplante Änderung des EEAP 2018 für die Mitglieder der Geschäftsleitung

Für das Geschäftsjahr 2017/18 sind bedeutende Änderungen am langfristigen Beteiligungsplan von Sonova (Executive Equity Award Plan – EEAP) geplant. Um zu gewährleisten, dass sich die Interessen der Mitglieder der Geschäftsleitung langfristig mit denen der Aktionäre decken, planen wir Folgendes:

- Die Laufzeit der gewährten Optionen soll von sieben auf zehn Jahre angehoben werden.
- Die RSUs, die nach Zeitplan in vier Tranchen vesten, sollen durch PSUs mit dreijähriger Sperrfrist ersetzt werden. Die PSU-Leistung wird an der relativen Aktienrendite bemessen; weitere Details werden im Vergütungsbericht für das nächste Geschäftsjahr bekanntgegeben.

Diese Änderungen orientieren sich an Best-Practice-Grundsätzen sowie an Markttrends. Die Entwicklung und Gestaltung des neuen EEAP erfolgt derzeit in Zusammenarbeit mit einem externen Berater – einem führenden internationalen Unternehmen, das auf Vergütung und wertorientierte Unternehmensführung spezialisiert ist. Das Verhalten der Mitglieder der Geschäftsleitung bei der Ausübung von Optionen weist bereits eine langfristige Ausrichtung auf; die geplanten Änderungen sollen dieses Verhalten fördern und verstärken.

Sonova Aktienbesitzrichtlinien

Um die Interessen der Geschäftsleitung stärker mit denen unserer Aktionäre in Einklang zu bringen, verpflichten die Sonova Aktienbesitzrichtlinien die Mitglieder, eine bestimmte Anzahl an Sonova Anteilen zu halten, um am EEAP teilnehmen zu können. Der CEO muss 8'000 Aktien halten und die Group Vice Presidents (GVPs) jeweils 3'000 Aktien. Diese Beteiligungen müssen innerhalb von drei Jahren und fünf Monaten nach Erhalt der ersten Zuteilung als Mitglied der Geschäftsleitung erreicht werden; das NCC überprüft die Vorgaben auf jährlicher Basis (für weitere Informationen siehe Abschnitt 6.2).

Zusatzleistungen

Sonova führt gemäss den Schweizer Regelungen Vorsorgepläne mit Beitragsprimat. Leistungen werden über den normalen Pensionsplan geleistet. Mitglieder der Geschäftsleitung mit Schweizer Arbeitsvertrag sind zu den gleichen Leistungen wie alle Beschäftigten in der Schweiz berechtigt. Mitglieder der Geschäftsleitung mit ausländischem Arbeitsvertrag erhalten aktuell ortsübliche Leistungen.

Zudem führt Sonova für die in der Schweiz angestellten Mitglieder der Geschäftsleitung die obligatorischen Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen (AHV/ALV) ab.

CEO und GVPs sind zu einer Fahrzeug- und Spesenpauschale gemäss dem für alle Führungskräfte in der Schweiz geltenden Spesenreglement berechtigt, das von den Schweizer Steuerbehörden genehmigt wurde.

Arbeitsvertragliche Bedingungen

Im Rahmen ihres Engagements für gute Corporate Governance hat Sonova in die Arbeitsverträge mit den Mitgliedern der Geschäftsleitung eine Verfallsklausel aufgenommen, welche zusätzlich zu den Bestimmungen der VegüV gilt. Diese Klausel sieht die Rückzahlung sämtlicher Vergütungen vor, wenn diese vor der Genehmigung durch die ordentliche Generalversammlung gezahlt oder gewährt wurden und / oder wenn die ordentliche Generalversammlung die vorgeschlagene Gesamtvergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung nicht genehmigt.

Darüber hinaus hat Sonova eine Rückforderungsklausel eingeführt, mit der das Unternehmen sämtliche Zahlungen variabler Barvergütungen teilweise oder vollständig zurückfordern kann, wenn es zu einer bilanziellen / finanziellen Korrektur aufgrund der Nichteinhaltung der Anforderungen der Schweizerischen Gesetze zum Zeitpunkt der Offenlegung kommen sollte. Diese Regelung gilt für alle variablen Barvergütungen innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren nach dem Geschäftsjahr, in dem die variable Barvergütung erfolgt ist.

Alle Mitglieder der Geschäftsleitung besitzen unbefristete Arbeitsverträge mit einer Kündigungsfrist von höchstens 6 Monaten. Beim CEO beträgt die Kündigungsfrist 12 Monate.

Sonova gewährt den Mitgliedern der Geschäftsleitung oder des Verwaltungsrates keine Abfindungen oder Vorschüsse. Den Mitgliedern von Geschäftsleitung oder Verwaltungsrat werden keine Darlehen oder Kredite gewährt. Sonova oder andere Unternehmen der Gruppe haben im Geschäftsjahr keinen aktuellen oder früheren Mitgliedern von Geschäftsleitung oder Verwaltungsrat Darlehen oder Kredite gewährt. Per 31. März 2017 stehen keine solchen Kredite aus. Darüber hinaus haben weder Sonova noch andere Unternehmen der Gruppe verbundenen Parteien aktueller oder früherer Mitglieder von Geschäftsleitung oder Verwaltungsrat Kredite gewährt.

5. Vergütung im Geschäftsjahr

5.1 Vergütung des Verwaltungsrates

Die Tabellen in diesem Abschnitt werden gemäss Art. 17 VegüV von der externen Revisionsstelle geprüft.

Die folgende Tabelle zeigt die Vergütungen der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder in den Geschäftsjahren 2016/17 und 2015/16.

Im Geschäftsjahr 2016/17 betrug die Gesamtvergütung CHF 2,9 Mio., der selbe Betrag wie im Vorjahr. In den letzten fünf Jahren hat sich die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates nicht erhöht; die Struktur und Höhe der Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates sind somit unverändert geblieben. Die jüngste Benchmark-Studie zur Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates belegt, dass die derzeitige Vergütung marktüblich ist. Für das kommende Jahr sind daher am Vergütungssystem und an der Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates keine Änderungen vorgesehen.

Über die in der unten stehenden Tabelle aufgeführte Gesamtvergütung hinaus wurde keine weitere Vergütung für sonstige Dienste gezahlt. Es sind keine Darlehen der Sonova oder einer anderen Konzerngesellschaft an gegenwärtige oder ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates im Geschäftsjahr 2016/17 gewährt worden oder per 31. März 2017 ausstehend. Darüber hinaus haben weder Sonova noch eine andere Konzerngesellschaft Darlehen an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder ehemaligen Mitgliedern des Verwaltungsrates vergeben.

in CHF

2016/17

	Fixe Zahlung	Sitzungsgeld / Spesen ¹⁾	Arbeitgeber- beiträge an Sozialver- sicherungen ²⁾	Total Barzahlung	Wert der gesperrten Aktien ³⁾	Total Vergütung
Robert F. Spoerry Präsident des Verwaltungsrates Präsident des Nominations- und Vergütungskomitee	500'000	2'500	54'199	556'699	289'699	846'398
Beat Hess Vizepräsident des Verwaltungsrates Mitglied des Nominations- und Vergütungskomitee	122'500	9'500	16'801	148'801	153'135	301'936
Stacy Enxing Seng Mitglied des Nominations- und Vergütungskomitee	105'979	9'000	18'416	133'395	153'135	286'530
Michael Jacobi Präsident des Auditkomitee	125'000	9'000	20'104	154'104	153'135	307'239
Anssi Vanjoki Mitglied des Auditkomitee	107'500	9'000	18'922	135'422	153'135	288'557
Ronald van der Vis Mitglied des Auditkomitee	107'500	8'500	18'889	134'889	153'135	288'024
Jinlong Wang	100'000	7'000	18'281	125'281	153'135	278'416
Lynn Dorsey Bleil ⁴⁾	79'726	6'000	16'879	102'605	153'135	255'740
Total (aktive Mitglieder)	1'248'205	60'500	182'491	1'491'196	1'361'644	2'852'840
John J. Zei ⁵⁾	22'089	4'500	1'527	28'116		28'116
Total (inklusive ehemalige Mitglieder)	1'270'294	65'000	184'018	1'519'312	1'361'644	2'880'956

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung versteht sich brutto und basiert auf dem Accrual-Prinzip.

¹⁾ Die Sitzungsgelder und Spesen basieren auf der Anzahl teilgenommener Sitzungen der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder (keine Sitzungsgelder für den Präsidenten).

²⁾ Inklusive Sozialabgaben auf dem Steuerwert der im Berichtsjahr in Aktien umgewandelte RSUs, ausgeübten Optionen / SARs und zugeteilten gesperrten Aktien.

³⁾ Berechnung des Wertes der gesperrten Aktien: Der um den steuerlichen Effekt bereinigte Wert der gesperrten Aktien zum Zuteilungszeitpunkt, beträgt für den Präsidenten des Verwaltungsrates CHF 95,48 und für die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates CHF 101,21. Der steuerliche Effekt berücksichtigt einen Abschlag von jährlich 6 % über die Sperrfrist der zugeteilten Aktien und berücksichtigt, dass die zugeteilten Aktien über einen Zeitraum von fünf Jahren und vier Monaten für den Präsidenten des Verwaltungsrates sowie über vier Jahre und vier Monate für die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates gesperrt sind.

⁴⁾ Neumitglied des Verwaltungsrat seit Juni 2016.

⁵⁾ John J. Zei schied anlässlich der Generalversammlung vom 14. Juni 2016 aus dem Verwaltungsrat aus. Seit 1. Juli 2016 hat er ein unabhängiges Beratungsmandat bei Sonova übernommen. In Bezug auf die Beratungsvereinbarung werden keine zusätzlichen Kosten erwartet, welche von Sonova erstattet werden.

in CHF	2015 / 16					
	Fixe Zahlung	Sitzungsgeld / Spesen ¹⁾	Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen ²⁾	Total Barzahlung	Wert der gesperrten Aktien ³⁾	Total Vergütung
Robert F. Spoerry Präsident des Verwaltungsrates Präsident des Nominations- und Vergütungskomitee	500'000	2'500	66'226	568'726	285'550	854'276
Beat Hess Vizepräsident des Verwaltungsrates Mitglied des Nominations- und Vergütungskomitee	122'500	7'500	16'043	146'043	151'277	297'320
Stacy Enxing Seng	100'000	5'000	17'602	122'602	151'277	273'879
Michael Jacobi Präsident des Auditkomitee	125'000	7'500	36'860	169'360	151'277	320'637
Anssi Vanjoki Mitglied des Auditkomitee	107'500	7'500	20'904	135'904	151'277	287'181
Ronald van der Vis Mitglied des Auditkomitee	107'500	7'500	34'836	149'836	151'277	301'113
Jinlong Wang	100'000	5'500	17'635	123'135	151'277	274'412
John J. Zei Mitglied des Nominations- und Vergütungskomitee	107'500	7'500	29'400	144'400	151'277	295'677
Total (aktive Mitglieder)	1'270'000	50'500	239'506	1'560'006	1'344'489	2'904'495
Andy Rihs ⁴⁾	21'096	2'500	6'237	29'833		29'833
Total (inklusive ehemalige Mitglieder)	1'291'096	53'000	245'743	1'589'839	1'344'489	2'934'328

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung versteht sich brutto und basiert auf dem Accrual-Prinzip.

- ¹⁾ Die Sitzungsgelder und Spesen basieren auf der Anzahl teilgenommener Sitzungen der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder (keine Sitzungsgelder für den Präsidenten).
- ²⁾ Inklusive Sozialabgaben auf dem Steuerwert der im Berichtsjahr in Aktien umgewandelte RSUs, ausgeübten Optionen / WARs / SARs und zugeteilten gesperrten Aktien.
- ³⁾ Berechnung des Wertes der gesperrten Aktien: Der um den steuerlichen Effekt bereinigte Wert der gesperrten Aktien zum Zuteilungszeitpunkt, beträgt für den Präsidenten des Verwaltungsrates CHF 90,91 und für die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates CHF 96,35. Der steuerliche Effekt berücksichtigt einen Abschlag von jährlich 6 % über die Sperrfrist der zugeteilten Aktien und berücksichtigt, dass die zugeteilten Aktien über einen Zeitraum von fünf Jahren und vier Monaten für den Präsidenten des Verwaltungsrates sowie über vier Jahre und vier Monate für die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates gesperrt sind.
- ⁴⁾ Andy Rihs schied anlässlich der Generalversammlung vom 16. Juni 2015 aus dem Verwaltungsrat aus.

5.1.1 Historische Gesamtvergütung des Verwaltungsrates in den letzten fünf Jahren

Die Gesamtvergütung des Verwaltungsrates hat sich in den letzten 5 Jahren nur geringfügig verändert. Die derzeitige Gesamtvergütung ist marktüblich für Mitglieder, den Vizepräsidenten und den Präsidenten des Verwaltungsrates. Die aktuelle Struktur der Gesamtvergütung des Verwaltungsrates weist eine leicht höhere Barzahlung (fixer Betrag), aber geringere Ausschussvergütungen und Sitzungsgelder auf als bei anderen Unternehmen. Dies spiegelt die derzeitige Arbeitspraxis gemäss Organisationsreglement wider und wird durch Benchmarks und öffentlich einsehbare Studien belegt und bestätigt.

5.1.2 Genehmigte versus erwartete Gesamtvergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrates

Die dem Verwaltungsrat zwischen der Generalversammlung 2016 und der Generalversammlung 2017 gezahlte Gesamtvergütung beträgt voraussichtlich CHF 2,9 Mio. Dieser Wert liegt innerhalb der von der GV 2016 genehmigten Obergrenze von CHF 3,0 Mio.

in 1'000 CHF	Genehmigt für GV 2015 – GV 2016	Effektiv für GV 2015 – GV 2016	Genehmigt für GV 2016 – GV 2017	Geschätzt für GV 2016 – GV 2017
GV Genehmigungsjahr		2015		2016
Fixe Vergütung inklusive Sitzungsgelder und Spesen sowie gesetzliche Sozialversicherungsabgaben	1'648	1'577	1'648	1'492
Steuerwert der RSU	1'352	1'345	1'352	1'362
Total	3'000	2'922	3'000	2'854
Anzahl der Mitglieder des Verwaltungsrates	8	8	8	8

5.2 Vergütung der Geschäftsleitung

Die Tabellen in diesem Abschnitt werden gemäss Art. 17 VegüV von der externen Revisionsstelle geprüft.

Insgesamt blickt Sonova auf ein gutes Jahr zurück, in dem die Gruppe und viele Geschäftsbereiche neue Rekordwerte erzielen konnten. Die vom Verwaltungsrat für das Geschäftsjahr festgelegten Finanzziele wurden übertroffen. Dies spiegelt sich in der Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung wider. Bei der Ermittlung der Zielerreichung wurden die ausserplanmässigen Auswirkungen der Akquisition von AudioNova generell nicht berücksichtigt. Allerdings bestanden bei einigen Mitgliedern der Geschäftsleitung qualitative Ziele bezüglich der Transaktion und der nachfolgenden Integration.

Das System der variablen Barvergütung wird in Abschnitt 4.3 dieses Berichts genauer erläutert. Zur Ermittlung der Leistung der Geschäftsleitung über die individuelle qualitative Zielerreichung hinaus werden die folgenden Leistungsindikatoren verwendet: auf Ebene der Gruppe Umsatz, Betriebsgewinn vor akquisitionsbedingten Abschreibungen (EBITA), Gewinn pro Aktie (EPS) und Free Cash Flow (FCF); auf Ebene der jeweiligen Geschäftseinheit zusätzlich durchschnittlicher Verkaufspreis (ASP) und Aufwendungen (OPEX). Die Gesamtauszahlungsquote der Mitglieder der Geschäftsleitung im Rahmen des Programms zur variablen Barvergütung betrug 116,3%.

Der Umsatz der Gruppe lag knapp unter der Zielvorgabe. In der Region EMEA und Amerika (ohne USA) stieg der Umsatz deutlich, während das Ergebnis in den USA und in der Region Asien / Pazifik hinter den Zielvorgaben zurückblieb. Im Segment Hörgeräte konnte die Gruppe dank der Einführung neuer Produkte ein solides organisches Wachstum erzielen. Durch die hohen Verkaufszahlen bei Systemen legte das Segment Cochlea-Implantate stark zu.

Beim EBITA wurde die Zielvorgabe im Wesentlichen erreicht. Die Auswirkungen der minimalen Lücke zwischen Umsatz und Zielvorgabe konnten durch eine hervorragende Preisdisziplin und eine strikte Kontrolle der Aufwendungen weitgehend ausgeglichen werden. Auf organische Weise konnte die Gruppe die EBITA-Marge verbessern. Der Gewinn pro Aktie entsprach der EBITA-Entwicklung.

Der Free Cash Flow lag deutlich über der Zielvorgabe. Dies spiegelt den starken Fokus auf Cash Conversion und das Management des Nettoumlaufvermögens wider.

Das ROCE Ziel, welches für das Vesting des langfristigen Beteiligungsplan (EEAP) massgebend ist, wurde erreicht. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Kennzahl erhöht. Das Vesting ist auf dem Zielwert gedeckelt. Eine ROCE Ziel-Übererreichung wirkt sich somit nicht auf das Vesting aus.

Zusammenfassend, betrug die Gesamtauszahlungsquote der Mitglieder der Geschäftsleitung im Rahmen des Programms zur variablen Barvergütung 116,3% und die durchschnittliche Zielerreichung für den langfristigen Beteiligungsplan lag bei 100%.

Im Geschäftsjahr wurde die höchste Gesamtvergütung eines Mitglieds der Geschäftsleitung an den CEO, Lukas Braunschweiler, gezahlt. Sein Basissalär betrug wie im Vorjahr CHF 800'000 und die Zielbarvergütung ebenfalls wie im Vorjahr CHF 500'000. Seine effektiv ausbezahlte, variable Barvergütung für das Geschäftsjahr 2016/17 betrug CHF 590'845, wobei das maximal mögliche variable Gehalt CHF 1'000'000 betragen hätte. Darüber hinaus sind in Lukas Braunschweilers Gesamtvergütung von CHF 2'741'778 (Geschäftsjahr 2015/16: CHF 2'376'908) Beteiligungsinstrumente (EEAP) mit einem für 2017 geltenden Marktwert von CHF 1'050'000, Zusatzleistungen in der Höhe von CHF 48'700, Arbeitgeberbeiträge an Pensionskassen von CHF 127'306 und Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen (AHV/ALV) von CHF 125'058 enthalten. Der Anstieg gegenüber dem Vorjahr geht darauf zurück, dass aufgrund der Zielerreichung die Komponente der variablen Barvergütung höher war und der EEAP-Zuteilungswerts ebenfalls höher ausfiel.

Die folgende Tabelle zeigt die Vergütung für den CEO (höchste Vergütung) und die weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung in den Geschäftsjahren 2016/17 (10 Mitglieder) und 2015/16 (13 Mitglieder). Die durchschnittliche variable Barvergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung einschliesslich des CEO für das Geschäftsjahr 2016/17 betrug 116,3% ihres Basissalärs, während die durchschnittliche Zielerreichung im Vorjahr 97,3% betrug. Die Gesamtvergütung von CHF 14,1 Mio. für das Geschäftsjahr 2016/17 liegt unter dem Wert des Vorjahres von CHF 14,7 Mio. Die Gesamtvergütung von CHF 14,1 Mio. war teilweise auf die Verringerung der Gesamtzahl an Mitgliedern des Verwaltungsrates von 13 auf durchschnittlich 11 im Geschäftsjahr 2016/17 zurückzuführen sowie auf die höhere variable Barvergütung dank besserer Zielerreichung auf Gruppen-, Geschäftsbereichs- und individueller Ebene. Hinzu kam eine mässige Erhöhung des EEAP-Zuteilungswerts. Die Basissaläre blieben unverändert.

Struktur und Höhe der Gesamtvergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung haben sich gegenüber dem Vorjahr nicht verändert. Für das Geschäftsjahr 2017/18 sind nur mässige Erhöhungen der aktuellen Vergütung vorgesehen. Grundsätzlich finden solche Änderungen, falls notwendig, nur in begrenztem Umfang statt und orientieren sich stets an Daten aus Executive-Vergütungsstudien und veröffentlichten Benchmarks von Unternehmen vergleichbarer Grösse. Vor diesem Hintergrund ist für das Geschäftsjahr 2017/18 mit der Ablösung von RSUs durch PSUs eine wesentliche Änderung am langfristigen Beteiligungsplan von Sonova (Executive Equity Award Plan – EEAP) für die Mitglieder der Geschäftsleitung geplant (für weitere Informationen siehe Abschnitt 4.3).

Über die in der unten stehenden Tabelle aufgeführte Gesamtvergütung hinaus wurde keine weitere Vergütung für sonstige Dienste gezahlt. Es sind keine Darlehen der Sonova oder einer anderen Konzerngesellschaft an gegenwärtige oder ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2016/17 gewährt worden oder per 31. März 2017 ausstehend. Darüber hinaus haben weder Sonova noch eine andere Konzerngesellschaft Darlehen an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder ehemaligen Mitgliedern der Geschäftsleitung vergeben.

in CHF									2016/17
	Basis-salär	Variable Vergütung ¹⁾	Zusatz-leistungen	Arbeit-geber-beiträge an Pensions-kassen	Arbeitgeber-beiträge an Sozialver-sicherungen ²⁾	Total Barzahlung	Wert der RSUs ³⁾	Wert der Optionen ⁴⁾	Total Vergütung
Lukas Braunschweiler, CEO	800'000	590'845	48'700	127'306	125'058	1'691'909	393'630	656'239	2'741'778
Weitere Mitglieder der Geschäftsleitung ⁵⁾	3'477'041	2'139'261	321'574	700'532	696'223	7'334'631	2'006'858	2'007'385	11'348'874
Total	4'277'041	2'730'106	370'274	827'838	821'281	9'026'540	2'400'488	2'663'624	14'090'652

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung versteht sich brutto und basiert auf dem Accrual-Prinzip.

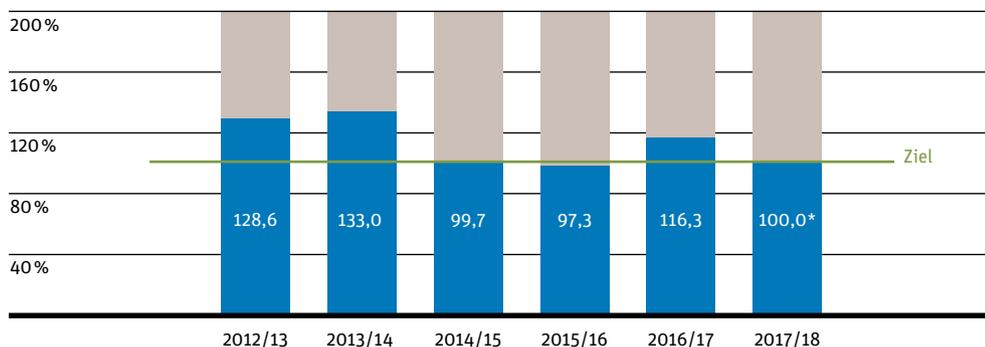
- ¹⁾ Die variable Vergütung wird nach Ablauf des Berichtsjahres ausbezahlt.
- ²⁾ Inklusive Sozialabgaben auf dem Steuerwert der im Berichtsjahr in Aktien umgewandelte RSUs und ausgeübten Optionen/Warrants.
- ³⁾ Fair Value pro RSU im Zuteilungszeitpunkt CHF 125,68.
- ⁴⁾ Fair Value pro Option im Zuteilungszeitpunkt CHF 16,99.
- ⁵⁾ Jan Metzdorff wurde für das gesamte Geschäftsjahr 2016/17, als Mitglied der Geschäftsleitung sowie in seiner neuen Funktion als «President HI Wholesale US», berücksichtigt.

in CHF									2015/16
	Basis-salär	Variable Vergütung ¹⁾	Zusatz-leistungen	Arbeit-geber-beiträge an Pensions-kassen	Arbeitgeber-beiträge an Sozialver-sicherungen ²⁾	Total Barzahlung	Wert der RSUs ³⁾	Wert der Optionen ⁴⁾	Total Vergütung
Lukas Braunschweiler, CEO	800'000	464'865	24'891	127'306	109'956	1'527'018	318'658	531'232	2'376'908
Weitere Mitglieder der Geschäftsleitung	4'124'266	2'208'612	370'683	721'139	780'788	8'205'488	2'068'024	2'068'611	12'342'123
Total	4'924'266	2'673'477	395'574	848'445	890'744	9'732'506	2'386'682	2'599'843	14'719'031

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung versteht sich brutto und basiert auf dem Accrual-Prinzip.

- ¹⁾ Die variable Vergütung wird nach Ablauf des Berichtsjahres ausbezahlt.
- ²⁾ Inklusive Sozialabgaben auf dem Steuerwert der im Berichtsjahr in Aktien umgewandelten RSUs und ausgeübten Optionen/Warrants.
- ³⁾ Fair Value pro RSU im Zuteilungszeitpunkt CHF 120,43.
- ⁴⁾ Fair Value pro Option im Zuteilungszeitpunkt CHF 20,60.

5.2.1 Historische variable Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung in den letzten fünf Jahren



■ Durchschnittliche Gesamtauszahlungsquote im Verhältnis zur Zielvorgabe der variablen Barvergütung
 ■ Ziel-Obergrenze

* Gesamtauszahlungsquote bei 100% Schätzung für das Geschäftsjahr 2017/18.

Die Tabelle oben belegt, dass die variable Barvergütung wirksam gestaltet ist: Angesichts der ehrgeizigen Zielsetzung von Sonova sind wesentliche Fortschritte zur Zielerreichung (100%) erforderlich.

5.2.2 Genehmigte versus tatsächliche Gesamtvergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung

Das genehmigte Gesamtvergütungsbudget für das Geschäftsjahr 2016/17 betrug CHF 17,9 Mio. und war für eine zum damaligen Zeitpunkt 13 Mitglieder umfassende Geschäftsleitung vorgesehen. Der tatsächliche Betrag belief sich im Geschäftsjahr 2016/17 jedoch nur auf CHF 14,1 Mio. Aufgrund der neuen Organisation der Geschäftsleitung wurde die Anzahl der Mitglieder auf durchschnittlich 11 im Geschäftsjahr 2016/17 reduziert. Die effektive Anzahl an Mitgliedern der Geschäftsleitung betrug lediglich 10,3. Jan Metzendorf wurde zum President HI Wholesale US ernannt und schied per August 2016 aus der Geschäftsleitung aus. Christophe Fond trat erst im Januar 2017 seine Rolle als GVP Retail an.

in 1'000 CHF	Genehmigt für Geschäftsjahr 2016/17 ¹⁾	Tatsächlich für Geschäftsjahr 2016/17	Genehmigt für Geschäftsjahr 2017/18 ¹⁾
GV Genehmigungsjahr	2015	2017	2016
Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütung, einschliesslich Basissalär, Zusatzleistungen, Arbeitgeberbeiträge an obligatorischen Sozialversicherungen und Pensionskassen	7'400	6'447	6'542
Maximaler Gesamtbetrag der variablen Barvergütung	5'300	2'588	4'445
Maximaler Marktwert bei Gewährung von Optionen und Restricted Share Units (RSUs), die im Rahmen des EEAP zugeteilt wurden	5'200	5'065	4'413
Gesamt auf vergleichbarer Basis	17'900	14'100	15'400
Anzahl der Mitglieder der Geschäftsleitung (gerundet), per Ende des Geschäftsjahres	13	10	10

¹⁾ Der Genehmigungsbeschluss für die maximale Gesamtvergütung der Geschäftsleitung bezieht sich nur auf den in der Zeile «Gesamt auf vergleichbarer Basis» angegebenen maximalen Gesamtbetrag. Die Beträge der einzelnen Vergütungselemente sind nur zur Illustration angegeben.

6. Informationen zum Aktienbesitz

6.1 Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrates

Die Tabellen in diesem Abschnitt werden gemäss Art. 17 VegüV von der externen Revisionsstelle geprüft.

Die folgende Tabelle zeigt die Beteiligungen der einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrates und ihnen nahestehender Personen.

	31.03.2017			31.03.2016			
	Aktien	Gesperrte Aktien ^{1) 2)}	Optionen ²⁾	Aktien	Gesperrte Aktien ^{1) 2)}	RSUs ²⁾	Optionen ²⁾
Robert F. Spoerry, Präsident	25'607	20'440		22'100	17'406		
Beat Hess, Vizepräsident		8'130			6'617		
Stacy Enxing Seng, Mitglied		4'692			3'179		
Michael Jacobi, Mitglied	3'043	8'130	5'115	2'782	6'617	261	5'115
Anssi Vanjoki, Mitglied	2'043	8'130	2'558	1'782	6'617	261	2'558
Ronald van der Vis, Mitglied	522	8'130	5'115	2'261	6'617	261	5'115
Jinlong Wang, Mitglied		6'297			4'784		
Lynn Dorsey Bleil, Mitglied ⁴⁾		1'513					
Total (aktive Mitglieder)	31'215	65'462	12'788	28'925	51'837	783	12'788
John J. Zei, ehemaliges Mitglied ⁵⁾				1'282	6'617	261	1'279 ³⁾
Total (inklusive ehemalige Mitglieder)	31'215	65'462	12'788	30'207	58'454	1'044	14'067

¹⁾ Diese Aktien sind einer Sperrfrist unterworfen, welche je nach Zuteilungsdatum vom 1. Juni 2017 bis zum 1. Juni 2022 dauert.

²⁾ Für weitere Details siehe auch Anhang 31 der Konzernjahresrechnung.

³⁾ SARs (SARs räumen das Recht ein, an der Wertsteigerung der Sonova Aktien zu partizipieren, ohne dass Aktien ausgegeben werden).

⁴⁾ Neumitglied des Verwaltungsrat seit Juni 2016.

⁵⁾ John J. Zei schied anlässlich der Generalversammlung vom 14. Juni 2016 aus dem Verwaltungsrat aus.

Die Haltebedingungen gemäss den Aktienbesitzrichtlinien der Sonova Holding AG werden von allen Mitgliedern des Verwaltungsrates vollständig erfüllt.

Die folgende Tabelle enthält die detaillierte Aufstellung der ausstehenden Optionen der Mitglieder des Verwaltungsrates.

	31.3.2017	31.3.2016
	Optionen (inkl. SARs) EEAP 12 ¹⁾	Optionen (inkl. SARs) EEAP 12 ¹⁾
Michael Jacobi	5'115	5'115
Anssi Vanjoki	2'558	2'558
Ronald van der Vis	5'115	5'115
Total (aktive Mitglieder)	12'788	12'788
John J. Zei ³⁾		1'279 ²⁾
Total (inklusive ehemaliges Mitglied)	12'788	14'067

2017 und 2016 wurden im Rahmen des EEAP 100% gesperrte Aktien und keine Optionen oder Warrants gewährt.

¹⁾ Ausübungspreis CHF 95,85, Vesting Periode 1.2.2013 – 1.6.2017 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2014 – 31.1.2020.

²⁾ SARs (SARs räumen das Recht ein, an der Wertsteigerung der Sonova Aktien zu partizipieren, ohne dass Aktien ausgegeben werden).

³⁾ John J. Zei schied anlässlich der Generalversammlung vom 14. Juni 2016 aus dem Verwaltungsrat aus.

6.2 Beteiligungen der Mitglieder der Geschäftsleitung

Die Tabellen in diesem Abschnitt werden gemäss Art. 17 VegüV von der externen Revisionsstelle geprüft.

Die folgende Tabelle zeigt die Beteiligungen der einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung und ihnen nahestehender Personen.

	31.03.2017			31.3.2016		
	Aktien ¹⁾	RSUs ²⁾	Optionen ²⁾	Aktien ¹⁾	RSUs ²⁾	Optionen ²⁾
Lukas Braunschweiler	14'323	9'891	159'549	11'463	9'619	120'924
Claude Diversi	1'500	5'309	32'753	1'000	4'796	26'183
Hansjürg Emch	8'619	6'256	59'316	7'213	6'412	48'368
Hartwig Grevener	3'384	6'256	51'086	2'000	5'890	38'138
Martin Grieder	1'000	4'874	34'132		3'577	21'184
Sarah Kreienbühl	5'360	6'256	61'316	3'454	6'412	48'368
Hans Mehl	3'211	6'256	44'886	6'305	6'412	44'368
Franz Petermann	1'510	2'882	17'447	2'261	2'811	15'214
Andi Vonlanthen	13'336	6'256	60'037	11'495	6'347	47'089
Christophe Fond ³⁾		1'790	13'243			
Total (aktive Mitglieder)	52'243	56'026	533'765	45'191	52'276	409'836
Stefan Launer ⁴⁾				3'117	3'013	22'892
Albert Chin-Hwee Lim ⁴⁾				744	3'379	20'670
Paul Thompson ⁴⁾				3'000	5'530	29'234
Jan Metzdorff ⁵⁾				1'490	4'258	23'065
Total (inklusive ehemalige Mitglieder)	52'243	56'026	533'765	53'542	68'456	505'697

¹⁾ Aktien sind dividendenberechtigt mit vollem Stimmrecht.

²⁾ Für weitere Details siehe auch Anhang 31 der Konzernjahresrechnung.

³⁾ Mitglied der Geschäftsleitung seit 23. Januar 2017.

⁴⁾ Mitglieder der Geschäftsleitung bis 31. März 2016.

⁵⁾ Mitglied der Geschäftsleitung bis 31. August 2016.

Die Haltebedingungen gemäss den Aktienbesitzrichtlinien der Sonova Holding AG werden von allen Mitgliedern der Geschäftsleitung vollständig erfüllt.

Die folgende Tabelle zeigt die Haltebedingungen in Bezug auf das Basissalär und den aktuellen Aktienbesitz.

	Basissalär	Vorgabe Aktienbesitz über 3 Jahre	Tatsächl. Aktien ¹⁾	Einhaltung der Sonova Aktienbesitzrichtlinien	Verhältnis Aktienbesitzrichtlinien zum Basissalär ²⁾
	in CHF	Anzahl	Anzahl	in %	Verhältnis
Lukas Braunschweiler, CEO	800'000	8'000	14'323	179	2,3
Übrige Mitglieder des MB ³⁾	379'925	3'000	4'740	158	1,6

¹⁾ Ohne Christophe Fonds (GVP Retail, seit 23. Januar 2017 Teil des Management Boards)

²⁾ Berechnet mit EEAP 2017 Gewährungspreis von CHF 130,00

³⁾ Durchschnitt der übrigen Mitglieder des Management Boards (ohne Christophe Fond (GVP Retail), Mitglied der Geschäftsleitung seit 23. Januar 2017).

Die folgende Tabelle enthält die detaillierte Aufstellung der ausstehenden Optionen der Mitglieder der Geschäftsleitung.

	31.03.2017						
	Optionen EEAP 17 ¹⁾	Optionen EEAP 16 ²⁾	Optionen EEAP 15 ³⁾	Optionen EEAP 14 ⁴⁾	Optionen EEAP 13 ⁵⁾	Optionen EEAP 12 ⁶⁾	Total Optionen
Lukas Braunschweiler	38'625	25'788	27'173	21'719	20'669	25'575	159'549
Claude Diversi	12'507	10'315	5'754	3'066	1'111		32'753
Hansjürg Emch	12'948	10'315	10'869	8'687	8'267	8'230	59'316
Hartwig Greverer	12'948	10'315	10'869	8'687	8'267		51'086
Martin Grieder	12'948	10'315	10'869				34'132
Sarah Kreienbühl	12'948	10'315	10'869	8'687	8'267	10'230	61'316
Hans Mehl	12'948	10'315	10'869	8'687	2'067		44'886
Franz Petermann	5'885	4'854	3'837	2'044	827		17'447
Andi Vonlanthen	12'948	10'315	10'869	8'687	8'267	8'951	60'037
Christophe Fond ⁷⁾	13'243						13'243
Total	147'948	102'847	101'978	70'264	57'742	52'986	533'765

¹⁾ Ausübungspreis CHF 130,00, Vesting Periode 1.2.2017 – 1.6.2021 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2018 – 31.1.2024.

²⁾ Ausübungspreis CHF 124,20, Vesting Periode 1.2.2016 – 1.6.2020 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2017 – 31.1.2023.

³⁾ Ausübungspreis CHF 121,10, Vesting Periode 1.2.2015 – 1.6.2019 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2016 – 31.1.2022.

⁴⁾ Ausübungspreis CHF 124,60, Vesting Periode 1.2.2014 – 1.6.2018 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2015 – 31.1.2021.

⁵⁾ Ausübungspreis CHF 109,10, Vesting Periode 1.2.2013 – 1.6.2017 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2014 – 31.1.2020.

⁶⁾ Ausübungspreis CHF 95,85, Vesting Periode 1.2.2012 – 1.6.2016 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2013 – 31.1.2019.

⁷⁾ Mitglied der Geschäftsleitung seit 23. Januar 2017.

31.3.2016

	Optionen EEAP 16 ¹⁾	Optionen EEAP 15 ²⁾	Optionen EEAP 14 ³⁾	Optionen EEAP 13 ⁴⁾	Optionen EEAP 12 ⁵⁾	Total Optionen
Lukas Braunschweiler	25'788	27'173	21'719	20'669	25'575	120'924
Claude Diversi	10'315	7'672	4'599	2'222	1'375	26'183
Hansjürg Emch	10'315	10'869	8'687	8'267	10'230	48'368
Hartwig Grevener	10'315	10'869	8'687	8'267		38'138
Martin Grieder	10'315	10'869				21'184
Sarah Kreienbühl	10'315	10'869	8'687	8'267	10'230	48'368
Stefan Launer	4'854	5'115	4'088	3'720	5'115	22'892
Albert Chin-Hwee Lim	6'067	6'393	5'110	3'100		20'670
Hans Mehl	10'315	10'869	8'687	8'267	6'230	44'368
Jan Metzdorff	7'281	7'672	4'599	2'170	1'343	23'065
Franz Petermann	4'854	5'115	3'066	1'654	525	15'214
Paul Thompson	5'157	10'869	6'516	4'134	2'558	29'234
Andi Vonlanthen	10'315	10'869	8'687	8'267	8'951	47'089
Total	126'206	135'223	93'132	79'004	72'132	505'697

¹⁾ Ausübungspreis CHF 124,20, Vesting Periode 1.2.2016 – 1.6.2020 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2017 – 31.1.2023.

²⁾ Ausübungspreis CHF 121,10, Vesting Periode 1.2.2015 – 1.6.2019 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2016 – 31.1.2022.

³⁾ Ausübungspreis CHF 124,60, Vesting Periode 1.2.2014 – 1.6.2018 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2015 – 31.1.2021.

⁴⁾ Ausübungspreis CHF 109,10, Vesting Periode 1.2.2013 – 1.6.2017 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2014 – 31.1.2020.

⁵⁾ Ausübungspreis CHF 95,85, Vesting Periode 1.2.2012 – 1.6.2016 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2013 – 31.1.2019.

Glossar

AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
ALV	Arbeitslosenversicherung
ASP	Durchschnittlicher Verkaufspreis
CEO	Chief Executive Officer
CFO	Chief Financial Officer
CSR	Corporate Social Responsibility
EBITA	Betriebsgewinn vor akquisitionsbedingten Abschreibungen
EEAP	Employee Equity Award Plan
EPS	Gewinn pro Aktie
FCF	Free Cash Flow
GL	Geschäftsleitung
GV	Generalversammlung
GVP	Group Vice President
KPIs	Wichtigste Leistungsindikatoren/ Leistungskennzahlen
NCC	Nominations- und Vergütungskomitee
OPEX	Betriebliche Aufwendungen
PSU	Performance Share Unit
ROCE	Rendite des investierten Kapitals
RSU	Restricted Share Unit
rTSR	relative Aktienrendite
SLI	Swiss Leaders Index
Statuten	Statuten der Sonova Holding AG
VCC	Variable Barvergütung
VegüV	Verordnung gegen übermässige Vergütung bei börsenkotierten Aktiengesellschaften
VR	Verwaltungsrat
–	Nicht anwendbar

Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht



Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung der Sonova Holding AG

Stäfa

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht der Sonova Holding AG für das am 31. März 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14 bis 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den Tabellen auf den Seiten 65 bis 75 mit Ausnahme folgender Tabellen: 5.1.2, 5.2.1 sowie 5.2.2.

Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (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 bis 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 bis 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 Sonova Holding AG für das am 31. März 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Sandra Böhm
Revisionsexpertin
Leitende Revisorin

Kai Mauden

Zürich, 9. Mai 2017

PricewaterhouseCoopers AG, Birchstrasse 160, Postfach, 8050 Zürich
Telefon: +41 58 792 44 00, Telefax: +41 58 792 44 10, www.pwc.ch

PricewaterhouseCoopers AG ist Mitglied eines globalen Netzwerks von rechtlich selbständigen und voneinander unabhängigen Gesellschaften.