
Vergütungsbericht

Bei Sonova dreht sich alles um Menschen. Der Wert und der Erfolg unseres Unternehmens sind eng mit unseren Mitarbeitenden verknüpft. Daher streben wir danach, in einem weltweit stark umworbene 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. Weiterhin werden das Verfahren zur Festlegung der Vergütung sowie die Verantwortlichkeiten für die Konzeption, das Genehmigungsverfahren und dessen Umsetzung erläutert. Darüber hinaus enthält der Bericht detaillierte Angaben zur Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2014 / 15. Der Bericht ist gemäss den Bestimmungen der Eidgenössischen Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften («VegüV») erstellt. Er erfüllt die Anforderungen betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange sowie die im «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» festgelegten Standards von economiesuisse.

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut:

1. Einführung durch den Präsidenten des Nominations- und Vergütungskomitees
2. Vergütungspolitik und -grundsätze
3. Organisation, Zuständigkeiten und Genehmigungsverfahren
4. Vergütungssystem
 - a. Vergütungssystem für den Verwaltungsrat
 - b. Vergütungssystem für die Geschäftsleitung
5. Vergütung im Berichtszeitraum:
 - a. Vergütung des Verwaltungsrats 2014 / 15
 - b. Vergütung der Geschäftsleitung 2014 / 15
6. Informationen zum Aktienbesitz

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. Im Geschäftsjahr 2013/14 richteten wir unser Augenmerk auf Compliance-Fragen und die Ausrichtung sämtlicher mit der Vergütung in Zusammenhang stehenden Vorschriften und Bestimmungen der VegüV, die im Geschäftsjahr 2014/15 in Kraft getreten ist. Unter anderem nahmen wir in die Verträge der Geschäftsleitung Rückforderungsklauseln auf und ergänzten den langfristigen Beteiligungsplan (Executive Equity Award Plan – EEAP) für Mitglieder der Geschäftsleitung mit einem Leistungskriterium.

Im Geschäftsjahr 2014/15 prüften wir unser Vergütungssystem weiter im Hinblick darauf, ob es der VegüV gerecht wird. Wir kamen zum Schluss, dass derzeit zwar keine weiteren Änderungen am Vergütungssystem notwendig sind, wir aber die Offenlegung unserer Vergütung verbessern sollten, damit unsere Aktionäre den Zusammenhang zwischen Leistung und Vergütung besser nachvollziehen können. Auf längere Sicht wollen wir unser Vergütungssystem proaktiv überprüfen und anpassen, damit es dem sich wandelnden geschäftlichen und regulatorischen Umfeld gerecht wird und alle unsere Stakeholders davon profitieren – Kunden, Mitarbeitende und Aktionäre.

An der Generalversammlung 2015 werden wir Sie bitten, den maximalen Gesamtbetrag der dem Verwaltungsrat für den Zeitraum von der Generalversammlung 2015 bis zur Generalversammlung 2016 und der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2016/17 zu gewährenden Vergütung zu genehmigen. Zudem haben Sie die Möglichkeit, Ihre Meinung über unsere Vergütungsgrundsätze und unser Vergütungssystem im Rahmen einer Konsultativabstimmung über diesen Vergütungsbericht zu äussern.

Im Namen des Verwaltungsrats danke ich Ihnen für Ihre andauernde Unterstützung. Wir hoffen, dass Sie diesen Bericht informativ finden. Wir 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 den Erfolg des Unternehmens sicherzustellen und seine Position als führender Hersteller und Anbieter innovativer Hörlösungen zu festigen, müssen wir die besten Talente auf dem Markt gewinnen, weiterentwickeln und langfristig binden. Das Vergütungssystem von Sonova ist so aufgebaut, dass es dieses grundsätzliche Ziel fördert. Es basiert deshalb auf den folgenden Grundsätzen:

Wettbewerbsfähigkeit	Damit wir in der Lage sind, talentierte Führungskräfte und Mitarbeitende zu gewinnen, zu motivieren und langfristig zu binden, wird die Vergütung regelmässig basierend auf Benchmarks überprüft und am Markt ausgerichtet.
Leistungsbezogene Bezahlung	Die Vergütung bietet einen Anreiz zu Topleistungen. Ein wesentlicher Teil der Vergütung hängt von der Entwicklung des Unternehmens und dem individuellen Beitrag ab. Wir berücksichtigen sowohl den kurzfristigen Erfolg als auch die langfristige Schaffung von Wert durch sorgfältig aufeinander abgestimmte Anreizpläne.
Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre	Ein erheblicher Teil der Vergütung erfolgt in Form von Unternehmensanteilen: Restricted Share Units (RSUs), Optionen, gesperrte Aktien. Wir haben Aktienbesitzrichtlinien festgelegt, um das langfristige Engagement von Geschäftsleitung und Verwaltungsrat ebenso wie die Ausrichtung ihrer Interessen an denjenigen der Aktionäre zu stärken.
Ausrichtung an den Unternehmenswerten	Die Vergütung fördert ein Verhalten, das den Werten und dem hohen Integritätsanspruch unseres Unternehmens gerecht wird.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten lediglich eine fixe Vergütung, die teilweise in bar und teilweise in Form gesperrter Aktien entrichtet wird. Die Unabhängigkeit des Verwaltungsrats als Aufsichtsorgan wird durch den Verzicht auf leistungsbezogene Vergütungselemente unterstützt.

Die Vergütung der Geschäftsleitung umfasst fixe und variable Elemente. Die Fixkomponente besteht aus Basissalär und Zusatzleistungen. Sie orientieren sich an der aktuellen Marktpraxis für die jeweiligen Funktionen. Die variable Vergütung umfasst eine variable Barvergütung und einen langfristigen Beteiligungsplan. Sie ist leistungsbezogen aufgebaut:

- Die variable Barvergütung basiert auf den Werttreibern von Sonova, d.h. Umsatz, EBITA, Free Cash Flow (FCF), Gewinn pro Aktie (EPS), durchschnittlicher Verkaufspreis (ASP) und betriebliche Aufwendungen der Gruppe bzw. der jeweiligen Geschäftseinheit. Zudem spiegelt die variable Barvergütung wider, ob die im jährlichen Leistungsbeurteilungsprozess individuell festgelegten Ziele erreicht wurden. Diese Vergütungskomponente belohnt sowohl den Erfolg des Unternehmens als auch die individuelle Leistung über einen Zeitraum von einem Jahr hinweg.
- Der Employee Equity Award Plan (EEAP) bildet den langfristigen Beteiligungsplan von Sonova. Für die Mitglieder der Geschäftsleitung enthält dieser Plan ein Leistungskriterium: die Rendite des investierten Kapitals (ROCE). Der EEAP unterstreicht die Ausrichtung der Vergütung am nachhaltigen Erfolg des Unternehmens. Ausserdem richtet der Plan die Interessen der Geschäftsleitung an denjenigen unserer Aktionäre aus und fördert die langfristige Bindung von Führungskräften.

Damit keine Anreize für eine unangemessene Risikobereitschaft oder für eine kurzfristige Gewinnmaximierung zulasten der langfristigen Stabilität des Unternehmens gesetzt werden, bestehen beim variablen ausgezahlten Gehalt und der Anzahl an Aktien, die im Rahmen des EEAP vesten können, Obergrenzen.

Schliesslich sind die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung durch Aktienbesitzrichtlinien gebunden. Diese Richtlinien verpflichten sie, eine Mindestzahl an Unternehmensaktien zu halten, und stärken dadurch die Verknüpfung zwischen den Interessen der Führungskräfte und denen der Aktionäre.

3. Organisation, Zuständigkeiten und Genehmigungsverfahren

3.1. Nominations- und Vergütungskomitee

Gemäss den Statuten, dem Organisationsreglement und der Satzung 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:

- regelmässige Überprüfung der Vergütungsgrundsätze von Sonova
- regelmässige Veranlassung von Benchmarkstudien hinsichtlich der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats (einschliesslich des Präsidenten), des CEO und der Mitglieder der Geschäftsleitung
- jährliche Überprüfung der individuellen Vergütung von CEO und der weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung
- Überprüfung, Anpassung und Genehmigung der Leistungsbeurteilung der Mitglieder der Geschäftsleitung (erstellt durch den CEO) und des CEO
- 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 Verwaltungsrat und Geschäftsleitung gemäss den Rahmenbedingungen der Statuten		schlägt vor	genehmigt	
Maximaler Vergütungsgesamtbetrag für Verwaltungsrat und 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 Verwaltungsrats gewährt wird*		schlägt vor	genehmigt	
Individuelle Vergütung, einschliesslich fixem Basissalär, variabler Barvergütung und langfristigem Beteiligungsplan, des CEO*		schlägt vor	genehmigt	
Beschäftigungsbedingungen des CEO*		schlägt vor	genehmigt	
Individuelle Vergütung, einschliesslich fixem Basissalär, variabler Barvergütung und langfristigem Beteiligungsplan, der Geschäftsleitung (ohne CEO)*	empfiehlt	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 Verwaltungsrats, die jährlich einzeln durch die Generalversammlung gewählt werden. Im Berichtszeitraum bestand das NCC aus Robert F. Spoerry (Präsident), John J. Zei und Beat Hess.

Das NCC trifft sich mindestens drei Mal pro Jahr. Im Berichtsjahr kam es vier Mal zusammen. Generell nehmen der Präsident des Verwaltungsrats, CEO und 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.

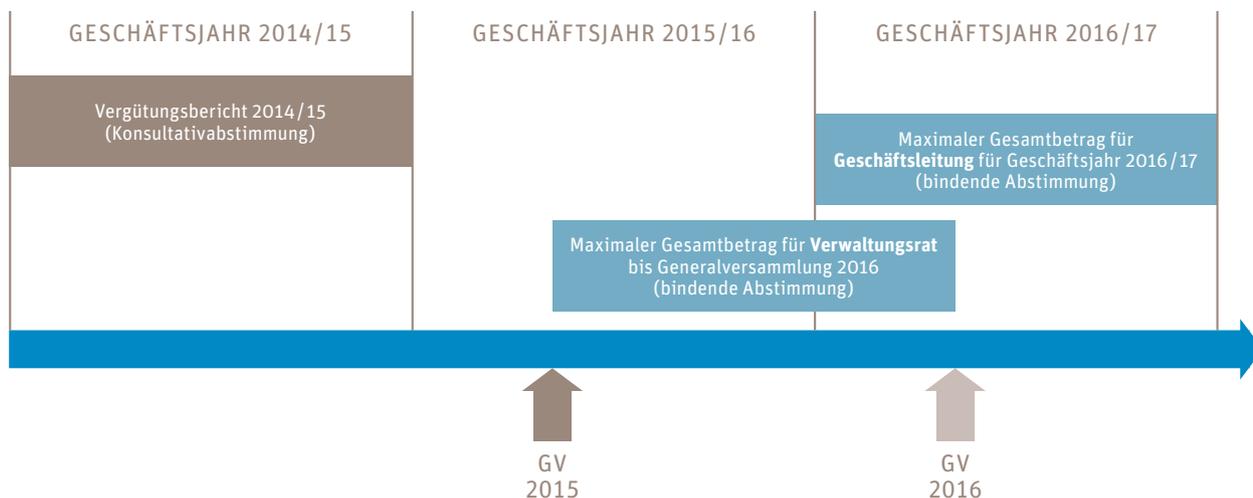
Im Anschluss an jede Sitzung legt der Präsident des NCC dem Verwaltungsrat einen Bericht über seine Tätigkeiten und Empfehlungen vor. Das Protokoll der NCC-Sitzungen wird dem gesamten Verwaltungsrat vorgelegt.

3.2. Einbindung der Aktionäre

Seit mehreren Jahren steht Sonova in ständigem Dialog mit den Aktionären und strebt danach sich im Bereich der Vergütung ihre Offenlegung zu verbessern. Dies betrifft sowohl die Transparenz als auch die Einzelheiten über ihre Vergütungsgrundsätze und das Vergütungssystem. Das positive Ergebnis der Konsultativabstimmungen in den vergangenen Jahren zeigt, dass die Aktionäre diesen Ansatz begrüßen. Sonova plant, den Vergütungsbericht weiterhin der Generalversammlung zur Konsultativabstimmung vorzulegen, damit die Aktionäre ihre Meinung über die Vergütungsgrundsätze und -systeme zum Ausdruck bringen können.

Darüber hinaus stimmen die Aktionäre, wie von der VegüV gefordert, an der Generalversammlung über die Beträge zur Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung an der Generalversammlung in einer bindenden Abstimmung ab. Gemäss den Statuten von Sonova stimmen die Aktionäre prospektiv über den maximalen Vergütungsgesamtbetrag des Verwaltungsrats für den Zeitraum bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung und der Geschäftsleitung für das folgende Geschäftsjahr ab.

Anträge, die an der Generalversammlung 2015 zur Abstimmung vorgelegt werden:



Der maximale Vergütungsgesamtbetrag für den Verwaltungsrat beinhaltet folgende fixe Vergütungselemente: Eine fixe Barzahlung, gegebenenfalls eine Ausschussvergütung, Sitzungsgeld, den Wert der zugeteilten gesperrten Aktien sowie die vom Arbeitgeber entrichteten Beiträge an Sozialversicherungen (siehe Kapitel 4.1 für weitere Informationen).

Der maximale Vergütungsgesamtbetrag für die Geschäftsleitung (einschliesslich CEO) umfasst:

- Fixe Vergütung: Basissalär, Wert der Zusatzleistungen, Arbeitgeberbeiträge an Pensionskassen und Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen.
- Maximal mögliche Auszahlung im Rahmen der variablen Barvergütung, sofern bei allen Leistungszielen die Obergrenze erreicht wird.
- 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 Vergütungsgesamtbetrag potenziell deutlich höher als der den Mitgliedern der Geschäftsleitung aufgrund der erreichten Leistungsziele tatsächlich gezahlte Betrag.

Der tatsächlich gezahlte Betrag wird im Vergütungsbericht des jeweiligen Geschäftsjahrs offengelegt, der wiederum den Aktionären zur Konsultativabstimmung vorgelegt wird.

Wir sind überzeugt, dass die bindende prospektive Abstimmung über die Vergütungsgesamtbeträge, 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

3.3 Verfahren zur Festlegung der Vergütung

Benchmarks und externe Berater

Wir überprüfen regelmässig die Vergütung 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 mit Tätigkeit in verbundenen Branchen. Die Höhe und Zusammensetzung der verschiedenen Vergütungselemente werden anhand dieser Benchmarks festgelegt.

2013 führten wir gemeinsam mit einem unabhängigen, auf Vergütungsstudien / -analysen spezialisierten Beratungsunternehmen eine detaillierte Überprüfung durch. Die Studie umfasste zwei Vergleichsgruppen: zehn Unternehmen im internationalen Medizintechniksektor¹ sowie neun schweizerische Unternehmen im allgemeinen Industriesektor, jeweils in vergleichbarer Grösse². Bei der Überprüfung wurde festgestellt, dass die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung derjenigen der beiden Vergleichsgruppen entspricht.

Durch ein ähnliches Benchmarking wird die Vergütung des Verwaltungsrats regelmässig überprüft und festgelegt. Dabei wird Sonova unter anderem mit Unternehmen verglichen, die in der internationalen Medizintechnikbranche tätig sind und eine ähnliche Grösse und Struktur aufweisen, ebenso wie mit Schweizer Unternehmen aus dem allgemeinen industriellen Sektor.

Leistungsbeurteilung

Die den Mitgliedern der Geschäftsleitung in einem gegebenen Jahr tatsächlich gezahlte Vergütung hängt von der Gruppe und/oder jeweiligen Geschäftseinheit sowie von der individuellen Leistung ab, die im Rahmen des formalen jährlichen Leistungsbeurteilungsprozesses bewertet wird. Dieses Verfahren basiert auf Leitprinzipien, mit denen die strategischen und finanziellen Ziele des Unternehmens und der Geschäftseinheit einerseits und die individuellen Ziele andererseits aufeinander abgestimmt werden, um leistungsorientierte Anreize zu setzen und die Entwicklung des Einzelnen zu fördern.

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

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



4. Vergütungssystem

4.1. Vergütungssystem des Verwaltungsrats

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats ist in einem vom Verwaltungsrat genehmigten Reglement festgelegt; sie besteht aus einer fixen Barzahlung, gegebenenfalls einer Ausschussvergütung und einem Sitzungsgeld sowie einer Spesenpauschale, die sich nach der Anzahl der teilgenommenen Sitzungen richtet. Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrats Aktien mit einer Sperrfrist von 5,3 Jahren (Präsident) bzw. 4,3 Jahren (alle weiteren Mitglieder des Verwaltungsrats). Für den Verwaltungsrat gibt es keine leistungsabhängige variable Barvergütung. Der Verwaltungsrat ist nicht Mitglied der Pensionskasse.

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
Spesen 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.

Sonova Aktienbesitzrichtlinien

Um die Interessen des Verwaltungsrats stärker mit denen unserer Aktionäre in Einklang zu bringen, verpflichten die Sonova Aktienbesitzrichtlinien die Mitglieder, eine bestimmte Anzahl an Sonova Anteilen zu halten, um zum Erhalt gesperrter Aktien berechtigt zu sein. Die Mitglieder des Verwaltungsrats müssen mindestens 2'000 Aktien von Sonova halten. Diese Beteiligungen müssen innerhalb von drei Jahren erreicht werden; das NCC überprüft die Vorgaben auf jährlicher Basis.

4.2. Vergütungssystem der Geschäftsleitung

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

- Basissalär
- Variable Barvergütung
- Langfristiger Beteiligungsplan (EEAP)
- Zusatzleistungen wie Pensionskassenbeiträge und Spesenpauschalen

Die Festkomponente besteht aus Basissalär und Zusatzleistungen. Sie orientieren sich an der aktuellen Marktpraxis. Die variable Komponente besteht aus einem kurzfristigen Element, der variablen Barvergütung, und einem leistungsabhängigen langfristigen Anreiz in Form von Optionen und RSUs im Rahmen des EEAP:

	Fixe Vergütung & Zusatzleistungen		Variable Vergütung	
	Fixes Basissalär	Zusatzleistungen	Variable Barvergütung	Langfristiger Beteiligungsplan (EEAP)
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	1,3 – 4,3 Jahre
Leistungskennzahlen	–	–	A – Gruppe Umsatz, EBITA, Free Cash Flow (FCF), Gewinn pro Aktie (EPS) B – Geschäftseinheit Umsatz, EBITA, betriebl. Aufwendungen (OPEX), durchschnittlicher Verkaufspreis (ASP) C – Individuelle Ziele	Rendite des investierten Kapitals (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: 106,2% Bereich des fixen Basissalärs: 0 – 106,2%
Geschäftsleitung (ohne CEO) variable Vergütung in % des fixen Basissalärs	–	–	Zielvorgabe des fixen Basissalärs: 50% Bereich des fixen Basissalärs: 0 – 100%	Zielvorgabe des fixen Basissalärs: 96% Bereich des fixen Basissalärs: 0 – 96%

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 individuellen Leistung der entsprechenden Führungskraft, Marktentwicklungen sowie dem ökonomischen Umfeld ab.

Variable Barvergütung

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 es sich beim CEO auf 62,5% und bei den weiteren Mitgliedern der Geschäftsleitung in der Regel auf 50% des Basissalärs.

Anhand der Empfehlungen des NCC legt der Verwaltungsrat jährlich die Höhe der im folgenden Geschäftsjahr jeweils anzustrebenden Finanzziele fest. Die Vorgaben werden in der Regel so gesetzt, dass sie eine erhebliche Steigerung gegenüber dem Ergebnis des vorherigen Geschäftsjahres erfordern. Dabei werden der mittel- und langfristige Finanzplan des Unternehmens, seine Ziele im Hinblick auf den weiteren Ausbau seiner Position als Marktführer und Streben nach ständiger Innovation berücksichtigt. Die Festlegung anspruchsvoller 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 variable Vergütungsanteil für die Geschäftsleitung beruht auf drei Leistungskategorien: Gruppe, Geschäftseinheit und individuelle Leistung. Die Ziele zur Erreichung der variablen Barvergütung werden mit den Mitarbeitenden zu Beginn des Geschäftsjahres gemeinsam vereinbart.

Die Leistungsziele auf Gruppenebene sind mit dem Budget verknüpft; die jeweiligen Kennzahlen sind Umsatz, EBITA, Free Cash Flow (FCF) und Gewinn pro Aktie (EPS). Leistungsziele auf Ebene der Geschäftseinheit sind Umsatz, EBITA, durchschnittlicher Verkaufspreis (ASP) und Betriebsaufwendungen der jeweiligen Geschäftseinheit. Diese Finanzziele wurden gewählt, da sie entscheidende Faktoren für den langfristigen Erfolg des Unternehmens 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 Gesamtziele für die variable Vergütung. Die individuelle Leistungskomponente basiert auf der Erreichung der individuellen Ziele, die zu Beginn des Geschäftsjahrs zwischen CEO und den einzelnen Mitgliedern der Geschäftsleitung und im Falle des CEO zwischen Verwaltungsrat und CEO vereinbart werden. Die drei bis fünf individuellen Leistungsziele der einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung werden mit 20 % bis 40 % der Gesamtziele für die variable Vergütung gewichtet.

	Gewichtung	Leistungsziele	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze
Ziele auf Gruppenebene	60–80%	Umsatz, EBITA, Free Cash Flow (FCF), Gewinn pro Aktie (EPS)	0%	100%	200%
Ziele auf Ebene der Geschäftseinheit		Umsatz, EBITA, betriebl. Aufwendungen (OPEX), durchschnittlicher Verkaufspreis (ASP)	0%	100%	200%
Individuelle Zielvorgaben	20–40%	Individuell festgelegt	0%	100%	200%

Langfristiger Beteiligungsplan (Executive Equity Award Plan – EEAP)

Der EEAP soll sicherstellen, dass für das Unternehmen langfristig Wert geschaffen wird, die Interessen der Führungskräfte mit denjenigen der Aktionäre in Einklang stehen und die Führungskräfte dauerhaft an das Unternehmen gebunden werden.

Der EEAP wird den Mitgliedern der Geschäftsleitung (einschliesslich CEO) jährlich angeboten. Das Zuteilungsdatum ist generell der 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 vesten. Beim Ausübungspreis der Optionen handelt es sich um den Schlusskurs der Sonova Aktie an der Schweizer Börse (SIX Swiss Exchange) am Zuteilungstag. Per 2012 wurde die Laufzeit der gewährten Optionen von fünf auf sieben Jahre angehoben, um die Haltezeit der Optionen zu verlängern. 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 nicht erlaubt.

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. Ab 2014 enthält die im Rahmen des EEAP erfolgte Zuteilung an die Mitglieder der Geschäftsleitung 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 das Unternehmenskapital 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 Einheiten, die vesten können, reicht von 0 bis 100 %.

EEAP 2015		
Unternehmensanteile	Optionen	RSUs
Zuteilungsdatum	1. Februar 2015	1. Februar 2015
Ausübungskurs	CHF 121,10 (SIX-Schlusskurs Sonova Aktie am 1. Februar 2015)	Nicht relevant
Vestingdatum	25 % vesten am 1. Juni 2016 25 % vesten am 1. Juni 2017 25 % vesten am 1. Juni 2018 25 % vesten am 1. Juni 2019	25 % vesten am 1. Juni 2016 25 % vesten am 1. Juni 2017 25 % vesten am 1. Juni 2018 25 % vesten am 1. Juni 2019
Sperrfrist für die resultierenden Aktien	Keine	Keine
Leistungskriterium	Die Anzahl an vestenden Einheiten kann je nach Erreichen des ROCE-Ziels gemindert werden.	Die Anzahl an vestenden Einheiten kann je nach Erreichen des ROCE-Ziels gemindert werden.
Ausübungsperiode	Nach dem Vestingdatum bis zum Ablauf der Optionen	Nicht relevant
Laufzeit	Insgesamt 7 Jahre	Nicht beschränkt
Verfalldatum	31. Januar 2022	Nicht relevant

Der Marktwert (Fair Value) der gewährten Zuteilungen an den CEO im Rahmen des EEAP 2015 betrug 106,2 % seines Basissalärs, bei den weiteren Mitgliedern der Geschäftsleitung betrug dieser Wert durchschnittlich 96,0 % ihres 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 und können während eines Zeitraums von 12 Monaten ausgeübt werden.
- Im Falle einer Pensionierung vesten nicht gevestete 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 infolge eines Kontrollwechsels durch den Arbeitgeber gekündigt wird, vesten die Optionen und RSUs sofort anteilig 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 ausgeübt werden. Diese Regelung gilt nur im Falle eines «double-trigger», d.h. wenn das Anstellungsverhältnis des Teilnehmers infolge des Kontrollwechsels effektiv aufgelöst wird.

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, die Group Vice Presidents (GVPs) 3'000 und die Vice Presidents (VPs) jeweils 1'500 Aktien von Sonova. Diese Beteiligungen müssen innerhalb von drei Jahren erreicht werden; das NCC überprüft das Erreichen dieser Zielvorgaben auf jährlicher Basis.

Zusatzleistungen

Sonova führt gemäss den Schweizer Regelungen Vorsorgepläne mit Beitragsprimat. Beiträge werden über die normale Pensionskasse geleistet. Mitglieder der Geschäftsleitung mit Schweizer Arbeitsvertrag, sind zu den gleichen gesetzlichen Leistungen wie alle Beschäftigten in der Schweiz berechtigt. Mitglieder der Geschäftsleitung, mit ausländischem Arbeitsvertrag erhalten ortsübliche Leistungen.

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

CEO und GVPs sind zu einem Dienstfahrzeug (oder einer entsprechenden Pauschale) sowie zu Spesenpauschalen gemäss den für alle Führungskräfte in der Schweiz geltenden und von den Steuerbehörden genehmigten Spesenreglement berechtigt.

Arbeitsvertragliche Bedingungen

Im Rahmen ihres Engagements für gute Corporate Governance hat Sonova in die Arbeitsverträge der Mitglieder der Geschäftsleitung Rückforderungsklauseln aufgenommen, die über die Vorgaben der VegüV hinausgehen. Diese Klauseln sehen die vollständige oder teilweise Rückzahlung der variablen Barvergütung im Falle bilanzieller Korrekturen vor. Die Rückforderungsklausel 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. Die Kündigungsfrist beträgt beim CEO 12 Monate und bei allen anderen Mitgliedern der Geschäftsleitung 6 Monate.

Sonova gewährt den Mitgliedern der Geschäftsleitung oder des Verwaltungsrats keine Abfindungen oder Vorschüsse. Den Mitgliedern der Geschäftsleitung oder Verwaltungsrat werden keine Darlehen gewährt.

5. Vergütung im Geschäftsjahr 2014/15

5.1 Vergütung des Verwaltungsrats 2014/15

Dieser Abschnitt wird gemäss Art. 17 der VegüV von der externen Revisionsstelle geprüft.

Die folgende Tabelle zeigt die Vergütungen der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder in den Geschäftsjahren 2014/15 und 2013/14.

Im Berichtsjahr betrug die Gesamtvergütung CHF 3,0 Mio. gegenüber CHF 3,1 Mio. im Vorjahr. Der Rückgang geht darauf zurück, dass im Vergleich zum Vorjahr weniger Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen auf aktienbasierten Transaktionen anfielen.

Im Berichtsjahr wurden an derzeitige oder frühere Mitglieder des Verwaltungsrates sowie an ihnen nahestehende Personen keinerlei zusätzliche über die ordentliche Vergütung hinausgehende Honorare gezahlt, Darlehen gewährt oder Garantien abgegeben.

in CHF						2014/15	
	Fixe Zahlung	Sitzungsgeld / Spesen ¹⁾	Arbeitgeber- beiträge an Sozialver- sicherungen ²⁾	Total Barzahlung	Wert der gesperrten Aktien ³⁾	Total Vergütung	
Robert F. Spoerry, Präsident	500'000	2'000	58'675	560'675	286'914	847'589	
Beat Hess, Vizepräsident	122'500	8'000	17'044	147'544	152'175	299'719	
Stacy Enxing Seng, Mitglied ⁴⁾	78'904	5'000	14'803	98'707	152'175	250'882	
Michael Jacobi, Mitglied	125'000	8'000	28'926	161'926	152'175	314'101	
Andy Rihs, Mitglied	100'000	6'000	7'734	113'734		113'734	
Anssi Vanjoki, Mitglied	107'500	6'500	47'957	161'957	152'175	314'132	
Ronald van der Vis, Mitglied	107'500	8'000	20'154	135'654	152'175	287'829	
Jinlong Wang, Mitglied	100'000	5'500	17'145	122'645	152'175	274'820	
John J. Zei, Mitglied	107'500	8'000	27'503	143'003	152'175	295'178	
Total	1'348'904	57'000	239'941	1'645'845	1'352'139	2'997'984	

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⁾ Steuerwert pro gesperrte Aktie im Zuteilungszeitpunkt: für den Präsidenten des Verwaltungsrats CHF 89,21, für die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats CHF 94,58.

⁴⁾ Neumitglied des Verwaltungsrats seit Juni 2014.

in CHF	2013/14					
	Fixe Zahlung	Sitzungsgeld / Spesen ¹⁾	Arbeitgeber- beiträge an Sozialver- sicherungen ²⁾	Total Barzahlung	Wert der gesperrten Aktien ³⁾	Total Vergütung
Robert F. Spoerry, Präsident	500'000	2'500	126'725	629'225	291'192	920'417
Beat Hess, Vizepräsident	122'500	9'500	19'199	151'199	154'332	305'531
Michael Jacobi, Mitglied	125'000	9'000	98'977	232'977	154'332	387'309
Andy Rihs, Mitglied	100'000	7'000	93'713	200'713	154'332	355'045
Anssi Vanjoki, Mitglied	107'500	9'000	19'934	136'434	154'332	290'766
Ronald van der Vis, Mitglied	107'500	7'000	19'840	134'340	154'332	288'672
Jinlong Wang, Mitglied ⁴⁾	78'630	3'500	15'092	97'222	154'332	251'554
John J. Zei, Mitglied	107'500	9'500	17'525	134'525	154'332	288'857
Total (aktive Mitglieder)	1'248'630	57'000	411'005	1'716'635	1'371'516	3'088'151
Heliane Canepa, Mitglied ⁵⁾	23'267	4'000	8'341	35'608		35'608
Total (inklusive ehemalige Mitglieder)	1'271'897	61'000	419'346	1'752'243	1'371'516	3'123'759

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⁾ Steuerwert pro gesperrte Aktie im Zuteilungszeitpunkt: für den Präsidenten des Verwaltungsrats CHF 90,71, für die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats CHF 96,16.
- ⁴⁾ Neumitglied des Verwaltungsrats seit Juni 2013.
- ⁵⁾ Heliane Canepa schied anlässlich der Generalversammlung vom 18. Juni 2013 aus dem Verwaltungsrat aus.

5.2 Vergütung der Geschäftsleitung 2014/15

Dieser Abschnitt wird gemäss Art. 17 der VegüV von der externen Revisionsstelle geprüft.

Im Berichtsjahr wurde die höchste Gesamtvergütung eines Mitglieds der Geschäftsleitung an den CEO, Lukas Braunschweiler, gezahlt. Sein Basissalär betrug CHF 800'000, seine variable Vergütung bei 100 % Zielerreichung CHF 500'000 (62,5 % des Basissalärs). Sein effektiv ausbezahltes, leistungsbezogenes Gehalt für das Berichtsjahr betrug CHF 491'679 (61,5 % des fixen Basissalärs), wobei das maximal mögliche variable Gehalt CHF 1'000'000 betragen hätte (125 % des Basissalärs). Darüber hinaus sind in Lukas Braunschweilers Gesamtvergütung in Höhe von CHF 2'404'365 (CHF 2'574'997 im Geschäftsjahr 2013/14) Beteiligungsinstrumente (EEAP) mit einem für 2015 geltenden Marktwert von CHF 849'922, Zusatzleistungen von CHF 24'891, Arbeitgeberbeiträge an Pensionskassen von CHF 126'899 und Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen von CHF 110'904 enthalten. Der Rückgang geht darauf zurück, dass aufgrund der Zielerreichung ein tieferes effektive leistungsbezogenes Gehalt ausgezahlt wurde, als im Vorjahr. Das fixe Basissalär und der EEAP Zuteilungswert blieben gegenüber dem Vorjahr unverändert.

Die folgende Tabelle zeigt die Vergütung für den CEO (höchste Vergütung) und die weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung in den Geschäftsjahren 2014/15 (13 Mitglieder) und 2013/14 (12 Mitglieder). Die durchschnittliche variable Barvergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung für das Berichtsjahr beträgt 52,5 % ihres fixen Basissalärs, wobei die maximal mögliche variable Barvergütung einem Durchschnitt von 103,1 % des fixen Basissalärs entsprochen hätte. Dies spiegelt die zufriedenstellende Entwicklung im Berichtsjahr wider. Die Gesamtvergütung von CHF 15,2 Mio. für das Geschäftsjahr 2014/15 liegt im Rahmen der Gesamtvergütung des Vorjahres von CHF 15,1 Mio. Dies ist hauptsächlich auf die höhere Durchschnittszahl an Mitgliedern in der Geschäftsleitung (13,7 Mitglieder im Geschäftsjahr 2014/15 und 13 Mitglieder im 2013/14) und gleichzeitig aufgrund der Zielerreichung tieferen effektiven leistungsbezogenen ausgezahlten Gehalts zurückzuführen.

Im Berichtsjahr wurden an derzeitige oder frühere Mitglieder der Geschäftsleitung sowie an ihnen nahestehende Personen keinerlei zusätzliche über die ordentliche Vergütung hinausgehende Honorare gezahlt, Darlehen gewährt oder Garantien abgegeben.

in CHF 2014 / 15

	Basis- salär	Variable Vergütung ¹⁾	Zusatz- leistungen	Arbeitgeber- beiträge an Pensions- kassen	Arbeitgeber- beiträge an Sozialver- sicherun- gen ²⁾	Total Barzahlung	Wert der RSUs ³⁾	Wert der Optionen ⁴⁾	Total Vergütung
Lukas Braunschweiler, CEO	800'000	491'679	24'891	126'899	110'904	1'554'373	318'692	531'300	2'404'365
Weitere Mitglieder der Geschäftsleitung ⁵⁾	4'398'733	2'309'791	274'350	759'536	823'492	8'565'902	2'111'684	2'112'646	12'790'232
Total	5'198'733	2'801'470	299'241	886'435	934'396	10'120'275	2'430'376	2'643'946	15'194'597

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 117,17.

⁴⁾ Fair Value pro Option im Zuteilungszeitpunkt CHF 19,55.

⁵⁾ Martin Grieder, GVP Phonak ist Mitglied der Geschäftsleitung seit August 2014.

in CHF 2013 / 14

	Basis- salär	Variable Vergütung ¹⁾	Zusatz- leistungen	Arbeitgeber- beiträge an Pensions- kassen	Arbeitgeber- beiträge an Sozialver- sicherun- gen ²⁾	Total Barzahlung	Wert der RSUs ³⁾	Wert der Optionen ⁴⁾	Total Vergütung
Lukas Braunschweiler	800'000	672'040	24'496	126'764	101'722	1'725'022	318'728	531'247	2'574'997
Weitere Mitglieder der Geschäftsleitung ⁵⁾	3'971'335	2'821'704	247'650	672'182	642'898	8'355'769	2'099'216	2'099'842	12'554'827
Total	4'771'335	3'493'744	272'146	798'946	744'620	10'080'791	2'417'944	2'631'089	15'129'824

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 117,96.

⁴⁾ Fair Value pro Option im Zuteilungszeitpunkt CHF 24,46.

⁵⁾ Albert Chin-Hwee Lim, VP Region Asia Pacific, Stefan Launer, VP Science & Technology, Jan Metzdorff, VP Unitron und Franz Petermann, VP Connect Hearing Group, sind Mitglieder der Geschäftsleitung seit April 2013.

6. Informationen zum Aktienbesitz

6.1 Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrates

Dieser Abschnitt wird von der externen Revisionsstelle geprüft.

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

	31.3.2015					31.3.2014				
	Aktien	Gesperrte Aktien ^{1) 2)}	RSUs ²⁾	Optionen ²⁾	Warrants ^{2) 3)}	Aktien	Gesperrte Aktien ^{1) 2)}	RSUs ²⁾	Optionen ²⁾	Warrants ^{2) 3)}
Robert F. Spoerry	16'100	14'265			250'000	15'000	11'049			500'000
Beat Hess		5'047					3'438			
Stacy Enxing Seng ⁴⁾		1'609								
Michael Jacobi	2'521	5'047	522	5'115	250'000	2'260	3'438	783	5'115	500'000
Andy Rihs	3'216'158	3'438	522	5'115	250'000	3'713'258	3'438	783	5'115	500'000
Anssi Vanjoki	1'521	5'047	522	2'558	62'500	1'260	3'438	783	5'115	500'000
Ronald van der Vis	2'553	5'047	522	5'115	250'000	2'292	3'438	783	5'115	500'000
Jinlong Wang		3'214					1'605			
John J. Zei	2'021	5'047	522	3'837 ⁵⁾	125'000 ⁶⁾	1'760	3'438	783	5'115 ⁵⁾	250'000 ⁶⁾
Total	3'240'874	47'761	2'610	21'740	1'187'500	3'735'830	33'282	3'915	25'575	2'750'000

¹⁾ Diese Aktien sind einer Sperrfrist unterworfen, welche je nach Zuteilungsdatum vom 1. Juni 2017 bis zum 1. Juni 2020 dauert.

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

³⁾ Ausübungsverhältnis zwischen Warrants und Optionen: 25:1.

⁴⁾ Neumitglied des Verwaltungsrats seit Juni 2014.

⁵⁾ SARs (SARs räumen das Recht ein, an der Wertsteigerung der Sonova Aktien zu partizipieren, ohne dass Aktien ausgegeben werden).

⁶⁾ WARs (WARs räumen das Recht ein, an der Wertsteigerung der Sonova Aktien zu partizipieren, ohne dass Aktien ausgegeben werden).

Die folgende Tabelle enthält die detaillierte Aufstellung der ausstehenden Warrants/Optionen der Mitglieder des Verwaltungsrats.

	31.3.2015				31.3.2014	
	Optionen EEAP 12 ¹⁾	Warrants EEAP 11 ²⁾	Optionen EEAP 12 ¹⁾	Warrants EEAP 11 ²⁾	Warrants EEAP 10 ³⁾	Total Warrants
Robert F. Spoerry		250'000		250'000	250'000	500'000
Michael Jacobi	5'115	250'000	5'115	250'000	250'000	500'000
Andy Rihs	5'115	250'000	5'115	250'000	250'000	500'000
Anssi Vanjoki	2'558	62'500	5'115	250'000	250'000	500'000
Ronald van der Vis	5'115	250'000	5'115	250'000	250'000	500'000
John J. Zei	3'837 ⁴⁾	125'000 ⁵⁾	5'115 ⁴⁾	250'000 ⁵⁾		250'000 ⁵⁾
Total	21'740	1'187'500	25'575	1'500'000	1'250'000	2'750'000

2015 und 2014 wurden im Rahmen des EEAP 100% gesperrte Aktien und keine Optionen oder Warrants gewährt.

Ausübungsverhältnis zwischen Warrants und Optionen: 25:1 (siehe auch Anhang 31 der Konzernjahresrechnung).

¹⁾ Ausübungspreis CHF 95,85, Vesting Periode 01.02.2012–01.06.2016 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 01.06.2013–31.01.2019.

²⁾ Ausübungspreis CHF 118,40, Vesting Periode 01.03.2011–28.02.2015 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 01.03.2012–29.02.2016.

³⁾ Ausübungspreis CHF 131,00, Vesting Periode 01.03.2010–28.02.2014 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 01.03.2011–28.02.2015.

⁴⁾ SARs (SARs räumen das Recht ein, an der Wertsteigerung der Sonova Aktien zu partizipieren, ohne dass Aktien ausgegeben werden).

⁵⁾ WARs (WARs räumen das Recht ein, an der Wertsteigerung der Sonova Aktien zu partizipieren, ohne dass Aktien ausgegeben werden).

6.2 Beteiligungen der Mitglieder der Geschäftsleitung

Dieser Abschnitt wird von der externen Revisionsstelle geprüft.

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

	31.3.2015				31.3.2014			
	Aktien	RSUs ¹⁾	Optionen ¹⁾	Warrants ^{1) 2)}	Aktien	RSUs ¹⁾	Optionen ¹⁾	Warrants ^{1) 2)}
Lukas Braunschweiler	9'285	9'151	95'136		7'782	7'934	67'963	
Maarten Barmantlo	2'002	4'181	26'673	475'000	1'000	5'183	26'673	869'000
Claude Diversi	500	3'887	19'886	56'250	280	3'145	16'073	450'000
Hansjürg Emch	6'261	6'100	38'053	375'000	2'759	5'289	27'184	661'000
Hartwig Greverer	1'000	5'057	27'823			3'724	16'954	
Martin Grieder ³⁾		1'813	10'869					
Sarah Kreienbühl	2'002	6'100	38'053	281'250	1'000	5'289	27'184	843'750
Stefan Launer	2'429	2'871	18'038	62'500	1'802	2'495	12'923	474'000
Albert Chin-Hwee Lim	240	2'846	14'603			2'020	9'243	
Hans Mehl	4'853	6'100	36'053	562'500	1'851	5'289	27'184	1'012'500
Jan Metzdorff	647	3'856	19'744	15'625	766	3'202	14'500	93'750
Franz Petermann	1'227	2'491	12'733	12'188	853	2'012	8'968	111'250
Paul Thompson	1'548	6'100	35'872	140'625	2'621	5'289	37'184	843'750
Andi Vonlanthen	10'108	5'970	36'774	224'000	9'172	5'093	25'905	448'000
Total	42'102	66'523	430'310	2'204'938	29'886	55'964	317'938	5'807'000

¹⁾ Für weitere Details siehe auch Anhang 31 der Konzernjahresrechnung.

²⁾ Ausübungsverhältnis zwischen Warrants und Optionen: 25:1 (siehe auch Anhang 31 der Konzernjahresrechnung).

³⁾ Martin Grieder, GVP Phonak ist Mitglied der Geschäftsleitung seit August 2014.

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

31.3.2015

	Optionen EEAP 15 ¹⁾	Optionen EEAP 14 ²⁾	Optionen EEAP 13 ³⁾	Optionen EEAP 12 ⁴⁾	Optionen (interim CEO / CFO) 11 / 12 ⁵⁾	Warrants EEAP 11 ⁶⁾	Total Optionen	Total Warrants ⁷⁾
Lukas Braunschweiler	27'173	21'719	20'669	25'575			95'136	
Maarten Barmantlo		8'176	8'267	10'230		475'000	26'673	475'000
Claude Diversi	7'672	6'132	3'333	2'749		56'250	19'886	56'250
Hansjürg Emch	10'869	8'687	8'267	10'230		375'000	38'053	375'000
Hartwig Grevenor	10'869	8'687	8'267				27'823	
Martin Grieder	10'869						10'869	
Sarah Kreienbühl	10'869	8'687	8'267	10'230		281'250	38'053	281'250
Stefan Launer	5'115	4'088	3'720	5'115		62'500	18'038	62'500
Albert Chin-Hwee Lim	6'393	5'110	3'100				14'603	
Hans Mehl	10'869	8'687	8'267	8'230		562'500	36'053	562'500
Jan Metzdorff	7'672	6'132	3'255	2'685		15'625	19'744	15'625
Franz Petermann	5'115	4'088	2'481	1'049		12'188	12'733	12'188
Paul Thompson	10'869	8'687	6'201	5'115	5'000	140'625	35'872	140'625
Andi Vonlanthen	10'869	8'687	8'267	8'951		224'000	36'774	224'000
Total	135'223	107'567	92'361	90'159	5'000	2'204'938	430'310	2'204'938

¹⁾ Ausübungspreis CHF 121,10, Vesting Periode 01.02.2015 – 01.06.2019 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 01.06.2016 – 31.01.2022.

²⁾ Ausübungspreis CHF 124,60, Vesting Periode 01.02.2014 – 01.06.2018 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 01.06.2015 – 31.01.2021.

³⁾ Ausübungspreis CHF 109,10, Vesting Periode 01.02.2013 – 01.06.2017 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 01.06.2014 – 31.01.2020.

⁴⁾ Ausübungspreis CHF 95,85, Vesting Periode 01.02.2012 – 01.06.2016 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 01.06.2013 – 31.01.2019.

⁵⁾ Ausübungspreis CHF 88,30, Vesting Periode 28.05.2011 – 27.05.2015 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 28.05.2012 – 27.05.2016.

⁶⁾ Ausübungspreis CHF 118,40, Vesting Periode 01.03.2011 – 28.02.2015 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 01.03.2012 – 29.02.2016.

⁷⁾ Ausübungsverhältnis zwischen Warrants und Optionen: 25:1 (siehe auch Anhang 31 der Konzernjahresrechnung).

31.3.2014

	Optionen EEAP 14 ¹⁾	Optionen EEAP 13 ²⁾	Optionen EEAP 12 ³⁾	Optionen (interim CEO/CFO) 11/12 ⁴⁾	Warrants EEAP 11 ⁵⁾	Warrants EEAP 10 ⁶⁾	Total Optionen	Total Warrants ⁷⁾
Lukas Braunschweiler	21'719	20'669	25'575				67'963	
Maarten Barmantlo	8'176	8'267	10'230		475'000	394'000	26'673	869'000
Claude Diversi	6'132	4'443	5'498		225'000	225'000	16'073	450'000
Hansjürg Emch	8'687	8'267	10'230		475'000	186'000	27'184	661'000
Hartwig Grevener	8'687	8'267					16'954	
Sarah Kreienbühl	8'687	8'267	10'230		281'250	562'500	27'184	843'750
Stefan Launer	4'088	3'720	5'115		250'000	224'000	12'923	474'000
Albert Chin-Hwee Lim	5'110	4'133					9'243	
Hans Mehl	8'687	8'267	10'230		562'500	450'000	27'184	1'012'500
Jan Metzdorff	6'132	4'340	4'028		31'250	62'500	14'500	93'750
Franz Petermann	4'088	3'307	1'573		48'750	62'500	8'968	111'250
Paul Thompson	8'687	8'267	10'230	10'000	281'250	562'500	37'184	843'750
Andi Vonlanthen	8'687	8'267	8'951		224'000	224'000	25'905	448'000
Total	107'567	98'481	101'890	10'000	2'854'000	2'953'000	317'938	5'807'000

¹⁾ Ausübungspreis CHF 124,60, Vesting Periode 01.02.2014 – 01.06.2018 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 01.06.2015 – 31.01.2021.

²⁾ Ausübungspreis CHF 109,10, Vesting Periode 01.02.2013 – 01.06.2017 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 01.06.2014 – 31.01.2020.

³⁾ Ausübungspreis CHF 95,85, Vesting Periode 01.02.2012 – 01.06.2016 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 01.06.2013 – 31.01.2019.

⁴⁾ Ausübungspreis CHF 88,30, Vesting Periode 28.05.2011 – 27.05.2015 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 28.05.2012 – 27.05.2016.

⁵⁾ Ausübungspreis CHF 118,40, Vesting Periode 01.03.2011 – 28.02.2015 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 01.03.2012 – 29.02.2016.

⁶⁾ Ausübungspreis CHF 131,00, Vesting Periode 01.03.2010 – 28.02.2014 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 01.03.2011 – 28.02.2015.

⁷⁾ Ausübungsverhältnis zwischen Warrants und Optionen: 25:1 (siehe auch Anhang 31 der Konzernjahresrechnung).

Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht



Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht an die Generalversammlung der Sonova Holding AG Stäfa

Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht der Sonova Holding AG für das am 31. März 2015 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 Tabellen auf den Seiten 57 bis 63.

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 Sonova Holding AG für das am 31. März 2015 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Sandra Boehm

Revisionsexperte
Leitender Revisor

Gian Franco Bieler

Revisionsexperte

Zürich, 12. Mai 2015