

---

# 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 stark umworbene 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. Weiterhin werden die Verantwortlichkeiten für die Konzeption des Vergütungssystems, das Genehmigungsverfahren und dessen Umsetzung erläutert. 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. Weiterhin werden die Verantwortlichkeiten für die Konzeption des Vergütungssystems, das Genehmigungsverfahren und dessen Umsetzung erläutert. Der maximale Gesamtbetrag der Vergütung für den Verwaltungsrat und der Geschäftsleitung, wird an der Generalversammlung 2016 den Aktionären zur Genehmigung unterbreitet. Dieser Bericht enthält dafür wichtige und sachdienliche Informationen. Abkürzungen sind am Ende des Vergütungsberichts 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
  - 3.1 Governance und Einbindung der Aktionäre
  - 3.2 Nominations- und Vergütungskomitee
  - 3.3 Einbindung der Aktionäre
  - 3.4 Verfahren zur Festlegung der Vergütung
4. Vergütungssystem
  - 4.1 Überblick über die Vergütungselemente
  - 4.2 Vergütungssystem des Verwaltungsrats
  - 4.3 Vergütungssystem der Geschäftsleitung
5. Vergütung im Geschäftsjahr
  - 5.1 Vergütung des Verwaltungsrats
  - 5.2 Vergütung der Geschäftsleitung
6. Informationen zum Aktienbesitz
  - 6.1 Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrates
  - 6.2 Beteiligungen der Mitglieder der Geschäftsleitung

Bericht der Revisionsstelle

## 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.

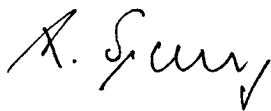
In den vergangenen Jahren haben wir ein attraktives, effektives und nachhaltiges Vergütungssystem entwickelt. Wir richteten unser Augenmerk auf Compliance-Fragen und die Ausrichtung sämtlicher mit der Vergütung in Zusammenhang stehenden Vorschriften und Bestimmungen der Eidgenössischen Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften, die im Geschäftsjahr 2014 / 15 in Kraft getreten ist. Unter anderem 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.

Im Geschäftsjahr 2015 / 16 setzten wir die Prüfung unseres Vergütungssystems fort. Wir kamen zu dem Schluss, dass derzeit 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 2016 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 2016 bis zur Generalversammlung 2017 und der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2017 / 18 zu gewährenden Vergütung zu genehmigen.

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 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, diese weiter zu entwickeln 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 Verwaltungsrats umfasst fixe Elemente und wird teilweise in bar und teilweise in Form nicht diskontierter gesperrter Aktien entrichtet. Die Unabhängigkeit des Verwaltungsrats 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.

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

- Der kurzfristige Baranreiz wird im Rahmen von Sonovas Plan für die variable Barvergütung entrichtet, basierend auf den 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 Leistungsbeurteilungprozess 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, bei der die Gewährung von der Rendite des investierten Kapitals (ROCE) abhängt. Der EEAP unterstreicht die Ausrichtung der Vergütung am nachhaltigen und langfristigen 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 bei der variablen Barvergütung und der Anzahl an Aktien, die im Rahmen des EEAP gewährt werden, Obergrenzen.

Schliesslich sind die Mitglieder des Verwaltungsrats 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

#### 3.1 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 die Geschäftsleitung wird den Aktionären bei der ordentlichen Generalversammlung zu einer jährlichen bindenden Abstimmung vorgelegt. Sonova plant, den Vergütungsbericht weiterhin jährlich der Generalversammlung zur Konsultativabstimmung vorzulegen, damit die Aktionäre ihre Meinung über die Vergütung des letzten Geschäftsjahres zum Ausdruck bringen können.

#### 3.2 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:

- regelmässige Überprüfung der Vergütungsgrundsätze von Sonova
- regelmässige Benchmarkstudien hinsichtlich der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats (einschliesslich des Präsidenten), des Chief Executive Officer (CEO) und der weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung
- jährliche Überprüfung der individuellen Vergütung des CEO und der weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung
- Überprüfung, Anpassung und Genehmigung der Leistungsbeurteilung der Mitglieder der Geschäftsleitung (erstellt durch den CEO) und des CEO (erstellt durch den Präsidenten des Verwaltungsrats)
- 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 Verwaltungsrats 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) *	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 kommt so oft wie betrieblich erforderlich zusammen, mindestens aber drei Mal pro Jahr. Im Geschäftsjahr 2015/16 kam es vier Mal zusammen, unter Anderem zur Besprechung folgender vordefinierter, wiederkehrender Tagesordnungspunkte:

THEMENBEREICH	MAI BEGINN DES GESCHÄFTSJAHRES	AUGUST	NOVEMBER	FEBRUAR ENDE DES GESCHÄFTSJAHRES
<b>Vergütungspolitik und -verfahren</b>		– Prüfung von Vergütungspolitik und -programmen	– Vorprüfung der voraussichtlichen Vergütung für das folgende Geschäftsjahr – Genehmigung des EEAP-Zuteilungsumfangs und der Planreglemente	– Rückbestätigung der EEAP-Zielgruppe für das folgende Geschäftsjahr – Überprüfung der Zielvergütung für das folgende Geschäftsjahr
<b>Angelegenheiten der Geschäftsleitung (GL)</b>	– Genehmigung Gesamtbetrag der effektiven Auszahlung unter der variablen Barvergütung für CEO und die übrigen GL Mitglieder für das vorherige Geschäftsjahr – Genehmigung der EEAP-Leistungsschwelle – Genehmigung der tatsächlichen Ziele für CEO und GL – Diversität bei Sonova – Spezielle ad hoc Themen *	– Spezielle ad hoc Themen *	– Analyse des Talentmanagements bei Sonova (GL über VR abgedeckt) – Regelmässiges Benchmarking der GL-Vergütung – Spezielle ad hoc Themen *	– Optionsbewertung – Überprüfung der EEAP-Zuteilung – Spezielle ad hoc Themen *
<b>Angelegenheiten des Verwaltungsrats (VR)</b>			– Regelmässiges Benchmarking der VR-Vergütung	
<b>Governance</b>	– Vorbereitung der GV – Genehmigung von Corporate-Governance-, Vergütungsbericht 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 Verwaltungsrats, 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.

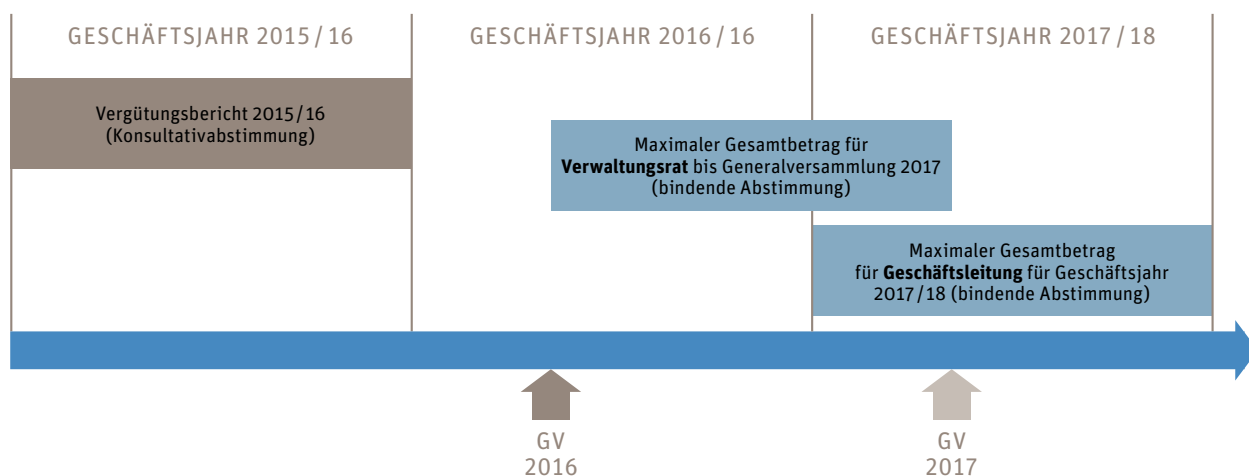
Im Anschluss an jede Sitzung des NCC findet eine nichtöffentliche Sitzung (unter Ausschluss von Führungskräften oder Gästen) statt. Nach jeder Sitzung legt der Präsident des NCC dem Verwaltungsrat einen Bericht über dessen Tätigkeiten und Empfehlungen vor. Das Protokoll der NCC-Sitzungen wird dem gesamten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

### 3.3 Einbindung der Aktionäre

Seit mehreren Jahren steht Sonova in ständigem Dialog mit den Aktionären und deren Vertretern und strebt danach, 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 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 beschliessen die Aktionäre, wie von der Verordnung gegen übermässige Vergütung bei börsenkotierten Aktiengesellschaften gefordert, jährlich an der Generalversammlung in einer bindenden Abstimmung prospektiv über die Beträge der Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung. Gemäss den Statuten stimmen die Aktionäre prospektiv über den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung und der Geschäftsleitung für das folgende Geschäftsjahr ab.

Anträge, die an der Generalversammlung 2016 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 Verwaltungsrats nicht diskontierte Aktien mit einer Sperrfrist von 5 Jahren und 4 Monaten (Präsident) bzw. 4 Jahren und 4 Monaten (alle weiteren Mitglieder des Verwaltungsrats). 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 Kapitel 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 Geschäftsjahrs 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](http://www.sonova.com/de/investoren/statuten)

### 3.4 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 Medizintechniksektor<sup>1</sup> sowie acht schweizerische Unternehmen vergleichbarer Grösse im allgemeinen Industriesektor<sup>2</sup>. 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 Verwaltungsrats regelmässig überprüft und festgelegt. Dabei wird Sonova mit Unternehmen mit ähnlicher Börsenkapitalisierung verglichen (SMIM®-Unternehmen). Darüber hinaus werden regelmässig verfügbare Daten und Studien analysiert und berücksichtigt.

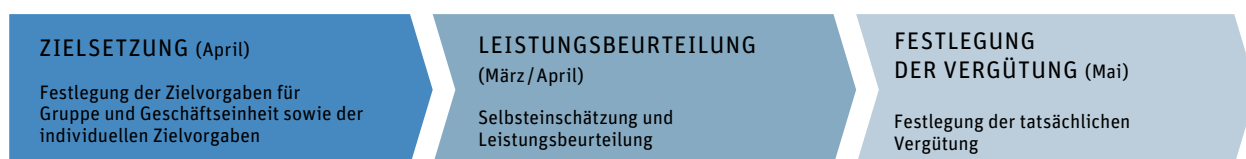
<sup>1</sup> Cochlear Ltd., Dräger, Fresenius Medical Care AG & Co., Medtronic Inc., St. Jude Medical, Straumann Holding AG, Stryker, William Demant Holding A/S, Zimmer Holdings Inc., Smith & Nephew plc

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



### Leistungsbeurteilung

Die den Mitgliedern der Geschäftsleitung in einem Geschäftsjahr tatsächlich entrichtete Vergütung hängt von 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 bei Beginn des Geschäftsjahrs festgelegt und deren Erreichung am Ende des Geschäftsjahrs, im Leistungsbeurteilung Prozess, beurteilt.



## 4. Vergütungssystem

### 4.1 Überblick über die Vergütungselemente

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

<sup>1)</sup> Mitglieder der GL mit ausländischem Arbeitsvertrag erhalten ortsübliche Leistungen

<sup>2)</sup> GL: nur für Mitglieder der GL mit Schweizer Arbeitsvertrag. VR: anwendbar für alle VR-Mitglieder

<sup>3)</sup> Firmenfahrzeug oder Fahrzeugpauschale

<sup>4)</sup> Falls anwendbar

<sup>5)</sup> Optionen und Restricted Share Units

#### 4.2 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 Reisekostenentschädigung, die sich nach der Anzahl der besuchten Sitzungen richtet. Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrats nicht diskontierte Aktien mit einer Sperrfrist von 5 Jahren und 4 Monaten (Präsident) bzw. 4 Jahren und 4 Monaten (alle weiteren Mitglieder des Verwaltungsrats). Für den Verwaltungsrat gibt es weder leistungsabhängige Vergütungselemente noch die Möglichkeit der Mitgliedschaft in der Pensionskasse.

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats 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 <sup>1)</sup>	Ausgleich durch Barzahlung	500
Reisekostenentschädigung <sup>1)</sup>	500	500

GESPERRTE AKTIEN IN CHF	PRÄSIDENT	VR-MITGLIEDER AUSG. PRÄSIDENT
Marktwert bei Zuteilung <sup>2)</sup>	400'000	200'000

<sup>1)</sup> Multipliziert mit der Anzahl der besuchten Sitzungen

<sup>2)</sup> Der Steuerwert bei Zuteilung liegt gegenüber dem Marktwert bei Zuteilung pro Jahr Sperrfrist um 6% tiefer

Weitere Informationen zum geplanten Gesamtvergütungsbetrag der dem Verwaltungsrat für den Zeitraum von der Generalversammlung 2016 bis zur Generalversammlung 2017 zu gewährenden Vergütung sind der Einladung zur Generalversammlung 2016 zu entnehmen.

#### Sonova Aktienbesitzrichtlinien

Um die Interessen des Verwaltungsrats 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 Verwaltungsrats müssen mindestens 2'000 Aktien von Sonova halten. Diese Beteiligungen müssen innerhalb von drei Jahren nach Eintritt in den Verwaltungsrat erreicht werden; das NCC überprüft die Vorgaben auf jährlicher Basis.

### 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, Firmenfahrzeuge oder Fahrzeug- und Spesenpauschalen
- Kurzfristiger Baranreiz (variable Barvergütung)
- Langfristiger Beteiligungsplan (EEAP)

Die Elemente der fixen Vergütung bestehen aus Basissalär und Zusatzleistungen und orientieren sich am aktuellen Markt. Die Elemente der variable 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 BETEILIGUNGSPLAN
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)
<b>CEO</b> variable Vergütung in % des fixen Basissalärs	–	–	Zielvorgabe des fixen Basissalärs: <b>62,5%</b>  Bereich des fixen Basissalärs: <b>0 – 125%</b>	Zielvorgabe des fixen Basissalärs: <b>106,2%</b>  Bereich des fixen Basissalärs: <b>0 – 106,2%</b>
<b>Geschäftsleitung (ohne CEO)</b> variable Vergütung in % des fixen Basissalärs	–	–	Zielvorgabe des fixen Basissalärs: <b>50%</b>  Bereich des fixen Basissalärs: <b>0 – 100%</b>	Zielvorgabe des fixen Basissalärs: <b>96%</b>  Bereich des fixen Basissalärs: <b>0 – 96%</b>

### 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, 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 weiteren Mitgliedern der Geschäftsleitung auf circa 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 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 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 Leistungsziele. 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, FCF und EPS. Leistungsziele auf Ebene der Geschäftseinheit sind Umsatz, EBITA, ASP und OPEX der jeweiligen Geschäftseinheit. Diese Finanzziele wurden gewählt, da sie entscheidende 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 Geschäftsjahrs 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.

	Gewichtung	Leistungsziele	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze
Ziele auf Gruppenebene	60 % – 80 %	Umsatz, EBITA, FCF, EPS	0 %	100 %	200 %
Ziele auf Ebene der Geschäftseinheit		Umsatz, EBITA, ASP, OPEX	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 und sich die Interessen der Aktionäre mit denjenigen der Mitglieder der Geschäftsleitung decken. Ferner sollen Führungskräfte dauerhaft an Sonova gebunden werden.

Der EEAP wird den Mitgliedern der Geschäftsleitung jährlich angeboten. Der Verwaltungsrat legt den individuellen Umfang der Zuteilung für 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 Jahrestrenchen 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 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 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 Vielfache 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 Überreichung der Zielvorgaben; der Anteil der Optionen und RSUs, die vesten können, reicht von 0% bis 100%.

EEAP 2016		
Unternehmensanteile	Optionen	RSUs
Zuteilungsdatum	1. Februar 2016	1. Februar 2016
Ausübungskurs	CHF 124,20 (SIX-Schlusskurs Sonova Aktie am 1. Februar 2016)	Nicht relevant
Vestingdatum	25% vesten am 1. Juni 2017 25% vesten am 1. Juni 2018 25% vesten am 1. Juni 2019 25% vesten am 1. Juni 2020	25% vesten am 1. Juni 2017 25% vesten am 1. Juni 2018 25% vesten am 1. Juni 2019 25% vesten am 1. Juni 2020
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 2023	Nicht relevant

Der Marktwert (Fair Value) der gewährten Zuteilungen an den CEO im Rahmen des EEAP 2016 betrug 106,2% seines fixen Basissalärs, bei den weiteren Mitgliedern der Geschäftsleitung betrug dieser Wert durchschnittlich 100,3% 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 der Pensionierung vesten die nicht gevesteten Optionen und RSUs mit einem Vesting-Datum im Kalenderjahr der Pensionierung, gemäss dem ordentlichen Vesting-Datum. Die gevesteten Optionen können während eines Zeitraums von 12 Monaten ausgeübt werden. Nicht gevestete Optionen und RSUs, deren Vesting-Datum 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 Beschäftigungsverhältnis infolge eines Kontrollwechsels durch Sonova gekündigt wird («double trigger»), vesten die nicht gevesteten Optionen und RSUs sofort anteilig unter Berücksichtigung von 100% Zielerreichung. Dabei wird die Anzahl Tage, die während des relevanten Vesting-Zeitraums bis zum Kontrollwechsel vergangen sind, mit dem gesamten Vesting-Zeitraum ins Verhältnis gesetzt. Die gevesteten Optionen können während eines Zeitraums von 60 Tagen ab dem Datum, an dem der Teilnehmer gekündigt wurde, ausgeübt werden. Diese Regelung gilt nicht, wenn der Teilnehmer 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 von variabler Barvergütung und langfristigem 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 haben wir beschlossen, keine Einzelheiten über die variable Barvergütung und den langfristigen Beteiligungsplan zum Zeitpunkt ihrer Vereinbarung offenzulegen. Generell ist zum Erreichen der Leistungsziele aber, auf vergleichbarer Grundlage, gemäss dem anspruchsvollen Finanzplan des Unternehmens eine erhebliche Verbesserung gegenüber dem Ergebnis des Vorjahres erforderlich.

#### 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 nach Eintritt in die Geschäftsleitung erreicht werden; das NCC überprüft die Vorgaben auf jährlicher Basis

#### Zusatzleistungen

Sonova führt gemäss den Schweizer Regelungen Vorsorgepläne mit Beitragsprimat. Pensionszuschüsse 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 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 einem Dienstfahrzeug oder einer entsprechenden Pauschale sowie zu Spesenpauschalen gemäss der für alle Führungskräfte in der Schweiz geltenden und von den Schweizer Steuerbehörden genehmigten Spesenreglementen berechtigt.

#### Arbeitsvertragliche Bedingungen

Im Rahmen ihres Engagements für gute Corporate Governance hat Sonova in die Arbeitsverträge der Mitglieder der Geschäftsleitung eine Verfallsklausel aufgenommen, welche zusätzlich zu den Bestimmungen der VegüV gelten. 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 den entsprechenden Vorschlag hinsichtlich der Vergütung 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 aktienrechtlichen 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 Verwaltungsrats keine Abfindungen oder Vorschüsse. Den Mitgliedern von Geschäftsleitung oder Verwaltungsrat werden keine Darlehen 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 2016 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 Verwaltungsrats

Dieser Abschnitt wird gemäss Art. 17 der Verordnung gegen übermässige Vergütung bei börsenkotierten Aktiengesellschaften von der externen Revisionsstelle geprüft.

Die folgende Tabelle zeigt die Vergütungen der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder in den Geschäftsjahren 2015/16 und 2014/15.

Im Geschäftsjahr 2015/16 betrug die Gesamtvergütung CHF 2,9 Mio. gegenüber CHF 3,0 Mio. im Vorjahr. Der Rückgang ist die Folge der Reduktion der Anzahl Mitglieder des Verwaltungsrates. Die Struktur und Höhe der Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates sind in den letzten 5 Jahren unverändert geblieben. Für das kommende Jahr sind 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 oder Kredite der Sonova oder einer anderen Konzerngesellschaft an gegenwärtige oder ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates im Geschäftsjahr gewährt worden oder per 31. März 2016 ausstehend. Darüber hinaus haben weder Sonova noch eine andere Konzerngesellschaft Darlehen an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder ehemaligen Mitgliedern des Verwaltungsrates vergeben.

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

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

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

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

<sup>3)</sup> Berechnung des Wertes der gesperrten Aktien: Der um den steuerlichen Effekt bereinigte Wert der gesperrten Aktien zum Zuteilungszeitpunkt, beträgt für den Präsidenten des Verwaltungsrats CHF 90,91 und für die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats 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.

<sup>4)</sup> Andy Rihs schied anlässlich der Generalversammlung vom 16. Juni 2015 aus dem Verwaltungsrat aus.

in CHF						2014 / 15
	Fixe Zahlung	Sitzungsgeld / Spesen <sup>1)</sup>	Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen <sup>2)</sup>	Total Barzahlung	Wert der gesperrten Aktien <sup>3)</sup>	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 <sup>4)</sup>	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
<b>Total</b>	<b>1'348'904</b>	<b>57'000</b>	<b>239'941</b>	<b>1'645'845</b>	<b>1'352'139</b>	<b>2'997'984</b>

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

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

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

<sup>3)</sup> Steuerwert pro gesperrte Aktie im Zuteilungszeitpunkt: für den Präsidenten des Verwaltungsrats CHF 89,21, für die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats CHF 94,58.

<sup>4)</sup> Neumitglied des Verwaltungsrats seit Juni 2014.



Die dem Verwaltungsrat zwischen der Generalversammlung 2015 und der Generalversammlung 2016 gezahlte Gesamtvergütung beträgt voraussichtlich CHF 2'908'000. Dieser Wert liegt innerhalb der von der Generalversammlung 2015 genehmigten Obergrenze von CHF 3'000'000.

## 5.2 Vergütung der Geschäftsleitung

Dieser Abschnitt wird gemäss Art. 17 der Verordnung gegen übermässige Vergütung bei börsenkotierten Aktiengesellschaften von der externen Revisionsstelle geprüft.

Insgesamt erreichte Sonova beinahe ihre vom Verwaltungsrat für das Geschäftsjahr festgelegten Finanzziele. Die Gruppe verfehlte ihr Umsatzziel, EBIT und Gewinn pro Aktie Zielvorgabe, wohingegen OPEX und ASP Zielvorgaben überschritten wurden. Die Rendite des investierten Kapitals war tiefer im Vergleich zum Vorjahr, und reflektiert den Bilanzeneffekt aus Akquisitionen und den tieferen EBITA. Die variable Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung entspricht einer durchschnittlichen Zielerreichung in der Höhe von 97,3 %, basierend auf den für 2015 festgelegten Zielen, und einer durchschnittlichen Zielerreichung für den langfristigen Beteiligungsplan in Höhe von 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 seine variable Vergütung ebenfalls wie im Vorjahr CHF 500'000 (62,5 % des Basissalärs). Sein effektiv ausbezahltes, leistungsbezogenes Gehalt für das Geschäftsjahr 2015/16 betrug CHF 464'865 (58,1 % des Basissalärs), wobei das maximal mögliche variable Gehalt CHF 1'000'000 betragen hätte (125 % des Basissalärs).

Darüber hinaus sind in Lukas Braunschweilers Gesamtvergütung von CHF 2'376'908 (Geschäftsjahr 2014/15: CHF 2'404'365) Beteiligungsinstrumente (EEAP) mit einem für 2016 geltenden Marktwert von CHF 849'890, Zusatzleistungen von CHF 24'891, Arbeitgeberbeiträge an Pensionskassen von CHF 127'306 und Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen (AHV/ALV) von CHF 109'956 enthalten. Der Rückgang gegenüber dem Vorjahr geht darauf zurück, dass aufgrund der Zielerreichung ein tieferes/effektives leistungsbezogenes Gehalt ausbezahlt wurde. Das 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 2015/16 (13 Mitglieder) und 2014/15 (13,7 Mitglieder). Die durchschnittliche variable Barvergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2015/16 beträgt 97,3 % ihres Basissalärs, während die durchschnittliche Zielerreichung im Vorjahr 99,7 % betrug. Die Gesamtvergütung von CHF 14,7 Mio. für das Geschäftsjahr 2015/16 unter der Gesamtvergütung des Vorjahres von CHF 15,2 Mio., dies hauptsächlich aufgrund einer tieferen variable Barvergütung, infolge der niedrigeren Zielerreichung und einer tieferen Anzahl an Mitgliedern der Geschäftsleitung.

Struktur und Höhe der Gesamtvergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung haben sich gegenüber dem Vorjahr nicht verändert. Es sind keine wesentlichen Änderungen am System und der Gesamtvergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung geplant. 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.

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

in CHF									2015 / 16
	Basis-salär	Variable Vergütung <sup>1)</sup>	Zusatz-leistungen	Arbeitgeber-beiträge an Pensions-kassen	Arbeitgeber-beiträge an Sozialver-sicherun-gen <sup>2)</sup>	Total Bar-zahlung	Wert der RSUs <sup>3)</sup>	Wert der Optionen <sup>4)</sup>	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
<b>Total</b>	<b>4'924'266</b>	<b>2'673'477</b>	<b>395'574</b>	<b>848'445</b>	<b>890'744</b>	<b>9'732'506</b>	<b>2'386'682</b>	<b>2'599'843</b>	<b>14'719'031</b>

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

<sup>1)</sup> Die variable Vergütung wird nach Ablauf des Berichtsjahres ausbezahlt.

<sup>2)</sup> Inklusive Sozialabgaben auf dem Steuerwert der im Berichtsjahr in Aktien umgewandelte RSUs und ausgeübten Optionen / Warrants.

<sup>3)</sup> Fair Value pro RSU im Zuteilungszeitpunkt CHF 120,43.

<sup>4)</sup> Fair Value pro Option im Zuteilungszeitpunkt CHF 20,60.

in CHF									2014 / 15
	Basis-salär	Variable Vergütung <sup>1)</sup>	Zusatz-leistungen	Arbeitgeber-beiträge an Pensions-kassen	Arbeitgeber-beiträge an Sozialver-sicherun-gen <sup>2)</sup>	Total Bar-zahlung	Wert der RSUs <sup>3)</sup>	Wert der Optionen <sup>4)</sup>	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 <sup>5)</sup>	4'398'733	2'309'791	274'350	759'536	823'492	8'565'902	2'111'684	2'112'646	12'790'232
<b>Total</b>	<b>5'198'733</b>	<b>2'801'470</b>	<b>299'241</b>	<b>886'435</b>	<b>934'396</b>	<b>10'120'275</b>	<b>2'430'376</b>	<b>2'643'946</b>	<b>15'194'597</b>

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

<sup>1)</sup> Die variable Vergütung wird nach Ablauf des Berichtsjahres ausbezahlt.

<sup>2)</sup> Inklusive Sozialabgaben auf dem Steuerwert der im Berichtsjahr in Aktien umgewandelte RSUs und ausgeübten Optionen / Warrants.

<sup>3)</sup> Fair Value pro RSU im Zuteilungszeitpunkt CHF 117,17.

<sup>4)</sup> Fair Value pro Option im Zuteilungszeitpunkt CHF 19,55.

<sup>5)</sup> Martin Grieder, GVP Phonak ist Mitglied der Geschäftsleitung seit August 2014.

## 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.

	31.3.2016				31.3.2015				
	Aktien	Gesperrte Aktien <sup>1) 2)</sup>	RSUs <sup>2)</sup>	Optionen <sup>2)</sup>	Aktien	Gesperrte Aktien <sup>1) 2)</sup>	RSUs <sup>2)</sup>	Optionen <sup>2)</sup>	Warrants <sup>2) 3)</sup>
Robert F. Spoerry	22'100	17'406			16'100	14'265			250'000
Beat Hess		6'617				5'047			
Stacy Enxing Seng		3'179				1'609			
Michael Jacobi	2'782	6'617	261	5'115	2'521	5'047	522	5'115	250'000
Anssi Vanjoki	1'782	6'617	261	2'558	1'521	5'047	522	2'558	62'500
Ronald van der Vis	2'261	6'617	261	5'115	2'553	5'047	522	5'115	250'000
Jinlong Wang		4'784				3'214			
John J. Zei	1'282	6'617	261	1'279 <sup>4)</sup>	2'021	5'047	522	3'837 <sup>4)</sup>	125'000 <sup>5)</sup>
<b>Total (aktive Mitglieder)</b>	<b>30'207</b>	<b>58'454</b>	<b>1'044</b>	<b>14'067</b>	<b>24'716</b>	<b>44'323</b>	<b>2'088</b>	<b>16'625</b>	<b>937'500</b>
Andy Rihs <sup>6)</sup>					3'216'158	3'438	522	5'115	250'000
<b>Total (inklusive ehemaliges Mitglied)</b>					<b>3'240'874</b>	<b>47'761</b>	<b>2'610</b>	<b>21'740</b>	<b>1'187'500</b>

<sup>1)</sup> Diese Aktien sind einer Sperrfrist unterworfen, welche je nach Zuteilungsdatum vom 1. Juni 2017 bis zum 1. Juni 2021 dauert.

<sup>2)</sup> Für weitere Details siehe auch Anhang 31 der Konzernjahresrechnung.

<sup>3)</sup> Ausübungsverhältnis zwischen Warrants und Optionen: 25:1.

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

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

<sup>6)</sup> Andy Rihs schied anlässlich der Generalversammlung vom 16. Juni 2015 aus dem Verwaltungsrat aus.

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

	31.3.2016	31.12.2015	
	Optionen (inkl. SARs) EEAP 12 <sup>1)</sup>	Optionen (inkl. SARs) EEAP 12 <sup>1)</sup>	Warrants (incl. WARs) EEAP 11 <sup>2)</sup>
Robert F. Spoerry			250'000
Michael Jacobi	5'115	5'115	250'000
Anssi Vanjoki	2'558	2'558	62'500
Ronald van der Vis	5'115	5'115	250'000
John J. Zei	1'279 <sup>3)</sup>	3'837 <sup>3)</sup>	125'000 <sup>4)</sup>
<b>Total (aktive Mitglieder)</b>	<b>14'067</b>	<b>16'625</b>	<b>937'500</b>
Andy Rihs <sup>5)</sup>		5'115	250'000
<b>Total (inklusive ehemaliges Mitglied)</b>		<b>21'740</b>	<b>1'187'500</b>

2016 und 2015 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).

<sup>1)</sup> Ausübungspreis CHF 95,85, Vesting Periode 1.2.2012 – 1.6.2016 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr verdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2013 – 31.1.2019.

<sup>2)</sup> Ausübungspreis CHF 118,40, Vesting Periode 1.3.2011 – 28.2.2015 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr verdient wird, Ausübungsperiode 1.3.2012 – 29.2.2016.

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

<sup>4)</sup> WARs (WARs räumen das Recht ein, an der Wertsteigerung der Sonova Aktien zu partizipieren, ohne dass Aktien ausgegeben werden).

<sup>5)</sup> Andy Rihs schied anlässlich der Generalversammlung vom 16. Juni 2015 aus dem Verwaltungsrat aus.

## 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.

	31.3.2016			31.3.2015			
	Aktien	RSUs <sup>1)</sup>	Optionen <sup>1)</sup>	Aktien	RSUs <sup>1)</sup>	Optionen <sup>1)</sup>	Warrants <sup>1) 2)</sup>
Lukas Braunschweiler	11'463	9'619	120'924	9'285	9'151	95'136	
Claude Diversi	1'000	4'796	26'183	500	3'887	19'886	56'250
Hansjürg Emch	7'213	6'412	48'368	6'261	6'100	38'053	375'000
Hartwig Grevenor	2'000	5'890	38'138	1'000	5'057	27'823	
Martin Grieder		3'577	21'184		1'813	10'869	
Sarah Kreienbühl	3'454	6'412	48'368	2'002	6'100	38'053	281'250
Stefan Launer	3'117	3'013	22'892	2'429	2'871	18'038	62'500
Albert Chin-Hwee Lim	744	3'379	20'670	240	2'846	14'603	
Hans Mehl	6'305	6'412	44'368	4'853	6'100	36'053	562'500
Jan Metzdorff	1'490	4'258	23'065	647	3'856	19'744	15'625
Franz Petermann	2'261	2'811	15'214	1'227	2'491	12'733	12'188
Paul Thompson	3'000	5'530	29'234	1'548	6'100	35'872	140'625
Andi Vonlanthen	11'495	6'347	47'089	10'108	5'970	36'774	224'000
<b>Total (aktive Mitglieder)</b>	<b>53'542</b>	<b>68'456</b>	<b>505'697</b>	<b>40'100</b>	<b>62'342</b>	<b>403'637</b>	<b>1'729'938</b>
Maarten Barmentlo <sup>3)</sup>				2'002	4'181	26'673	475'000
<b>Total (inklusive ehemaliges Mitglied)</b>				<b>42'102</b>	<b>66'523</b>	<b>430'310</b>	<b>2'204'938</b>

<sup>1)</sup> Für weitere Details siehe auch Anhang 31 der Konzernjahresrechnung.

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

<sup>3)</sup> Mitglied der Geschäftsleitung bis 31. März 2015.

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

	31.3.2016					
	Optionen EEAP 16 <sup>1)</sup>	Optionen EEAP 15 <sup>2)</sup>	Optionen EEAP 14 <sup>3)</sup>	Optionen EEAP 13 <sup>4)</sup>	Optionen EEAP 12 <sup>5)</sup>	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
<b>Total</b>	<b>126'206</b>	<b>135'223</b>	<b>93'132</b>	<b>79'004</b>	<b>72'132</b>	<b>505'697</b>

<sup>1)</sup> 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.

<sup>2)</sup> 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.

<sup>3)</sup> 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.

<sup>4)</sup> 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.

<sup>5)</sup> 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.

31.3.2015

	Optionen EEAP 15 <sup>1)</sup>	Optionen EEAP 14 <sup>1)</sup>	Optionen EEAP 13 <sup>2)</sup>	Optionen EEAP 12 <sup>3)</sup>	Optionen (interim CEO/CFO 11/12 <sup>4)</sup>	Warrants EEAP 11 <sup>5)</sup>	Total Optionen	Total Warrants <sup>7)</sup>
Lukas Braunschweiler	27'173	21'719	20'669	25'575			95'136	
Maarten Barmiento <sup>8)</sup>		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
<b>Total</b>	<b>135'223</b>	<b>107'567</b>	<b>92'361</b>	<b>90'159</b>	<b>5'000</b>	<b>2'204'938</b>	<b>430'310</b>	<b>2'204'938</b>

<sup>1)</sup> 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.

<sup>2)</sup> 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.

<sup>3)</sup> 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.

<sup>4)</sup> 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.

<sup>5)</sup> Ausübungspreis CHF 88,30, Vesting Periode 28.5.2011 – 27.5.2015 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 28.5.2012 – 27.5.2016.

<sup>6)</sup> Ausübungspreis CHF 118,40, Vesting Periode 01.3.2011 – 28.02.2015 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.3.2012 – 29.2.2016.

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

<sup>8)</sup> Mitglied der Geschäftsleitung bis 31. März 2015

## Glossar

<b>GV</b>	Generalversammlung
<b>AHV</b>	Alters- und Hinterlassenenversicherung
<b>ALV</b>	Arbeitslosenversicherung
<b>Statuten</b>	Statuten der Sonova Holding AG
<b>ASP</b>	Durchschnittlicher Verkaufspreis
<b>VR</b>	Verwaltungsrat
<b>CEO</b>	Chief Executive Officer
<b>CFO</b>	Chief Financial Officer
<b>EBITA</b>	Betriebsgewinn vor akquisitionsbedingten Abschreibungen
<b>EEAP</b>	Employee Equity Award Plan
<b>EPS</b>	Gewinn pro Aktie
<b>FCF</b>	Free Cash Flow
<b>GVP</b>	Group Vice President
<b>KPI</b>	Wichtigste Leistungsindikatoren / Leistungskennzahlen
<b>GL</b>	Geschäftsleitung
<b>–</b>	Nicht anwendbar
<b>NCC</b>	Nominations- und Vergütungskomitee
<b>OPEX</b>	Betriebliche Aufwendungen
<b>VegüV</b>	Verordnung gegen übermässige Vergütung bei börsenkotierten Aktiengesellschaften
<b>ROCE</b>	Rendite des investierten Kapitals
<b>RSU</b>	Restricted Share Unit
<b>VP</b>	Vice President



# 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 2016 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 64 bis 72.

### 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 der 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 2016 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Sandra Boehm  
Revisionsexpertin  
Leitende Revisorin

Kai Mauden

Zürich, 10. Mai 2016