Vergütungsbericht

Bei Sonova dreht sich alles um Menschen: Wir arbeiten gemeinsam als starkes Team mit und für unsere Kunden, um am Markt erfolgreich zu sein. Aus diesem Grund müssen wir in der Lage sein, kompetente, engagierte und ehrgeizige Kolleginnen und Kollegen zu gewinnen und an uns zu binden, um das Unternehmen im Sinne aller unserer Interessengruppen ständig weiterzuentwickeln.

Dieser Vergütungsbericht beschreibt die Prinzipien, das System und die wichtigsten Elemente der Vergütung von Sonova, und er enthält Informationen zum Verfahren zur Festlegung der Vergütung von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung. Zudem erläutert er die Rollen, Verantwortlichkeiten und den Governance-Prozess zur Gestaltung, Genehmigung und Umsetzung der Vergütungspläne. Darüber hinaus informiert der Vergütungsbericht über die Organisation des Verwaltungsrates. Weitere Informationen zu Themen bezüglich dem Verwaltungsrat wie Zusammensetzung, Unabhängigkeit, Diversität, Kompetenz, Evaluation, Risiko- und Compliance-Management sowie Unternehmensverantwortung (Corporate Responsibility) finden sich im Corporate-Governance-Bericht.

Der Vergütungsbericht liefert den Kontext für die Abstimmung der Aktionäre über die Vergütung für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung, die an der Generalversammlung 2019 zur Genehmigung unterbreitet wird. Er ist wie folgt aufgebaut:

1. Einführung durch den Präsidenten des Nominations- und Vergütungskomitees
2. Vergütungspolitik und -grundsätze
3. Vergütungs-Governance
4. Vergütungselemente und -system
5. Vergütung im Geschäftsjahr
6. Informationen zum Aktienbesitz

Für die Lesbarkeit sind Abkürzungen auch am Ende dieses Berichts in einem Glossar zusammengefasst.

1. Einführung durch den Präsidenten des Nominations- und Vergütungskomitees

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Ich freue mich, Ihnen den Vergütungsbericht 2018/19 vorzulegen, in dem wir erläutern, wie unser Vergütungssystem mit der Unternehmensstrategie und den Geschäftsergebnissen verknüpft und an den Interessen unserer Aktionäre ausgerichtet ist, indem es Leistung unter Berücksichtigung der geschäftlichen Entwicklung und des Marktes belohnt. Des Weiteren wird beschrieben, wie wir als Mitglieder des Nominations- und Vergütungskomitees (Nomination and Compensation Committee, NCC) im Geschäftsjahr unsere Ziele und Verantwortlichkeiten erfüllt haben.

Alle Anstrengungen unserer Mitarbeitenden, der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrates waren im Geschäftsjahr wiederum darauf ausgerichtet, die ehrgeizigen Ziele, die wir uns gesetzt haben, zu erreichen.

Unser Vergütungssystem wird regelmässig überprüft und unter Berücksichtigung unseres ständigen Dialogs mit unseren Aktionären und Stimmrechtsberatern sowie unter Einbezug unserer Geschäftsstrategie, relevanter Markttrends und Best Practices weiterentwickelt. Durch diese Überprüfung stellen wir sicher, dass unser Vergütungssystem attraktiv, effektiv und nachhaltig ist. Transparenz ist für uns von entscheidender Bedeutung und wir arbeiten kontinuierlich daran, die Klarheit der Offenlegungen zu verbessern.

Nach den letztjährigen Änderungen am langfristigen Beteiligungsplan (Executive Equity Award Plan – EEAP), der vorherigen Einführung von Rückforderungs- und Verfallsklauseln bei der variablen Barvergütung (VCC) und der Aktualisierung der Aktienbesitzrichtlinien fokussierte das NCC in diesem Geschäftsjahr auf die Umsetzung. Zudem führte das NCC sowohl für den Verwaltungsrat als auch für die Geschäftsleitung eine Analyse anhand von Vergütungsbenchmarks durch und beschloss die folgenden Umstellungen:

- Verwaltungsrat: Ab diesem Vergütungsbericht erfolgt die Berichterstattung der gesperrten Aktien nicht mehr basierend auf dem Steuerwert, und die zukünftige Gesamtvergütung des Verwaltungsrates wird so reduziert, dass diese Änderung in der Berichterstattung ungefähr ausgeglichen wird.
- Geschäftsleitung: Bei der Vergütung verfolgen wir einen pragmatischen, moderaten Ansatz und nehmen Anpassungen nur dann vor, wenn wir sie als notwendig und angemessen erachten. Solche Anpassungen orientieren sich grundsätzlich an jenen im Gesamtunternehmen, ausgenommen beispielsweise Änderungen an Positionen. Es gab deshalb bei den Vergütungselementen der Geschäftsleitung keine grösseren Änderungen ausser jenen, welche bereits im Vergütungsbericht 2017/18 angegeben wurden, einschliesslich der im Februar 2019 vorgenommenen einmaligen Übergangszuteilung zum vorherigen EEAP.

Weitere Informationen finden Sie nachfolgend in diesem Vergütungsbericht.

Auf Ebene Verwaltungsrat steht Anssi Vanjoki an der Generalversammlung 2019 nicht mehr zur Wiederwahl, wie am 15. Februar 2019 angekündigt. Zu Beginn des Geschäftsjahres 2018/19 übernahm Arnd Kaldowski die Rolle des Chief Executive Officer (CEO) von Lukas Braunschweiler, der wiederum in den Verwaltungsrat wechselte, wie im letzten Vergütungsbericht ausgeführt. Weitere angekündigte Neuerungen auf Ebene der Geschäftsleitung werden erst im Geschäftsjahr 2019/20 wirksam.

Im Berichtsjahr übte das NCC seine normalen Aufgaben aus, etwa die Nachfolgeplanung für Positionen in Verwaltungsrat und Geschäftsleitung, die Festlegung von Leistungszielen zu Beginn des Geschäftsjahrs und die Leistungsbeurteilung zum Ende des Geschäftsjahrs, die Festsetzung der Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung sowie die Erstellung des Vergütungsberichts und der Anträge zur Vergütung an der Generalversammlung.

Wie in diesem Vergütungsbericht ausgeführt ist zu erwarten, dass die den Mitgliedern des Verwaltungsrates gewährte Gesamtvergütung innerhalb des von der Generalversammlung 2018 genehmigten Rahmens liegt. Auch die den Mitgliedern der Geschäftsleitung gewährte Vergütung liegt innerhalb der von der Generalversammlung 2017 genehmigten Rahmens.

An der Generalversammlung 2019 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 Vergütung für den Verwaltungsrat für die nächste Amtsdauer und für die Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2020/21 zu genehmigen.

Transparenz bleibt für uns ein wichtiges Thema. Ausgehend von den Neuerungen des letzten Jahres arbeiten wir weiter daran, die Offenlegung von Zielvorgaben und -erreichungen im Rahmen der variablen Barvergütung und des langfristigen Beteiligungsplans zu verbessern.

Im Namen des Verwaltungsrates danke ich Ihnen für Ihre kontinuierliche Unterstützung. Wir hoffen, dass Sie diesen Bericht informativ finden, und sind überzeugt, dass unser Vergütungssystem Leistung gerecht und nachhaltig belohnt und dadurch im Einklang mit den Interessen unserer Aktionäre steht. Wir freuen uns darauf, unseren Dialog mit Ihnen fortzuführen und Sie an der Generalversammlung begrüssen zu dürfen.

Freundliche Grüsse

Robert Spoerry
Präsident des Nominations- und
Vergütungskomitees

2. Vergütungspolitik und -grundsätze

Damit wir auch weiterhin die besten Talente gewinnen, mit denen wir unseren Erfolg gewährleisten und unsere Position als weltweit führender Hersteller und Anbieter innovativer Hörlösungen und dienstleistungen festigen können, basiert das Vergütungssystem von Sonova auf den folgenden Grundsätzen:

Sonova's Vergütungsgrundsätze

Leistungsbezogene Bezahlung

Die Vergütung bietet 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.

Wettbewerbsfähigkeit

Damit wir in der Lage sind, talentierte Führungskräfte und Mitarbeitende zu gewinnen, zu motivieren und langfristig zu binden, wird die Vergütung periodisch an Benchmarks überprüft und am Markt ausgerichtet.

Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre

Ein erheblicher Anteil der Vergütung von Geschäftsleitung und Verwaltungsrat erfolgt in Form von Beteiligungen am Unternehmen. 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 – Innovation, Engagement und Verantwortlichkeit – ebenso wie dem hohen Integritätsanspruch unseres Unternehmens gerecht wird.

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

Die Vergütung der Geschäftsleitung umfasst fixe und variable leistungsabhängige Vergütungselemente. Fixe Vergütungselemente beinhalten Basissalär und Zusatzleistungen und orientieren sich am aktuellen Markt. Ziele für die kurz- und langfristigen Anreize werden zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres vereinbart und ihre Erreichung zum Ende des Geschäftsjahres beurteilt. Während des jeweiligen Anreizzeitraums bleiben sie unverändert.

Damit keine Anreize für eine unangemessene Risikobereitschaft oder für eine kurzfristige Gewinnmaximierung zulasten der langfristigen Stabilität des Unternehmens gesetzt werden, gelten sowohl beim kurzfristigen als auch beim langfristigen variablen Vergütungselement Obergrenzen und bei der variablen Barvergütung Rückforderungsklauseln. Schliesslich sind die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung an Sonovas Aktienbesitzrichtlinien gebunden. Diese Richtlinien verpflichten die Mitglieder, festgelegte Beträge in Sonova Aktien zu investieren, und stärken dadurch die Verknüpfung der Interessen von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung und denen der Aktionäre.

3. Governance im Bereich der Vergütung

3.1 Zusammensetzung, Zuständigkeit und Unabhängigkeit des Verwaltungsrates

Zusammensetzung des Verwaltungsrates

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

Die derzeitige Zusammensetzung des Verwaltungsrates ist im Hinblick auf Kompetenzen, Alter und Diversität ausgewogen. Das Durchschnittsalter beträgt 61 Jahre und die durchschnittliche Dienstzeit 8 Jahre. Allgemein gilt die Regel, dass der Verwaltungsrat keine Kandidaten zur Wiederwahl in den Verwaltungsrat nominieren soll, welche 70 Jahre oder älter ist; in begründeten Einzelfällen sind aber Ausnahmen zulässig.

Kompetenzen des Verwaltungsrates

Beim Beurteilungsprozess werden die Kompetenzen jedes einzelnen Mitglieds des Verwaltungsrates mit einer Reihe von vordefinierten Kompetenzen und Fähigkeiten abgeglichen. Die Kompetenzen beziehen sich auf spezifische Anforderungen, die für Sonova relevant und in der Kompetenzmatrix des Verwaltungsrates zusammengefasst sind. Weitere Informationen zu den Kompetenzen des Verwaltungsrates finden sich im Corporate-Governance-Bericht.

Unabhängigkeit des Verwaltungsrates

Ein Mitglied des Verwaltungsrates gilt gemäss Art. 14 des «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» und Art. 6 Bst. c des Organisationsreglements als unabhängig, wenn es persönlich oder über ihm nahe stehende Personen in den letzten drei Jahren nicht Mitglied der Geschäftsleitung war und mit der Gesellschaft in keinen oder nur geringfügigen geschäftlichen Beziehungen stand.

Lukas Braunschweiler, früherer CEO und Mitglied des Verwaltungsrates seit der Generalversammlung (GV) 2018, gilt gemäss diesen Regeln nicht als unabhängig. Vorerst wird er nicht in Ausschüsse des Verwaltungsrates aufgenommen.

Angesichts der allgemeinen Ausgewogenheit des Verwaltungsrates von Sonova im Hinblick auf Know-how und Expertise, internationale Erfahrung, Amtszeit und generelle Diversität sowie angesichts der Tatsache, dass alle übrigen Mitglieder als unabhängig gelten, ist der Verwaltungsrat entsprechend aufgestellt und hinreichend erfahren, dass die Mitglieder als Teil dieses Gremiums unabhängige Kontrolle und Aufsicht ausüben.

Die Honorare für den Verwaltungsrat sind so aufgebaut, dass sie den Unabhängigkeitsgrundsätzen entsprechen; aus diesem Grund erhalten die Mitglieder nur fixe Beträge, die in Form einer Barzahlung und nicht diskontierter Aktien mit einer Sperrfrist von 5 Jahren und 4 Monaten (Präsident des Verwaltungsrates) bzw. 4 Jahren und 4 Monaten (alle weiteren Mitglieder des Verwaltungsrates) bezahlt werden. Die Zuteilung von Aktien stärkt die Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre.

Des Weiteren erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrates Vergütungen für ihre Dienste in den Komitees von Sonova. Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten keine leistungsabhängigen Vergütungselemente, Abfindungen oder Zusatzleistungen.

3.2 Nominations- und Vergütungskomitee

Gemäss den Statuten, dem Organisationsreglement und den Satzungen des NCC der Sonova Holding AG unterstützt das NCC den Verwaltungsrat bei der Erfüllung seiner Pflichten und Verantwortlichkeiten in Vergütungs- und Personalfragen. Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Komitees umfassen unter anderem:

- periodische Überprüfung der Vergütungsgrundsätze von Sonova
- regelmässige Benchmarkstudien hinsichtlich der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates (einschliesslich des Präsidenten des Verwaltungsrates), des CEO und der weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung
- eine jährliche Überprüfung der individuellen Vergütung des CEO und der weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung, einschliesslich des VCC und des EEAP
- Überprüfung, Anpassung und Genehmigung der Leistungsbeurteilung der Mitglieder der Geschäftsleitung (erstellt durch den CEO) und des CEO (erstellt durch den Präsidenten des Verwaltungsrates)
- Erstellung des Vergütungsberichts
- Nachfolgeplanung
- Auswahl und Nominierung von Kandidaten für die Rolle des CEO, für die Mitgliedschaft in der Geschäftsleitung nach Vorschlag durch den CEO sowie Vorauswahl geeigneter Kandidaten für den Verwaltungsrat, und
- regelmässige Überprüfung der Anstellungsbedingungen und -politik.

Genehmigungsverfahren und Zuständigkeiten in Vergütungsfragen:

Entscheid über	CEO	NCC	VR	GV
Vergütungsgrundsätze und -system für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung		schlägt vor	genehmigt	
Maximaler Gesamtbetrag der Vergütung für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung, der den Aktionären zur Abstimmung vorgelegt wird		schlägt vor	prüft und schlägt der GV vor	bindende Abstimmung
Individuelle Vergütung, einschliesslich Barkomponente und Aktien, die den Mitgliedern des Verwaltungsrates gewährt wird[1)]		schlägt vor	genehmigt	
Individuelle Vergütung, einschliesslich fixem Basissalär, variabler Barvergütung und langfristigem Beteiligungsplan, des CEO[1)]		schlägt vor	genehmigt	
Anstellungsbedingungen des CEO[1)]		schlägt vor	genehmigt	
Individuelle Vergütung, einschliesslich fixem Basissalär, variabler Barvergütung und langfristigem Beteiligungsplan, der Geschäftsleitung (ohne CEO)[1)]	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

[1)] Innerhalb der Rahmenbedingungen der Statuten und des von der GV genehmigten maximalen Vergütungsgesamtbetrags.

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

Das NCC kommt so oft wie betrieblich erforderlich zusammen, mindestens aber drei Mal pro Jahr. Im Geschäftsjahr 2018/19 kam es vier Mal zusammen, unter anderem zur Besprechung folgender vordefinierter, wiederkehrender Traktanden:

Themenbereiche	Mai Beginn des Geschäftsjahres	August	November	Februar Ende des Geschäftsjahres
Vergütungspolitik und -verfahren		– Prüfung von Vergütungspolitik und -programmen	– Vorprüfung des Vergütungsvorschlags für das folgende Geschäftsjahr – Genehmigung des EEAP-Zuteilungsumfangs und der Planreglemente	– Bestätigung der EEAP-Zielgruppe für das folgende Geschäftsjahr
Angelegenheiten der Geschäftsleitung (GL)	– Genehmigung des Vesting im Rahmen des EEAP, und Auszahlung des VCC für den CEO und GL-Mitglieder für das vorherige Geschäftsjahr – Festlegung der VCC- und EEAP-Leistungsziele für das neue Geschäftsjahr – Genehmigung der individuellen Ziele für CEO und MB	– Prüfung der GL-Vergütung gegen Benchmarks	– Überprüfung der Nachfolgeplanung von Sonova auf GL-Ebene wie im vollständigen VR abgedeckt – Diversität bei Sonova	– Beteiligungsbewertung (Optionen und «Performance Share Units»/PSU) – Überprüfung der Zielvergütung (einschliesslich EEAP-Zuteilung) für das folgende Geschäftsjahr
Angelegenheiten des Verwaltungsrates (VR)		– Prüfung der VR-Vergütung gegen Benchmarks		
Governance	– Vorbereitung der GV – Genehmigung des Corporate-Governance- und des Vergütungsberichts sowie des Vergütungsteils der GV-Einladung – Vorschlag des maximalen Vergütungsgesamtbetrags des VR und der GL – Überprüfung des Aktienbesitz Status’	– Prüfung des Feedbacks der Stimmrechtsberater/ Aktionäre zum Vergütungsbericht – Selbstbeurteilung des VR		– Prüfung des vorläufigen Vergütungsberichts – NCC-Agenda für das folgende Geschäftsjahr

Spezielle Ad-hoc-Themen, wie gegebenenfalls Personalveränderungen auf Exekutivebene, werden zum entsprechenden Zeitpunkt und im entsprechenden Umfang behandelt.

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

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

Externe Berater

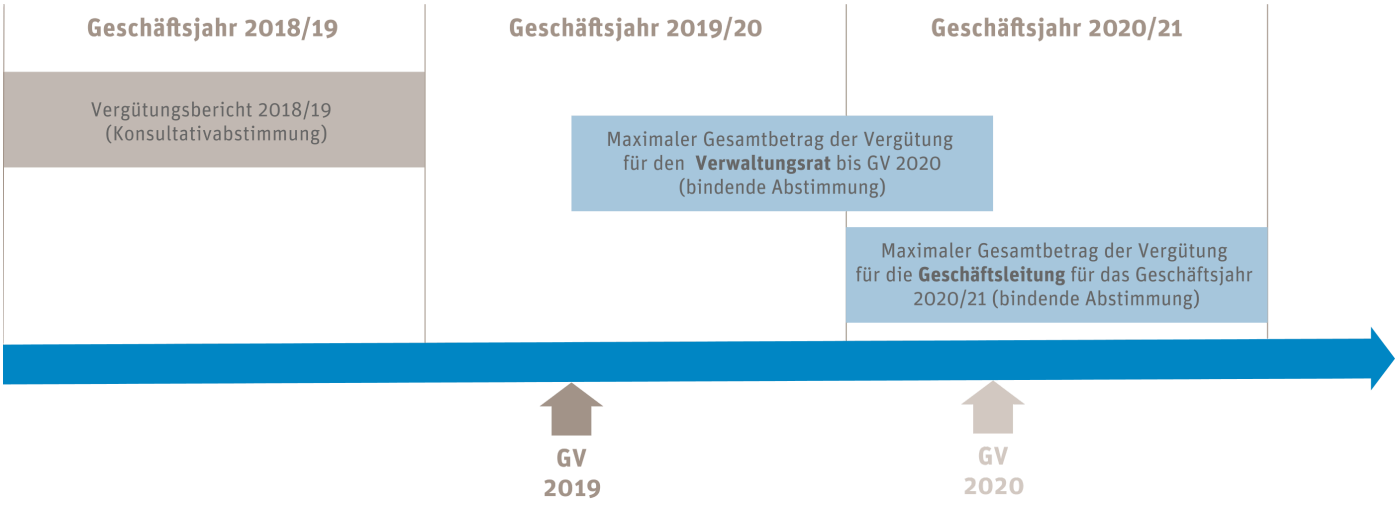
Das NCC kann entscheiden, zu bestimmten Vergütungsfragen externe Berater hinzuzuziehen. Im Berichtsjahr war Willis Towers Watson damit beauftragt, die beiden oben erwähnten Benchmarkanalysen zur Vergütung durchzuführen. Aon Hewitt ist mit der PSU-Valuierung und Leistungsmessung im Rahmen des EEAP beauftragt, Algofin mit der Optionsbewertung. Darüber hinaus stellen interne Vergütungsexperten wie der GVP HRM und der VP Compensation & Benefits Unterstützung und Expertise bereit.

3.3 Governance und Einbindung der Aktionäre

Die Entscheidungsbefugnis bezüglich der Vergütung von Mitgliedern des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung ist in den Statuten geregelt.

Die prospektiven maximalen Gesamtbeträge der Vergütung für den Verwaltungsrat und für die Geschäftsleitung werden den Aktionären anlässlich der ordentlichen GV zu einer jährlichen bindenden Abstimmung vorgelegt. Gemäss den Statuten stimmen die Aktionäre prospektiv über den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrates für den Zeitraum bis zur nächsten ordentlichen GV und der Geschäftsleitung für das folgende Geschäftsjahr ab. Ausserdem legt Sonova den Vergütungsbericht jährlich der GV zur Konsultativabstimmung vor, damit die Aktionäre ihre Meinung über die Vergütung des letzten Geschäftsjahres zum Ausdruck bringen können.

Seit mehreren Jahren steht Sonova in ständigem Dialog mit den Aktionären und Stimmrechtsberatern und hat signifikante Bemühungen unternommen, um die Offenlegung der Vergütung fortlaufend zu verbessern. Dies betrifft sowohl die Transparenz als auch die Einzelheiten über ihre Vergütungsgrundsätze und das Vergütungssystem.



Anträge, die an der Generalversammlung 2019 zur Abstimmung vorgelegt werden:
Der maximale Gesamtbetrag der Vergütung für den Verwaltungsrat beinhaltet fixe Vergütungselemente, darunter eine Barzahlung und gesperrte Aktien sowie Ausschussvergütungen und eine Reisekostenentschädigung (falls zutreffend).

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

Fixe Vergütungselemente:
- Fixes Basissalär, Wert der Nebenleistungen, Arbeitgeberbeiträge an Sonovas Pensionskasse.

Variable Vergütungselemente:
- Kurzfristiger Baranreiz (VCC): maximal mögliche Auszahlung im Rahmen des VCC, sofern bei allen Leistungszielen die Obergrenze («Cap») erreicht wird.
- Langfristiger Beteiligungsplan (EEAP): Marktwert (Fair Value) der Beteiligungsinstrumente (Optionen und PSUs) bei Zuteilung.

Aus diesem Grund liegt der den Aktionären zur Abstimmung vorgelegte maximale Gesamtbetrag der Vergütung potenziell höher als der tatsächliche Gesamtbetrag der Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung, der auf den im Geschäftsjahr erreichten Leistungszielen basiert. Der Gesamtbetrag der Vergütung für die Geschäftsleitung wird im Vergütungsbericht des jeweiligen Geschäftsjahres offengelegt, der wiederum den Aktionären anlässlich der GV 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, den Aktionären von Sonova ein weitreichendes Mitspracherecht in Vergütungsfragen («say on pay») einräumt.

Statuten

Die Statuten wurden 2014 hinsichtlich der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung überarbeitet und an der GV 2014 von den Aktionären genehmigt. Die Statuten umfassen nun die folgenden Bestimmungen zur Vergütung:

- Befugnisse und Aufgaben (Art. 24)
- Genehmigung der Vergütung durch die GV (Art. 10 Abs. 5 / 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: http://www.sonova.com/de/investoren/statuten

3.4 Verfahren zur Festlegung der Vergütung

Benchmarks

Sonova überprüft regelmässig die Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung. Bei den Benchmarküberprüfungen für die Geschäftsleitung werden unsere Grundsätze einer marktkonformen und leistungsabhängigen Vergütung berücksichtigt.

Im Berichtsjahr erfolgte eine intensive Überprüfung, die dazu beitragen soll, für Verwaltungsrat und Geschäftsleitung im Hinblick auf Struktur und Gesamtniveau eine angemessene Vergütung zu ermitteln.

Für den Verwaltungsrat wurden bei der Überprüfung Unternehmen des SMIM (Swiss Market Index Mid) herangezogen. Dieser Index umfasst die 30 grössten Titel mittlerer Börsenkapitalisierung des Schweizer Aktienmarktes, die nicht im SMI-Index für Blue Chips enthalten sind. Bei dieser Analyse (bei der die Meinung von Aktionären und Stimmrechtsberatern berücksichtigt wurden) zeigte sich eine Tendenz, die bislang übliche Praxis, dass gesperrte Aktien zum Steuerwert ausgewiesen werden, zu ändern. Weiterhin zeigte sich, dass die insgesamt dem Verwaltungsrat gezahlten Gelder zwar marktüblich sind, aber im Hinblick auf die Struktur von Barzahlungen und Ausschussvergütungen angepasst werden sollten (für weitere Informationen siehe Abschnitt 4.2).

Bei der Geschäftsleitung ergab die Analyse, dass die Vergütungsstruktur bei Sonova stärker leistungsorientiert ist (und weniger auf festen Elementen beruht) als bei anderen Unternehmen und dass das Niveau üblicher Marktpraxis entspricht. Bei der Analyse wurde eine ausgewogene Peer-Gruppe von Schweizer Industrieunternehmen herangezogen, die im Hinblick auf Marktkapitalisierung, Umsatz, Branche, Mitarbeiterzahl, geografische Ausdehnung usw. vergleichbar sind. Dazu zählten Bucher Industries AG, dormakaba Holding AG, EMS-Chemie Holding AG, Geberit AG, Georg Fischer AG, Logitech International S.A., Straumann Holding AG und Sulzer Ltd.

Leistungsbeurteilung

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

Zielsetzung (April)

Festlegung der Zielvorgaben für Gruppe und Geschäftseinheit sowie der individuellen Zielvorgaben

Leistungsbeurteilung
(März/April) folgendes Jahr

Selbsteinschätzung und Leistungsbeurteilung

Festlegung der Vergütung
(Mai) folgendes Jahr

Festlegung der tatsächlichen Vergütung

4. Vergütungselemente und -system

4.1 Überblick über die Vergütungselemente

In der folgenden Tabelle sind die Vergütungselemente für Verwaltungsrat und Geschäftsleitung aufgeführt. Weitere Informationen sind in nachfolgenden Abschnitten des Berichts angegeben:

	Geschäftsleitung [1]	Verwaltungsrat [1]
	CEO/CFO/GVPs	VR
Fixe Vergütungselemente		
Fixes Basissalär		
Nebenleistungen [2]		
Spesenpauschale [3]		
Fahrzeugpauschale [3] [4]		
Fixe Barzahlung		
Gesperrte Aktien		
Ausschussvergütung [5]		
Sitzungsgeld [6]		
Reisekostenentschädigung		
Pensions-, Sozial- und sonstige Leistungen		
Pensionskasse		
Variable Vergütungselemente (leistungsabhängig)		
Kurzfristiger Baranreiz Variable Barvergütung (VCC)		
Langfristiger Beteiligungsplan [7] Executive Equity Award Plan (EEAP)		
Sozial- und sonstige Leistungen		
Sonstige Leistungen		

[1] Obligatorische Sozialversicherungsbeiträge (AHV/ALV bzw. bei internationalen GL-Mitglieder der lokal äquivalente Unternehmensaufwand) werden durch Sonova bezahlt und im Vergütungsbericht ausgewiesen.
[2] Mitglieder der Geschäftsleitung mit nicht Schweizer Arbeitsvertrag erhalten ortsübliche Leistungen.
[3] Nur für Mitglieder der GL mit einem Schweizer Arbeitsvertrag.
[4] Feste Fahrzeugpauschale
[5] Falls anwendbar
[6] Nur bis zum Ende dieser Amtszeit, danach eingestellt
[7] Zugeteilt in Form von Optionen, PSUs und der einmaligen Übergangsregelung in Form von RSUs

4.2 Vergütungssystem des Verwaltungsrates

Rolle, Verantwortlichkeit und Engagement

Sonova muss in der Lage sein, für den Verwaltungsrat Mitglieder zu gewinnen und zu binden, die hohe Erfahrung aufweisen und motiviert sind, ihr spezifisches Geschäftswissen einzubringen und eine entscheidende Rolle in der strategischen Aufsicht über das Unternehmen zu spielen. Die Vergütung muss dies ermöglichen, unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Mitglieder des Verwaltungsrates auf andere Weise zum Erfolg beitragen als die Mitglieder der Geschäftsleitung.

Die Anforderungen an die Qualifikationen, Fähigkeiten und Erfahrungen von Verwaltungsräten internationaler börsennotierter Unternehmen werden immer höher. Der Verwaltungsrat von Sonova verfügt über die relevanten und notwendigen Kompetenzen, einschliesslich internationaler, branchen- und themenspezifischer Erfahrung, um eine angemessene professionelle Aufsicht zu gewährleisten.

Die Honorarstruktur spiegelt unterschiedliche Verantwortlichkeiten, Mitgliedschaften in Ausschüssen, Arbeitsbelastungen und Zeitverpflichtungen wider, sodass sich die individuellen Vergütungsniveaus unterscheiden. Der Präsident des Verwaltungsrates beispielsweise widmet einen beträchtlichen Teil seiner Zeit der Leitung des Verwaltungsrates und der Ausschüsse, der Koordination der Traktanden für Verwaltungsrats- und Ausschusssitzungen mit den jeweiligen Vorsitzenden sowie der Mitarbeit in Ausschüssen. Als Präsident des NCC übernimmt er die Führung bei Themen wie der Beurteilung von Verwaltungsrat und CEO, der Definition der Verwaltungsratskompetenzen und dessen entsprechender Zusammensetzung sowie der Rekrutierung und Aufnahme neuer Mitglieder in den Verwaltungsrat. Er ist zudem an der Rekrutierung von Mitgliedern der Geschäftsleitung und der Aufsicht über Vergütungsfragen beteiligt.

Der Präsident ist auch für die regelmässige Weiterentwicklung und Anpassung der Governance von Sonova an die regulatorischen und unternehmerischen Anforderungen, die Vorbereitung und Durchführung der GV, die Beaufsichtigung der Geschäfts- und Vergütungsberichte sowie die Beratung des CEO in wichtigen strategischen, finanziellen, personellen und operativen Fragen zuständig. Zu seinen Aufgaben gehören auch die Interaktion mit Dritten, wie beispielsweise Anliegen der Aktionäre und Fragen zu Corporate Governance und Corporate Responsibility (Unternehmensverantwortung) sowie Treffen mit Stimmrechtsberatern. Sein fundiertes, in langjähriger Tätigkeit entwickeltes Verständnis des Unternehmens ist eine einzigartige und wertvolle Qualifikation, die unserer Überzeugung nach Sonova und ihren Aktionären erheblichen Nutzen bringt.

Weitere Informationen zur Zusammensetzung des Verwaltungsrates, zu Diversität, Zuständigkeiten, Evaluation, Risiko- und Compliance-Management sowie Unternehmensverantwortung finden sich im Corporate-Governance-Bericht.

Vergütungsstruktur

Die Vergütungselemente müssen so strukturiert sein, dass eine starke Ausrichtung an den Interessen unserer Aktionäre gewährleistet ist. Im Einklang mit Best Practices besteht ein erheblicher Teil der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates aus gesperrten Aktien. Hingegen gibt es für sie weder leistungsabhängige Vergütungselemente noch die Möglichkeit einer Abdeckung in der Pensionskasse.

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates ist in einem vom Verwaltungsrat genehmigten Reglement festgelegt; sie besteht aus einer fixen Vergütung in Form einer Barzahlung und von Aktien mit einer Sperrfrist von 5 Jahren und 4 Monaten (Präsident des Verwaltungsrates) bzw. 4 Jahren und 4 Monaten (alle weiteren Mitglieder des Verwaltungsrates). Zudem erhalten Mitglieder des Verwaltungsrates gegebenenfalls eine Ausschussvergütung, ein Sitzungsgeld sowie eine Reisekostenentschädigung.

Vergütungsstruktur GV 2018 – GV 2019

Jährliche Barvergütung in CHF	Präsident [1]	VR-Mitglieder ausg. Präsident
Barzahlung	500’000	100’000
Vizepräsident	–	15’000
Vorsitzender des Auditkomitees (AC)	–	25’000
Vorsitzender des NCC	Ausgleich durch Barzahlung	15’000
Mitglied NCC/AC	–	7’500
Sitzungsgeld [2]	Ausgleich durch Barzahlung	500
Reisekostenentschädigung [2]	500	500

Gesperrte Aktien in CHF	Präsident	VR-Mitglieder ausg. Präsident
Marktwert bei Zuteilung [3]	400’000	200’000

[1] Einschliesslich Arbeit und Anwesenheit im NCC und AC.
[2] Multipliziert mit der Anzahl der besuchten Sitzungen.
[3] Der Steuerwert bei der Gewährung liegt um 6% pro Jahr der Sperrung – die sogenannte Sperrfrist – unter dem Marktwert bei Zuteilung und widerspiegelt, dass nach Zuteilung der gesperrten Aktien diese für einen Zeitraum von fünf Jahren und vier Monaten für den Präsidenten des Verwaltungsrates und von vier Jahren und vier Monaten für die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates gesperrt sind. Dieser Abschlag, der die Praxis der Schweizer Steuerbehörden widerspiegelt, trägt auch der Tatsache Rechnung, dass gesperrte Aktien nicht handelbar sind und nicht verpfändet werden können und daher während der Sperrfrist der vollen Aktienvolatilität unterliegen.

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates unterliegt obligatorischen Beiträgen an Sozialversicherungen (AHV/ALV). Diese Beiträge werden von Sonova abgeführt und gemäss den Meldepflichten von Sonova im Vergütungsbericht offengelegt.

Sonova gewährt den Mitgliedern des Verwaltungsrates keine vertraglichen Abfindungen, keine Vorschüsse sowie keine Darlehen oder Kredite.

Sonova Aktienbesitzrichtlinien

Um die Interessen des Verwaltungsrates stärker mit denen unserer Aktionäre in Einklang zu bringen, verpflichten die Sonova Aktienbesitzrichtlinien dessen Mitglieder, einen festgelegten Wert an Aktien zu halten.

Mitglieder des Verwaltungsrates müssen Aktien im Gegenwert von mindestens CHF 200'000 halten. Ab der ersten Gewährung gesperrter Aktien müssen sie innerhalb von fünf Monaten 80 Prozent des vorgeschriebenen Aktienbesitzes erreicht haben und innerhalb von einem Jahr und fünf Monaten ab der ersten Gewährung den gesamten vorgeschriebenen Aktienbesitz halten. Die Richtlinien können durch Aktienbesitz in Form gesperrter, als Teil der Vergütung gewährter Aktien oder gegebenenfalls durch Aktienerwerb am offenen Markt erfüllt werden. Die Einhaltung der Aktienbesitzrichtlinien wird jährlich vom NCC überprüft.

Änderungen bei der Vergütung

Wie erwähnt, wurden Struktur und Höhe der Vergütung des Verwaltungsrates im Berichtsjahr überprüft und die folgenden Änderungen genehmigt:

Vergütungsbericht 2018/19: Die gesperrten Aktien wurden bislang basierend auf ihrem Steuerwert ausgewiesen, nun aber auf dem Marktwert zum Zeitpunkt der Gewährung. Die Vergütung des Verwaltungsrates wurde 2011 erheblich reduziert und seitdem nicht mehr angepasst. Die vorstehende Änderung bei der Berichterstattung könnte zu dem Schluss verleiten, dass die Vergütung erhöht worden wäre. Dies ist jedoch nicht der Fall, da Änderungen ausschliesslich ein Resultat der Änderung der Berichterstattung und des zusätzlichen Mitglied des Verwaltungsrates sind (siehe auch Abschnitt 5.1).

Honorare für die nächste Amtszeit von der GV 2019 bis zur GV 2020 (vorbehaltlich der Genehmigung durch die GV): Das Sitzungsgeld wird nicht mehr gewährt und die Gesamtvergütung reduziert, um den aufgrund der geänderten Berichterstattung höheren Wert ungefähr auszugleichen: Die Barzahlung für den Präsidenten und die gesperrten Aktien für den Präsidenten und die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates werden reduziert. Die Ausschussvergütung wird angesichts der ständig steigenden Anforderungen und der Marktentwicklung erhöht.

Vergütungsstruktur GV 2019 – GV 2020

Jährliche Barvergütung in CHF	Präsident[1]	VR-Mitglieder ausg. Präsident
Barzahlung	470'000	100'000
Vizepräsident	–	15'000
Vorsitzender des AC	–	40'000
Vorsitzender des NCC	Enthalten in Barzahlung	40'000
Mitglied NCC/AC	–	20'000
Reisekostenentschädigung[2]	500	500

Gesperrte Aktien in CHF	Präsident	VR-Mitglieder ausg. Präsident
Marktwert bei Zuteilung	370'000	160'000

[1] Einschliesslich Arbeit und Anwesenheit im NCC und AC.
[2] Multipliziert mit der Anzahl der besuchten Sitzungen.

Weitere Informationen zum geplanten Gesamtvergütungsbetrag des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der GV 2019 bis zur GV 2020 sind der Einladung zur GV 2019 zu entnehmen.

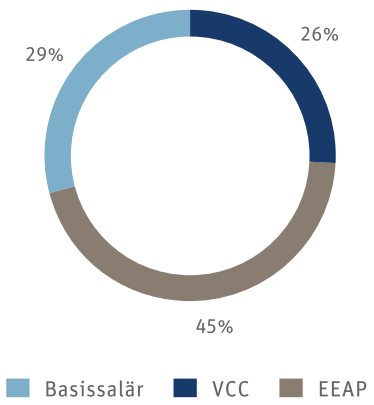
4.3 Vergütungssystem der Geschäftsleitung

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

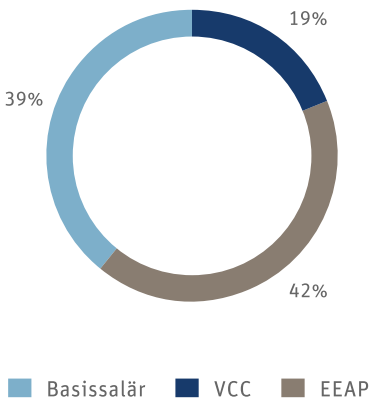
- ein fixes Basissalär
- einen kurzfristigen Baranreiz (VCC)
- einen langfristigen Beteiligungsplan (EEAP)
- Nebenleistungen wie Pensionskassenbeiträge, Fahrzeug- und Spesenpauschalen sowie Umzugszuschüsse für bestimmte betroffene Mitglieder sowie Beiträge an Sozialversicherungen

Die untenstehenden Diagramme stellen die Vergütung ohne Nebenleistungen bei Erreichung der Zielvorgaben für den CEO, Arnd Kaldowski, und die Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2018/19 dar:

Vergütungsmix des CEO, Arnd Kaldowski



Vergütungsmix übrige Mitglieder der Geschäftsleitung [1)]



[1)] durchschnittlicher Mix

In der folgenden Tabelle sind die Vergütungselemente für die Geschäftsleitung aufgeführt. Weitere Informationen sind auf den folgenden Seiten angegeben:

	Fixe Vergütungselemente		Variable Vergütungselemente		
	Fixes Basissalär	**Nebenleistungen**	**Kurzfristiger Baranreiz (VCC)**	**Langfristiger Beteiligungsplan (EEAP)**	
Zweck	Stellt planbare Zahlung sicher, hängt vom Marktwert der Rolle und vom Profil des Stelleninhabers ab	Absicherung nach ortsüblicher Praxis Vorgeschriebene und freiwillige Nebenleistungen des Arbeitgebers	Belohnt Leistung anhand von Kennzahlen (KPIs) auf Ebene Gruppe und Geschäftseinheit sowie des Erreichens individueller Ziele	Belohnt langfristige Wertschaffung und stärkt die Orientierung an den Interessen der Aktionäre	
Vestingzeitraum	–	–	Geschäftsjahr	Optionen 16–52 Monate	PSUs 40 Monate
KPIs	–	–	**A – Gruppe** Umsatz, EBITA, FCF, EPS **B – Geschäftseinheit** Umsatz, EBITA, ASP, OPEX **C – Individuelle Ziele**	ROCE	rTSR
Auszahlungsform	Bar, regelmässig	Länderspezifisch	Bar	Optionen	PSUs
Obergrenze («Cap»)	–	–	ja	ja	
CEO Verhältnis in % des fixen Basissalärs:	–	–	Zielvorgabe des fixen Basissalärs: **89%** Bereich des fixen Basissalärs: **0%–178%**	Zielvorgabe des fixen Basissalärs: **153%** Bereich des fixen Basissalärs: **0%–210%**	
Geschäftsleitung (ohne CEO) Verhältnis in % des fixen Basissalärs:	–	–	Zielvorgabe des fixen Basissalärs: bis zu **50%** Bereich des fixen Basissalärs: **0%–100%**	Zielvorgabe des fixen Basissalärs: bis zu **132%** Bereich des fixen Basissalärs: **0%–198%**	

Fixes Basissalär

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

Kurzfristiger Baranreiz (variable Barvergütung)

Ziel des VCC von Sonova ist es, einen erheblichen Teil der Vergütung an der Erreichung der Budgetvorgaben in einem bestimmten Geschäftsjahr auszurichten.

Der VCC ist ein zentrales Element der Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung. Sie wird als prozentualer Anteil des fixen Jahresbasissalärs definiert. Bei Erreichung der Zielvorgaben beläuft sie sich beim CEO auf 89% und bei den anderen Mitgliedern der Geschäftsleitung auf bis zu 50% des fixen Basissalärs.

Der Verwaltungsrat legt jährlich die Höhe der im folgenden Geschäftsjahr jeweils anzustrebenden KPIs anhand der Empfehlungen des NCC fest. Die Vorgaben werden in der Regel so gesetzt, dass sie auf bereinigter Basis eine erhebliche Verbesserung gegenüber dem Ergebnis des vorherigen Geschäftsjahres erfordern. Dabei wird der anspruchsvolle mittel- und langfristige Finanzplan des Unternehmens berücksichtigt. Die Festlegung anspruchsvoller und ehrgeiziger Ziele trägt dazu bei, dass Sonova nach höchster Leistung strebt 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.

Die variable Barvergütung für die Geschäftsleitung beruht auf drei Leistungszielkategorien: Gruppe bzw. Geschäftseinheit und individuelle Leistungsziele. Die Leistungsziele für die Erreichung der variablen Barvergütung werden zu Beginn des Geschäftsjahres gemeinsam vereinbart.

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

Kurz gesagt, werden diese speziellen Leistungsziele auf Ebene von Gruppe und Geschäftseinheit aus folgenden Gründen ausgewählt: Der Umsatz spiegelt den Markterfolg wider, der EBITA die Rentabilität, der ASP steht für Mehrwert und Preisdisziplin und die OPEX und der FCF jeweils für die operative und die Kapitaleffizienz. Für die externen Leistungsindikatoren gilt: Der Gewinn pro Aktie ist wichtig für die Aktionäre und beeinflusst den Aktienkurs.

Zusammengenommen beträgt die Gewichtung der Leistungsziele auf Ebene von Gruppe und Geschäftseinheit zwischen 60% und 80% des gesamten VCC. Die individuelle Leistungskomponente basiert auf der Erreichung der individuellen Ziele, die zu Beginn des Geschäftsjahres zwischen dem CEO und den einzelnen Mitgliedern der Geschäftsleitung und im Falle des CEO zwischen dem Verwaltungsrat und dem CEO vereinbart werden. Die Gesamtgewichtung der drei bis fünf individuellen Leistungsziele für die einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung beträgt generell 20% des VCC. In Ausnahmefällen, etwa bei der Unterstützung wichtiger strategischer Initiativen, kann diese Gewichtung auf bis zu 40% erhöht werden.

Leistungszielbandbreiten für die Mitglieder der Geschäftsleitung

Leistungsziel	CEO/CFO	andere Mitglieder der GL	Minimaler Auszahlungsbetrag (Untergrenze)	Ziel-Auszahlungsbetrag (Zielwert)	Maximaler Auszahlungsbetrag (Obergrenze/«Cap»)
Ziele auf Gruppenebene					
Umsatz	20%	10% – 20%	0%	100% [1]	200%
EBITA		10% – 20%			
FCF	10% – 20%	10% – 20%			
EPS	30% – 40%				
Ziele auf Ebene der Geschäftseinheit [2]					
Umsatz		20% – 30%	0%	100%	200%
EBITA		20%			
OPEX		10% – 20%			
ASP		10%			
Individuelle Zielvorgaben					
Initiativen/Projekte	20% [3]	20% [3]	0%	100%	200%

[1] Bei Erreichung der Zielvorgaben beläuft sich der VCC beim CEO auf 89% und bei den anderen Mitgliedern der Geschäftsleitung auf bis zu 50% des Basissalärs.
[2] Nicht alle Ziele auf Ebene der Geschäftseinheit gelten für alle Mitglieder der Geschäftsleitung.
[3] In Ausnahmefällen bis zu 40% (z. B. zur Unterstützung wichtiger strategischer Initiativen)

Langfristiger Beteiligungsplan (Executive Equity Award Plan)

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

Der EEAP wird den Mitgliedern der Geschäftsleitung jährlich angeboten. Der Verwaltungsrat legt den individuellen Umfang der Zuteilung an die Mitglieder der Geschäftsleitung anhand der Empfehlungen des CEO und für den CEO anhand der Empfehlung des NCC fest. Das Zuteilungsdatum ist jährlich am 1. Februar.

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

Optionen

Im Rahmen der Überprüfung des EEAP im letzten Geschäftsjahr wurde beschlossen, mit einer gesplitteten Zuteilung fortzufahren, wobei ein Teil davon aus Performance Optionen besteht. Dies spiegelt die wachstumsbasierte Strategie wider sowie das Bestreben, die Ausrichtung der Vergütung der Geschäftsleitung an den Interessen der Aktionäre weiter zu stärken.

Im Rahmen des EEAP zugeteilte Optionen vesten in vier gleichen Jahrestranchen über einen Zeitraum von 16 bis 52 Monaten, abhängig von der ROCE-Erreichung. Die erste Tranche vestet am 1. Juni des auf die Zuteilung folgenden Jahres (16 Monate nach dem Zuteilungsdatum). 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 Optionen beträgt 10 Jahre (Zuteilungen vor dem Geschäftsjahr 2017/18: 7 Jahre).

Der Marktwert (Fair Value) der Optionen wird am Tag der Zuteilung von einem Drittanbieter mit Hilfe eines Optionspreismodells («Enhanced American Pricing Model») berechnet. Weitere Informationen dazu sind in Anhang 7.4 der Konzernjahresrechnung zu finden. Die Neubewertung von Out-of-the-money-Optionen, die im Rahmen des EEAP zugeteilt wurden, ist untersagt.

Die durchschnittliche Vestingdauer für Optionen beträgt 34 Monate. Optionen wurden bisher in der Regel zirka anderthalb Jahre nach dem Vestingdatum ausgeübt. Auf diese Weise bringen Optionen die Interessen der Geschäftsleitung mit denen der Aktionäre in Einklang, da ein Wert nur im Fall eines steigenden Aktienkurses realisiert wird (für weitere Informationen zum Gesamtniveau der Zielerreichungen sowie für weitere qualitative Angaben siehe Abschnitt 5).

Beim Vesting von Optionen, welche den Mitgliedern der Geschäftsleitung im Rahmen des EEAP zugeteilt wurden, wird das Leistungskriterium ROCE berücksichtigt. Bei der Überprüfung des EEAP und anhand des Feedbacks der Aktionäre kamen wir zum Schluss, dass ROCE weiterhin eine äusserst geeignete Kennzahl zur Förderung der langfristigen Schaffung von Wert ist, da sie mehrere Kennzahlen verbindet: namentlich die Rentabilität des Unternehmens und die Effizienz, mit der Sonovas Kapital eingesetzt wird. Der Verwaltungsrat legt die Zielvorgabe für die Leistung fest, bei der die Optionen vollständig vesten, ebenso wie eine Untergrenze, unterhalb der kein Vesting stattfindet. Die Zielvorgabe ist anspruchsvoll und entspricht einem Vielfachen der gewichteten durchschnittlichen Kapitalkosten. 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, die vesten können, reicht von 0% bis 100%.

Performance Share Units

Seit Februar 2018 umfasst der EEAP Optionen und PSUs (wobei letztere die vorherigen Restricted Share Units ersetzen). Die PSUs vesten auf Grundlage der Erreichung der relativen Aktienrendite (rTSR). Dieses externe Kriterium, das mit einer Peer-Gruppe relevanter Unternehmen gemessen wird, bietet eine Leistungsbeurteilung im Vergleich zu diesen Unternehmen. Dadurch sollen die Mitglieder der Geschäftsleitung zum Erreichen einer starken Leistung motiviert werden.

Im Rahmen des EEAP zugeteilte PSUs vesten nach einer Sperrfrist von drei Jahren und vier Monaten («cliff vesting»), abhängig von der rTSR-Erreichung. Der TSR von Sonova wird mit jener der Unternehmungen, die während einer Performance-Periode von drei Jahren und zwei Monaten ab Zuteilung im SLI®[1]) bleiben, gemessen. Die leicht kürzere Performance-Periode bietet ausreichend Zeit, vor dem Vesting die Leistung zu prüfen und das Einverständnis mit der Berechnung einzuholen. Der SLI® wurde gewählt, um die Leistung von Sonova mit Unternehmen mit vergleichbarer geografischer Präsenz zu vergleichen. Dadurch wird ein relevanter und anspruchsvoller Benchmark für Sonovas Wertschaffung festgelegt.

1) Der Swiss Leader Index (SLI) umfasst die 30 grössten und liquidesten Titel am Schweizer Aktienmarkt

Abhängig vom rTSR-Performance-Ranking haben die PSUs folgende Sperrfrist:

- 20. Perzentil oder darunter: Kein Vesting erreicht, zugeteilte PSUs verfallen
- 50. Perzentil: 100% der zugeteilten PSUs vesten
- 80. Perzentil oder darüber: 200% der zugeteilten PSUs vesten (Obergrenze)

Die Anzahl an zugeteilten Aktien für jede gevestete PSU zwischen dem 20. und 80. Perzentil wird mithilfe einer linearen Interpolation berechnet Des Weiteren ist im Fall, dass der (absolute) Total Shareholder Return von Sonova während der Performance-Periode negativ ist, das Vesting auf 100% begrenzt.

Zur Berechnung der rTSR-Zielerreichung wird der durchschnittliche Schlusskurs von 90 Handelstagen vor der Zuteilung bzw. dem Ende der Performance-Periode verwendet. Der Marktwert (Fair Value) der PSUs wird am Tag der Zuteilung von Dritten mithilfe eines Monte-Carlo-Preismodells berechnet. Weitere Informationen dazu sind in Anhang 7.4 der Konzernjahresrechnung zu finden.

Einmalige Übergangszuteilung zum vorherigen EEAP

Wie durch die GV 2017 genehmigt, erhielten Mitglieder der Geschäftsleitung im Februar 2019 eine einmalige RSU-Übergangszuteilung. Zweck dieser Übergangszuteilung war die Entschädigung betroffener Mitglieder der Geschäftsleitung, die per 1. April 2017 im Amt waren, für die insgesamt niedrigere Möglichkeit bezüglich Gesamtzielvergütung, die 2019 und 2020 mit den längeren Vesting-Zeiträumen in Zusammenhang mit der Umstellung von RSUs auf PSUs einhergehen wird.

Übersicht der EEAP-Instrumente

EEAP 2019			
Instrument	Optionen	PSUs [1]	RSUs (einmalige Übergangszuteilung) [2]
Zuteilungsdatum	1. Februar 2019	1. Februar 2019	1. Februar 2019
Fair Value (um die zugeteilte Stückzahl zu berechnen)	Basierend auf einer Enhanced American Modell-Bewertung	Basierend auf einer Monte-Carlo-Bewertung	SIX-Schlusskurs Sonova Aktie am 1. Februar 2019 unter Berücksichtigung der erwarteten Dividenden und Zinsen
Ausübungskurs	CHF 182,40 (SIX-Schlusskurs Sonova Aktie am 1. Februar 2019)	–	–
Vestingdatum	25% vesten am 1. Juni 2020 25% vesten am 1. Juni 2021 25% vesten am 1. Juni 2022 25% vesten am 1. Juni 2023	3 Jahre und 4 Monate («cliff vesting») 100% vesten am 1. Juni 2022	25 % vesten am 1. Juni 2020 25 % vesten am 1. Juni 2021 25 % vesten am 1. Juni 2022 25 % vesten am 1. Juni 2023
Vesting Multiplikator	0%–100% des Zuteilungsbetrags (ROCE)	0%–200% des Zuteilungsbetrags (Beschränkung auf 100%, falls der absolute TSR negativ ist) Untergrenze: 20. Perzentil TSR (Multiplikator = 0) Ziel: 50. Perzentil TSR (Multiplikator = 1.0) Obergrenze: 80. Perzentil TSR (Multiplikator = 2.0) Lineare Interpolation dazwischen	0%–100% des Zuteilungsbetrags (ROCE)
Leistungskriterium	Die Anzahl an vestenden Optionen hängt vom Erreichen des ROCE-Ziels ab.	Die Anzahl an vestenden PSUs ist von der rTSR Zielerreichung gegenüber den SLI Unternehmungen abhängig	Die Anzahl an vestenden RSUs hängt vom Erreichen des ROCE-Ziels ab.
Ausübungszeitraum	Nach dem Vestingdatum bis zum Verfall der Optionen	–	–
Laufzeit/Verfalldatum	Total 10 Jahre (31. Januar 2029)	Keine Beschränkung nach dem Vesting	Keine Beschränkung nach dem Vesting

[1] PSUs anwendbar für alle Mitglieder der Geschäftsleitung
[2] RSUs nur anwendbar als einmalige Übergangsregelung für Mitglieder der Geschäftsleitung, die per 1. April 2017 im Amt sind

Der langfristige Beteiligungsplan (Executive Equity Award Plan) bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses können gevestete Optionen innerhalb von 60 Tagen ausgeübt werden. Nicht gevestete Beteiligungsinstrumente (Optionen, RSUs, PSUs) 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 nicht gevesteten PSUs vesten gemäss dem ordentlichen Vestingdatum. Die gevesteten Optionen können während eines Zeitraums von 12 Monaten ab dem Zeitpunkt des Todes oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeübt werden.
- Im Falle einer Pensionierung vesten die nicht gevesteten Optionen und RSUs mit einem Vestingdatum im Kalenderjahr der Pensionierung gemäss dem ordentlichen Vestingdatum. Die gevesteten Optionen können während eines Zeitraums von 12 Monaten ausgeübt werden. Nicht gevestete Beteiligungsinstrumente, deren Vestingdatum nach dem Kalenderjahr der Pensionierung liegt, verfallen entschädigungslos.
- Bei PSUs vesten im Falle einer qualifizierten Pensionierung, die die Bestimmungen im Plan erfüllt und zusätzlichen Anforderungen unterliegt, alle zu diesem Zeitpunkt nicht

gevesteten PSUs anteilsmässig. Die Leistungsbeurteilung erfolgt jedoch erst nach Abschluss der Performance-Periode.
- Im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch einen Teilnehmer oder Sonova (ausser bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund) bei Mitgliedern der Geschäftsleitung, die am 1. April 2017 im Amt waren und bei denen das Datum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Zuteilungsdatum und dem 31. Mai 2021 liegt (Übergangsphase), vesten alle zu diesem Zeitpunkt nicht gevesteten PSUs anteilsmässig. Die Leistungsbeurteilung erfolgt jedoch erst nach Abschluss der Performance-Periode.
- Wenn das Arbeitsverhältnis durch Sonova aus wichtigem Grund gekündigt wird, werden sämtliche Optionen, ob gevestet oder nicht, ebenso wie alle anderen nicht gevesteten Beteiligungsinstrumente 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 Arbeitsverhältnis infolge eines Kontrollwechsels durch Sonova gekündigt wird («double trigger»), vesten die nicht gevesteten Beteiligungsinstrumente sofort anteilsmässig. Dabei wird im Falle von Optionen die Anzahl an Tagen, die während des relevanten Vestingzeitraums bis zum Kontrollwechsel vergangen sind, mit dem gesamten Vestingzeitraum ins Verhältnis gesetzt. Im Falle von PSUs erfolgt dies auf Grundlage der effektiven Erreichung der PSU-Leistungskriterien per Datum des Kontrollwechsels. Die gevesteten Optionen können während eines Zeitraums von 60 Tagen ab dem Datum, ab dem dem Planteilnehmenden gekündigt wurde, ausgeübt werden. Diese Regelung gilt nicht, wenn der Planteilnehmende nach einem Kontrollwechsel von sich aus kündigt. In einem solchen Fall verfallen die Beteiligungsinstrumente.

Offenlegung von Zielvorgaben

Die internen individuellen Zielvorgaben und/oder die Zielvorgaben für das Finanzergebnis im Rahmen des VCC und des EEAP sind vertraulich, mit Ausnahme von Informationen zu rTSR für PSUs. Die Offenlegung interner Zielvorgaben könnte Einblick in die Strategie von Sonova erlauben und für Sonova entsprechend einen Wettbewerbsnachteil darstellen.

Aus diesem Grund wurde beschlossen, keine Details zu den internen Zielvorgaben für das Finanzergebnis des VCC und des EEAP zum Zeitpunkt ihrer Vereinbarung offenzulegen, jedoch die verschiedenen Zielerreichungen und entsprechenden Auszahlungen zum Ende des jeweiligen Zeitraums klar zu kommentieren. Offengelegt werden die Gesamtzielerreichung für den VCC und den EEAP sowie die Zielerreichung bei der relativen Aktienrendite rTSR (siehe Abschnitt 5.2 für weitere Informationen zur generellen Erreichung quantitativer Ziele).

Generell ist zum Erreichen der den Kapitalmärkten genannten und mit dem anspruchsvollen Strategie- und Finanzplan des Unternehmens im Einklang stehenden Wachstumsziele eine – auf vergleichbarer Grundlage – 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, einen festgelegten Wert an Aktien zu halten.

Mitglieder der Geschäftsleitung müssen Aktien mindestens in folgendem Gegenwert halten:

- CEO: CHF 1’000’000
- Weitere Mitglieder: CHF 200’000

Die Mitglieder müssen diesen Aktienbesitz innerhalb von drei Jahren und fünf Monaten ab der ersten Zuteilung als Mitglied der Geschäftsleitung aufgebaut haben. Nach einem Jahr und fünf Monaten müssen 12,5% erreicht sein, nach zwei Jahren und fünf Monaten 25%. Es zählen nur vollständig gevestete, im Rahmen der Vergütung gewährte Aktien sowie gegebenenfalls am offenen Markt erworbene Aktien. Die Einhaltung der Aktienbesitzrichtlinien wird jährlich vom NCC überprüft.

Nebenleistungen

Die Geschäftsleitung ist international zusammengesetzt; ihre Mitglieder nehmen an den im Land ihres Anstellungsvertrags verfügbaren Vorsorgeplänen teil. Die Nebenleistungen umfassen in erster Linie Pläne für Altersvorsorge, Lebens- und Berufsunfähigkeitsversicherungen sowie Gesundheitsvorsorge, damit die Mitarbeitenden und ihre Angehörigen in diesen Bereichen angemessen abgesichert sind.

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

Die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung mit Schweizer Arbeitsvertrag unterliegt obligatorischen Beiträgen an Sozialversicherungen (AHV/ALV).

Die Nebenleistungen und die von Sonova übernommenen Beiträge werden gemäss den Meldepflichten von Sonova im Vergütungsbericht offengelegt.

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

Arbeitsvertragliche Bedingungen

Im Rahmen ihres Engagements für gute Corporate Governance hat Sonova in die Arbeitsverträge mit den Mitgliedern der Geschäftsleitung eine Verfallsklausel aufgenommen. Diese Klausel sieht die Rückzahlung sämtlicher vor der Genehmigung durch die ordentliche GV gezahlten oder gewährten Vergütungen vor, wenn diese die vorgeschlagene Gesamtvergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung nicht genehmigt.

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

Sonova gewährt den Mitgliedern der Geschäftsleitung keine vertraglichen Abfindungen oder Vorschüsse. Den Mitgliedern der Geschäftsleitung werden keine Darlehen oder Kredite gewährt. Die einzigen Kontrollwechselklauseln sind diejenigen in den Kündigungsbedingungen für den EEAP.

Rückforderungen

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

5. Vergütung im Geschäftsjahr

5.1 Vergütung des Verwaltungsrates

Die Tabellen in diesem Abschnitt werden von der externen Revisionsstelle geprüft.

Die folgende Tabelle zeigt die Vergütungen der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder in den Geschäftsjahren 2018/19 (9 Mitglieder ab der GV 2018) und 2017/18 (8 Mitglieder). Im Geschäftsjahr 2018/19 betrug die Gesamtvergütung CHF 3,4 Mio., basierend auf dem Zuteilungswert der gesperrten Aktien (2017/18: CHF 3,1 Mio.).

Vergütung des Verwaltungsrates

in CHF **2018/19**

	Fixe Zahlung	Sitzungsgeld/ Spesen[1]	Total Barzahlung	Zuteilungswert der gesperrten Aktien	Total Vergütung	Arbeitgeber-beiträge an Sozialver-sicherungen[2]
Robert F. Spoerry[3] Präsident des Verwaltungsrates Präsident des Nominations- und Vergütungskomitee	500’000	2’500	502’500	399’821	902’321	54’808
Beat Hess Vizepräsident des Verwaltungsrates Mitglied des Nominations- und Vergütungskomitee	122’500	8’000	130’500	199’910	330’410	17’007
Lynn Dorsey Bleil[4] Mitglied des Auditkomitee	106’000	7’500	113’500	199’910	313’410	19’033
Lukas Braunschweiler[5]	80’000	3’500	83’500	199’910	283’410	157’567
Stacy Enxing Seng Mitglied des Nominations- und Vergütungskomitee	107’500	8’000	115’500	199’910	315’410	19’169
Michael Jacobi Präsident des Auditkomitee	125’000	8’000	133’000	199’910	332’910	17’164
Ronald van der Vis Mitglied des Auditkomitee	107’500	8’000	115’500	199’910	315’410	19’169
Anssi Vanjoki Mitglied des Auditkomitee	107’500	8’000	115’500	199’910	315’410	33’031
Jinlong Wang	100’000	6’000	106’000	199’910	305’910	18’525
Total (aktive Mitglieder)	**1’356’000**	**59’500**	**1’415’500**	**1’999’101[6]**	**3’414’601[6]**	**355’473**

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) Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen auf der fixen Vergütung, auf dem Steuerwert des Einkommens aus im Berichtsjahr ausgeübten Optionen und zugeteilten gesperrten Aktien. Das Total der Vergütung inklusive Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen betrug im Berichtsjahr CHF 3'321'011 (Ansatz, der an der Abstimmung der GV 2017 angewandt wurde).

3) Einschliesslich Arbeit und Anwesenheit im Nominations- und Vergütungskomitee und Auditkomitee.

4) Neues Mitglied im Auditkomitee seit Juni 2018

5) Neues Mitglied im Verwaltungsrat seit Juni 2018

6) Entspricht CHF 1'550’038 für den Aktienwert und CHF 2'965’538 für das Total der Vergütung, jeweils auf Grundlage des Steuerwertes der gesperrten Aktien bei der Gewährung. Der Steuerwert bei der Gewährung liegt um 6% pro Jahr der Sperrung unter dem Marktwert bei Zuteilung und widerspiegelt, dass nach Zuteilung der gesperrten Aktien diese für einen Zeitraum von fünf Jahren und vier Monaten für den Präsidenten des Verwaltungsrates und von vier Jahren und vier Monaten für die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates gesperrt sind, wie zuvor beschrieben. Berechnung des Steuerwertes der gesperrten Aktien: Der um den steuerlichen Effekt bereinigte Wert der gesperrten Aktien zum Zuteilungszeitpunkt beträgt für den Präsidenten des Verwaltungsrates CHF 134.93 und für die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates CHF 143.05 (Ansatz, der an der Abstimmung der GV 2018 angewandt wurde).

in CHF						2017/18
	Fixe Zahlung	Sitzungsgeld/ Spesen[1]	Total Barzahlung	Zuteilungswert der gesperrten Aktien	Total Vergütung	Arbeitgeber-beiträge an Sozialver-sicherungen[2]
Robert F. Spoerry[3] Präsident des Verwaltungsrates Präsident des Nominations- und Vergütungskomitee	500'000	2'500	502'500	402'769	905'269	54'572
Beat Hess Vizepräsident des Verwaltungsrates Mitglied des Nominations- und Vergütungskomitee	122'500	8'000	130'500	201'310	331'810	16'912
Lynn Dorsey Bleil	100'000	5'500	105'500	201'310	306'810	18'434
Stacy Enxing Seng Mitglied des Nominations- und Vergütungskomitee	107'500	8'000	115'500	201'310	316'810	19'076
Michael Jacobi Präsident des Auditkomitee	125'000	8'000	133'000	201'310	334'310	42'408
Ronald van der Vis Mitglied des Auditkomitee	107'500	7'500	115'000	201'310	316'310	39'245
Anssi Vanjoki Mitglied des Auditkomitee	107'500	8'000	115'500	201'310	316'810	19'076
Jinlong Wang	100'000	6'000	106'000	201'310	307'310	18'434
Total (aktive Mitglieder)	**1'270'000**	**53'500**	**1'323'500**	**1'811'939**[4]	**3'135'438**[4]	**228'157**

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

1) Die Sitzungsgelder und Spesen basieren auf der Anzahl der von den einzelnen Verwaltungsratsmitgliedern besuchten Sitzungen (keine Sitzungsgelder für den Präsidenten).

2) Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen auf der fixen Vergütung, auf dem Steuerwert des Einkommens aus im Berichtsjahr ausgeübten Optionen und zugeteilten gesperrten Aktien. Das Total der Vergütung inklusive Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen betrug im Berichtsjahr CHF 2'941'711, auf Grundlage des Steuerwertes der gesperrten Aktien (Ansatz, der an der Abstimmung der GV 2017 angewandt wurde).

3) Einschliesslich Arbeit und Anwesenheit im Nominations- und Vergütungskomitee und Auditkomitee.

4) Entspricht CHF 1'390'054 für den Aktienwert und CHF 2'713'554 für das Total der Vergütung, jeweils auf Grundlage des Steuerwertes der gesperrten Aktien bei der Gewährung. Der Steuerwert bei der Gewährung liegt um 6% pro Jahr der Sperrung – die sogenannte Sperrfrist – unter dem Marktwert bei Zuteilung und widerspiegelt, dass nach Zuteilung der gesperrten Aktien diese für einen Zeitraum von fünf Jahren und vier Monaten für den Präsidenten des Verwaltungsrates und von vier Jahren und vier Monaten für die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates gesperrt sind, wie zuvor beschrieben. Dieser Abschlag, der die Praxis der Schweizer Steuerbehörden widerspiegelt, trägt auch der Tatsache Rechnung, dass gesperrte Aktien nicht handelbar sind und nicht verpfändet werden können und daher während der Sperrfrist der vollen Aktienvolatilität unterliegen. Darüber hinaus wurde für steuerliche Zwecke der volumengewichtete Durchschnittskurs zum Gewährungszeitpunkt verwendet, während der Marktwert dem Schlusskurs zum Gewährungszeitpunkt entspricht. Berechnung des Wertes der gesperrten Aktien: Der um den steuerlichen Effekt bereinigte Wert der gesperrten Aktien zum Zuteilungszeitpunkt beträgt für den Präsidenten des Verwaltungsrates CHF 109,14 und für die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates CHF 115,68 (Ansatz, der an der Abstimmung der GV 2017 angewandt wurde).

Erläuternde Kommentare zu den Vergütungstabellen

Nach der Herabsetzung der Vergütung im Jahr 2011 gab es keine strukturellen Änderungen bei der Vergütung des Verwaltungsrates. Die gesperrten Aktien wurden bislang auf ihrem Steuerwert ausgewiesen. Wie zuvor erläutert, orientiert sich diese Praxis nun an der Marktpraxis für eine Berichterstattung basierend auf dem Marktwert zum Zeitpunkt der Gewährung. Die Daten werden auf vergleichbarer Grundlage in den oben stehenden Tabellen für das Geschäftsjahr 2017/18 (einschliesslich Korrektur) sowie für das Geschäftsjahr 2018/19 ausgewiesen. Dabei wird der Marktwert bei Zuteilung der gesperrten Aktien mit dem in den Fussnoten angegebenen Steuerwert verwendet.

Bitte beachten Sie, dass die in den Tabellen aufgeführten Beträge für den Verwaltungsrat nicht notwendigerweise den Beträgen entsprechen, über die abgestimmt wurde, da die Berichtsperiode sich auf das Geschäftsjahr von Sonova bezieht, die Abstimmung hingegen auf die Amtszeit und somit den Zeitraum zwischen den GVs.

5.1.1 Genehmigte versus erwartete Gesamtvergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrates

Die dem Verwaltungsrat für den Zeitraum von der GV 2018 bis zur GV 2019 gezahlte Gesamtvergütung beträgt voraussichtlich CHF 3,4 Mio. zum Zuteilungswert und CHF 3,0 Mio. zum Steuerwert; dem liegt der in der Einladung zur GV formulierte Ansatz zugrunde, den Steuerwert der gesperrten Aktien zu verwenden, der sich auf CHF 3,0 Mio. beläuft. Die Gesamtvergütung liegt innerhalb der von der GV 2018 genehmigten Grenze von CHF 3,13 Mio.

in CHF 1'000	Genehmigt für GV 2017 – GV 2018[1]	Effektiv für GV 2017 – GV 2018[1]	Genehmigt für GV 2018 – GV 2019[1]	Erwartet für GV 2018 – GV 2019[1]
GV Genehmigungsjahr		**2017**		**2018**
Total Vergütung	**3'000[2]**	**2'934[2]**	**3'130[3]**	**2'991[3]**
Zusammensetzung der Vergütung:				
Fixe Vergütung inklusive Sitzungsgelder und Spesen	1'453	1'324	1'518	1'440
Gesetzliche Sozialversicherungsabgaben	185	219	n/a	n/a
Steuerwert gesperrte Aktien	1'362	1'391	1'612	1'551
Anzahl der Mitglieder des Verwaltungsrates	**8**	**8**	**9**	**9**

1) Auf Grundlage des Steuerwertes der gesperrten Aktien (Ansatz, der an der Abstimmung der GV 2018 und der GV 2017 angewandt wurde).
2) Einschliesslich Beiträge an Sozialversicherungen (Ansatz, der an der Abstimmung der GV 2017 angewandt wurde).
3) Ohne Beiträge an Sozialversicherungen (Ansatz, der ab der Abstimmung der GV 2018 angewandt wurde).

5.1.2 Andere Vergütungen, Darlehen und Kredite für Mitglieder des Verwaltungsrates und nahestehende Personen

Über die in der oben stehenden Tabelle aufgeführte Gesamtvergütung hinaus wurde keine weitere Vergütung für sonstige Dienste gezahlt.

Im Berichtsjahr gab es keine Zahlungen an Personen, die einem ehemaligen oder aktuellen Mitglied des Verwaltungsrates nahestehen.

Es sind keine Darlehen der Sonova oder einer anderen Konzerngesellschaft an gegenwärtige oder ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates im Geschäftsjahr 2018/19 gewährt worden oder per 31. März 2018 ausstehend. Darüber hinaus haben weder Sonova noch eine andere Konzerngesellschaft Darlehen an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder ehemaligen Mitgliedern des Verwaltungsrates vergeben.

5.2 Vergütung der Geschäftsleitung

Die Tabellen in diesem Abschnitt werden von der externen Revisionsstelle geprüft.

Das System des VCC wird in Abschnitt 4.3 dieses Berichts genauer erläutert. Zur Ermittlung der Leistung der Geschäftsleitung über die individuelle qualitative Zielerreichung hinaus werden die folgenden Leistungsindikatoren verwendet: auf Ebene der Gruppe Umsatz, EBITA, EPS und FCF; auf Ebene der jeweiligen Geschäftseinheit zusätzlich ASP und Aufwendungen OPEX.

Der konsolidierte Umsatz lag über den Erwartungen. Während das Hörgeräte- und das Audiological-Care-Geschäft ihre Wachstumsziele übertrafen, lag das Cochlea-Implantate-Geschäft leicht unter dem angestrebten Wert, was durch ein langsames Wachstum bei den Upgrades und geringere Umsätze im Zusammenhang mit staatlichen Ausschreibungen in einer Reihe von Märkten gebremst wurde. Alle Regionen trugen zum organischen Wachstum bei, wobei die Region EMEA am stärksten wuchs.

Das EBITA-Ziel im Hörgeräte-Segment konnte gegenüber den Budgetwerten aufgrund einer negativen Währungsentwicklung nicht vollständig erreicht werden. Der EBITA im Segment der Cochlea-Implantate lag zum Teil währungsbedingt und trotz Effizienzmaßnahmen unter dem Zielwert. Das Ergebnis war jedoch deutlich über dem Vorjahreswert.

Aufgrund dieser negativen Währungsentwicklungen lagen sowohl der konsolidierte EBITA der Sonova Gruppe als auch der Gewinn pro Aktie leicht unter der jeweiligen Zielvorgabe. Bei der Beurteilung dieser Ziele wurden die Restrukturierungskosten im Zusammenhang mit der weiteren Verbesserung der lokalen Betriebsstruktur in Grossbritannien, Deutschland und Kanada ausgeklammert.

Angetrieben von einem Anstieg der Forderungen aus Lieferungen und Leistungen und der Warenvorräte infolge der starken Umsatzbeschleunigung gegen Ende des Geschäftsjahres verfehlte der Free Cash Flow die Zielvorgabe, was sich vollständig im VCC widerspiegelt.

Die individuellen qualitativen Zielvorgaben für das Management wurden im Durchschnitt leicht übertroffen.

Das ROCE-Ziel, welches für das Vesting des langfristigen Beteiligungsplans (EEAP) massgebend ist, wurde erreicht. Das Vesting der Optionen ist auf dem Zielwert (100%) gedeckelt. Eine ROCE Ziel-Übererreichung wirkt sich somit nicht auf das Vesting aus. Die EEAP Zielerreichung belief sich somit auf 100%.

Im Geschäftsjahr 2018/19 belief sich die Erreichung der gesamten variablen Barvergütung, hauptsächlich aufgrund negativer Währungsentwicklungen, auf 95,5% für den CEO (2017/18: 104,2% für den vorherigen CEO) und auf 91,7% bis 100,4% (2017/18: 99,6% bis 112,1%) für die anderen Mitglieder der Geschäftsleitung. Das führte zu einer durchschnittlichen Auszahlung der variablen Barvergütung für Mitglieder der Geschäftsleitung einschliesslich des CEO von 89,2%. Im Vorjahr hatte die jeweilige Auszahlung 119,3% betragen.

Im Geschäftsjahr 2018/19 wurde die höchste Gesamtvergütung eines Mitglieds der Geschäftsleitung an Arnd Kaldowski gezahlt, der am 1. April 2018 (dem Beginn des Geschäftsjahres) seine Rolle als CEO aufnahm. Eine einmalige Entschädigung für verfallene Anwartschaften von seinem ehemaligen Arbeitgeber wurde im Februar 2018 gewährt und im Vergütungsbericht 2017/18 ausgewiesen. Am 16. November 2018 wurden zwei neue Mitglieder der Geschäftsleitung angekündigt, die am 1. April 2019 ihre Rollen aufnehmen werden. Ihre Vergütung wird im Vergütungsbericht des nächsten Jahres enthalten sein.

Am 16. November 2018 wurden zwei neue Mitglieder der Geschäftsleitung angekündigt, die am 1. April 2019 ihre Rollen aufgenommen haben. Ihre Vergütung wird im Vergütungsbericht des nächsten Jahres enthalten sein.

Die folgenden Tabellen zeigen die Vergütung für den CEO und die weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung in den Geschäftsjahren 2018/19 (9 Mitglieder) und 2017/18 (10 Mitglieder).

Für das Geschäftsjahr 2019/20 sind nur mässige Änderungen der aktuellen Vergütung vorgesehen. Grundsätzlich finden Änderungen, falls notwendig, nur in begrenztem Umfang statt und orientieren sich an jenen im Gesamtunternehmen sowie an Daten aus Executive-Vergütungsstudien und veröffentlichten Benchmarks von Unternehmen vergleichbarer Grösse.

Vergütung der Geschäftsleitung

in CHF **2018/19**

	Fixes Basissalär	Variable Vergütung [1]	Nebenleistungen	Arbeitgeberbeiträge an Pensionskassen	Total Barzahlung	Wert der PSUs[2]	Wert der Optionen[3]	Wert der einmaligen RSU-Übergangszuteilung [4]	Total Vergütung	Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen [5]
Arnd Kaldowski, CEO	890’848	677’717	166’650	107’002	1’842’217	515’401	859’374	–	3’216’992	114’480
Weitere Mitglieder der Geschäftsleitung	3’184’873	1’598’769	301’394	589’553	5’674’589	1’251’816	1’252’428	658’249	8’837’082	904’191
Total	**4’075’721**	**2’276’486**	**468’044**	**696’555**	**7’516’806**	**1’767’217**	**2’111’802**	**658’249**	**12’054’074**	**1’018’671**

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

1) Die variable Vergütung wird erst ausbezahlt, nachdem die auditierten Geschäftszahlen für das Geschäftsjahr von der Gruppe in der Konzernjahresrechnung publiziert wurden.

2) Fair Value pro PSU im Zuteilungszeitpunkt CHF 224,38. Von Dritten bereitgestellter Fair Value von PSUs, der auf dem Monte-Carlo-Preismodell beruht; dies ist ein angemessen ausgewogener Ansatz, der die Möglichkeit einer Über- oder Untererreichung berücksichtigt. Die Erfüllung wird auf Grundlage der tatsächlichen Zielerreichung vor dem Vesting im Juni 2022 bestimmt.

3) Von Dritten bereitgestellter Fair Value pro Option im Zuteilungszeitpunkt, der auf einem Optionspreismodell beruht, von CHF 26,12.

4) Inklusive einmaliger EEAP-RSU-Übergangszuteilung vom 1. Februar 2019 mit einem Fair Value pro RSU im Zuteilungszeitpunkt von CHF 174,14.

5) Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen auf dem Steuerwert des Einkommens, der von im Berichtsjahr in Aktien umgewandelten RSUs und ausgeübten Optionen abgeleitet wurde. Das Total Vergütung inklusive Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen betrug im Berichtsjahr CHF 13'072'745 (Ansatz, der an der Abstimmung der GV 2017 angewandt wurde).

in CHF **2017/18**

	Fixes Basissalär	Variable Vergütung[1]	Nebenleistungen	Arbeitgeberbeiträge an Pensionskassen	Total Barzahlung	Wert der PSUs (RSUs)[2]	Wert der Optionen[3]	Total Vergütung	Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen[4]
Lukas Braunschweiler, CEO	600’000	472’293	60’630	123’712	1’256’635	393’736	656’236	2’306’607	109’159
Arnd Kaldowski, COO[5]	447’092	499’488	61’886	56’363	1’064’829	487’451	1’812’475	3’364’755	62’511
Weitere Mitglieder der Geschäftsleitung[6]	3’486’080	2’137’192	397’152	703’281	6’723’705	1’648’008	1’648’390	10’020’103	975’336
Total	**4’533’172**	**3’108’973**	**519’668**	**883’356**	**9’045’169**	**2’529’195**	**4’117’101**	**15’691’465**	**1’147’006**

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

1) Die variable Vergütung wird erst ausbezahlt, nachdem die auditierten Geschäftszahlen für das Berichtsjahr vom Sonova Hauptsitz sowie die konsolidierten Geschäftszahlen der Gruppe publiziert wurden.

2) Fair Value pro PSU im Zuteilungszeitpunkt CHF 118,63. Fair Value von PSUs beruht auf einer Zielerreichung von 100%; dies ist ein angemessen ausgewogener Ansatz, der die Möglichkeit einer Über- oder Untererreichung berücksichtigt. RSUs wurden nur an Lukas Braunschweiler zugeteilt. Fair Value pro RSU im Zuteilungszeitpunkt CHF 140,62.

3) Fair Value pro Option im Zuteilungszeitpunkt CHF 20,77. Dies beinhaltet für Arnd Kaldowski die einmalige Gewährung von Performance Optionen mit einem Fair Value von CHF 21,09.

4) Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen auf dem Steuerwert des Einkommens, der von im Berichtsjahr in Aktien umgewandelten RSUs und ausgeübten Optionen abgeleitet wurde. Das Total Vergütung inklusive Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen betrug im Berichtsjahr CHF 16’838’471 (Ansatz, der an der Abstimmung der GV 2017 angewandt wurde).

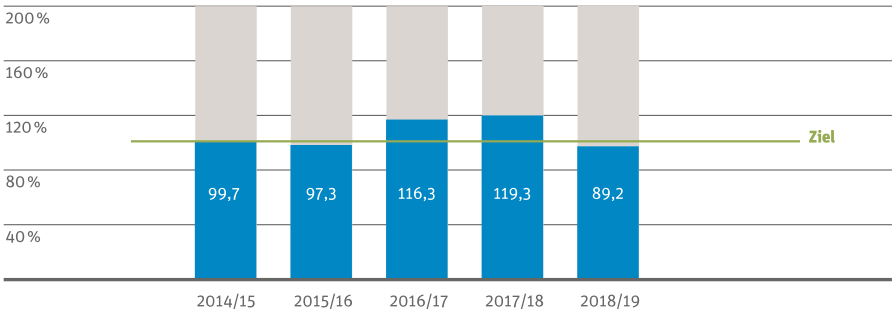
5) Mitglied der Geschäftsleitung seit 1. Oktober 2017 als COO und Übertritt zum CEO per 1. April 2018. Gesamtbetrag der Vergütung für den Zeitraum vom 1. Oktober 2017 bis zum 31. März 2018.

6) Inklusive Sarah Kreienbühl und Franz Petermann für das Berichtsjahr 2017/18 bis Vertragsende.

Erläuternde Kommentare zu den Vergütungstabellen:

- Die Gesamtvergütung von CHF 13,1 Mio. für das Geschäftsjahr 2018/19 liegt unter dem Wert des Vorjahres von CHF 16,8 Mio.
- Das Geschäftsjahr 2017/18 beinhaltete eine reduzierte Vergütung für den vorherigen CEO, was die Verringerung seiner Verantwortlichkeiten während der Übergangsphase widerspiegelt, sowie die Gesamtvergütung des neuen CEO in seiner vorherigen Rolle als COO und seine Performance Optionen als Entschädigung für verfallene Anwartschaften von seinem ehemaligen Arbeitgeber.
- Die fixe Vergütung ist im Vergleich zum Vorjahr um 10% gesunken. Dies ist auch auf die oben erwähnte unterschiedliche Zusammensetzung der Geschäftsleitung zurückzuführen.
- Die niedrigere variable Barvergütung auf Grundlage der Zielerreichung auf Gruppen-, Geschäftsbereichs- und individueller Ebene ist in den oben stehenden Tabellen dargestellt.
- Der Gesamtwert der EEAP-Zuteilung nahm ab. Dies ist auf die unterschiedliche Zusammensetzung der Geschäftsleitung, die einmalige Entschädigung für verfallene Anwartschaften des neuen CEO im letzten Geschäftsjahr sowie die einmalige RSU-Übergangsregelung als Folge der Umstellung von RSUs zu PSUs zurückzuführen.
- Die Zusatzleistungen sowie die Beiträge an Sozialversicherungen und Pensionskassen sind entsprechend den oben genannten Änderungen gesunken.

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



Durchschnittliche Auszahlung der variablen Barvergütung im Verhältnis zur Zielvorgabe

Ziel-Obergrenze

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

5.2.2 Genehmigte versus tatsächliche Gesamtvergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung

Die tatsächliche Gesamtvergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2018/19, CHF 13,1 Mio. (einschliesslich Beiträge an Sozialversicherungen, wie in der historischen Praxis üblich), liegt unter dem maximalen Gesamtbetrag der Vergütung von CHF 16,9 Mio., der bei der GV 2017 für das Geschäftsjahr 2018/19 genehmigt wurde.

Die genehmigte Vergütung verwendet für den EEAP den Fair Value im Zuteilungszeitpunkt welcher auf einer Zielerreichung von 100% beruht; dies ist ein angemessen ausgewogener Ansatz, der die Möglichkeit einer Über- oder Untererreichung berücksichtigt. Die tatsächliche Anzahl der für die jeweiligen PSUs zugeteilten Aktien hängt von der Erreichung im Vorfeld festgelegter Leistungsziele ab und beträgt zwischen 0 und 2 Aktien pro PSU. Die tatsächlich erreichten Werte werden nach dem Vesting im jeweiligen Geschäftsjahr offengelegt.

Zusätzliche Informationen zur Unterstützung der Abstimmungen der Aktionäre zur Vergütung finden sich in der Einladung zur GV 2019.

5.2.3 Andere Vergütungen, Darlehen und Kredite für Mitglieder der Geschäftsleitung und nahestehende Personen

Über die in der oben stehenden Tabelle aufgeführte Gesamtvergütung hinaus wurde keine weitere Vergütung gezahlt.

Im Berichtsjahr gab es keine Zahlungen an Personen, die einem ehemaligen oder aktuellen Mitglied der Geschäftsleitung nahestehen.

Es sind keine Darlehen der Sonova oder einer anderen Konzerngesellschaft an gegenwärtige oder ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2018/19 gewährt worden oder per 31. März 2019 ausstehend. Darüber hinaus haben weder Sonova noch eine andere Konzerngesellschaft Darlehen an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder ehemaligen Mitgliedern der Geschäftsleitung vergeben.

6. Informationen zum Aktienbesitz

6.1 Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrates

Die Tabellen in diesem Abschnitt werden von der externen Revisionsstelle geprüft.

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

				31.03.2019			31.03.2018
	Aktien	Gesperrte Aktien[1]	RSUs	Optionen	Aktien	Gesperrte Aktien[2]	Optionen
Robert F. Spoerry, Präsident	34’446	17’498			29’780	18’972	
Beat Hess, Vizepräsident	3’438	7’140			1’833	7’649	
Lynn Dorsey Bleil, Mitglied		3’961				2’865	
Lukas Braunschweiler, Mitglied[3]	19’862	1’096	7’152	165’577	n/a	n/a	n/a
Stacy Enxing Seng, Mitglied		7’140				6’044	
Michael Jacobi, Mitglied	2’481	7’140			4’876	7’649	
Ronald van der Vis, Mitglied		7’140			2’355	7’649	
Anssi Vanjoki, Mitglied	5’481	7’140			3’876	7’649	2’558
Jinlong Wang, Mitglied	1’605	7’140				7’649	
Total (aktive Mitglieder)	**67’313**	**65’395**	**7’152**	**165’577**	**42’720**	**66’126**	**2’558**

1) Diese Aktien sind einer Sperrfrist unterworfen, welche je nach Zuteilungsdatum vom 1. Juni 2019 bis zum 1. Juni 2024 dauert.
2) Diese Aktien sind einer Sperrfrist unterworfen, welche je nach Zuteilungsdatum vom 1. Juni 2018 bis zum 1. Juni 2023 dauert.
3) Neumitglied des Verwaltungsrat seit Juni 2018.
Für weitere Details siehe auch Anhang 7.4 der Konzernjahresrechnung.

Die Haltebedingungen gemäss den Aktienbesitzrichtlinien werden von allen Mitgliedern des Verwaltungsrates vollständig erfüllt.

Die folgende Tabelle enthält eine detaillierte Aufstellung der ausstehenden Optionen der Mitglieder des Verwaltungsrates von früheren Verwaltungsrats-Optionsplänen, welche in der Zwischenzeit ausgelaufen sind.

	31.3.2019	31.3.2018
	Optionen EEAP 12[1]	Optionen EEAP 12[1]
Anssi Vanjoki		2’558
Total (aktive Mitglieder)	**–**	**2’558**

2017 und 2018 wurden im Rahmen des EEAP 100% gesperrte Aktien und keine Optionen oder Warrants gewährt. Die ausstehenden Optionen, welche an den früheren CEO, Lukas Braunschweiler zugeteilt wurden, sind nicht in der obigen Optionstabelle sondern in der Gesamtbeteiligungstabelle zusammengefasst.

1) 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.

6.2 Beteiligungen der Mitglieder der Geschäftsleitung

Die Tabellen in diesem Abschnitt werden von der externen Revisionsstelle geprüft.

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

				31.03.2019				31.03.2018
	Aktien[1]	PSUs	RSUs	Optionen	Aktien[1]	PSUs	RSUs	Optionen
Arnd Kaldowski[2]	6’599	6’406		119’444	6’599	4’109		86’543
Hartwig Grevener	6’991	2’834	3’280	36’603	5’209	1’854	4’431	61’680
Claudio Bartesaghi[3]	325	1’440	425	13’542[5]	1’032	872	718	8’661[5]
Claude Diversi	3’000	2’856	3’080	35’665	2’250	1’854	3’971	36’207
Hansjürg Emch	7’696	1’854	2’649	57’680	8’544	1’854	4’431	62’710
Christophe Fond	0	2’943	1’989	29’764	0	1’896	1’790	24’078
Martin Grieder	3’000	2’834	3’280	45’136	2’000	1’854	3’980	36’714
Hans Mehl	3’118	1’854	3’280	28’181	5’036	1’854	4’431	39’464
Andi Vonlanthen	16’943	2’856	3’280	70’294	15’161	1’854	4’431	66’231
Total (aktive Mitglieder)	**47’672**	**25’877**	**21’263**	**436’309**	**45’831**	**18’001**	**28’183**	**422’288**
Lukas Braunschweiler[4]					17’061		9’953	191’152
Total (inklusive ehemalige Mitglieder)	**47’672**	**25’877**	**21’263**	**436’309**	**62’892**	**18’001**	**38’136**	**613’440**

1) Aktien sind dividendenberechtigt mit vollem Stimmrecht.
2) Mitglied der Geschäftsleitung seit 1. Oktober 2017.
3) Mitglied der Geschäftsleitung seit 1. Oktober 2017.
4) Mitglied der Geschäftsleitung bis 30. März 2018.
5) Beinhaltet SARs (SARs räumen das Recht ein, an der Wertsteigerung der Sonova Aktien zu partizipieren, ohne dass Aktien ausgegeben werden). Für weitere Details siehe auch Anhang 7.4 der Konzernjahresrechnung.

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

Die folgende Tabelle zeigt die Haltebedingungen in Bezug auf das fixe Basissalär und den veranschlagten Wert des aktuellen Aktienbesitzes.

	Basissalär	Vorgabe Aktienbesitz[1]	Tatsächl. Aktien[2]	Einhaltung der Sonova Aktienbesitzrichtlinien	Verhältnis Aktienbesitz zum Basissalär
	in CHF	in CHF	in CHF	in %	Verhältnis
Arnd Kaldowski, CEO	900’000	1’000’000	1’292’744	129	1,4
Übrige Mitglieder des MB[3]	397’735	200’000	903’662	452	2,3

1) Aktienbesitzrichtlinien müssen für den CEO ab dem 31. Dezember 2017 und für die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung nach 41 Monaten erreicht sein.
2) Berechnet mit dem Schlusskurs der Sonova Aktie vom 29. März 2019.
3) Durchschnitt der übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung mit Aktienbesitzrichtlinien. Die Berechnung der Einhaltung der Sonova Aktienbesitzrichtlinien und Verhältnis Aktienbesitz zum Basissalär sind nur zur Illustration angegeben.

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

31.03.2019

	Optionen EEAP 19[1]	Optionen EEAP 18[2]	Optionen EEAP 17[3]	Optionen EEAP 16[4]	Optionen EEAP 15[5]	Optionen EEAP 14[6]	Optionen EEAP 13[7]	Total Optionen
Arnd Kaldowski	32’901	86’543[8]						119’444
Hartwig Grevener	8’422	10’594	9’711	5’158	2’718			36’603
Claudio Bartesaghi	4’881	4’984	2’148[9]	1’529				13’542
Claude Diversi	8’614	10’594	9’381	5’158	1’918			35’665
Hansjürg Emch		10’594	12’948	10’315	10’869	4’687	8’267	57’680
Christophe Fond	8’996	10’835	9’933					29’764
Martin Grieder	8’422	10’594	12’948	7’737	5’435			45’136
Hans Mehl		10’594	9’711	5’158	2’718			28’181
Andi Vonlanthen	8’614	10’594	12’948	10’315	10’869	8’687	8’267	70’294
Total	**80’850**	**165’926**	**79’728**	**45’370**	**34’527**	**13’374**	**16’534**	**436’309**

1) Ausübungspreis CHF 182,40, Vesting Periode 1.2.2019–1.6.2023, wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2020–31.1.2029.
2) Ausübungspreis CHF 147,85, Vesting Periode 1.2.2018–1.6.2022, wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2019–31.1.2028.
3) Ausübungspreis CHF 130,00, Vesting Periode 1.2.2017–1.6.2021, wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2018–31.1.2024.
4) 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.
5) 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.
6) 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.
7) 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.
8) Beinhaltet die einmalige Gewährung von Performance Optionen (47'415 Optionen), Ausübungspreis CHF 147,85, Vesting Periode 1.2.2018–1.4.2023, Ausübungsperiode 1.4.2023–30.9.2027.
9) SARs EEAP 2017 (SARs räumen das Recht ein, an der Wertsteigerung der Sonova Aktien zu partizipieren, ohne dass Aktien ausgegeben werden).

31.3.2018

	Optionen EEAP 18[1]	Optionen EEAP 17[2]	Optionen EEAP 16[3]	Optionen EEAP 15[4]	Optionen EEAP 14[5]	Optionen EEAP 13[6]	Optionen EEAP 12[7]	Total Optionen
Lukas Braunschweiler	31’603	38’625	25’788	27’173	21’719	20’669	25’575	191’152
Arnd Kaldowski	86’543[9]							86’543
Hartwig Grevener	10’594	12’948	10’315	10’869	8’687	8’267		61’680
Claudio Bartesaghi[8]	4’984	2’148[10]	1’529					8’661
Claude Diversi	10’594	12’507	7’737	3’836	1’533			36’207
Hansjürg Emch	10’594	12’948	10’315	10’869	8’687	8’267	1’030	62’710
Christophe Fond	10’835	13’243						24’078
Martin Grieder	10’594	12’948	7’737	5’435				36’714
Hans Mehl	10’594	12’948	8’315	5’435	2’172			39’464
Andi Vonlanthen	10’594	12’948	10’315	10’869	8’687	8’267	4’551	66’231
Total	**197’529**	**131’263**	**82’051**	**74’486**	**51’485**	**45’470**	**31’156**	**613’440**

1) Ausübungspreis CHF 147,85, Vesting Periode 1.2.2018–1.6.2022 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2019–31.1.2028.
2) Ausübungspreis CHF 130,00, Vesting Periode 1.2.2017–1.6.2021 wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2018–31.1.2024.
3) 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.
4) 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.
5) 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.
6) 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.
7) 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.
8) Mitglied der Geschäftsleitung seit 1. Oktober 2017.
9) Beinhaltet die einmalige Gewährung von Performance Optionen (47'415 Optionen), Ausübungspreis CHF 147,85, Vesting Periode 1.2.2018–1.4.2023, Ausübungsperiode 1.4.2023–30.9.2027.
10) SARs EEAP 2017 (SARs räumen das Recht ein, an der Wertsteigerung der Sonova Aktien zu partizipieren, ohne dass Aktien ausgegeben werden).

Glossar

AC Auditkomitee
GV Generalversammlung
AHV Alters- und Hinterlassenenversicherung
ALV Arbeitslosenversicherung
Statuten Statuten der Sonova Holding AG
ASP Durchschnittlicher Verkaufspreis
VR Verwaltungsrat
CAGR Compound Annual Growth Rate
CEO Chief Executive Officer
CFO Chief Financial Officer
CHF Schweizer Franken
COO Chief Operating Officer
EBITA Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen
EEAP Executive Equity Award Plan
EPS Gewinn pro Aktie
FCF Free Cash Flow
GVP Group Vice President
HRM Human Resource Management
KPIs Wichtigste Leistungsindikatoren/Leistungskennzahlen
NCC Nominations- und Vergütungskomitee
OPEX Betriebliche Aufwendungen
PSU Performance Share Unit
ROCE Rendite des investierten Kapitals
RSU Restricted Share Unit
rTSR relative Aktienrendite
SLI Swiss Leaders Index
SMIM Swiss Market Index Mid
VCC Variable Barvergütung (kurzfristiger Baranreiz)

Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht der Sonova Holding AG für das am 31. März 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14 bis 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den Tabellen von den Abschnitten 5.1, 5.2, 6.1 und 6.2 mit Ausnahme von folgenden Tabellen 5.1.1 und 5.2.1.

Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum beigefügten Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14 bis 16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Sonova Holding AG für das am 31. März 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Sandra Böhm Uglow
Revisionsexpertin
Leitende Revisorin

Dominik Hattrup
Revisionsexperte

Zürich, 17. Mai 2019

Beilage:

- Vergütungsbericht