Vergütungsbericht

Bei Sonova sind die Menschen entscheidend: Nur dank einem starken Team, das im Zusammenspiel mit unseren Kunden und Aktionären die besten Produkte und Dienstleistungen bereitstellt, werden wir auf Dauer am Markt erfolgreich sein. Aus diesem Grund wollen wir kompetente, engagierte und ehrgeizige Kolleginnen und Kollegen gewinnen, weiterentwickeln und an uns binden, die das Unternehmen im Sinne aller unserer Interessengruppen ständig voranbringen.

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 Governance-Prozesse zur Gestaltung, Genehmigung und Umsetzung der Vergütungspläne. Darüber hinaus informiert der Vergütungsbericht über die Organisation des Verwaltungsrates. Weitere Informationen zu Themen bezüglich des Verwaltungsrats 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 (GV) 2020 zur Genehmigung unterbreitet wird. Dieser Bericht beinhaltet Massnahmen, mit denen die Auswirkungen von COVID-19 auf die Vergütung berücksichtigt werden sollen.

Er ist wie folgt aufgebaut:

1. Einführung durch den Präsidenten des Nominations- und Vergütungskomitees
2. Vergütungspolitik und -grundsätze
3. Governance im Bereich der Vergütung
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

Beinahe das gesamte Geschäftsjahr 2019/20 hindurch konnten wir unser starkes Wachstum der beiden vorangegangenen Jahre fortsetzen. Wie jedoch bereits im Aktionärsbrief erläutert, wurde Sonovas Geschäftserfolg im letzten Monat des Geschäftsjahres durch die aussergewöhnlichen Umstände der COVID-19-Pandemie massiv beeinträchtigt. Nach sorgfältiger Analyse des Umfelds haben der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung koordinierte Massnahmen getroffen, damit Sonova sich auf die sich rasch verändernde Situation einstellen kann, sich um die Mitarbeitenden kümmert, wettbewerbsfähig bleibt, seine Liquidität bewahrt und für die erhoffte Markterholung nach Verbesserung der Lage bestmöglich positioniert ist.

Wie in diesem Bericht erläutert, ist unser Vergütungssystem mit der Unternehmensstrategie und den Geschäftsergebnissen verknüpft und an den Interessen unserer Aktionäre ausgerichtet, indem es Leistung unter Berücksichtigung der geschäftlichen Entwicklung und des Marktes belohnt. Seit vielen Jahren setzt unser Vergütungssystem erwiesenermassen die richtigen Anreize; nun aber müssen wir kurzfristige Anpassungen vornehmen, um sicherzustellen, dass es auch in der COVID-19-Krise entsprechend ausgerichtet ist.

Diese spezifischen kurzfristigen Anpassungen am Vergütungssystem werden in diesem Brief und auf den folgenden Seiten erläutert. Im Vergütungsbericht wird zudem 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 erneut darauf ausgerichtet, unsere ehrgeizigen Ziele zu erreichen.

Auch unter normalen Geschäftsbedingungen wird unser Vergütungssystem 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 Offenlegung zu verbessern.

Unter Berücksichtigung dieser kontinuierlichen Überprüfung haben die Mitglieder des NCC entsprechende Anpassungen des Vergütungssystems im Rahmen des normalen Geschäftsverlaufs intensiv erörtert und sich auf die folgenden wichtigsten Änderungen geeinigt:

- Executive Equity Award Plan (EEAP): Für die Geschäftsleitung wird eine Sperrfrist im Anschluss an das Vesting eingeführt, sodass sich für Optionen und Performance Share Units (PSUs) ab der EEAP-Zuteilung 2020 eine Halteperiode von insgesamt fünf Jahren ab dem Zeitpunkt der Zuteilung ergibt.
- Variable Barvergütung (VCC):
  - In diesem Bericht wird erstmals für jede dem VCC zugrundeliegende Leistungskennzahl (KPI) die jeweils erforderliche Zielerreichung im Zeitraum 2019/20 angegeben.
  - Um Sonovas Ansatz unternehmerischer Sozialverantwortung und nachhaltiger Unternehmensführung klarer zu reflektieren, werden sobald die geschäftlichen Aktivitäten wieder normal verlaufen die ESG-Ziele (Umwelt, Gesellschaft und Governance) im VCC sowohl für das bestehende als auch für das Neugeschäft formeller widergespiegelt.

VERGÜTUNGSBERICHT

Bei der Vergütung unserer Geschäftsleitung verfolgen wir einen zurückhaltenden Ansatz und nehmen Anpassungen nur dann vor, wenn wir sie als notwendig und angemessen erachten. Solche Anpassungen orientieren sich grundsätzlich an jenen im Gesamtunternehmen und unterscheiden in der Regel lediglich die Fälle, in denen eine Position veränderte Verantwortlichkeiten hat.

Im Einklang mit anderen COVID-19-bezogenen Massnahmen und dem Ziel, unsere Wettbewerbsfähigkeit, Liquidität und Stellung in der Industrie für die erwartete Markterholung zu gewährleisten, haben wir die folgenden kurzfristigen Entscheidungen bezüglich der Vergütung getroffen:

- Der Präsident des Verwaltungsrates verzichtet von April 2020 bis zur Generalversammlung 2021 auf seine fixe Barzahlung (abzüglich der Sozialversicherungen für den in Form gesperrter Aktien erhaltenen Teil).
- Die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates verzichten für die nächste Amtsdauer, von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021, auf 20 Prozent ihrer fixen Barzahlung und Ausschussvergütung.
- Für die Geschäftsleitung wird es bis zu einem späteren Zeitpunkt im Geschäftsjahr 2020/21 keine Salärerhöhungen geben.
- In der Zeit von April 2020 bis September 2020 werden der CEO auf 50 Prozent seines monatlichen Basissalärs und alle übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung auf 20 Prozent ihres monatlichen Basissalärs verzichten.
- Zudem hat die Geschäftsleitung entschieden, sich 50 Prozent ihrer variablen Barvergütung für das Geschäftsjahr 2019/20 erst zu einem späteren Zeitpunkt des Geschäftsjahres 2020/21 ausbezahlen zu lassen.
- Für das Geschäftsjahr 2020/21 werden angesichts der erforderlichen Anpassungen an ein unsicheres und sich rasch änderndes wirtschaftliches Umfeld die VCC-Ziele dynamisch rollierend, im Einklang mit den Entwicklungen, gesetzt und gesteuert werden müssen.
- Ausserdem wird für das Geschäftsjahr 2020/21 für die Mitglieder der Geschäftsleitung die maximale VCC-Auszahlung auf 100 Prozent (gegenüber normalerweise 200 Prozent) begrenzt.

Der Verwaltungsrat ist überzeugt, dass der langfristige Beteiligungsplan EEAP weiterhin seinen Zweck erfüllt: langfristige Wertschaffung für Sonova und die Orientierung an den Interessen der Aktionäre gewährleisten. Die Mitglieder der Geschäftsleitung profitieren nur dann, wenn das Geschäftsergebnis des Unternehmens und der Aktienkurs steigen und die Werte die Konkurrenten übertreffen. Angesichts der Krise und der damit einhergehenden Unsicherheiten hat der Verwaltungsrat jedoch nach eingehender Beratung entschieden, die ROCE-Leistungshürde auf den Optionen ab dem Vesting 2021 vorläufig auszusetzen, da diese Messgrösse gegenwärtig nicht getreu die Führungsleistung wiedergibt aufgrund des Ausbruchs von COVID-19 (höhere Gewalt). Zudem wird die Geschäftsleitung erst dann von den Optionen profitieren, wenn der Aktienkurs wieder steigt, wodurch die gewünschte Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre gewährleistet ist. Ausser der Aussetzung der ROCE-Leistungshürde sind keine Änderungen am EEAP geplant.

Wie am 10. Januar 2020 mitgeteilt, wird Adrian Widmer sich an der Generalversammlung 2020 zur Wahl in den Verwaltungsrat stellen und soll Mitglied des Auditkomitees werden. Alle bisherigen Mitglieder des Verwaltungsrates stehen zur Wiederwahl.

Wie am 16. November 2018 angekündigt, wurde Victoria E. Carr-Brendel per 1. April 2019 Group Vice President (GVP) Cochlear Implants von Sonova und Präsidentin von Advanced Bionics, Ludger Althoff ist seit diesem Datum GVP Operations.

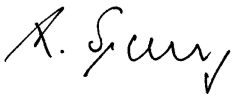
Im Berichtsjahr übte das NCC seine normalen Aufgaben aus, darunter die Nachfolgeplanung für Positionen in Verwaltungsrat und Geschäftsleitung, die Festlegung von Leistungszielen zu Beginn des Geschäftsjahrs und die Leistungsbeurteilung zum Ende des Geschäftsjahrs, die Festsetzung der Vergütung für die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

Wie in diesem Vergütungsbericht ausgeführt, liegt die den Mitgliedern des Verwaltungsrates für diese Amtsdauer gewährte Gesamtvergütung klar innerhalb des von der Generalversammlung 2019 genehmigten Rahmens. Auch die den Mitgliedern der Geschäftsleitung gewährte Vergütung bewegt sich in dem von der Generalversammlung 2018 genehmigten Rahmen, obwohl die Erreichung der variablen Barvergütung dank des ausgezeichneten geschäftlichen Erfolgs in den elf Monaten des Geschäftsjahrs 2019/20 vor Ausbruch der Krise über der des Vorjahres liegt.

An der Generalversammlung 2020 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 2021/22 zu genehmigen.

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.

Freundliche Grüsse



Robert Spoerry
Präsident des Nominations- und
Vergütungskomitees

2. Vergütungspolitik und -grundsätze

Sonova will 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. Deshalb basiert unser Vergütungssystem auf den folgenden Grundsätzen:

Sonovas 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 mit unseren hohen Ansprüchen an Integrität und mit unseren Werten im Einklang steht: Wir kümmern uns, treiben Innovationen voran, streben nach Exzellenz, übernehmen Verantwortung und bauen das beste Team auf.

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 kurzfristigen Anreize werden normalerweise zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres vereinbart und ihre Erreichung zum Ende des Geschäftsjahres beurteilt.

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.

Die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung sind 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 mit 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 werden und dass 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 62 Jahre und die durchschnittliche Dienstzeit 9 Jahre. Allgemein gilt die Regel, dass der Verwaltungsrat keine Kandidaten zur Wiederwahl in den Verwaltungsrat nominieren soll, welche 70 Jahre oder älter sind; 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 nahestehende Personen) in den letzten drei Jahren nicht Mitglied der Geschäftsleitung war und mit der Gesellschaft in keinen oder nur geringfügigen geschäftlichen Beziehungen stand.

Nur Lukas Braunschweiler, früherer CEO und Mitglied des Verwaltungsrates seit der Generalversammlung 2018, gilt gemäss diesen Regeln nicht als unabhängig.

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

Die Honorare für die Mitglieder des Verwaltungsrates sind so aufgebaut, dass sie dem Grundsatz der Unabhängigkeit entsprechen; aus diesem Grund erhalten die Mitglieder nur fixe Beträge, die in Form einer Barzahlung und nicht diskontierter Aktien mit einer Sperrfrist von fünf Jahren und vier Monaten (Präsident des Verwaltungsrates) bzw. vier Jahren und vier Monaten (alle weiteren Mitglieder des Verwaltungsrates) gezahlt 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 2019/20 kam es fünf Mal zusammen, unter anderem zur Besprechung folgender vordefinierter, wiederkehrender Traktanden:

Themenbereiche	Mai Beginn des Geschäftsjahres	September	November	Februar Ende des Geschäftsjahres
Vergütungspolitik und -verfahren			– Vorprüfung des Vergütungsvorschlags für das folgende Geschäftsjahr – Genehmigung des EEAP-Zuteilungsumfangs und der Planreglemente	– Bestätigung der EEAP-Zielgruppe für das folgende Geschäftsjahr – Untersuchung von Aspekten der Lohngleichheit
Angelegenheiten der Geschäftsleitung (GL)	– Genehmigung des Vesting im Rahmen des EEAP, und Auszahlung des VCC für den CEO und die GL-Mitglieder für das vorherige Geschäftsjahr – Festlegung der VCC- und EEAP-Leistungsziele für das neue Geschäftsjahr – Genehmigung der individuellen Ziele für den CEO und die GL	– Genehmigung der neu eingeführten EEAP-Halteperiode für die GL	– Genehmigung von ESG-Kriterien für den VCC der GL für die Zukunft – Überprüfung der Nachfolgeplanung von Sonova auf GL-Ebene wie im vollständigen VR abgedeckt	– Beteiligungsbewertung (Optionen und «Performance Share Units»/PSU) – Überprüfung der Zielvergütung (einschliesslich EEAP-Zuteilung) für das folgende Geschäftsjahr
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 – Beurteilung 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. Im Rahmen der aktuellen COVID-19-Krise arbeiten der Verwaltungsrat, das NCC und auch die Geschäftsleitung noch enger zusammen: So fand beispielsweise im März 2020 eine zusätzliche NCC-Sitzung statt, um die in diesem Vergütungsbericht erläuterten, im Zusammenhang mit COVID-19 stehenden Anpassungen an der Vergütung zu besprechen.

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. Aon Hewitt wurde im Berichtsjahr 2019/20 erneut mit der PSU-Bewertung und Leistungsmessung im Rahmen des EEAP beauftragt, Algofin mit der Optionsbewertung. Zudem stellen interne Vergütungsexperten wie der GVP HRM und der VP Total Reward Unterstützung und Expertise bereit.

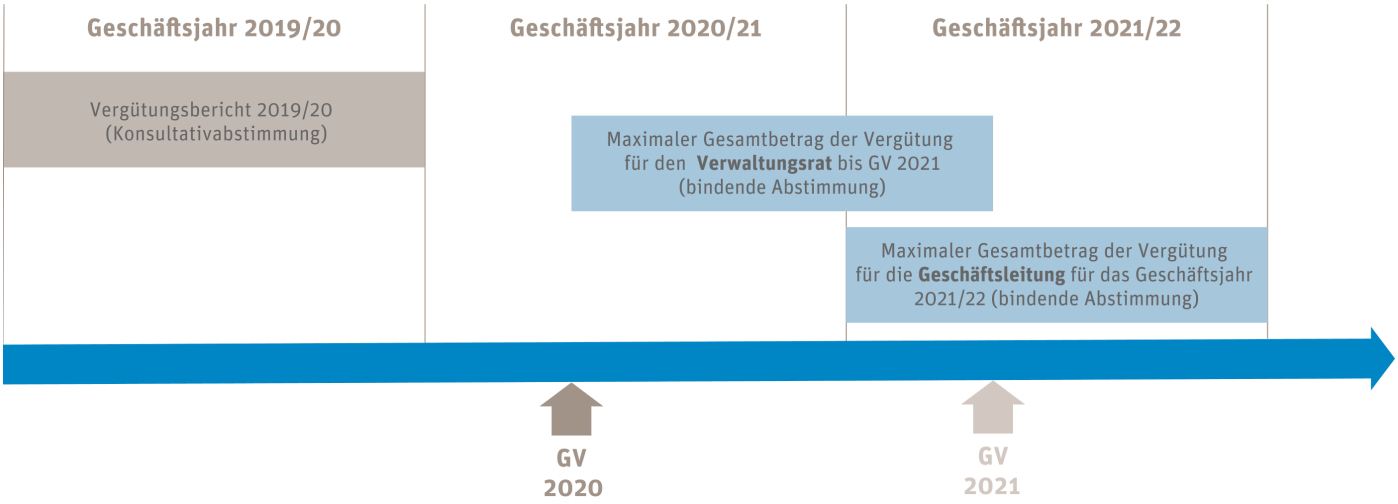
Die externen Berater übten im Berichtsjahr keine anderen Mandate aus.

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 2020 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:
- Kurzfristige variable Barvergütung (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.

Aufgrund der maximal möglichen variablen Barvergütung liegt der den Aktionären zur Abstimmung vorgelegte maximale Gesamtbetrag der Vergütung sehr wahrscheinlich 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 hier einsehbar.

3.4 Verfahren zur Festlegung der Vergütung

Vergütungsstruktur und -elemente

Vergütungsstruktur und -elemente für Verwaltungsrat und Geschäftsleitung werden regelmässig überprüft, um sicherzustellen, dass sie sowohl der Strategie von Sonova als auch der Marktpraxis entsprechen.

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.

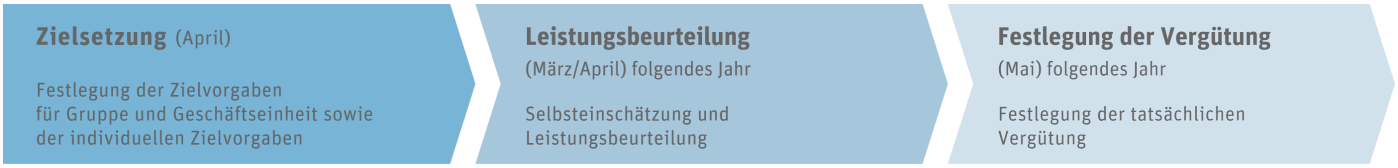
Im Laufe des vorherigen Berichtsjahres erfolgte eine intensive Überprüfung, die dazu beitragen soll, für Verwaltungsrat und Geschäftsleitung im Hinblick auf Struktur und Gesamtniveau eine angemessene Vergütung zu ermitteln.

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 wurde) zeigte sich – obwohl die den Mitgliedern des Verwaltungsrates insgesamt gezahlten Gelder marktüblich sind – die Notwendigkeit, die Struktur von Barzahlungen und Ausschussvergütungen für den Verwaltungsrat anzupassen. Diese Anpassungen wurden im Berichtsjahr umgesetzt und im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2018/19 ausgeführt.

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 Peer-Gruppe von Schweizer Industrieunternehmen herangezogen, die im Hinblick auf Marktkapitalisierung, Umsatz, Branche, Mitarbeiterzahl, geografische Ausdehnung usw. vergleichbar sind. Dazu zählten, wie bereits im letztjährigen Vergütungsbericht aufgeführt, 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 ab von der Leistung der Gruppe und/oder jeweiligen Geschäftseinheit sowie von der individuellen Leistung, 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 ihre Erreichung am Ende des Geschäftsjahres beurteilt.



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]		
Reisekostenentschädigung		
Pensionsleistungen		
Pensionskasse		
Variable Vergütungselemente (leistungsabhängig)		
Kurzfristiger Baranreiz Variable Barvergütung (VCC)		
Langfristiger Beteiligungsplan [6] 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] Zugeteilt in Form von Optionen und PSUs

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 festgelegten Aufgaben wie 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 gehört 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 die Mitglieder des Verwaltungsrates 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 fünf Jahren und vier Monaten (Präsident des Verwaltungsrates) bzw. vier Jahren und vier Monaten (alle weiteren Mitglieder des Verwaltungsrates). Zudem erhalten Mitglieder des Verwaltungsrates gegebenenfalls eine Ausschussvergütung sowie eine Reisekostenentschädigung.

Wie bereits im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2018/19 angekündigt, wurde in diesem Berichtsjahr das Sitzungsgeld nicht mehr gewährt; ebenso wurden die Barzahlung für den Präsidenten sowie die gesperrten Aktien für den Präsidenten und die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates reduziert. Die Ausschussvergütung wurde angesichts der ständig steigenden Anforderungen und der Marktentwicklung erhöht. Insgesamt führten die Anpassungen zu einer um rund 9% niedrigeren Gesamtvergütung des Verwaltungsrates.

Vergütungsstruktur GV 2019 – GV 2020

Jährliche Barvergütung in CHF	Präsident[1)]	VR-Mitglieder ausg. Präsident
Barzahlung	470’000	100’000
Vizepräsident	n.a.	15’000
Vorsitzender des AC	n.a.	40’000
Vorsitzender des NCC	Enthalten in Barzahlung	40’000
Mitglied NCC/AC	n.a.	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.

Die oben stehende Tabelle bietet einen Überblick über die normale Vergütungsstruktur des Verwaltungsrates.

Wie in der Einführung zu diesem Vergütungsbericht ausgeführt, beinhalten die im Zuge der aktuellen COVID-19-Krise bezüglich der Vergütung getroffenen kurzfristigen Massnahmen, dass der Präsident des Verwaltungsrates von April 2020 bis zur Generalversammlung 2021 auf seine fixe Barzahlung verzichtet (abzüglich der Sozialversicherungen für den in Form gesperrter Aktien erhaltenen Teil). Zudem verzichten die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates für die nächste Amtsdauer, von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021, auf 20 Prozent ihrer fixen Barzahlung und Ausschussvergütung.

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 Zuteilung 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 Zuteilung den gesamten vorgeschriebenen Aktienbesitz halten. Die Vorgaben der 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.

4.3 Vergütungssystem der Geschäftsleitung

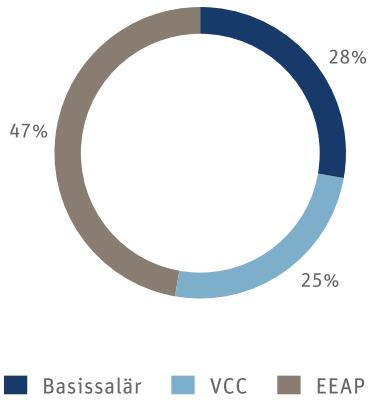
Die Vergütung der Geschäftsleitung (einschliesslich CEO) ist in mehreren vom Verwaltungsrat genehmigten Reglementen geregelt und beinhaltet:

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

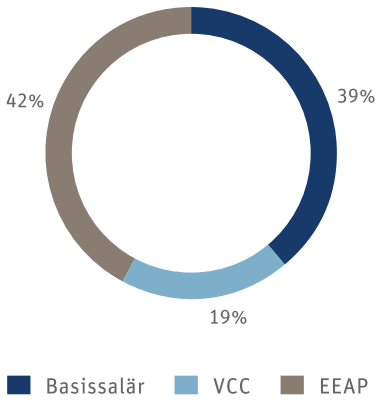
Wie in der Einführung zu diesem Vergütungsbericht erläutert, ist das Vergütungssystem der Geschäftsleitung mit der Unternehmensstrategie und den Geschäftsergebnissen verknüpft und an den Interessen unserer Aktionäre ausgerichtet, indem es Leistung unter Berücksichtigung der geschäftlichen Entwicklung und des Marktes belohnt. Das System ist seit vielen Jahren erfolgreich; es werden nun aber kurzfristige Anpassungen vorgenommen, um sicherzustellen, dass es auch in der aktuellen COVID-19-Krise entsprechend ausgerichtet ist. Diese Anpassungen sind in der Einführung zusammengefasst und nachfolgend unter dem jeweiligen Element erläutert.

Die untenstehenden Diagramme stellen die Vergütung ohne Nebenleistungen bei Erreichung der Zielvorgaben für den CEO, Arnd Kaldowski, und die Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2019/20 dar:

Vergütungsmix des CEO, Arnd Kaldowski



Vergütungsmix übrige Mitglieder der Geschäftsleitung



In der Tabelle auf der folgenden Seite sind die Vergütungselemente für die Geschäftsleitung aufgeführt. Weitere Informationen sind auf den nachfolgenden Seiten angegeben. Das nachfolgend dargestellte Verhältnis von VCC und EEAP als Prozentsatz des fixen Basissalärs kann im Jahresvergleich leicht unterschiedlich ausfallen, abhängig davon, welches Element aufgrund der Überprüfung der Vergütung gegebenenfalls angepasst wird.

Vergütungsstruktur im Geschäftsjahr 2019/20

	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 auf Ebene Gruppe und Geschäftseinheit sowie anhand des Erreichens individueller Ziele	Belohnt langfristige Wertschaffung und stärkt die Orientierung an den Interessen der Aktionäre	
Vestingzeitraum	n.a.	n.a.	Geschäftsjahr	Optionen 16–52 Monate	PSUs 40 Monate
KPIs	n.a.	n.a.	**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»)	n.a.	n.a.	ja	ja	
CEO Verhältnis in % des fixen Basissalärs:	n.a.–	n.a.	Zielvorgabe des fixen Basissalärs: **89%** Bereich des fixen Basissalärs: **0%–178%**	Zielvorgabe des fixen Basissalärs: **167%** Bereich des fixen Basissalärs: **0%–229%**	
Geschäftsleitung (ohne CEO) Verhältnis in % des fixen Basissalärs:	n.a.	n.a.	Zielvorgabe des fixen Basissalärs: **bis zu 50%** Bereich des fixen Basissalärs: **0%–100%**	Zielvorgabe des fixen Basissalärs: **bis zu 130%** Bereich des fixen Basissalärs: **0%–195%**	

Fixes Basissalär

Das fixe Basissalär gewährleistet eine regelmässige Barzahlung in wiederkehrenden Teilbeträgen. 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.

Wie in der Einführung zu diesem Vergütungsbericht ausgeführt, beinhalten die im Zuge der aktuellen COVID-19-Krise bezüglich der Vergütung getroffenen kurzfristigen Massnahmen, dass es bis später im Geschäftsjahr 2020/21 zu keinen Gehaltserhöhungen für die Geschäftsleitung kommen wird. Zudem werden in der Periode von April 2020 bis September 2020 der CEO auf 50 Prozent seines monatlichen Basissalärs und alle übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung auf 20 Prozent ihres monatlichen Basissalärs verzichten.

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 und wird als prozentualer Anteil des fixen Jahresbasissalärs definiert. Bei Erreichung der Zielvorgaben beläuft er sich beim CEO auf 89% und bei den anderen Mitgliedern der Geschäftsleitung auf bis zu 50% des fixen Basissalärs.

Der Verwaltungsrat legt normalerweise 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 und/oder 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 können Umsatz, EBITA, FCF und EPS umfassen. Die Leistungsziele auf Ebene der Geschäftseinheit können Umsatz, EBITA, ASP und OPEX der jeweiligen Geschäftseinheit beinhalten. Diese Kennzahlen wurden gewählt, da sie die 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 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 sechs 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	20%	10% – 20%			
EPS	40%	0% – 20%			
Ziele auf Ebene der Geschäftseinheit [2]					
Umsatz		0% – 30%	0%	100%	200%
EBITA		0% – 20%			
OPEX		0% – 20%			
ASP		0% – 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)

Dieser Abschnitt und die Tabelle bieten einen Überblick über die normale Struktur des VCC.

Wie in der Einführung zu diesem Vergütungsbericht ausgeführt, beinhalten die im Zuge der aktuellen COVID-19-Krise bezüglich der Vergütung getroffenen kurzfristigen Massnahmen, dass 50 Prozent der variablen Barvergütung für das Geschäftsjahr 2019/20 erst zu einem späteren Zeitpunkt des Geschäftsjahres 2020/21 ausgezahlt werden. In diesen unsicheren Zeiten muss die Zielsetzung für den VCC auf rollierender Basis erfolgen, um die sich rasch verändernden Marktbedingungen im Geschäftsjahr 2020/21 widerzuspiegeln. Während die KPIs generell gleich bleiben, werden die Zielgewichtungen das Hauptaugenmerk auf Liquidität, Kosten und Wachstum legen. Dies beinhaltet bis auf weiteres die Umwälzung der individuellen Zielsetzung auf Finanzziele. Zudem wird für Mitglieder der Geschäftsleitung die maximale VCC-Auszahlung im Geschäftsjahr 2020/21 auf 100 Prozent beschränkt.

Im Einklang mit Sonovas Strategie und ihrem Ansatz unternehmerischer Sozialverantwortung und nachhaltiger Unternehmensführung werden die geschäftsrelevanten ESG-Faktoren im VCC zukünftig formeller widergespiegelt, wenn auch nicht mit Beginn des Geschäftsjahres 2020/21. Sobald sich die geschäftliche Entwicklung normalisiert, werden jeweils fünf Prozent der finanziellen und individuellen Ziele – insgesamt also 10% der VCC-Ziele für jedes Mitglied der Geschäftsleitung – an spezifische und konkrete ESG-Initiativen geknüpft.

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

Ein Teil der Zuteilungen im Rahmen des EEAP besteht aus Performance-Optionen. 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, im Allgemeinen 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 mithilfe 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 generell das Leistungskriterium ROCE berücksichtigt, da es mehrere Kennzahlen verbindet: namentlich die Rentabilität des Unternehmens und die Effizienz, mit der Sonovas Kapital eingesetzt wird. Der Verwaltungsrat legt generell die Zielvorgabe für die Leistung fest, bei der die Optionen vollständig vesten, ebenso wie eine Untergrenze, unterhalb der kein Vesting stattfindet. Im Bereich zwischen Untergrenze und Zielwert wird die tatsächliche Auszahlung bezüglich der ROCE-Leistung mithilfe einer linearen Interpolation berechnet.

Es gibt keine Übererreichung der Zielvorgaben; der Anteil der Optionen, die vesten können, reicht von 0% bis 100%.

Im Zuge der im Februar 2020 gewährten Optionen haben wir eine wichtige Anpassung vorgenommen, um die langfristige Orientierung an den Interessen der Aktionäre zu stärken. Die Optionen unterliegen nun einer Halteperiode von fünf Jahren ab Zuteilungsdatum. In dieser Zeit können die Optionen selbst nach dem Vestingdatum nicht verkauft, verpfändet, abgetreten, übertragen oder in sonstiger Form veräussert werden.

Performance Share Units

Der andere Teil der Zuteilungen im Rahmen des EEAP besteht aus PSUs. 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 jenem 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.

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. Als zusätzliche Massnahme zur Ausrichtung der Leistung 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.

Wie bei den Optionen haben wir bei der PSU-Zuteilung im Februar 2020 eine wichtige Anpassung vorgenommen, um die langfristige Orientierung an den Interessen der Aktionäre zu stärken. Die PSUs unterliegen nun einer Halteperiode von fünf Jahren ab Zuteilungsdatum. In dieser Zeit können die PSUs und zugrundeliegende Aktien selbst nach dem Vestingdatum nicht verkauft, verpfändet, abgetreten, übertragen oder in sonstiger Form veräussert werden.

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

Übersicht der EEAP-Instrumente

EEAP 2020		
Instrument	**Optionen**	**PSUs**
Zuteilungsdatum	1. Februar 2020	1. Februar 2020
Fair Value (um die zugeteilte Stückzahl zu berechnen)	Basierend auf einer Bewertung nach dem Enhanced American Model (Black-Scholes Model bezüglich der Auswirkungen der Halteperiode)	Basierend auf einer Monte-Carlo-Bewertung
Ausübungskurs	**CHF 241,80** (SIX-Schlusskurs Sonova Aktie am 1. Februar 2020)	–
Vestingdatum	25% vesten am 1. Juni 2021 25% vesten am 1. Juni 2022 25% vesten am 1. Juni 2023 25% vesten am 1. Juni 2024	3 Jahre und 4 Monate («cliff vesting») 100% 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
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
Halteperiode	Fünf Jahre ab Zuteilungsdatum (31. Januar 2025)	Fünf Jahre ab Zuteilungsdatum (31. Januar 2025)
Ausübungszeitraum	Nach Ablauf der Halteperiode bis zum Verfall	–
Laufzeit/Verfalldatum	Total 10 Jahre (31. Januar 2030)	Keine Beschränkung nach dem Vesting

Dieser Abschnitt und die Tabelle bieten einen Überblick über die normale Struktur des EEAP.

Wie in der Einführung zu diesem Vergütungsbericht ausgeführt, in der die im Zuge der aktuellen COVID-19-Krise bezüglich der Vergütung getroffenen kurzfristigen Massnahmen beschrieben werden, ist der Verwaltungsrat überzeugt, dass der langfristige Beteiligungsplan weiterhin seinen Zweck erfüllt: Die langfristige Wertschaffung für Sonova und die Orientierung an den Interessen der Aktionäre zu gewährleisten. Die Mitglieder der Geschäftsleitung können davon nur dann profitieren, wenn das Geschäftsergebnis des Unternehmens und sein Aktienkurs steigen und die Werte der Konkurrenten übertreffen. Angesichts der aktuellen Krise und der damit einhergehenden Unsicherheiten hat der Verwaltungsrat jedoch nach eingehender Beratung entschieden, für den in Optionen gewährten Teil der EEAP-Zuteilungen das ROCE-Ziel vorläufig auszusetzen.

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

Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfallen nicht gevestete Beteiligungsinstrumente (Optionen, RSUs, PSUs). Sofern nicht im Folgenden ausdrücklich anders angegeben, gelten anwendbare Halteperioden für Zuteilungen ab 2020 weiter. Gevestete Optionen können innerhalb von drei Monaten ausgeübt werden. Ausnahmen:

- Im Falle von Tod oder Invalidität vesten die nicht gevesteten Optionen und RSUs sofort, die nicht gevesteten PSUs vesten gemäss dem ordentlichen Vestingdatum. Noch geltende Halteperioden laufen ab. 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. Noch anwendbare Halteperioden gelten weiter. Die gevesteten Optionen können während eines Zeitraums von 12 Monaten ab dem Ablaufdatum der Halteperiode oder ab dem Pensionierungsdatum, je nachdem welches Datum später eintritt, 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 im Jahr 2018 und/oder 2019 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 von vertraulichen Informationen oder Geschäftsgeheimnissen 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. Noch geltende Halteperiodeen laufen zum Kündigungsdatum des Arbeitnehmers ab. 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 unsere Strategie erlauben und für Sonova somit einen Wettbewerbsnachteil darstellen.

Aus diesem Grund wurde nach Überprüfung und sorgfältiger Betrachtung im Berichtsjahr beschlossen, keine Details zu den internen Zielvorgaben für das Finanzergebnis des VCC und des EEAP zum Zeitpunkt ihrer Vereinbarung offenzulegen, jedoch noch mehr Transparenz zu bieten, indem die Zielerreichungen und entsprechenden Auszahlungen zum Ende des jeweiligen Zeitraums offengelegt werden. In diesem Bericht wird erstmals für jede dem VCC zugrundeliegende Leistungskennzahl (KPI) die jeweils erforderliche Zielerreichung angegeben (siehe Abschnitt 5.2 für weitere Informationen zur generellen Erreichung quantitativer Ziele). Entsprechend wird auch erstmals bei der relativen Aktienrendite rTSR die PSU-Zielerreichung für das kommende Berichtsjahr angegeben.

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.

Aufgrund der aktuellen, durch COVID-19 verursachten Krise und deren Einfluss auf unser Geschäft müssen für das Geschäftsjahr 2020/21 die VCC-Ziele quartalsweise gesetzt und mit dem erwarteten stark reduzierten Geschäftsvolumen verknüpft werden.

Sonova Aktienbesitzrichtlinien

Um die Interessen der Geschäftsleitung stärker mit denen unserer Aktionäre in Einklang zu bringen, verpflichten die Sonova Aktienbesitzrichtlinien die Mitglieder, einen festgelegten Mindestwert an Aktien in Höhe der folgenden Beträge zu 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 die ordentliche GV 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.

Wir sind der Überzeugung, dass die Halteperiode von fünf Jahren im Rahmen des EEAP eine wirksame Lösung bietet, um die Auswirkungen im Falle einer bilanziellen/finanziellen Korrektur aufgrund der Nichteinhaltung der Anforderungen der Schweizerischen Gesetze zum Zeitpunkt der Offenlegung abzumildern.

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 2019/20 (8 Mitglieder ab der GV 2019) und 2018/19 (9 Mitglieder). Im Geschäftsjahr 2019/20 betrug die Gesamtvergütung CHF 2.9 (2018/19: CHF 3,4 Mio.).

Vergütung des Verwaltungsrates

in CHF

	Fixe Zahlung	Spesen[1]	Total Barzahlung	Zuteilungswert der gesperrten Aktien	Total Vergütung	Arbeitgeber-beiträge an Sozialver-sicherungen[2]
					2019/20	
Robert F. Spoerry[3] Präsident des Verwaltungsrates Präsident des Nominations- und Vergütungskomitee	476’343	2’500	478’843	372’664	851’506	52’535
Beat Hess Vizepräsident des Verwaltungsrates Mitglied des Nominations- und Vergütungskomitee	132’541	4’500	137’041	161’000	298’041	15’713
Lynn Dorsey Bleil Mitglied des Auditkomitee	117’532	4’500	122’032	161’000	283’033	17’757
Lukas Braunschweiler	100’000	4’000	104’000	161’000	265’000	376’364
Stacy Enxing Seng Mitglied des Nominations- und Vergütungskomitee	117’532	4’500	122’032	161’000	283’033	17’757
Michael Jacobi[4] Präsident des Auditkomitee	129’058	4’500	133’558	161’000	294’559	15’491
Ronald van der Vis Mitglied des Auditkomitee	133’489	4’000	137’489	161’000	298’489	18’856
Jinlong Wang	100’000	4’000	104’000	161’000	265’000	16’515
Total (aktive Mitglieder)	**1’306’494**	**32’500**	**1’338’994**	**1’499’667**	**2’838’662**	**530’988**
Anssi Vanjoki[5] Mitglied des Auditkomitee	21’795	3’000	24’795		24’795	1’785
Total (inklusive ehemalige Mitglieder)	**1’328’289**	**35’500**	**1’363’789**	**1’499’667**	**2’863’456**	**532’773**

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

1) Die Spesen basieren auf der Anzahl teilgenommener Sitzungen der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder (keine Sitzungsgelder mehr ab der GV 2019).

2) Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen auf der fixen Vergütung, auf dem Steuerwert des Einkommens aus im Berichtsjahr ausgeübten Optionen und zugeteilten gesperrten Aktien.

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

4) Einschliesslich einer Entschädigung von CHF 10'000 für die Amtsperiode für ausserordentliche, zusätzliche Arbeit und Mitwirkung in der Übergangsphase zum neuen Präsidenten des Auditkomitees sowie im Rekrutierungsprozess für ein neues Verwaltungsratsmitglied.

5) Mitglied des Verwaltungsrates bis Juni 2019

in CHF	Fixe Zahlung	Sitzungsgeld/ Spesen[1]	Total Barzahlung	Zuteilungswert der gesperrten Aktien	Total Vergütung	Arbeitgeber-beiträge an Sozialver-sicherungen[2]
2018/19						
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.
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).

Erläuternde Kommentare zu den Vergütungstabellen

Die gesperrten Aktien wurden früher basierend auf ihrem Steuerwert ausgewiesen. Wie im Bericht für das Geschäftsjahr 2018/19 erläutert, orientiert sich die Ausweisung nun an der Marktpraxis und basiert auf dem Marktwert zum Zeitpunkt der Zuteilung. Wie an der Generalversammlung 2019 genehmigt, wurde die Gesamtvergütung des Verwaltungsrates reduziert.

Zu beachten ist, dass die in den Tabellen aufgeführten Beträge für die Mitglieder des Verwaltungsrates nicht notwendigerweise den Beträgen entsprechen, über die an der Generalversammlung 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 2019 bis zur GV 2020 gezahlte Gesamtvergütung beträgt voraussichtlich CHF 2.7 Mio. zum Zuteilungswert. Der Wert der fixen Barzahlung, auf die der Präsident des Verwaltungsrates von April 2020 bis zur Generalversammlung 2020 verzichtet, beträgt CHF 0,1 Mio. Die Gesamtvergütung liegt innerhalb der von der GV 2019 genehmigten Grenze von CHF 2,9 Mio.

in CHF 1'000	Genehmigt für GV 2018 – GV 2019[1]	Effektiv für GV 2018 – GV 2019[1]	Genehmigt für GV 2019 – GV 2020	Erwartet für GV 2019 – GV 2020
GV Genehmigungsjahr		**2018**		**2019**
Total Vergütung	**3'130**	**2'965**	**2'900**	**2'742**
Zusammensetzung der Vergütung:				
Fixe Vergütung inklusive Sitzungsgelder[2] und Spesen	1'518	1'415	1'363	1'242[3]
Marktwert gesperrte Aktien	1'612	1'550	1'537	1'500
Anzahl der Mitglieder des Verwaltungsrates	**9**	**9**	**8**	**8**

1) Auf Grundlage des Steuerwerts der gesperrten Aktien (Ansatz, der an der Abstimmung der GV 2018 angewandt wurde).
2) Sitzungsgelder werden seit der GV 2019 nicht mehr gewährt.
3) Beinhaltet die in diesem Bericht erwähnten Effekte der COVID-19 bezogenen Massnahmen.

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

Über die in den oben stehenden Tabellen aufgeführte Gesamtvergütung hinaus wurde den gegenwärtigen Mitgliedern des Verwaltungsrates keine weitere Vergütung für sonstige Dienste gezahlt. Ehemaligen Mitgliedern des Verwaltungsrates wurde keine weitere Vergütung über die in den oben stehenden Tabellen aufgeführte Gesamtvergütung hinaus gezahlt.

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

Es sind keine Darlehen der Sonova oder einer anderen Konzerngesellschaft an gegenwärtige oder ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates im Geschäftsjahr 2019/20 gewährt worden oder per 31. März 2020 ausstehend. Darüber hinaus hat 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. Über die individuelle qualitative Zielerreichung hinaus werden zur Ermittlung der Leistung der Geschäftsleitung die folgenden Leistungsindikatoren verwendet: auf Ebene der Gruppe Umsatz, EBITA, EPS und FCF; auf Ebene der jeweiligen Geschäftseinheit zusätzlich ASP und OPEX.

Die Umsatzziele auf Gruppenebene wurden trotz der durch COVID-19 im März 2020 verursachten Verlangsamung mit 101,0% erreicht. Während das Hörgeräte- und das Audiological-Care-Geschäft ihre Wachstumsziele übertrafen, lag das Cochlea-Implantate-Geschäft unter dem angestrebten Wert, beeinträchtigt durch die freiwillige Korrekturmassnahme im Feld welche Mitte Februar 2020 kommuniziert wurde.

Das EBITA-Ziel im Hörgeräte-Segment konnte hauptsächlich aufgrund der durch COVID-19 verursachten Absatzverluste wie auch aufgrund einer negativen Entwicklung gegenüber den budgetierten Fremdwährungen nicht vollständig erreicht werden. Der EBITA im Segment der Cochlea-Implantate lag unter dem Zielwert, hauptsächlich bedingt durch die tiefere Nachfrage aufgrund der freiwilligen Korrekturmassnahme im Feld und ausserdem bedingt durch eine Stärkung des Schweizer Frankens.

Aufgrund der negativen Währungsentwicklungen und bedingt durch die freiwillige Korrekturmassnahme im Feld in Advanced Bionics lagen sowohl der konsolidierte EBITA der Sonova Gruppe mit 95,7% als auch der Gewinn pro Aktie mit 92,7% unter der jeweiligen Zielvorgabe. Bei der Beurteilung dieser Ziele wurden die Erhöhungen der Wertberichtigung auf den Debitoren im Zusammenhang mit COVID-19, die Restrukturierungskosten im Bereich Hörgeräte-Segment, die Vorteile aus der Schweizer Steuerreform sowie einmalige Kosten im Zusammenhang mit der freiwilligen Korrekturmassnahme im Feld von Advanced Bionics ausgeklammert. Dank einem starken Geschäftsverlauf während des grössten Teil des Finanzjahres und einer starken Vereinnahmung von Forderungen war der Free Cash Flow mit 113,4% klar über dem Ziel.

Die individuellen qualitativen Zielvorgaben für das Management wurden mit 109,9% im Durchschnitt leicht übertroffen.

Das ROCE-Ziel, welches für das Vesting des langfristigen Beteiligungsplans (EEAP) massgebend ist, wurde übertroffen. 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%.

Die Erreichung der gesamten variablen Barvergütung betrug für den CEO auf 105,2% (2018/19: 95,5%) und für die anderen Mitglieder der Geschäftsleitung zwischen 75,7 und 106,9% (2018/19: 91,7% bis 100,4%); dies war hauptsächlich auf die oben genannten starke Geschäftsentwicklung für den Grossteil des Geschäftsjahres zurückzuführen. Das führte zu einer durchschnittlichen Auszahlung der variablen Barvergütung für Mitglieder der Geschäftsleitung einschliesslich des CEO von 115,5%. Im Vorjahr hatte die entsprechende durchschnittliche Gesamtauszahlung 89,2% betragen.

Wie in der Einführung zu diesem Vergütungsbericht ausgeführt, in der die im Zuge der aktuellen COVID-19-Krise bezüglich der Vergütung getroffenen kurzfristigen Massnahmen beschrieben werden, werden 50 Prozent der variablen Barvergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2019/20 erst zu einem späteren Zeitpunkt des Geschäftsjahres 2020/21 ausgezahlt. Diese Massnahme hat keine Auswirkungen auf Ziel, Erreichung, Berechnung, Berechtigungsbedingungen, Zahlung oder Gesamtbetrag für das Geschäftsjahr 2019/20, sondern ausschliesslich auf den Zeitpunkt der Auszahlung eines Teils des VCC.

Im Geschäftsjahr 2019/20 wurde die höchste Gesamtvergütung eines Mitglieds der Geschäftsleitung an Arnd Kaldowski, CEO, gezahlt.

Zum 31. März 2019 schieden zwei Mitglieder der Geschäftsleitung aus. Ihre Rollen wurden am 1. April 2019 durch zwei neue Mitglieder der Geschäftsleitung übernommen.

Die folgenden Tabellen zeigen die Vergütung für den CEO und die weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung in den Geschäftsjahren 2019/20 (9 Mitglieder) und 2018/19 (9 Mitglieder).

Vergütung der Geschäftsleitung

in CHF **2019/20**

	Fixes Basissalär	Variable Vergütung[1)]	Neben-leistungen	Arbeitgeber-beiträge an Pensions-kassen	Total Bar-zahlung	Wert der PSUs[2)]	Wert der Optionen[3)]	Total Vergütung	Arbeitgeber-beiträge an Sozialver-sicherungen
Arnd Kaldowski, CEO	900’000	986’560	74’944	109’338	2’070’841	562’500	937’500	3’570’841	110’466
Weitere Mitglieder der Geschäftsleitung	3’138’129	2’147’971	356’124	515’913	6’158’137	1’649’000	1’649’000	9’456’137	888’687
Total	**4’038’129**	**3’134’531**	**431’068**	**625’251**	**8’228’978**	**2’211’500**	**2’586’500**	**13’026’978**	**999’153**

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 266,80. 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 2023 bestimmt und die PSUs sind nach dem Vesting gesperrt um die gesamte zwingende Halteperiode von fünf Jahren ab Zuteilung zu erreichen.

3) Von Dritten bereitgestellter Fair Value pro Option im Zuteilungszeitpunkt, der auf dem "Enhanced American Pricing Model" (inklusive Einfluss der Halteperiode basierend auf einem "Black-Scholes Model") Optionspreismodell beruht, von CHF 33,34. Die Optionen sind nach dem Vesting gesperrt um die gesamte zwingende Halteperiode von fünf Jahren ab Zuteilung zu erreichen.

in CHF **2018/19**

	Fixes Basissalär	Variable Vergütung [1)]	Neben-leistungen	Arbeitgeber-beiträge an Pensions-kassen	Total Bar-zahlung	Wert der PSUs[2)]	Wert der Optionen[3)]	Wert der einmaligen RSU-Übergangszuteilung [4)]	Total Vergütung	Arbeitgeber-beiträge an Sozialver-sicherungen [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).

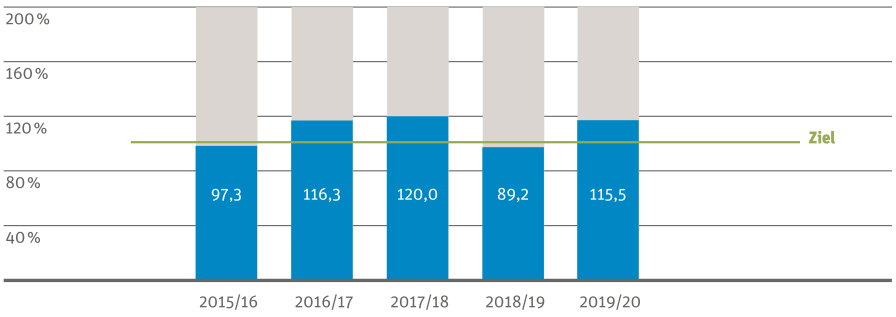
Erläuternde Kommentare zu den Vergütungstabellen:

- Die Gesamtvergütung von CHF 13,0 Mio. für das Geschäftsjahr 2019/20 liegt über dem Wert des Vorjahres von CHF 12,1 Mio.
- Die fixe Vergütung ist im Vergleich zum Vorjahr marginal um 1% gesunken.
- Die merklich höhere variable Barvergütung auf Grundlage der Zielerreichung auf Gruppen-, Geschäftseinheits- und individueller Ebene ist unter Punkt 5.2 oberhalb der Tabellen dargestellt.
- Der Gesamtwert der EEAP-Zuteilung stieg aufgrund der Kombination aus der unterschiedlichen Zusammensetzung der Geschäftsleitung, des Wegfalls der letztjährigen, einmaligen Übergangszuteilung und selektiver höheren Zuteilungen.

Wie weiter oben ausgeführt, nehmen wir Anpassungen an der Vergütung der Geschäftsleitung grundsätzlich nur dann vor, wenn wir sie als notwendig und angemessen erachten. Solche Anpassungen orientieren sich generell an jenen im Gesamtunternehmen, wobei der Fokus vor allem auf den variablen Vergütungselementen liegt, und können beispielsweise bei Änderungen an den Verantwortlichkeiten einer Position differenziert gestaltet werden. Zudem orientieren sie sich an Daten aus Executive-Vergütungsstudien und veröffentlichten Benchmarks von Unternehmen vergleichbarer Grösse.

Wie in der Einführung erwähnt erhalten die Mitglieder der Geschäftsleitung keine Salärerhöhungen bis später im Geschäftsjahr 2020/21. Zudem werden in der Zeit von April 2020 bis September 2020 der CEO auf 50 Prozent seines Basissalärs und alle übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung auf 20 Prozent ihres Basissalärs verzichten. Die VCC-Auszahlung wird im Geschäftsjahr 2020/21 auf 100 Prozent beschränkt.

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 2019/20 betrug CHF 13,9 Mio. (einschliesslich der unter 5.2.3 aufgeführten vertraglichen Vergütung für ein ehemaliges Mitglied der Geschäftsleitung). Dieser Betrag liegt unter dem maximalen Gesamtbetrag der Vergütung von CHF 15,1 Mio., der bei der GV 2018 für das Geschäftsjahr 2019/20 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 von PSUs 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 2020.

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

Über die in den oben stehenden Tabellen aufgeführte Gesamtvergütung hinaus wurde gegenwärtigen Mitgliedern der Geschäftsleitung keine weitere Vergütung gezahlt.

2019/20 erfolgten Zahlungen in Höhe von insgesamt CHF 830’751 an ein ehemaliges Mitglied der Geschäftsleitung. Dieser Betrag setzt sich aus vertraglich fälliger Vergütung für die ehemalige Rolle in der Geschäftsleitung sowie Unternehmensbeiträgen zur Pensionskasse zusammen. Die Beiträge des Unternehmens an Sozialversicherungen in Übereinstimmung mit anwendbaren Rechtsvorschriften und Versicherungen beliefen sich auf CHF 158’523.

Es gab keine Zahlungen an Personen, die einem gegenwärtigen oder ehemaligen Mitglied der Geschäftsleitung nahestehen.

Es sind keine Darlehen der Sonova oder einer anderen Konzerngesellschaft an gegenwärtige oder ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2019/20 gewährt worden oder per 31. März 2020 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 Tabelle in diesem Abschnitt wird von der externen Revisionsstelle geprüft.

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

	31.03.2020				31.03.2019			
	Aktien	Gesperrte Aktien[1]	RSUs	Optionen	Aktien	Gesperrte Aktien[2]	RSUs	Optionen
Robert F. Spoerry, Präsident	37’656	15’818			34’446	17’498		
Beat Hess, Vizepräsident	5’047	6’192			3’438	7’140		
Lynn Dorsey Bleil, Mitglied		4’622				3’961		
Lukas Braunschweiler, Mitglied[3]	22’686	1’757	4’328	123’189	19’862	1’096	7’152	165’577
Stacy Enxing Seng, Mitglied	1’609	6’192				7’140		
Michael Jacobi, Mitglied	2’000	6’192			2’481	7’140		
Ronald van der Vis, Mitglied	1’609	6’192				7’140		
Jinlong Wang, Mitglied	3’214	6’192			1’605	7’140		
Total (aktive Mitglieder)	**73’821**	**53’157**	**4’328**	**123’189**	**61’832**	**58’255**	**7’152**	**165’577**
Anssi Vanjoki, Mitglied[4]					5’481	7’140		
Total (inklusive ehemalige Mitglieder)	**73’821**	**53’157**	**4’328**	**123’189**	**67’313**	**65’395**	**7’152**	**165’577**

1) Diese Aktien sind einer Sperrfrist unterworfen, welche je nach Zuteilungsdatum vom 1. Juni 2020 bis zum 1. Juni 2025 dauert.
2) Diese Aktien sind einer Sperrfrist unterworfen, welche je nach Zuteilungsdatum vom 1. Juni 2019 bis zum 1. Juni 2024 dauert.
3) Neumitglied des Verwaltungsrates seit Juni 2018.
4) Mitglied des Verwaltungsrates bis Juni 2019
Für weitere Details siehe auch Anhang 7.4 der Konzernjahresrechnung.

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

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.

	31.03.2020				31.03.2019			
	Aktien[1]	PSUs	RSUs	Optionen	Aktien[1]	PSUs	RSUs	Optionen
Arnd Kaldowski	6’749	8’514		147’563	6’599	6’406		119’444
Hartwig Grevener	8’324	3’658	1’947	43’201	6’991	2’834	3’280	36’603
Ludger Althoff[2]	550	708	1’056	12’712				
Claudio Bartesaghi	539	2’020	211	18’191[6]	325	1’440	425	13’542[6]
Vicky Carr-Brendel[3]		674	947	11’714				
Claude Diversi	1’000	3’699	1’896	32’141	3’000	2’856	3’080	35’665
Christophe Fond	4’048	3’823	1’541	36’812	0	2’943	1’989	29’764
Martin Grieder	3’033	3’658	1’947	51’734	3’000	2’834	3’280	45’136
Andi Vonlanthen	18’276	3’699	1’947	68’775	16’943	2’856	3’280	70’294
Total (aktive Mitglieder)	**42’519**	**30’453**	**11’492**	**442’843**	**36’858**	**22’169**	**15’334**	**350’448**
Hansjürg Emch[4]					7’696	1’854	2’649	57’680
Hans Mehl[5]					3’118	1’854	3’280	28’181
Total (inklusive ehemalige Mitglieder)	**42’519**	**30’453**	**11’492**	**442’843**	**47’672**	**25’877**	**21’263**	**436’309**

1) Aktien sind dividendenberechtigt mit vollem Stimmrecht.
2) Mitglied der Geschäftsleitung seit 1. April 2019.
3) Mitglied der Geschäftsleitung seit 1. April 2019.
4) Mitglied der Geschäftsleitung bis 31. März 2019.
5) Mitglied der Geschäftsleitung bis 31. März 2019.
6) 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 tatsächlichen 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	1’177’026	118	1,3
Übrige Mitglieder des MB[3]	385’986	200’000	779’786	390	2,0

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 31. März 2020.
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.

31.03.2020

	Optionen EEAP 20[1]	Optionen EEAP 19[2]	Optionen EEAP 18[3]	Optionen EEAP 17[4]	Optionen EEAP 16[5]	Optionen EEAP 15[6]	Optionen EEAP 14[7]	Total Optionen
Arnd Kaldowski	28'119	32'901	86'543[10]					147'563
Hartwig Grevener	6'598	8'422	10'594	9'711	5'158	2'718		43'201
Ludger Althoff[8]	5'668	7'044						12'712
Claudio Bartesaghi	4'649	4'881	4'984	2'148[11]	1'529			18'191
Vicky Carr-Brendel[9]	5'398	6'316						11'714
Claude Diversi	6'748	8'614	7'946	6'254	2'579			32'141
Christophe Fond	7'048	8'996	10'835	9'933				36'812
Martin Grieder	6'598	8'422	10'594	12'948	7'737	5'435		51'734
Andi Vonlanthen	6'748	8'614	10'594	12'948	10'315	10'869	8'687	68'775
Total	**77'574**	**94'210**	**142'090**	**53'942**	**27'318**	**19'022**	**8'687**	**422'843**

1) Ausübungspreis CHF 241.80, Vesting Periode 1.2.2020–1.6.2024, wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ende der Haltefrist 31.1.2025, Ausübungsperiode 1.6.2021–31.1.2030.
2) 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.
3) 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.
4) 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.
5) 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.
6) 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.
7) 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.
8) Mitglied der Geschäftsleitung seit 1. April 2019.
9) Mitglied der Geschäftsleitung seit 1. April 2019.
10) 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.
11) SARs EEAP 2017 (SARs räumen das Recht ein, an der Wertsteigerung der Sonova Aktien zu partizipieren, ohne dass Aktien ausgegeben werden).

31.3.2019

	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).

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
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
GL Geschäftsleitung
– Nicht anwendbar
NCC Nominations- und Vergütungskomitee
OPEX Betriebliche Aufwendungen
PSU Performance Share Unit
ROCE Rendite des investierten Kapitals
RSU Restricted Share Unit
rTSR relative Aktienrendite
SARs Stock Appreciation Rights
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 2020 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 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Sandra Böhm Uglow
Revisionsexpertin
Leitende Revisorin

Dominik Hattrup
Revisionsexperte

Zürich, 14. Mai 2020

Beilage:

- Vergütungsbericht