

Vergütungsbericht

Die Mitarbeitenden der Sonova Gruppe helfen Menschen, die Welt zu hören und verändern so Leben. Bei Sonova kommen wir jeden Tag mit dem Wissen zur Arbeit, dass unsere interdisziplinäre, kontinuierliche Innovation, unser gemeinsamer Einsatz als Team und unser verantwortungsbewusstes Handeln Millionen Menschen in den Genuss des Hörens bringen. Wir sind ein Team. Wir fördern unsere Talente. Wir bringen ein Topteam aus Menschen unterschiedlichster Hintergründe zusammen. Auf diese Weise 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, nach welchen Grundsätzen und welchem System Sonova seine Mitarbeitenden vergütet und nach welchem Verfahren die Vergütung von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung festgelegt wird. Zudem erläutert er die Rollen, Verantwortlichkeiten und Governance-Prozesse zur Gestaltung, Genehmigung und Umsetzung der Vergütungspläne. Weitere Informationen zu Themen wie Zusammensetzung des Verwaltungsrates, 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) 2022 zur Genehmigung unterbreitet wird. Der Vergütungsbericht ist gemäss der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften, der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange und den Leitlinien des «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» von economiesuisse erstellt.

Er ist wie folgt aufgebaut:

1. Einführung durch den Präsidenten des Nominations- und Vergütungskomitees
2. Auf einen Blick
3. Vergütungspolitik und -grundsätze
4. Governance im Bereich der Vergütung
5. Vergütungselemente und -system
6. Vergütung im Geschäftsjahr
7. Informationen zum Aktienbesitz

Zur besseren Übersicht sind Abkürzungen auch am Ende dieses Berichts in einem Glossar zusammengefasst.

I. Einführung durch den Präsidenten des Nominations- und Vergütungskomitees

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Im Berichtsjahr übte das Nominations- und Vergütungskomitee (NCC) seine regulären Aufgaben aus, darunter die Festsetzung der Vergütung für die Mitglieder von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung, die Nachfolgeplanung für Positionen in Verwaltungsrat und Geschäftsleitung sowie die Erstellung des Vergütungsberichts und der Anträge zur Vergütung an der Generalversammlung.

Ich freue mich, Ihnen den Vergütungsbericht 2021/22 von Sonova vorlegen zu dürfen. Unser Vergütungssystem ist stark an der Unternehmensstrategie, unseren Geschäftsergebnissen und den Interessen unserer Aktionäre ausgerichtet. Transparenz ist für uns von entscheidender Bedeutung und wir arbeiten kontinuierlich daran, die Klarheit unserer Offenlegungen zu verbessern. Wir haben deshalb die bereitgestellten Informationen zum Vergütungssystem und insbesondere zur Verknüpfung von Leistung und Vergütung weiter verbessert.

Überprüfung des Vergütungssystems

Um sicherzustellen, dass unser Vergütungssystem weiterhin attraktiv, effektiv und nachhaltig ist, hat das NCC auch im Berichtsjahr den entsprechenden Aufgaben viel Zeit gewidmet. Anpassungen an unserem Vergütungssystem erfolgen unter der Voraussetzung, dass sie zielgerichtet sind, wobei auch unser ständiger Dialog mit unseren Aktionären und Stimmrechtsberatern berücksichtigt wird.

Das NCC führte die regelmässige Überprüfung der Vergütung für die Mitglieder von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung durch. Durch die Analyse konnte bestätigt werden, dass Vergütungsstruktur und -niveau üblicher Marktpraxis entsprechen. Weiterhin konnte bestätigt werden, dass die Vergütung der Geschäftsleitung von Sonova stärker leistungsorientiert (und weniger fix) ist als bei anderen Unternehmen. Das NCC kam zu dem Schluss, dass die Vergütungssysteme für die Mitglieder von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung angemessen sind und nicht angepasst werden müssen.

Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG)

Um Sonovas Ansatz unternehmerischer Sozialverantwortung und nachhaltiger Unternehmensführung und die damit einhergehenden Bemühungen zu unterstützen, werden die relevanten ESG-Ziele (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) in der variablen Barvergütung (VCC) der Geschäftsleitung widergespiegelt.

Vor dem Hintergrund unserer ESG-Strategie sind wir davon überzeugt, dass eine ausgewogenere Repräsentation der Geschlechter im Verwaltungsrat und in der Geschäftsleitung im besten Interesse der Sonova Gruppe ist. Sofern Julie Tay an der Generalversammlung 2022 in den Verwaltungsrat gewählt wird, werden wir im Verwaltungsrat einen Frauenanteil von 30% haben und in der Geschäftsleitung von 25%. Zum Ende des Geschäftsjahrs 2021/22 bekleideten Frauen 35.2% der Schlüsselpositionen in der globalen Organisation von Sonova (Vorjahr 33.5%).

Veränderungen im Verwaltungsrat

An der Generalversammlung 2021 durften wir im Verwaltungsrat zwei neue Mitglieder willkommen heissen: Gregory Behar und Roland Diggelmann. Roland Diggelmann und ich wurden zudem neu in das NCC gewählt. Julie Tay wird an der Generalversammlung 2022 zur Wahl in den Verwaltungsrat vorgeschlagen.

Das NCC und der Verwaltungsrat haben sich in mehreren Sitzungen mit der Nachfolgeplanung befasst. Dabei wurde eine Bewertungsmatrix verwendet, welche die Kompetenzen und Erfahrungen, die Sonova zur Unterstützung unseres Geschäfts und der entsprechenden Strategien benötigt, in ihrer vollen Breite und Tiefe erfasst. Um eine ausgewogene Gesamtzusammensetzung des Rates und eine langfristige Planung zu gewährleisten, umfassen diese Kriterien unter anderem: Managementenerfahrung und -kompetenz, internationale Erfahrung, Expertise in den Bereichen Finanzen, M&A und Human Resources, Branchenaffinität sowie Diversität in Bezug auf Hintergrund, Branche, funktionales Wissen, Nationalität, Geschlecht und Alter.

Julie Tay, die an der Generalversammlung 2022 zur Wahl in den Verwaltungsrat vorgeschlagen wird, kann auf eine herausragende Erfolgsbilanz als Leiterin grosser Unternehmen, insbesondere in Asien, verweisen. Sie verfügt über umfassende und wertvolle Erfahrungen im Bereich Medizintechnik sowie im Ausbau direkter Geschäftsbeziehungen zu Spezialisten im Gesundheitswesen und zu Konsumenten.

Veränderungen in der Geschäftsleitung

Birgit Conix wurde am 1. Mai 2021 als CFO ernannt. Zudem wurde Robert Woolley als GVP Hearing Instruments und Mitglied der Geschäftsleitung ernannt, ebenso wie Martin Grieder als GVP Consumer Hearing und Mitglied der Geschäftsleitung. Beide Ernennungen treten zum 1. April 2022 in Kraft.

Generalversammlung 2022

Die den Mitgliedern des Verwaltungsrates für diese Amtsdauer gewährte Gesamtvergütung liegt klar innerhalb des von der Generalversammlung 2021 genehmigten Rahmens. Die Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung für das Berichtsjahr liegt ebenso innerhalb des an der Generalversammlung 2020 genehmigten Rahmens.

An der Generalversammlung 2022 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, die mit der Generalversammlung 2023 endet, und für die Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2023/24 zu genehmigen. Für das Vergütungssystem des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung sind keine Änderungen vorgesehen.

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 Aktionärs-Interessen steht. Wir freuen uns darauf, unseren Dialog mit Ihnen fortzuführen.

Freundliche Grüsse



Lukas Braunschweiler
Präsident des NCC

2. Auf einen Blick

Vergütung des Verwaltungsrates

Um eine unabhängige Ausübung ihrer Aufsichtsfunktion zu gewährleisten, erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrates ausschliesslich eine fixe Vergütung in Form einer Barzahlung und gesperrter Aktien sowie bar gezahlte Ausschussvergütungen.

Die Aktien sind für einen Zeitraum von 5 Jahren und 4 Monaten (Präsident) und 4 Jahren und 4 Monaten (Mitglieder) gesperrt, wodurch die Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre gestärkt werden soll.

Jährliche Bezahlung	Barzahlung (CHF)	Aktien (CHF)
Präsident des Verwaltungsrates	430,000	370,000
Mitglied des Verwaltungsrates	100,000	160,000
Reisekostenentschädigung ¹⁾	500	
<small>¹⁾ pro Sitzung</small>		
Zusätzliche Sitzungsgelder	Vorsitz (CHF)	Mitglied (CHF)
Vizepräsident	15,000	n/a
AC/NCC	40,000	20,000

Mitglieder des Verwaltungsrates müssen Aktien im Gegenwert von mindestens CHF 200'000 halten.

Die für den Zeitraum von der Generalversammlung 2021 bis zur Generalversammlung 2022 gezahlte Vergütung beträgt voraussichtlich CHF 3'070'000, was im Rahmen des von den Aktionären genehmigten Betrags von CHF 3'140'000 liegt.

Die für den Zeitraum von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021 tatsächlich gezahlte Vergütung beträgt CHF 2'425'000, was im Rahmen des von den Aktionären genehmigten Betrags von CHF 2'600'000 liegt.

Genehmigte versus erwartete Gesamtvergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrates

Gesamtvergütung	Genehmigt	Tatsächlich gezahlt
in CHF 1'000		
GV 2021 – GV 2022	3,140	3,070 ²⁾
GV 2020 – GV 2021	2,600	2,425
GV 2019 – GV 2020	2,900	2,735

²⁾ Vergütungszeitraum noch nicht abgeschlossen; Schätzung

Vergütung der Geschäftsleitung

Die Vergütung der Geschäftsleitung umfasst fixe und leistungsabhängige variable Vergütungselemente und beruht auf den folgenden Grundsätzen:

- Leistungsbezogene Bezahlung
- Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre
- Wettbewerbsfähigkeit
- Ausrichtung an den Unternehmenswerten

Geschäftsleitung	Fixes Salär	Kurzfristiger Baranreiz (VCC)	Langfristiger Beteiligungsplan (EEAP)
CEO	900,000	89% des fixen Salärs (Zielwert)	181% des fixen Salärs (Zielwert)
Mitglieder der GL	450,000 durchschnittlich	<50% des fixen Salärs (Zielwert)	<133% des fixen Salärs (Zielwert)

Der CEO und die Mitglieder der Geschäftsleitung müssen Aktien im Gegenwert von mindestens CHF 1'000'000 bzw. CHF 200'000 halten.

Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2021/22 betrug CHF 12'800'000 und lag somit im Rahmen des von den Aktionären genehmigten Betrags von CHF 15'200'000.

Genehmigte versus erwartete Gesamtvergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung

Gesamtvergütung	Genehmigt	Tatsächlich ausgezahlt
in CHF 1'000		
Geschäftsjahr 2021/22	15,200	12,800
Geschäftsjahr 2020/21	15,300	11,300
Geschäftsjahr 2019/20	15,100	13,900

Die Auszahlung des kurzfristigen Baranreizes belief sich im Berichtsjahr für den CEO auf 89,03% und für die weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung auf durchschnittlich 85,28%.

Das Vesting beim langfristigen Beteiligungsplan belief sich im Berichtsjahr auf:

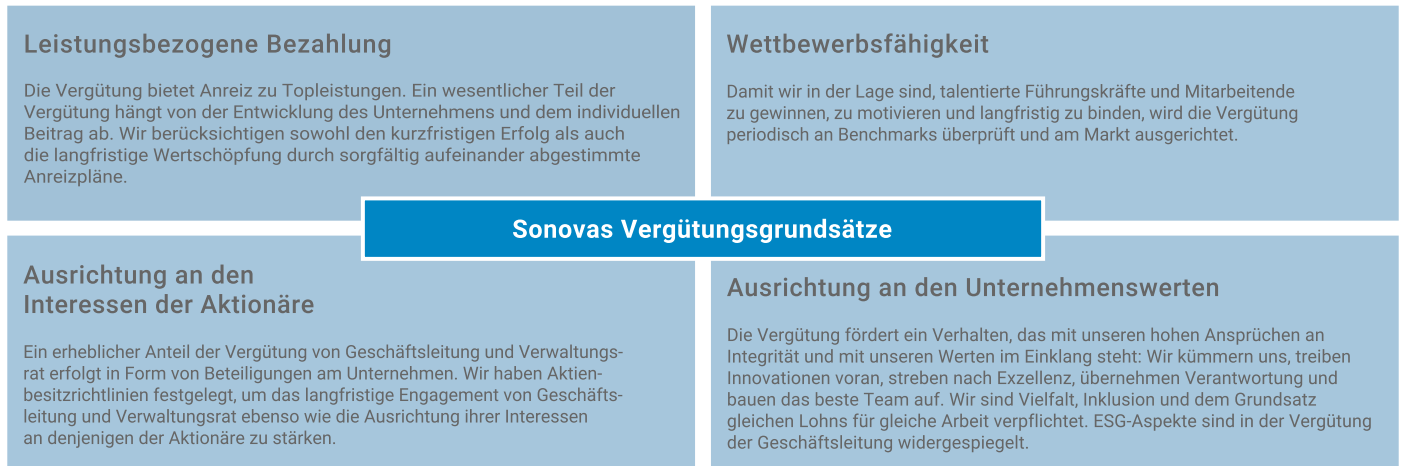
- 100% bei den Optionen
- 189,94% bei den PSUs

Governance

- Die Entscheidungsbefugnis bezüglich der Vergütung 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 GV zur bindenden Abstimmung vorgelegt.
- Der Vergütungsbericht wird den Aktionären anlässlich der GV zur Konsultativabstimmung vorgelegt.

3. 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:



Als Arbeitgeberin fördert Sonova aktiv Vielfalt und Inklusion. Wir sind dem Grundsatz gleichen Lohns für gleiche Arbeit verpflichtet und unternehmen bei der Bewertung und Einstufung von Stellen alle notwendigen Schritte, um ein gerechtes Vergütungssystem zu gewährleisten. Wir überprüfen die Vergütung regelmässig im Hinblick auf die vor Ort geltenden gesetzlichen und regulatorischen Vorschriften zur Lohngleichheit und deren Entwicklung. Intern untersuchen wir, ob wir männliche und weibliche Arbeitnehmer für gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten tatsächlich gleich bezahlen und ergreifen gegebenenfalls Korrekturmassnahmen. In der Schweiz haben wir die gesetzlich vorgeschriebene Lohngleichheitsanalyse durchgeführt, die zeigt, dass Sonova die einschlägigen schweizerischen Gesetze erfüllt. Dies beinhaltet auch die Fair-On-Pay-Analyse und -Zertifizierung durch das international führende Prüf- und Zertifizierungsunternehmen Société Générale de Surveillance SA (SGS).

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 leistungsabhängige variable Vergütungselemente. Fixe Vergütungselemente beinhalten Basissalär und Zusatzleistungen und orientieren sich am aktuellen Markt. Die leistungsabhängige Vergütung beinhaltet einen kurzfristigen Baranreiz (VCC) und einen langfristigen Beteiligungsplan (EEAP). Leistungsziele für VCC und EEAP werden zu Beginn der Performance-Periode vereinbart und ihre Erreichung zum Ende der Periode 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 den kurzfristigen Baranreizen Rückforderungsklauseln.

4. Governance im Bereich der Vergütung

4.1 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 übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung, einschliesslich des VCC und des EEAP
- Überprüfung und Anpassung der Zielsetzung und der entsprechenden Leistungsbeurteilung der Mitglieder der Geschäftsleitung (erstellt durch den CEO) und des CEO (erstellt durch den Präsidenten des Verwaltungsrates)
- Erstellung des Vergütungsberichts
- Nachfolgeplanung für die Geschäftsleitung und den Verwaltungsrat
- Auswahl und Nominierung von Kandidaten für die Rolle des CEO, für die 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 langfristigen Beteiligungsplan des CEO ¹⁾		schlägt vor	genehmigt	
Anstellungsbedingungen des CEO ¹⁾		schlägt vor	genehmigt	
Individuelle Vergütung, einschliesslich fixem Basissalär, variabler Barvergütung und langfristigen Beteiligungsplan der Geschäftsleitung (ohne CEO) ¹⁾	empfiehlt	schlägt vor	genehmigt	
Jährliche Gesamtsumme des langfristigen Beteiligungsplans, die allen anderen berechtigten Mitarbeitenden gewährt wird	empfiehlt	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 Lukas Braunschweiler (Präsident des NCC), Stacy Enxing Seng und Roland Diggelmann.

Das NCC kommt so oft wie betrieblich erforderlich zusammen, mindestens aber drei Mal pro Jahr. Im Geschäftsjahr 2021/22 kam es fünf Mal zusammen, unter anderem zur Besprechung folgender vordefinierter, wiederkehrender Traktanden im Rahmen der regulären Sitzungen:

Themenbereiche	Mai Beginn des Geschäftsjahres	Juli	September	November	Februar Ende des Geschäftsjahres
Vergütungspolitik und -verfahren	<ul style="list-style-type: none"> – Untersuchung von Aspekten der Lohnleichheit 	<ul style="list-style-type: none"> – Vorprüfung von Benchmark-Analysen VR und GL (alle 2–3 Jahre) 	<ul style="list-style-type: none"> – Überprüfung von Benchmark-Analysen VR und GL (alle 2–3 Jahre) 	<ul style="list-style-type: none"> – Vorprüfung der gruppenweiten Gehaltsüberprüfung für das folgende Geschäftsjahr – Genehmigung des gruppenweiten EEAP-Zuteilungsumfangs – Genehmigung der EEAP-Planreglemente 	<ul style="list-style-type: none"> – Bestätigung der gruppenweiten Gehaltsüberprüfung für das folgende Geschäftsjahr – Bestätigung des gruppenweiten EEAP-Zuteilungsumfangs – Beteiligungsbewertung für EEAP (Optionen und PSUs)
Angelegenheiten von Geschäftsleitung (GL) und Verwaltungsrat (VR)	<ul style="list-style-type: none"> – Genehmigung der Auszahlung des VCC für das vorherige Geschäftsjahr und des Vesting im Rahmen des EEAP für den vorherigen EEAP-Zyklus – Festlegung der VCC-Leistungsziele für das neue Geschäftsjahr einschliesslich individueller Ziele 		<ul style="list-style-type: none"> – Genehmigung der Leistungsziele für den VCC 	<ul style="list-style-type: none"> – Vorprüfung der Überprüfung der Zielvergütung für das folgende Geschäftsjahr (einschliesslich EEAP-Zuteilung) 	<ul style="list-style-type: none"> – Überprüfung der Zielvergütung für das folgende Geschäftsjahr (einschliesslich EEAP-Zuteilung) – Festlegung der EEAP-Leistungsziele für den nächsten EEAP-Zyklus
Governance	<ul style="list-style-type: none"> – Genehmigung des Corporate-Governance- und des Vergütungsberichts sowie des Vergütungsteils der GV-Einladung – Vorschlag des maximalen Vergütungsgesamt Betrags von VR und GL zur Genehmigung durch die GV – Überprüfung des Aktienbesitzstatus von VR und GL – Überprüfung und Genehmigung der NCC-Satzung 		<ul style="list-style-type: none"> – Prüfung des Feedbacks der Stimmrechtsberater/ Aktionäre zum Vergütungsbericht – Beurteilung des VR 	<ul style="list-style-type: none"> – Prüfung der VR-Kompetenzmatrix 	<ul style="list-style-type: none"> – Prüfung des vorläufigen Vergütungsberichts – NCC-Agenda für das folgende Geschäftsjahr
Nomination		<ul style="list-style-type: none"> – Nachfolgeplanung für den VR 	<ul style="list-style-type: none"> – Nachfolgeplanung für den VR 	<ul style="list-style-type: none"> – Nachfolgeplanung für den VR 	

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

Generell nehmen der Präsident des Verwaltungsrates, der CEO und der GVP Corporate Human Resource Management & Communications (HRM) an den Sitzungen des NCC teil. Allerdings sind sie von den Teilen der Sitzungen ausgenommen, 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, bei bestimmten Vergütungsfragen externe Berater hinzuzuziehen. Aon Hewitt wurde im Berichtsjahr 2021/22 mit der Performance Share Unit (PSU) Bewertung und Leistungsmessung im Rahmen des EEAP beauftragt, Algofin mit der Optionsbewertung. Agnès Blust Consulting leistete Unterstützung bei der Überprüfung der Vergütung für Verwaltungsrat und Geschäftsleitung im Hinblick auf die Marktkonformität sowie bei der Erstellung dieses Vergütungsberichts. Zudem stellen interne Vergütungsexperten wie der GVP HRM und der VP Total Reward Unterstützung und Expertise bereit.

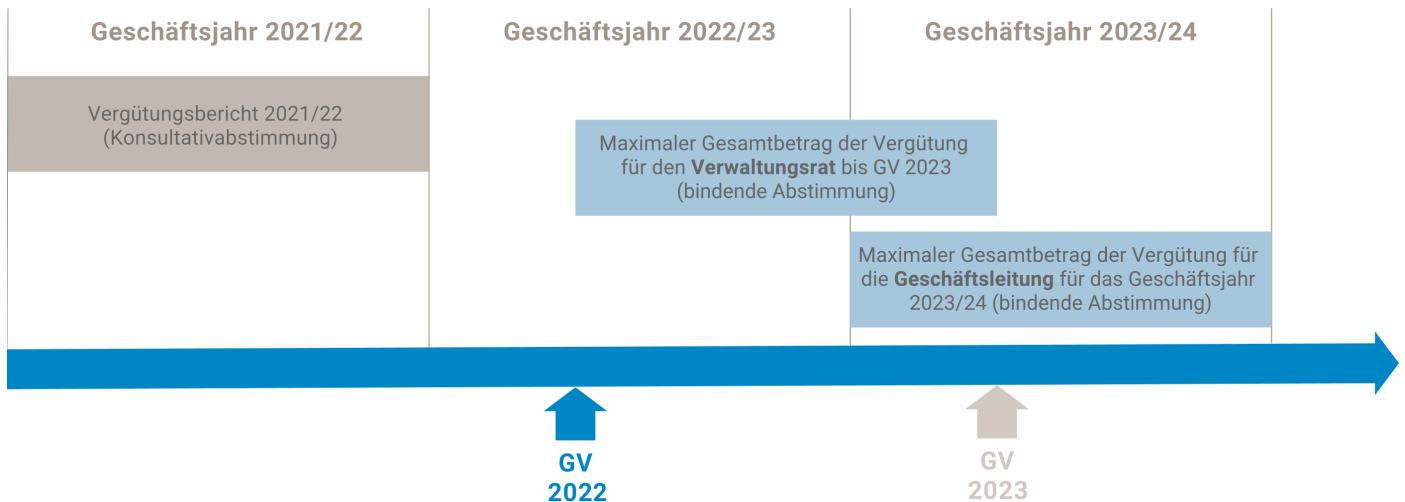
Die externen Berater übten im Berichtsjahr keine anderen Mandate für Sonova aus.

4.2 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 2022 zur Abstimmung vorgelegt werden

Der maximale Gesamtbetrag der Vergütung für den Verwaltungsrat beinhaltet fixe Vergütungselemente, darunter eine Barzahlung und gesperrte Aktien sowie Ausschussvergütungen (falls zutreffend). Die Reisekostenentschädigung wird ab der Generalversammlung 2022 nicht mehr gewährt.

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

Fixe Vergütungselemente:

- Fixes Basissalär, Wert der Nebenleistungen und Arbeitgeberbeiträge an Sonovas Pensionskasse.

Variable Vergütungselemente:

- Kurzfristiger Baranreiz (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 ist 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.

4.3 Verfahren zur Festlegung der Vergütung

Vergütungsstruktur und -elemente

Struktur und Elemente der Vergütung für Verwaltungsrat und Geschäftsleitung werden regelmässig (mindestens alle drei Jahre) überprüft, um sicherzustellen, dass sie sowohl der Strategie von Sonova als auch der Marktpraxis entsprechen.

Benchmarks

Sonova führt regelmässig eine Benchmark-Analyse zum Niveau der Gesamtvergütung der Mitglieder von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung durch (alle zwei bis drei Jahre). Bei den Benchmarküberprüfungen für die Geschäftsleitung werden unsere Grundsätze einer marktkonformen und leistungsabhängigen Vergütung berücksichtigt.

Im Laufe des Berichtsjahres 2021/22 erfolgte eine intensive Benchmarküberprüfung, die dazu beitragen soll, für Verwaltungsrat und Geschäftsleitung im Hinblick auf Struktur und Gesamtniveau eine angemessene Vergütung zu gewährleisten.

Für den Verwaltungsrat wurden bei der Überprüfung Unternehmen aus dem SMI Expanded Index mit einer Marktkapitalisierung von weniger als CHF 50 Milliarden herangezogen, ausgenommen Finanzdienstleister und Immobilienfirmen sowie Unternehmen mit nicht Schweizer Vergütungsstruktur. Die entsprechende Peer-Gruppe umfasst 26 Unternehmen: Adecco, Barry Callebaut, Clariant, Dufry, EMS Chemie, Galenica, Geberit, Georg Fischer, Givaudan, Holcim, Kühne+Nagel, Lindt, Logitech, Lonza, OC Oerlikon, Schindler, SGS, SIG Combibloc, Sika, Straumann, Swatch Group, Swisscom, Tecan, Temenos, VAT Group und Vifor Pharma. Die Analyse bestätigte, dass die den Mitgliedern des Verwaltungsrates insgesamt gezahlten Gelder und die Struktur der Barzahlungen und Ausschussvergütungen marktüblich sind und dass die aktienbasierte Vergütung einer längeren Halteperiode unterliegt als marktüblich, was die Angleichung an die Aktionärs-Interessen stärkt.

Für die Geschäftsleitung wurden zwei verschiedene Peer-Gruppen herangezogen: eine Peer-Gruppe von Schweizer Industrieunternehmen, die im Hinblick auf Marktkapitalisierung, Umsatz, Branche, Mitarbeiterzahl und geografische Ausdehnung vergleichbar sind, sowie eine internationale Peer-Gruppe von Unternehmen im Medizingerätebereich. Zur Schweizer Peer-Gruppe gehören Barry Callebaut, Bucher Industries, dormakaba, EMS-Chemie, Geberit, Georg Fischer, Givaudan, Lindt & Sprüngli, Mettler Toledo, OC Oerlikon, Schindler, SGS, SIG Combibloc, Sika, Straumann, Sulzer, Swatch Group, Tecan und VAT Group. Die Peer-Gruppe internationaler Unternehmen im Medizingerätebereich umfasst Alcon, Amplifon, Cochlear, Coloplast, Dentsply Sirona, Fielmann, Fresenius Medical Care, GN Store Nord, GrandVision, Hill-Rom, Hologic, Smith & Nephew, Demant (William Demant) und Carl Zeiss (Zeiss Meditec).

Generell ergab der Vergleich mit beiden Peer-Gruppen, dass die Vergütungsstruktur der Geschäftsleitung weiterhin stärker leistungsorientiert (und weniger fix) ist als die der Vergleichsunternehmen. Darüber hinaus entsprechen Vergütungsstruktur und -niveau der üblichen Marktpraxis.

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 normalerweise zu Beginn des Geschäftsjahres festgelegt und ihre Erreichung am Ende des Geschäftsjahres beurteilt.

5. Vergütungselemente und -system

5.1 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 ⁶⁾				
Pensionsleistungen				
Pensionskasse				
Variable Vergütungselemente (leistungsabhängig)				
Kurzfristiger Baranreiz				
VCC				
Langfristiger Beteiligungsplan⁷⁾				
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⁾ Ab der Generalversammlung 2022 nicht mehr gewährt

⁷⁾ Zugeteilt in Form von Optionen und PSUs

5.2 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 Vergütungsstruktur 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, der Koordination der Traktanden für Verwaltungsrats- und Ausschusssitzungen mit den jeweiligen Vorsitzenden sowie der Teilnahme an Ausschusssitzungen als Gast.

Der Präsident des Verwaltungsrates 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 des Geschäftsberichts 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 variable oder leistungsabhängige Vergütungselemente noch die Möglichkeit einer Inanspruchnahme der betrieblichen Altersvorsorge.

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 Ausschussvergütungen sowie (bis zur GV 2022) eine Reisekostenentschädigung.

Vergütungsstruktur GV 2021 – GV 2022

Jährliche Barvergütung in CHF	Präsident ¹⁾	VR-Mitglieder
Barzahlung	430'000	100'000
Vizepräsident	n.a.	15'000
Vorsitzender des AC/NCC	n.a.	40'000
Mitglied des AC/NCC	n.a.	20'000
Reisekostenentschädigung ²⁾	500	500

Gesperrte Aktien in CHF		
Marktwert bei Zuteilung	370'000	160'000

¹⁾ Einschliessliche Anwesenheit als Gast im NCC und AC

²⁾ Multipliziert mit der Anzahl der besuchten Sitzungen. Die Reisekostenentschädigung wird ab der Generalversammlung 2022 nicht mehr gewährt.

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, Vorschüsse oder Darlehen.

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% 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.

5.3 Vergütungssystem der Geschäftsleitung

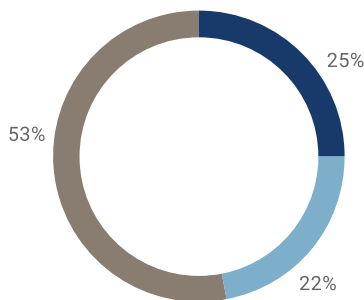
Wie in der Einführung zu diesem Vergütungsbericht erläutert, ist das Vergütungssystem der Geschäftsleitung mit der Unternehmensstrategie und den Geschäftsergebnissen verknüpft und an den Interessen unserer Aktionäre ausgerichtet, indem es Leistung unter Berücksichtigung der geschäftlichen Entwicklung und des Marktes belohnt. Dieses Vergütungssystem ist seit vielen Jahren erfolgreich.

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

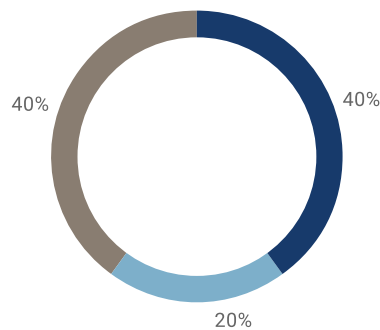
- ein fixes Basissalär
- einen kurzfristigen Baranreiz (variable Barvergütung, VCC)
- einen langfristigen Beteiligungsplan (EEAP)
- Nebenleistungen wie Pensionskassenbeiträge, Fahrzeug- und Spesenpauschalen, Umzugszuschüsse für bestimmte betroffene Mitglieder sowie Beiträge an Sozialversicherungen.

Die untenstehenden Diagramme stellen die Vergütung ohne Nebenleistungen bei Erreichung der Zielvorgaben für den CEO, Arnd Kaldowski, und die Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2021/22 dar:

Vergütungsmix des CEO, Arnd Kaldowski



Vergütungsmix übrige Mitglieder der Geschäftsleitung¹⁾



■ Basissalär ■ VCC ■ EEAP

■ Basissalär ■ VCC ■ EEAP

¹⁾ Durchschnittsmix

In der folgenden Tabelle sind die Vergütungselemente für die Geschäftsleitung aufgeführt. Weitere Informationen finden sich auf den nachfolgenden Seiten. Das nachfolgend dargestellte Verhältnis von VCC und EEAP als Prozentsatz des fixen Basissalärs kann im Jahresvergleich leicht unterschiedlich ausfallen, wenn bestimmte Element infolge der Überprüfung der Vergütung angepasst werden.

Vergütungsstruktur im Geschäftsjahr 2021/22

	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 – Group Umsatz, EBITA, FCF, EPS B – Geschäftseinheit Umsatz, EBITA, ASP, OPEX C – ESG Ziele D – Individuelle Ziele	ROCE	rTSR
Auszahlungsform	Bar, regelmässig	Länderspezifisch	Bar	Optionen	PSUs
Haltefrist	n.a.	n.a.	n.a.	Fünf Jahre ab Zuteilungsdatum	
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: 214% Bereich des fixen Basissalärs: 0%–294%	
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 112% Bereich des fixen Basissalärs: 0%–167%	

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 Erfahrungs- und Fähigkeitsprofil. Die Gehaltsprogression hängt primär von der Leistung der jeweiligen Person, den Marktentwicklungen sowie dem ökonomischen Umfeld ab.

Kurzfristiger Baranreiz (variable Barvergütung)

Ziel des VCC von Sonova ist es, einen erheblichen Teil der Vergütung an der Erreichung der Budgetvorgaben in einem bestimmten Geschäftsjahr auszurichten. Der VCC ist ein zentrales Element der Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung 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 50% des fixen Basissalärs.

Der Verwaltungsrat legt normalerweise jährlich die im folgenden Geschäftsjahr jeweils anzustrebende Höhe der Kennzahlen (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, mit der Ausnahme des Umsatzes auf 250% und einigen ESG-Zielen auf 100%, 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 vier Leistungszielkategorien: Finanzergebnis von Gruppe und/oder Geschäftseinheit, Leistung in Bezug auf ESG-Themen sowie individuelle Leistungsziele.

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, OPEX, ASP und die Marge der jeweiligen Geschäftseinheit beinhalten. Diese Kennzahlen wurden gewählt, weil 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, um den VCC festzulegen: Der Umsatz spiegelt den Markterfolg wider, der EBITA den Gewinn, und die Marge die Rentabilität, der ASP steht für Mehrwert und Preisdisziplin, 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. Die Gewichtung der Leistungsziele auf Ebene von Gruppe und Geschäftseinheit beträgt insgesamt 75% des gesamten VCC.

Im Einklang mit Sonovas Strategie und ihrem Ansatz unternehmerischer Sozialverantwortung und nachhaltiger Unternehmensführung werden die geschäftsrelevanten ESG-Ziele im VCC formell wiedergespiegelt. Grundlage dafür bildet die ESG-Strategie IntACT, die in Sonovas CR Bericht erläutert wird. IntACT bestimmt unser Handeln in vier Schlüsselbereichen: der Gesellschaft dienen, unsere Mitarbeitenden fördern, mit Integrität handeln und unseren Planeten schützen. Die ESG-Leistungsziele machen 10% des gesamten VCC aus. Davon betreffen 5% zwei Leistungsziele, die für sämtliche Mitglieder der Geschäftsleitung gleich sind; weitere 5% betreffen jeweils ein bis drei individuelle Ziele.

Die individuelle Leistungskomponente basiert auf der Erreichung der individuellen Ziele, die zu Beginn des Geschäftsjahres zwischen dem CEO und den einzelnen Mitgliedern der Geschäftsleitung beziehungsweise im Falle des CEO zwischen dem Verwaltungsrat und dem CEO vereinbart werden. Die Gesamtgewichtung der drei bis acht individuellen Leistungsziele für die einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung beträgt generell 15% des VCC. In Ausnahmefällen, etwa bei der Unterstützung wichtiger strategischer Initiativen, einschliesslich in den Bereichen Forschung und Entwicklung, kann diese Gewichtung auf bis zu 35% 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») ¹⁾
A – Ziele auf Gruppenebene					
Umsatz	20%	10% – 20%	0%	100% ²⁾	250%
EBITA	0%	10% – 20%			200%
FCF	20%	10% – 20%			
EPS	35%	0% – 15%			
B – Ziele auf Ebene der Geschäftseinheit³⁾					
Umsatz		0% – 25%	0%	100%	250%
EBITA		0% – 20%			200%
OPEX		0% – 10%			
ASP		0% – 10%			
Marge		0% – 15%			
C – ESG Ziele					
ESG Ziele	10%	10%	0%	100%	100% – 200%
D – Individuelle Zielvorgaben⁴⁾					
Initiativen/Projekte	15%	15% – 25%	0%	100%	200%

¹⁾ Der Maximale Gesamtauszahlungsbetrag (Obergrenze/«Cap») liegt bei 200%.

²⁾ Bei Erreichung der Zielvorgaben beläuft sich der VCC beim CEO auf 89% und bei den anderen Mitgliedern der Geschäftsleitung auf 50% des Basissalärs.

³⁾ Nicht alle Ziele auf Ebene der Geschäftseinheit gelten für alle Mitglieder der Geschäftsleitung.

⁴⁾ In Ausnahmefällen bis zu 35% (z. B. zur Unterstützung wichtiger strategischer Initiativen).

Langfristiger Beteiligungsplan (Executive Equity Award Plan)

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

Der EEAP wird den Mitgliedern der Geschäftsleitung jährlich angeboten. Der Verwaltungsrat legt den individuellen Umfang der Zuteilung an die Mitglieder der Geschäftsleitung anhand der Empfehlungen des CEO beziehungsweise für den CEO anhand der Empfehlung des NCC fest. Das Zuteilungsdatum ist jährlich der 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 Vergütung der Geschäftsleitung noch stärker an den Interessen der Aktionäre auszurichten.

Im Rahmen des EEAP zugeteilte Optionen vesten in vier gleichen Jahrestanchen über einen Zeitraum von 16 bis 52 Monaten, abhängig von der ROCE-Erreichung. Die erste Tranche vestet am 1. Juni des auf die Zuteilung folgenden Jahres (16 Monate nach dem

Zuteilungsdatum). Beim Ausübungspreis der Optionen handelt es sich um den Schlusskurs der Sonova Aktie an der Schweizer Börse (SIX Swiss Exchange) am Zuteilungstag. Die Laufzeit der Optionen beträgt 10 Jahre.

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 Vesting-Periode für Optionen beträgt 34 Monate. Optionen werden in der Regel zirka anderthalb Jahre nach ihrem jeweiligen 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 6](#)).

Beim Vesting der Optionen, welche den Mitgliedern der Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2021/22 zugeteilt wurden, wird generell das Leistungskriterium ROCE zugrunde gelegt, da dieses mehrere Kennzahlen verbindet: einerseits die Rentabilität des Unternehmens und andererseits 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. Eine Übererreichung der Zielvorgaben hat keine Auswirkungen; der Anteil der Optionen, die vesten können, reicht von 0% bis 100%. Die ROCE-Zielvorgabe ist anspruchsvoll und entspricht einem Vielfachen der gewichteten durchschnittlichen Kapitalkosten. Sie dient dazu, die Rendite des investierten Kapitals entsprechend der strategischen Planung langfristig zu verbessern.

Seit der Optionszuteilung im Februar 2020 gilt für die Optionen eine Halteperiode von fünf Jahren ab Zuteilungsdatum, um die langfristige Angleichung an die Aktionärs-Interessen weiter zu stärken. In diesem Zeitraum können die Optionen selbst nach dem Vestingdatum nicht ausgeübt, 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.

PSUs vesten nach einer Sperrfrist von drei Jahren und vier Monaten («cliff vesting»), abhängig von der Erreichung der relativen Aktienrendite (rTSR). Dieses externe Kriterium wird anhand einer Peer-Gruppe relevanter Unternehmen gemessen und soll die Mitglieder der Geschäftsleitung dazu motivieren, die Vergleichsunternehmen zu übertreffen. Der TSR von Sonova wird mit den Unternehmungen, die während einer Performance-Periode von drei Jahren und zwei Monaten ab der Zuteilung im SLI®¹⁾ bleiben, gemessen. Die gegenüber der Vesting-Periode leicht kürzere Performance-Periode bietet ausreichend Zeit, vor dem Vesting die Erreichung der Leistungsziele zu messen und das Einverständnis mit der Berechnung einzuholen. Der SLI® wurde gewählt, um die Leistung von Sonova mit anderen in der Schweiz kotierten Unternehmen mit vergleichbarer Komplexität und geografischer Präsenz zu vergleichen. Dadurch wird ein relevanter und anspruchsvoller Benchmark für Sonovas Wertschaffung festgelegt.

Abhängig vom rTSR-Performance-Ranking vesten die PSUs wie folgt:

- 20. Perzentil oder darunter: Kein Vesting erreicht, zugeteilte PSUs verfallen (Untergrenze)
- 50. Perzentil: 100% der zugeteilten PSUs vesten (Ziel)

- 80. Perzentil oder darüber: 200% der zugewiesenen PSUs vesten (Obergrenze)
- Lineare Interpolation zwischen Untergrenze, Ziel und Obergrenze

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 drei Kalendermonaten 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 finden sich in Anhang 7.4 der Konzernjahresrechnung.

Wie bei den Optionen gilt auch für PSUs nun ab der Zuteilung im Februar 2020 eine Halteperiode von fünf Jahren ab Zuteilungsdatum, um die langfristige Angleichung an die Aktionärs-Interessen weiter zu stärken. In diesem Zeitraum 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 2022		
Instrument	Optionen	PSUs
Zuteilungsdatum	1. Februar 2022	1. Februar 2022
Fair Value (um die zugewiesene 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 333,60 (SIX-Schlusskurs Sonova Aktie am 1. Februar 2022)	–
Vestingdatum	25% vesten am 1. Juni 2023 25% vesten am 1. Juni 2024 25% vesten am 1. Juni 2025 25% vesten am 1. Juni 2026	3 Jahre und 4 Monate («cliff vesting») 100% vesten am 1. Juni 2025
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 = 100%) Obergrenze: 80. Perzentil TSR (Multiplikator = 200%) Lineare Interpolation dazwischen
Leistungskriterium	ROCE	rTSR (gegenüber den SLI-Unternehmungen)
Halteperiode	Fünf Jahre ab Zuteilungsdatum (31. Januar 2027)	Fünf Jahre ab Zuteilungsdatum (31. Januar 2027)
Ausübungszeitraum	Nach Ablauf der Halteperiode bis zum Verfall	–
Laufzeit/Verfalldatum	Total 10 Jahre (31. Januar 2032)	Keine Laufzeit/Verfalldatum nach dem Vesting

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

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

Kündigungsbedingungen für den EEAP					
	Nicht gevestete PSUs	Gevestete PSUs	Nicht gevestete Optionen	Gevestete Optionen	Nicht gevestete RSU
Tod, Invalidität	Normales Vesting	Sofortige Entsperrung	Sofortiges Vesting	Sofortige Entsperrung, 12 Monate Ausübungsperiode	Sofortiges Vesting
Pensionierung	Normales anteiliges Vesting (wenn die Bedingung einer qualifizierten Pensionierung erfüllt ist) oder Verfall (in anderen Fällen der Pensionierung)	Normale Haltebedingungen	Normales Vesting, falls Vestingdatum innerhalb eines Jahres ab Kündigung, andernfalls Verfall	12 Monate Ausübungsperiode nach Ende der Halteperiode	Normales Vesting, falls Vestingdatum innerhalb eines Jahres ab Kündigung, andernfalls Verfall
Übergangsregelung ¹⁾	Normales anteiliges Vesting (bis Mai 2021)				
Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund	Verfall	Normale Haltebedingungen	Verfall	Verfall	Verfall
Kündigung aufgrund Kontrollwechsel («double trigger»)	Sofortiges anteiliges Vesting (Erreichung der Leistungsziele)	Sofortige Entsperrung	Sofortiges anteiliges Vesting (Erreichung der Leistungsziele)	Sofortige Entsperrung	Sofortiges anteiliges Vesting

¹⁾ Übergangsregelung für freiwilliges Ausscheiden oder Kündigung durch das Unternehmen, falls Kündigung vor dem 31. Mai 2021 erfolgte und GL-Mitglied am 1. April 2017 beschäftigt war

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 der Informationen zu rTSR für PSUs. Die Offenlegung interner Zielvorgaben könnte Einblick in unsere vertraulichen strategischen Ziele erlauben und für Sonova somit einen Wettbewerbsnachteil darstellen. Aus diesem Grund wurde nach weiterer Überprüfung und sorgfältiger Betrachtung im Berichtsjahr beschlossen, keine Details zu den internen Zielvorgaben des VCC und des EEAP zum Zeitpunkt ihrer Vereinbarung offenzulegen, jedoch Transparenz zu gewährleisten, indem die Zielerreichungen und entsprechenden Auszahlungen zum Ende des jeweiligen Zeitraums offengelegt werden.

Generell ist zum Erreichen der den Kapitalmärkten genannten und mit dem anspruchsvollen Strategie- und Finanzplan des Unternehmens im Einklang stehenden Wachstumsziele eine erhebliche Verbesserung – auf vergleichbarer Grundlage – gegenüber dem Ergebnis des vorherigen Zeitraums erforderlich.

Sonova Aktienbesitzrichtlinien

Um die Interessen der Geschäftsleitung stärker mit denen unserer Aktionäre in Einklang zu bringen, verpflichten die Sonova Aktienbesitzrichtlinien die Mitglieder, einen festgelegten 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. In internationalem Kontext ist es auch möglich, dass die Mitglieder in Übereinstimmung mit der Unternehmenspolitik und -praxis Nebenleistungen wie Umzugszuschüsse, vorübergehende Unterbringung, Reisezuschüsse und steuerliche Beratung erhalten. Solche Nebenleistungen sind in der Vergütungstabelle zum Fair Value aufgeführt.

Arbeitsvertragliche Bedingungen

Im Rahmen des Engagements für gute Corporate Governance hat Sonova in die Arbeitsverträge mit den Mitgliedern der Geschäftsleitung eine Verfalls Klausel 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 vertragliche Abfindungen, Vorschüsse oder Darlehen. Die einzigen Kontrollwechselklauseln sind diejenigen in den Kündigungsbedingungen für den EEAP. Die Arbeitsverträge der Mitglieder der Geschäftsleitung können Konkurrenzverbote von bis zu 12 Monaten Dauer ohne Vergütung enthalten.

Rückforderungen

Sonova hat eine Rückforderungsklausel eingeführt, auf deren Grundlage 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.

6. Vergütung im Geschäftsjahr

6.1 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 2021/22 (9 Mitglieder ab der GV 2021) und 2020/21 (9 Mitglieder). Im Geschäftsjahr 2021/22 betrug die Gesamtvergütung CHF 2.9 Mio. (2020/21: CHF 2,6 Mio.).

Vergütung des Verwaltungsrates

in CHF

						2021/22
	Fixe Zahlung	Spesen ¹⁾	Total Barzahlung	Zuteilungswert der gesperrten Aktien	Total Vergütung	Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen ²⁾
Robert F. Spoerry ³⁾ Präsident des Verwaltungsrates	340'466	1'500	341'966	369'962	711'928	39'329
Stacy Enxing Seng Vizepräsidentin des Verwaltungsrates Mitglied des Nominations- und Vergütungskomitee	126'879	–	126'879	159'794	286'674	18'653
Lynn Dorsey Bleil Mitglied des Auditkomitee	115'003	500	115'503	159'794	275'297	17'813
Gregory (Greg) Behar ⁴⁾	79'178	1'500	80'678	159'794	240'472	15'006
Lukas Braunschweiler Präsident des Nominations- und Vergütungskomitee	127'507	1'500	129'007	159'794	288'801	47'402
Roland Diggelmann Mitglied des Nominations- und Vergütungskomitee ⁴⁾	95'014	1'500	96'514	159'794	256'308	16'127
Ronald van der Vis Mitglied des Auditkomitee	118'334	500	118'834	159'794	278'629	18'049
Jinlong Wang	95'836	500	96'336	159'794	256'130	16'457
Adrian Widmer Präsident des Auditkomitee	130'838	1'500	132'338	159'794	292'133	18'933
Total (aktive Mitglieder)	1'229'055	9'000	1'238'055	1'648'318	2'886'372	207'769
Beat Hess Vizepräsident des Verwaltungsrates Mitglied des Nominations- und Vergütungskomitee ⁵⁾	22'488	–	22'488	–	22'488	1'255
Michael Jacobi Member of the Audit Committee ⁶⁾	19'989	–	19'989	–	19'989	1'091
Total (inklusive ehemalige Mitglieder)	1'271'532	9'000	1'280'532	1'648'318	2'928'849	210'115

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

- 1) Reisespesen werden nur für Sitzungen bezahlt, an denen teilgenommen wird.
- 2) Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen auf der fixen Vergütung und zugeteilten gesperrten Aktien.
- 3) Einschliesslich Arbeit und Anwesenheit im Nominations- und Vergütungskomitee und Auditkomitee.
- 4) Mitglied des Verwaltungsrates seit Juni 2021
- 5) Vizepräsident des Verwaltungsrates bis Juni 2021
- 6) Mitglied des Verwaltungsrates bis Juni 2021

in CHF

2020/21

	Fixe Zahlung ¹⁾	Spesen ²⁾	Total Barzahlung	Zuteilungswert der gesperrten Aktien	Total Vergütung	Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen ³⁾
Robert F. Spoerry ^{4) 5)} Präsident des Verwaltungsrates Präsident des Nominations- und Vergütungskomitee	15'450	1'500	16'950	369'011	385'961	17'858
Beat Hess Vizepräsident des Verwaltungsrates Mitglied des Nominations- und Vergütungskomitee	138'162	3'500	141'662	159'519	301'181	16'460
Lynn Dorsey Bleil Mitglied des Auditkomitee	122'529	3'000	125'529	159'519	285'048	18'425
Lukas Braunschweiler	104'219	2'500	106'719	159'519	266'238	245'809
Stacy Enxing Seng Mitglied des Nominations- und Vergütungskomitee	122'529	3'500	126'029	159'519	285'548	18'460
Michael Jacobi Mitglied des Auditkomitee	126'076	3'500	129'576	159'519	289'095	15'634
Ronald van der Vis Präsident des Auditkomitee	139'318	3'000	142'318	159'519	301'837	19'610
Jinlong Wang	104'219	2'500	106'719	159'519	266'238	17'098
Adrian Widmer ⁶⁾	77'063	–	77'063	159'519	236'582	14'811
Total	949'566	23'000	972'566	1'645'164	2'617'730	384'165

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

- 1) Ab der GV 2020 wurde die Bezahlung der Amtsperiode (statt dem Finanzjahr) angeglichen. Für den Übergang mussten im Juni 2020 gewisse pro-rata Nachzahlungen in der Höhe von CHF 178'111 gemacht werden.
- 2) Reisespesen werden nur für Sitzungen bezahlt, an denen teilgenommen wird. Von der GV 2020 bis zur GV 2021 wurden aufgrund von COVID-19 keine Reisespesen bezahlt.
- 3) Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen auf der fixen Vergütung, auf dem Steuerwert des Einkommens aus ausstehenden EEAP Zuteilungen (ehemaliger CEO) und zugewiesenen gesperrten Aktien.
- 4) Einschliesslich Arbeit und Anwesenheit im Nominations- und Vergütungskomitee und Auditkomitee.
- 5) Betrag von CHF 15'450 unter Fixe Zahlung wurde nicht ausbezahlt sondern beinhaltet den Ausgleich der Sozialversicherungsabzüge auf den gesperrten Aktien.
- 6) Mitglied des Verwaltungsrates seit Juni 2020

Wie im Vergütungsbericht 2020/21 erläutert, beinhalteten die im Zuge der COVID-19-Krise hinsichtlich der Vergütung getroffenen kurzfristigen Massnahmen, dass der Präsident des Verwaltungsrates von April 2020 bis zur Generalversammlung 2021 auf seine fixe Barzahlung verzichtete (abzüglich der Sozialversicherungen für den in Form gesperrter Aktien erhaltenen Teil). Zudem verzichteten die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates für die Amtsdauer von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021 auf 20% ihrer fixen Barzahlung und Ausschussvergütung. Für Einzelheiten siehe die obenstehende Vergütungstabelle und den Vergütungsbericht 2020/21. – Auf Basis der über 2 Jahre betrachteten kumulierten jährlichen Wachstumsrate (CAGR) vom Geschäftsjahr 2019/20 zum Geschäftsjahr 2021/22 hat sich die Vergütung des Verwaltungsrates nicht geändert.

in CHF

2019/20

	Fixe Zahlung	Spesen ¹⁾	Total Barzahlung	Zuteilungswert der gesperrten Aktien	Total Vergütung	Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen ²⁾
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 ausstehenden EEAP Zuteilungen (ehemaliger CEO) 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

Erläuternde Kommentare zu den Vergütungstabellen

Die in den Tabellen aufgeführten Beträge für die Mitglieder des Verwaltungsrates entsprechen nicht notwendigerweise den Beträgen, 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 Generalversammlungen. Der relative Anstieg der Vergütung um 11,9% gegenüber dem Vorjahr ist auf die im Vorjahr getroffenen kurzfristigen vergütungsbezogenen Massnahmen in Zusammenhang mit der COVID-19-Krise zurückzuführen. Die zugrundeliegende Struktur und das Niveau der Vergütung für den Verwaltungsrat blieben im Vergleich zum Vorjahr unverändert.

6.1.1 Genehmigte versus erwartete Gesamtvergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrates

Die dem Verwaltungsrat für den Zeitraum von der Generalversammlung 2021 bis zur Generalversammlung 2022 gezahlte Gesamtvergütung beträgt voraussichtlich CHF 3,1 Mio. Die Gesamtvergütung liegt innerhalb der von der Generalversammlung 2021 genehmigten Grenze von CHF 3,1 Mio.

Genehmigte versus erwartete Gesamtvergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrates

in CHF 1'000	Genehmigt für GV 2020 – GV 2021	Effektiv für GV 2020 – GV 2021	Genehmigt für GV 2021 – GV 2022	Erwartet für GV 2021 – GV 2022
GV Genehmigungsjahr		2020		2021
Total Vergütung	2'600	2'425	3'140	3'070
Zusammensetzung der Vergütung:				
Fixe Vergütung inklusive Spesen ¹⁾	875	779	1'456	1'421
Marktwert gesperrte Aktien	1'725	1'645	1'684	1'649
Anzahl der Mitglieder des Verwaltungsrates	9	9	9	9

¹⁾ Fixe Vergütung für GV 2020 – GV 2021 beinhaltet die in diesem Bericht erwähnten Effekte der COVID-19 bezogenen Massnahmen.

6.1.2 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 von Sonova oder einer anderen Konzerngesellschaft an gegenwärtige oder ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates im Geschäftsjahr 2021/22 gewährt worden oder per 31. März 2022 ausstehend. Darüber hinaus hat weder Sonova noch eine andere Konzerngesellschaft Darlehen an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder ehemaligen Mitgliedern des Verwaltungsrates vergeben.

6.2 Vergütung der Geschäftsleitung

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

6.2.1 Vergütung im Geschäftsjahr 2021/22

Wie weiter oben ausgeführt, nimmt Sonova Anpassungen an der fixen oder leistungsabhängigen Vergütung der Geschäftsleitung grundsätzlich nur dann vor, wenn diese als notwendig und angemessen erachtet werden. 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.

Im Geschäftsjahr 2021/22 wurde die höchste Gesamtvergütung eines Mitglieds der Geschäftsleitung an Arnd Kaldowski, CEO, gezahlt.

Die folgenden Tabellen zeigen die Vergütung für den CEO und die weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung in den Geschäftsjahren 2021/22 (9 Mitglieder) und 2020/21 (9 Mitglieder).

Vergütung der Geschäftsleitung

in CHF

	Fixes Basissalär	Variable Vergütung ¹⁾	Nebenleistungen	Arbeitgeberbeiträge an Pensionskassen	Total Barzahlung	Wert der PSUs ²⁾	Wert der Optionen ³⁾	Total Vergütung	Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen
Arnd Kaldowski, CEO	900'000	712'240	55'650	113'601	1'781'491	721'875	1'203'125	3'706'491	297'825
Weitere Mitglieder der Geschäftsleitung	3'455'539	1'686'494	334'774	565'549	6'042'355	1'525'000	1'525'000	9'092'355	2'116'865
Total	4'355'539	2'398'734	390'424	679'150	7'823'846	2'246'875	2'728'125	12'798'846	2'414'690

2021/22

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 334,87. 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 2025 bestimmt und die PSUs sind nach dem Vesting gesperrt um die gesamte zwingende Sperrfrist 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 Sperrfrist basierend auf einem "Black-Scholes Model") Optionspreismodell beruht, von CHF 71,31. Die Optionen sind nach dem Vesting gesperrt um die gesamte zwingende Sperrfrist von fünf Jahren ab Zuteilung zu erreichen.

in CHF										2020/21
	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	709'615	800'000	69'515	111'231	1'690'361	609'375	1'015'625	3'315'361	125'508	
Weitere Mitglieder der Geschäftsleitung	2'817'903	1'459'448	291'180	486'524	5'055'056	1'449'500	1'449'500	7'954'056	908'102	
Total	3'527'519	2'259'448	360'695	597'754	6'745'417	2'058'875	2'465'125	11'269'417	1'033'610	

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

- 1) Die variable Vergütung wird erst ausbezahlt, nachdem die auditieren Geschäftszahlen für das Geschäftsjahr von der Gruppe in der Konzernjahresrechnung publiziert wurden.
- 2) Fair Value pro PSU im Zuteilungszeitpunkt CHF 198,67. 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 2024 bestimmt und die PSUs sind nach dem Vesting gesperrt um die gesamte zwingende Sperrfrist 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 Sperrfrist basierend auf einem "Black-Scholes Model") Optionspreismodell beruht, von CHF 39,90. Die Optionen sind nach dem Vesting gesperrt um die gesamte zwingende Sperrfrist von fünf Jahren ab Zuteilung zu erreichen.

Wie im Vergütungsbericht 2020/21 erläutert, beinhalteten die im Zuge der aktuellen COVID-19-Krise hinsichtlich der Vergütung getroffenen kurzfristigen Massnahmen, die Salärerhöhungen der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2020/21 einzufrieren. Zudem verzichteten der CEO auf 50% seines monatlichen Basissalärs, und alle übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung auf 20% ihres monatlichen Basissalärs, in der Periode von April 2020 bis September 2020. Darüber hinaus erfolgte die Zielsetzung für den VCC auf rollierender Basis, während die maximale VCC-Auszahlung für Mitglieder der Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2020/21 auf 100% beschränkt war. Für Einzelheiten siehe die obenstehende Vergütungstabelle und den Vergütungsbericht 2020/21. – Auf Basis der über 2 Jahre betrachteten kumulierten jährlichen Wachstumsrate (CAGR) vom Geschäftsjahr 2019/20 zum Geschäftsjahr 2021/22 hat sich die Vergütung der Geschäftsleitung nur unwesentlich geändert.

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 auditieren 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.

Erläuternde Kommentare zu den Vergütungstabellen

Die Gesamtvergütung von CHF 12,8 Mio. für das Geschäftsjahr 2021/22 liegt über dem Wert des Vorjahres von CHF 11,3 Mio. Dies erklärt sich insbesondere durch die folgenden Faktoren:

- Die fixe Vergütung ist gegenüber dem Vorjahr erhöht, dies vor allem aufgrund der vergütungsbezogenen Massnahmen, die im Geschäftsjahr 2020/21 im Kontext von COVID-19 ergriffen worden sind.
- Einzelne Geschäftsleitungsmitglieder erhielten zu Beginn des Jahres 2021/22 Gehaltserhöhungen, die mit Erhöhungen der Gesamtunternehmung sowie mit Daten aus Umfragen zur Vergütung von Führungskräften und veröffentlichten Benchmarks von Unternehmen ähnlicher Grösse abgestimmt waren.
- Der Gesamtwert der EEAP-Zuteilung stieg aufgrund der Kombination selektiv höherer Zuteilungen.

Variable Barvergütung – Leistungsergebnisse 2021/22

Das System des VCC wird in [Abschnitt 5.3](#) dieses Berichts genauer erläutert.

Das Gesamtziel für den Umsatz der Gruppe (ohne die Übernahme von Sennheiser) wurde um 1,5% übertroffen. Verantwortlich dafür war die konsequente Umsetzung unserer Geschäftsstrategie, auch wenn neue Coronavarianten und Lieferschwierigkeiten bei bestimmten Elektronikbauteilen für Volatilität sorgten. Während das Hörgeräte-Segment und das Cochlea-Implantate-Geschäft ihre Wachstumsziele übertrafen, lag das Audiological-Care-Geschäft knapp unter den Zielerwartungen.

Beim EBITA betrug die Zielerreichung 98,3%. Die Tatsache, dass das Ziel nicht erreicht werden konnte, war vor allem auf die stärker als erwartet ausgefallene Aufwertung des Schweizer Frankens gegenüber wichtigen Währungen sowie den Gegenwind bei Lieferketten und Komponentenkosten zurückzuführen. Das Hörgeräte-Segment verfehlte knapp das Rentabilitätsziel, während das Cochlea-Implantate-Segment aufgrund des starken Upgrade-Geschäfts nach Einführung des neuen Marvel-Prozessors sein Ziel übertreffen konnte. Das EPS-Ziel wurde erreicht (100%). Die Beurteilung dieser Ziele erfolgte auf der Grundlage der angepassten Kennzahlen, die im [Finanzbericht](#) dieses Geschäftsberichts angegeben sind.

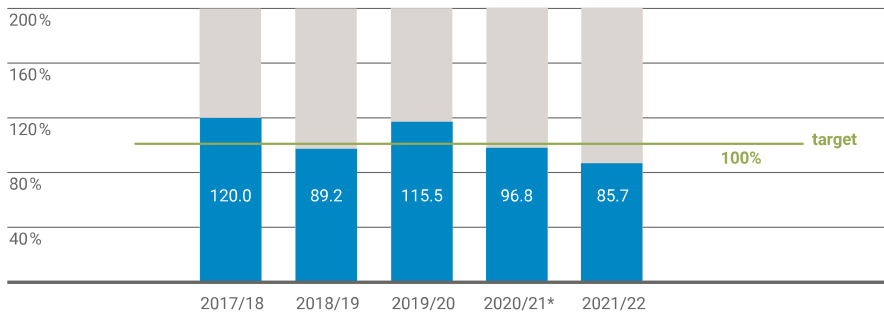
Trotz der starken Geschäftsentwicklung in grossen Teilen des Geschäftsjahrs konnten beim Management des Nettoumlaufvermögens nicht alle erhofften Verbesserungen erreicht werden. Beim operativen Free Cash Flow betrug die Zielerreichung 96,7%.

Die ESG-Ziele wurden anhand von acht Kategorien definiert, wobei Energie und Klima sowie Talent & Mitarbeiterengagement als Ziele für alle Geschäftsleitungsmitglieder festgelegt wurden. Zusätzlich wurde für die Mitglieder der Geschäftsleitung je nach Rolle und Verantwortung eine Auswahl an Zielen festgelegt. Zu diesen zählen umweltfreundliche Produkte, Diversität & Inklusion, Talententwicklung, Kundenzufriedenheit, Produktqualität, Sicherheit & Zuverlässigkeit und eine verantwortungsbewusste Lieferkette. Im Durchschnitt wurden die ESG-Ziele für das Management zu 82,8% erfüllt.

Die individuellen qualitativen Ziele für das Management wurden im Durchschnitt mit 103,0% leicht übertroffen.

Die Gesamtzielerreichung für den CEO lag für das Geschäftsjahr 2021/22 bei 89,0% (2020/21: 100,0%) und für die anderen Geschäftsleitungsmitglieder zwischen 66,9% und 134,8% (2020/21: 77,6% – 100,0%). Die durchschnittliche variable Barauszahlung an die Geschäftsleitungsmitglieder, einschliesslich des CEO, betrug 85,7%, während die entsprechende durchschnittliche Gesamtauszahlungsquote für das Vorjahr 96,8% betrug. Wie weiter unten in diesem Bericht erwähnt, war die VCC-Erreichung für das Geschäftsjahr 2020/21 auf 100,0% begrenzt, was sich auf den Jahresvergleich auswirkt.

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



■ Durchschnittliche Auszahlung der variablen Barvergütungen im Verhältnis zur Zielvorgabe
 ■ Ziel-Obergrenze

* VCC für das Geschäftsjahr 2020/21 ist begrenzt auf die Zielvorgabe aufgrund von COVID-19

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

6.2.3 Genehmigte versus tatsächliche Gesamtvergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung

Die tatsächliche Gesamtvergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2021/22 betrug CHF 12,8 Mio. Dieser Betrag liegt unter dem maximalen Gesamtbetrag der Vergütung von CHF 15,2 Mio., der von der Generalversammlung 2020 für das Geschäftsjahr 2021/22 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 Generalversammlung 2022.

6.2.4 Executive Equity Award Plan – Leistungsergebnisse 2021/22

Optionen

Das Vesting der Optionen unterliegt einem vordefinierten ROCE-Ziel. Im Geschäftsjahr 2021/22 wurde das ROCE-Ziel übertroffen. Da im EEAP keine Übererfüllung vorgesehen ist, ist das Vesting der Optionen auf den Zielwert (100%) begrenzt. Dies betrifft die im Rahmen des EEAP 2017, 2018, 2019 und 2020 gewährten Optionstranchen, die im Berichtsjahr vesteten.

Performance Share Units

Die PSUs vesten basierend auf der relativen Aktienrendite im Vergleich zu einer vordefinierten Peer-Gruppe. Die Anzahl an zugeteilten Aktien für jede gevestete PSU zwischen dem 20. und 80. Perzentil wird mithilfe einer linearen Interpolation in einem Bereich von 0% bis 200% berechnet. Das Vesting der im Rahmen des EEAP 2019 zugeteilten PSUs erfolgt im Juni 2022 basierend auf der per 31. März 2022 endenden Performance-Periode.

Die tatsächliche Aktienrendite betrug 107,8%, was einem Prozentrang von 82,4% im Vergleich zur Peer-Gruppe entspricht und in einem Vesting von 200,0% im Juni 2022 resultiert. Für die im Rahmen des EEAP 2018 gewährten PSUs, die im Juni 2021 vesteten, betrug die tatsächliche Aktienrendite 46,5%. Dies entsprach einem Prozentrang von 77,0% im Vergleich zur Peer-Gruppe und resultierte in einem Vesting von 189,9%.

Restricted Share Unit

Die im Rahmen des EEAP im Geschäftsjahr 2018/19 gewährten RSUs vesteten im Berichtsjahr. Sie unterlagen keinen Leistungszielen, allerdings Bedingungen hinsichtlich der Beschäftigung.

6.2.5 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 oder ehemaligen Mitgliedern der Geschäftsleitung keine weitere Vergütung gezahlt.

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

Es sind keine Darlehen von Sonova oder einer anderen Konzerngesellschaft an gegenwärtige oder ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2021/22 gewährt worden oder per 31. März 2022 ausstehend. Darüber hinaus haben weder Sonova noch eine andere Konzerngesellschaft Darlehen an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder ehemaligen Mitgliedern der Geschäftsleitung vergeben.

7. Informationen zum Aktienbesitz

7.1 Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrates

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

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

	31.03.2022				31.03.2021			
	Aktien	Gesperrte Aktien ¹⁾	RSUs	Optionen	Aktien	Gesperrte Aktien ²⁾	RSUs	Optionen
Robert F. Spoerry, Präsident	44'368	12'261			41'227	14'293		
Stacy Enxing Seng, Vizepräsidentin	4'744	4'319			3'231	5'353		
Lynn Dorsey Bleil, Mitglied	1'543	4'319			30	5'353		
Gregory (Greg) Behar, Mitglied ³⁾		479						
Lukas Braunschweiler, Mitglied	26'490	2'967	700	96'016	25'007	2'488	2'183	96'016
Roland Diggelmann, Mitglied ³⁾		479						
Ronald van der Vis, Mitglied	1'513	4'319			3'231	5'353		
Jinlong Wang, Mitglied	6'159	4'319			4'846	5'353		
Adrian Widmer, Mitglied		1'210				731		
Total (aktive Mitglieder)	84'817	34'672	700	96'016	77'572	38'924	2'183	96'016
Beat Hess, Vizepräsident ⁴⁾					6'691	5'353		
Michael Jacobi, Mitglied ⁵⁾						5'353		
Total (inklusive ehemalige Mitglieder)	84'817	34'672	700	96'016	84'263	49'630	2'183	96'016

1) Diese Aktien sind einer Sperrfrist unterworfen, welche je nach Zuteilungsdatum vom 1. Juni 2022 bis zum 1. Juni 2027 dauert.

2) Diese Aktien sind einer Sperrfrist unterworfen, welche je nach Zuteilungsdatum vom 1. Juni 2021 bis zum 1. Juni 2026 dauert.

3) Neumitglied des Verwaltungsrates seit Juni 2021.

4) Vizepräsident des Verwaltungsrates bis Juni 2021.

5) Mitglied des Verwaltungsrates bis Juni 2021.

Für weitere Details siehe auch Anhang 7.4 der Konzernjahresrechnung.

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

7.2 Beteiligungen der Mitglieder der Geschäftsleitung

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

Die folgenden Tabellen zeigen die Beteiligungen der einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung und ihnen nahestehender Personen.

	31.03.2022				31.03.2021			
	Aktien ¹⁾	PSUs	RSUs	Optionen	Aktien ¹⁾	PSUs	RSUs	Optionen
Arnd Kaldowski	14'597	9'627		189'888	6'792	11'581		173'017
Birgit Conix ²⁾	195	991		4'655				
Ludger Althoff	1'183	2'241	528	18'421	919	1'659	792	17'448
Claudio Bartesaghi	911	2'494		23'227 ³⁾	681	2'865	73	22'401 ³⁾
Vicky Carr-Brendel	474	2'206	474	17'603 ⁴⁾	237	1'617	711	16'413 ⁴⁾
Claude Diversi	655	2'977	817	21'724	1'057	4'831	881	27'272
Christophe Fond	776	3'855	323	40'187	4'236	5'005	933	36'682
Martin Grieder	1'506	3'567	316	47'160	1'006	4'765	912	51'812
Andi Vonlanthen	21'292	3'462	316	54'558	17'174	4'831	912	65'727
Total (aktive Mitglieder)	41'589	31'420	2'774	417'423	32'102	37'154	5'214	410'772
Hartwig Grevenner ⁵⁾					9'420	1'854	596	20'210
Total (inklusive ehemalige Mitglieder)	41'589	31'420	2'774	417'423	41'522	39'008	5'810	430'982

1) Aktien sind dividendenberechtigt mit vollem Stimmrecht.

2) Mitglied der Geschäftsleitung seit Juni 2021.

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

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

5) Mitglied der Geschäftsleitung bis Juni 2021.

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	5'657'797	566	6,3
Übrige Mitglieder des MB ³⁾	385'474	200'000	1'483'788	742	3,8

- 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 2022.
 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.

	31.03.2022							Total Optionen
	Optionen EEAP 22 ¹⁾	Optionen EEAP 21 ²⁾	Optionen EEAP 20 ³⁾	Optionen EEAP 19 ⁴⁾	Optionen EEAP 18 ⁵⁾	Optionen EEAP 17 ⁶⁾	Optionen EEAP 16 ⁷⁾	
Arnd Kaldowski	16'871	25'454	28'119	32'901	86'543 ⁹⁾			189'888
Birgit Conix ⁸⁾	4'655							4'655
Ludger Althoff	2'734	4'736	5'668	5'283				18'421
Claudio Bartesaghi	2'355	4'210	4'649	4'881	4'984	2'148 ¹⁰⁾		23'227
Vicky Carr-Brendel	2'769 ¹¹⁾	4'699 ¹¹⁾	5'398 ¹¹⁾	4'737 ¹¹⁾				17'603 ¹¹⁾
Claude Diversi	2'381	5'639	6'748	4'307	2'649			21'724
Christophe Fond	3'505	5'889	7'048	8'996	8'127	6'622		40'187
Martin Grieder	3'085	5'513	6'598	8'422	10'594	12'948		47'160
Andi Vonlanthen	2'278	5'639	6'748	8'614	10'594	12'948	7'737	54'558
Total (aktive Mitglieder)	40'633	61'779	70'976	78'141	123'491	34'666	7'737	417'423
Hartwig Grevener ¹²⁾								
Total (inklusive ehemalige Mitglieder)⁸⁾	40'633	61'779	70'976	78'141	123'491	34'666	7'737	417'423

- 1) Ausübungspreis CHF 333,60, Vesting Periode 1.2.2022–1.6.2026, wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ende der Sperrfrist 31.1.2027, Ausübungsperiode 1.2.2027–31.1.2032.
 2) Ausübungspreis CHF 218,70, Vesting Periode 1.2.2021–1.6.2025, wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ende der Sperrfrist 31.1.2026, Ausübungsperiode 1.2.2026–31.1.2031.
 3) Ausübungspreis CHF 241,80, Vesting Periode 1.2.2020–1.6.2024, wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ende der Sperrfrist 31.1.2025, Ausübungsperiode 1.2.2025–31.1.2030.
 4) 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.
 5) 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.
 6) 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.
 7) 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.
 8) Mitglied der Geschäftsleitung seit Juni 2021.
 9) Beinhaltet die einmalige Gewährung von Performance Optionen (47'415 Optionen), Ausübungspreis CHF 147,85, Vesting Periode 1.2.2018–1.4.2025, Ausübungsperiode 1.4.2023–30.9.2027.
 10) SARs EEAP 2017 (SARs räumen das Recht ein, an der Wertsteigerung der Sonova Aktien zu partizipieren, ohne dass Aktien ausgegeben werden).
 11) Anstatt Optionen wurden SARs zugeteilt (SARs räumen das Recht ein, an der Wertsteigerung der Sonova Aktien zu partizipieren, ohne dass Aktien ausgegeben werden).
 12) Mitglied der Geschäftsleitung bis Juni 2021.

31.03.2021

	Optionen EEAP 21 ¹⁾	Optionen EEAP 20 ²⁾	Optionen EEAP 19 ³⁾	Optionen EEAP 18 ⁴⁾	Optionen EEAP 17 ⁵⁾	Optionen EEAP 16 ⁶⁾	Optionen EEAP 15 ⁷⁾	Total Optionen
Arnd Kaldowski	25'454	28'119	32'901	86'543 ⁸⁾				173'017
Hartwig Grevenner		1'649	4'211	5'297	6'474	2'579		20'210
Ludger Althoff	4'736	5'668	7'044					17'448
Claudio Bartesaghi	4'210	4'649	4'881	4'984	2'148 ⁹⁾	1'529		22'401
Vicky Carr-Brendel	4'699 ¹⁰⁾	5'398 ¹⁰⁾	6'316 ¹⁰⁾					16'413 ¹⁰⁾
Claude Diversi	5'639	6'748	6'461	5'297	3'127			27'272
Christophe Fond	5'889	7'048	8'996	8'127	6'622			36'682
Martin Grieder	5'513	6'598	8'422	10'594	12'948	7'737		51'812
Andi Vonlanthen	5'639	6'748	8'614	10'594	12'948	10'315	10'869	65'727
Total	61'779	72'625	87'846	131'436	44'267	22'160	10'869	430'982

- 1) Ausübungspreis CHF 218,70, Vesting Periode 1.2.2021–1.6.2025, wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ende der Sperrfrist 31.1.2026, Ausübungsperiode 1.2.2026–31.1.2031.
- 2) Ausübungspreis CHF 241,80, Vesting Periode 1.2.2020–1.6.2024, wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ende der Sperrfrist 31.1.2025, Ausübungsperiode 1.2.2025–31.1.2030.
- 3) 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.
- 4) 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.
- 5) 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.
- 6) 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.
- 7) 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.
- 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).
- 10) Anstatt Optionen wurden SARs zugeteilt (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
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
ESG	Umwelt, Soziales und Unternehmensführung
FCF	Free Cash Flow
GVP	Group Vice President
HRM	Human Resource Management
KPIs	Wichtigste Leistungsindikatoren/Leistungskennzahlen
GL	Geschäftsleitung
n.a.	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
SLI	Swiss Leaders Index
SMI	Swiss Market Index
SMIM	Swiss Market Index Mid
VCC	Variable Barvergütung (kurzfristiger Baranreiz)



Building a better
working world

Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung der Sonova Holding AG

Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht

Wir haben den Vergütungsbericht der Sonova Holding AG für das am 31. März 2022 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14–16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den Tabellen der Abschnitte 6.1, 6.2, 7.1 und 7.2 mit Ausnahme von folgenden Tabellen: 6.1.1 und 6.2.2.

Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der VegüV verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

Verantwortung des Prüfers

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

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14–16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Methoden zur Bewertung 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 2022 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

Zürich, 12. Mai 2022

Ernst & Young AG

Martin Mattes
Zugelassener
Revisionsexperte
(Leitender Revisor)

Pascal Solèr
Zugelassener
Revisionsexperte