

Vergütungsbericht

Die Vergütung für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung ist an die Erwirtschaftung nachhaltiger Gewinne gekoppelt. Sie schafft damit Anreize für einen langfristigen Unternehmenserfolg und gleichzeitig Mehrwert für die Aktionäre.

Einleitung

Der vorliegende Vergütungsbericht beschreibt die Entscheidkompetenzen sowie die Grundsätze und Elemente der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung (Geschäftsleitung gemäss Ziffer 4 der Statuten) der Swisscom AG. Er enthält Angaben zu den Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie deren Beteiligungen an der Swisscom AG. Der Bericht stützt sich auf Ziffer 5 des Anhangs der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange. Swisscom beachtet zudem die Empfehlungen des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance der economiesuisse, des Dachverbands der Schweizer Wirtschaft. Die Vergütungen und Beteiligungen gemäss Artikel 663b^{bis} und Artikel 663c Abs. 3 des Schweizerischen Obligationenrechts sind auch in der Jahresrechnung der Swisscom AG aufgeführt und kommentiert.

Der Bericht wird der Generalversammlung vom 7. April 2014 zur Konsultativabstimmung unterbreitet.

Sämtliche Vergütungen sind in Anlehnung an die International Financial Reporting Standards (IFRS) periodengerecht abgegrenzt worden (Accrual Basis).

 Siehe Bericht
Seite 231

Entscheidkompetenzen

Aufgabenteilung zwischen dem Verwaltungsrat und dem Ausschuss Compensation

Der Verwaltungsrat genehmigt die Personal- und Vergütungspolitik für den Konzern sowie die allgemeinen Anstellungsbedingungen der Konzernleitungsmitglieder. Zudem legt er die Vergütungen der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder und des CEO sowie die Gesamtvergütung der Konzernleitung fest. Der Ausschuss Compensation behandelt Verwaltungsratsgeschäfte aus dem Bereich Vergütung, stellt dem Verwaltungsrat entsprechende Anträge und entscheidet im Rahmen der genehmigten Gesamtvergütungssumme in eigener Kompetenz über die Vergütung der einzelnen Konzernleitungsmitglieder (ohne CEO). Der CEO und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung haben kein Teilnahmerecht an Sitzungen, an denen über ihre Vergütung beraten beziehungsweise entschieden wird. Die entsprechenden Entscheidungskompetenzen sind im Organisationsreglement des Verwaltungsrats und im Reglement des Ausschusses Compensation geregelt, die in ihrer jeweils gültigen Fassung auf der Webseite von Swisscom unter «Grundsätze» abrufbar sind. Dort kann zusätzlich auf inzwischen revidierte oder ausser Kraft gesetzte Dokumente zugegriffen werden.

 Siehe unter
[www.swisscom.ch/
grundsätze](http://www.swisscom.ch/grundsätze)

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Aufgabenteilung zwischen dem Verwaltungsrat und dem Ausschuss Kompensation.

Gegenstand	Ausschuss Kompensation	Verwaltungsrat
Personal- und Vergütungspolitik	—	G ¹
Allgemeine Anstellungsbedingungen der Konzernleitung	A ²	G
Richtlinie variabler Erfolgsanteil der Konzernleitung	A	G
Aktien- und Erfolgsbeteiligungsprogramme des Konzerns	A	G
Vergütungskonzept des Verwaltungsrats	A	G
Vergütung des Verwaltungsrats	A	G
Festlegung der Incentivierungsziele	A	G
Vergütung des CEO Swisscom AG	A	G
Gesamtvergütung der Konzernleitung	A	G
Vergütung der einzelnen Mitglieder der Konzernleitung (ohne CEO)	G ³	—

¹ G steht für Genehmigung.

² A steht für Antrag.

³ Im Rahmen der vom Verwaltungsrat festgelegten Gesamtvergütung.

Zusammensetzung und Arbeitsweise des Ausschusses Kompensation

Der Ausschuss Kompensation steht unter der Leitung des Vizepräsidenten des Verwaltungsrats. Er wird durch die Vorsitzenden der Ausschüsse Finanzen und Revision sowie durch den Bundesvertreter ergänzt. Der Präsident des Verwaltungsrats nimmt ohne Stimmrecht Einsitz im Ausschuss. Der CEO und der Chief Personnel Officer (CPO) nehmen beratend an den Sitzungen teil. Traktanden, die ausschliesslich den Verwaltungsrat oder den CEO und CPO betreffen, werden unter Ausschluss des CEO und CPO behandelt. Zu den Sitzungen können andere Mitglieder des Verwaltungsrats, Mitglieder der Revisionsstelle oder Fachspezialisten mit beratender Stimme beigezogen werden. Über die Sitzungen wird ein Protokoll geführt. Der Vorsitzende erstattet dem Verwaltungsrat jeweils anlässlich der nächstfolgenden Verwaltungsratssitzung mündlich Bericht über die Tätigkeit des Ausschusses.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die personelle Zusammensetzung des Ausschusses, die Sitzungen, Telefonkonferenzen und Zirkulationsbeschlüsse im 2013 sowie die Teilnahme der einzelnen Mitglieder:

	Sitzungen	Telefonkonferenzen	Zirkulationsbeschlüsse
Total	4	—	—
Durchschnittliche Dauer (in Std.)	1:35	—	—
Teilnahme:			
Richard Roy, Vorsitzender	4	—	—
Torsten G. Kreindl	4	—	—
Theophil Schlatter	4	—	—
Hans Werder	4	—	—
Hansueli Loosli ¹	4	—	—
Barbara Frei ²	4	—	—

¹ Teilnahme ohne Stimmrecht.

² Teilnahme im Jahr 2013 als Gast ohne Stimmrecht.

Vergütung an den Verwaltungsrat

Grundsätze

Das Vergütungssystem für die Verwaltungsratsmitglieder ist darauf angelegt, erfahrene und motivierte Personen für die Wahrnehmung einer Verwaltungsratsfunktion gewinnen und halten zu können. Es zielt zudem darauf ab, die Interessen der Verwaltungsratsmitglieder auf diejenigen der Aktionäre auszurichten. Die Vergütung trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Verwaltungsratsmitglieder Rechnung und steht in angemessener Relation zur marktüblichen Vergütung für vergleichbare Funktionen.

Die Vergütung besteht aus einem funktionsabhängigen Verwaltungsratshonorar, das sich aus einem Basishonorar und einer Funktionszulage zusammensetzt, und Sitzungsgeldern. Es wird kein variabler Erfolgsanteil entrichtet. Die Verwaltungsratsmitglieder sind verpflichtet, einen Teil ihres Honorars in Aktien zu beziehen und die im Berichtsjahr neu eingeführten Vorgaben zum Mindestaktienbesitz einzuhalten. Damit sind sie direkt an der finanziellen Wertentwicklung der Swisscom Aktie beteiligt.

Die Vergütung wird jährlich im Dezember für das Folgejahr auf ihre Angemessenheit überprüft. Im Dezember 2012 hat der Verwaltungsrat beschlossen, die Vergütung für das Geschäftsjahr 2013 unverändert zu belassen. Der Verwaltungsrat beurteilte die Angemessenheit der Vergütung im Rahmen eines Ermessensentscheides. Dabei hat er sich auf folgende Benchmarks gestützt: die Vergütungsstudie der 30 im Swiss Leader Index (SLI) kotierten Unternehmen zum Geschäftsjahr 2011, die vom auf Management-Vergütungsfragen spezialisierten Beratungsunternehmen Towers Watson durchgeführt wurde, sowie die öffentlich zugängliche, von ethos erstellte Studie über die Vergütung der Führungskräfte der 48 grössten in der Schweiz kotierten Unternehmen (SMI und SMIM) im Geschäftsjahr 2011.

Vergütungselemente

Funktionsabhängiges Verwaltungsratshonorar

Das Basishonorar beträgt für den Präsidenten netto CHF 385'000 und für die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats netto CHF 120'000. Für einzelne Funktionen werden Zusatzvergütungen ausgerichtet (Funktionszulage). Demnach hat jedes Mitglied der ständigen Ausschüsse Finanzen, Revision und Kompensation Anrecht auf eine Vergütung von netto CHF 10'000. Zusätzlich wird dem Vizepräsidenten und den Vorsitzenden der Ausschüsse Finanzen und Kompensation je eine Vergütung von netto CHF 20'000 ausgerichtet. Der Vorsitzende des Ausschusses Revision erhält netto CHF 50'000. Der Bundesvertreter erhält netto CHF 40'000 für die speziellen Aufgaben seiner Funktion. Die Mitglieder allfälliger Ad-hoc-Ausschüsse erhalten keine Funktionszulage.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats sind unter dem «Management Incentive Plan» verpflichtet, 25% des Basishonorars plus Funktionszulage in Aktien zu beziehen, wobei Swisscom diesen in Aktien zu investierenden Betrag um 50% erhöht. Damit erfolgt die Vergütung (ohne Sitzungsgelder) zu zwei Dritteln in bar und zu einem Drittel in Aktien. Für Mitglieder, die unterjährig eintreten, ausscheiden oder eine Funktion übernehmen beziehungsweise abgeben, kann die Höhe der Aktienbezugspflicht abweichen. Die Aktien werden zum Steuerwert zugeteilt, aufgerundet auf ganze Anzahl Aktien. Sie unterliegen einer Sperrfrist von drei Jahren. Die jeweils im April des Berichtsjahres für das Berichtsjahr zugeteilten Aktien werden zum Marktwert per Stichtag der Zuteilung ausgewiesen. Weitere Informationen zum Management Incentive Plan finden sich in der Erläuterung 11 im Anhang zur Konzernrechnung. Im April 2013 sind den Mitgliedern des Verwaltungsrats insgesamt 1'667 Aktien (Vorjahr 1'927 Aktien) zum Steuerwert von CHF 371 (Vorjahr CHF 310) pro Aktie zugeteilt worden. Der Marktwert hat CHF 442 (Vorjahr CHF 361) pro Aktie betragen.

Sitzungsgelder

Für Sitzungen werden pro Tag netto CHF 1'250 und pro Halbtage netto CHF 750 ausbezahlt.

Vorsorge- und Zusatzleistungen

Swisscom übernimmt für die Mitglieder des Verwaltungsrats sämtliche Beiträge an die Sozialversicherungen (SV), insbesondere für die Alters- und Hinterbliebenenversicherung sowie die Arbeitslosenversicherung. Die ausgewiesenen Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats enthalten die Beträge des Arbeitnehmers für Sozialversicherungsbeiträge. Die Beträge des Arbeitgebers sind separat ausgewiesen, aber in das Total der Vergütungen eingerechnet.

Für die Offenlegung von Dienst- und Sachleistungen sowie Spesen wird auf die steuerliche Betrachtung abgestellt. Es werden keine nennenswerten Dienst- und Sachleistungen entrichtet. Die Abrechnung der Spesen erfolgt nach Aufwand. Daher sind in der ausgewiesenen Vergütung weder Dienst- und Sachleistungen noch Spesen aufgerechnet.

Gesamtvergütung

Die folgenden Tabellen zeigen individuell die gesamte Vergütung des Verwaltungsrats für die Geschäftsjahre 2013 und 2012, jeweils nach einzelnen Komponenten aufgeschlüsselt. Die höhere Vergütung im 2013 ist durch die veränderte Zuteilung von Funktionen in Ausschüssen im 2012 und eine grössere Anzahl von Sitzungen im 2013 begründet.

2013, in Tausend CHF	Basishonorar und Funktionszulagen		Sitzungsgelder	Arbeitgeberbeiträge an SV	Total 2013
	Barvergütung	Aktienbasierte Vergütung			
Hansueli Loosli	330	195	43	30	598
Barbara Frei	104	61	28	11	204
Hugo Gerber ¹	104	61	30	11	206
Michel Gobet	104	61	28	11	204
Torsten G. Kreindl	127	75	33	13	248
Catherine Mühlemann	104	61	27	11	203
Richard Roy	144	85	33	15	277
Theophil Schlatter	152	90	31	16	289
Hans Werder	142	84	34	12	272
Total Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats	1'311	773	287	130	2'501

¹ Zusätzlich wurde ein Honorar (inklusive Sitzungsgelder) von CHF 9'000 als Barentschädigung für das VR-Mandat der Worklink AG ausbezahlt.

2012, in Tausend CHF	Basishonorar und Funktionszulagen		Sitzungsgelder	Arbeitgeberbeiträge an SV	Total 2012
	Barvergütung	Aktienbasierte Vergütung			
Hansueli Loosli	330	195	38	30	593
Barbara Frei ¹	69	59	23	9	160
Hugo Gerber ²	104	61	24	11	200
Michel Gobet	104	61	26	11	202
Torsten G. Kreindl	128	75	32	13	248
Catherine Mühlemann	104	61	25	11	201
Richard Roy	144	85	26	14	269
Theophil Schlatter	136	61	31	13	241
Othmar Vock ³	50	4	7	3	64
Hans Werder	142	84	32	12	270
Total Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats	1'311	746	264	127	2'448

¹ Per 4. April 2012 gewählt.

² Zusätzlich wurde ein Honorar (inklusive Sitzungsgelder) von CHF 9'500 als Barentschädigung für das VR-Mandat der Worklink AG ausbezahlt.

³ Per 4. April 2012 ausgeschieden.

Mindestaktienbesitz

Ab 2013 sind die Mitglieder des Verwaltungsrats neu verpflichtet, einen Mindestaktienbesitz in der Höhe eines Jahreshonorars (Basishonorar plus Funktionszulage) zu halten. Für den Aufbau der vorgegebenen Aktienposition haben die Verwaltungsratsmitglieder vier Jahre Zeit. Sie erreichen und halten die Vorgabe mit dem in gesperrten Aktien entrichteten Honorar sowie gegebenenfalls Zukäufen auf dem freien Markt. Die Einhaltung des Mindestaktienbesitzes wird jährlich durch den Ausschuss Kompensation überprüft. Eine allfällige Unterschreitung des Mindestaktienbesitzes als Folge einer Aktienkursreduktion muss bis zur nächsten Überprüfung ausgeglichen werden. In begründeten Fällen wie einem persönlichen Härtefall oder rechtlichen Verpflichtungen kann der Verwaltungsratspräsident nach freiem Ermessen individuelle Ausnahmen bewilligen.

Beteiligungen (Aktienbesitz) der Verwaltungsratsmitglieder

Per 31. Dezember 2013 und 2012 haben die Mitglieder des Verwaltungsrats beziehungsweise ihnen nahe stehende Personen die in der folgenden Tabelle angegebene Anzahl an gesperrten und nicht gesperrten Aktien gehalten:

Anzahl	31.12.2013	31.12.2012
Hansueli Loosli	1'335	915
Barbara Frei ¹	283	151
Hugo Gerber	1'020	888
Michel Gobet	1'387	1'255
Torsten G. Kreindl	1'061	899
Catherine Mühlemann	1'010	878
Richard Roy	1'269	1'087
Theophil Schlatter	711	518
Hans Werder	688	506
Total Aktien der Mitglieder des Verwaltungsrats	8'764	7'097

¹ Per 4. April 2012 gewählt.

Der Stimmrechtsanteil übersteigt bei keiner meldepflichtigen Person 0,1% des Aktienkapitals.

Vergütung an die Konzernleitung

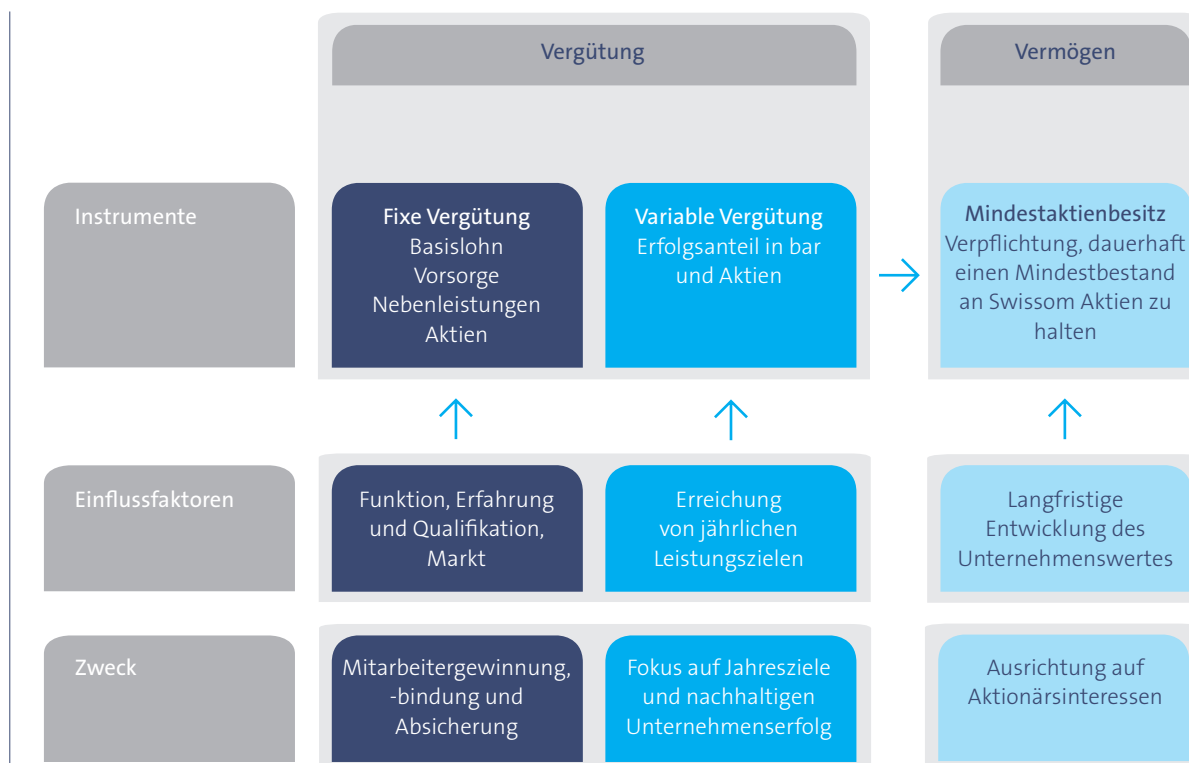
Grundsätze

Die Vergütungspolitik der Swisscom in Bezug auf die Konzernleitung ist darauf ausgerichtet, hoch qualifizierte und motivierte Fach- und Führungskräfte anzuziehen, langfristig zu halten und diesen einen Anreiz für die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts zu schaffen. Sie ist systematisch, transparent und langfristig angelegt und beruht auf folgenden Grundsätzen:

- > Die Gesamtvergütung ist wettbewerbsfähig ausgestaltet und steht in angemessener Relation sowohl zum Markt als auch zur internen Salärstruktur.
- > Die Vergütung erfolgt leistungsbasiert entsprechend dem Erfolg von Swisscom sowie dem Erfolgsbeitrag im eigenen Verantwortungsbereich.
- > Über eine direkte Beteiligung an der Wertentwicklung von Swisscom sind die Interessen des Managements im Einklang mit den Aktionärsinteressen.

Die Vergütung der Konzernleitung erfolgt über einen ausgewogenen Mix fixer und variabler Vergütungen. Die fixe Vergütung besteht aus einem Basislohn, Zusatzleistungen (in erster Linie Geschäftsfahrzeug) und Altersvorsorgeleistungen. Die variable Vergütung besteht aus einem Erfolgsanteil in bar und Aktien. Darüber hinaus kann der Verwaltungsrat nach Ermessen ausserordentliche individuelle Leistungen mittels einer Prämie in bar oder in Aktien honorieren.

Im Berichtsjahr wurde das Vergütungssystem für die Konzernleitung angepasst und um eine Verpflichtung zur Einhaltung einer Mindestaktienbesitz Vorgabe erweitert. Damit wird die Beteiligung an der mittelfristigen Wertentwicklung der Swisscom Aktie und die Angleichung an die Aktionärsinteressen verstärkt. Um den Aufbau dieses Mindestaktienbesitzes zu unterstützen, erhalten die Konzernleitungsmitglieder neu die Möglichkeit, den variablen Erfolgsanteil bis maximal 50% in Aktien zu beziehen. Die Auszahlung des variablen Erfolgsanteils wird ab dem Berichtsjahr neu bei 130% (bisher 200%) des Zielerfolgsanteils plafoniert.



Der Ausschuss Compensation überprüft die individuelle Vergütung der Konzernleitungsmitglieder in der Regel in jedem dritten Anstellungsjahr. Die Festsetzung der Vergütung erfolgt durch einen Ermessensentscheid unter Berücksichtigung des externen Marktwerts der jeweiligen Funktion, der Relation zum internen Salärgefüge sowie der individuellen Leistung.

Zur Beurteilung des Marktwerts nimmt Swisscom regelmässig an Marktvergleichen teil. Im Berichtsjahr hat Swisscom die folgenden drei Vergleichsstudien anerkannter Beratungsunternehmen herangezogen: Die Studie «Top Executive Compensation Survey» von Towers Watson erfasst 20 Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen mit Hauptsitz in der Schweiz, wovon mehr als die Hälfte im SMI vertreten ist, mit einem Umsatzmedian von CHF 20 Milliarden und einem Mitarbeitermedian von 26'000 Vollzeitstellen. Die Studie «Swiss Headquarters Executive Total Compensation Measurement Study» von Aon Hewitt erfasst 82 Schweizer Unternehmen und internationale Konzerne mit globalem oder regionalem Hauptsitz in der Schweiz aus allen Branchen. Im Median weisen diese Unternehmen einen Umsatz von CHF 3 Milliarden aus und beschäftigen 9'000 Mitarbeitende. Die ebenfalls von Aon Hewitt erstellte internationale Studie «European Executive Survey» umfasst 33 europäische Konzerne, besonders auch Telekommunikationsunternehmen, mit einem Umsatzmedian von CHF 30 Milliarden und einem Mitarbeitermedian von 78'000 Vollzeitstellen. Diese Studien bieten aufgrund der zahlreichen Referenzfirmen die Basis für einen repräsentativen Vergleich. Bei der Auswertung dieser Studien hat Swisscom neben der Branche die Vergleichbarkeit des Verantwortungsumfangs hinsichtlich Umsatz, Anzahl Mitarbeitende und Internationalität berücksichtigt. Im Berichtsjahr wurde die Vergütung von zwei Konzernleitungsmitgliedern unter Berücksichtigung dieser Benchmarks angepasst, um in neuer Funktion einen marktüblichen Lohn zu gewährleisten.

Vergütungselemente

Basislohn

Der Basislohn entschädigt die Ausübung der jeweiligen Funktion sowie die Qualifikationen und Leistung des entsprechenden Konzernleitungsmitglieds. Er wird anhand eines Ermessensentscheids unter Berücksichtigung des externen Marktwerts für die Funktion und der Relation zum Salärgefüge innerhalb der obersten Führungsfunktionen des Konzerns festgelegt. Der Basislohn wird in bar ausbezahlt.

Variabler Erfolgsanteil

Die Konzernleitungsmitglieder haben Anspruch auf einen variablen Erfolgsanteil, der bei Zielerreichung je nach Funktion 70–117% des Basislohns beträgt. Die Höhe des ausbezahlten Erfolgsanteils richtet sich nach dem Grad der Zielerreichung, der vom Ausschuss Compensation unter Berücksichtigung der durch den CEO vorgenommenen Zielbeurteilung festgelegt wird. Werden die Ziele übertroffen, kann der Erfolgsanteil im Maximum zu 130% des Zielerfolgsanteils ausbezahlt werden. Der maximale Erfolgsanteil ist somit je nach Funktion auf 91–152% des Basislohns beschränkt.

Ziele für den variablen Erfolgsanteil

Der Verwaltungsrat verabschiedet jährlich im Dezember auf Antrag des Ausschusses Compensation die für den variablen Erfolgsanteil massgeblichen Ziele für das folgende Geschäftsjahr. Die für das Berichtsjahr relevanten Ziele beruhen auf den Planwerten 2013 des Swisscom Konzerns.

Sie sind den drei Zielebenen «Konzern», «Kunden» und «Segmente» zuzuordnen. Alle Konzernleitungsmitglieder werden an Konzernzielen sowie Kundenzielen gemessen. Die Konzernziele setzen sich aus finanziellen Zielen zusammen. Die Kundenziele werden im Berichtsjahr erstmalig anhand des Net Promotor Score – eines anerkannten Indikators für Kundenloyalität – gemessen, unter Berücksichtigung der vom Konzernleitungsmitglied zu verantwortenden Kundengruppe. Die Segmentsziele sind auf die jeweilige Funktion des Konzernleitungsmitglieds abgestimmt und setzen sich aus finanziellen und nicht finanziellen Zielen zusammen.

In ihrer Zielstruktur setzt Swisscom auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen finanzieller Performance und Marktleistung, wobei das spezifische Aufgabengebiet des einzelnen Konzernleitungsmitglieds berücksichtigt wird.

Die folgende Tabelle zeigt die für die Konzernleitungsmitglieder im Berichtsjahr geltende Zielstruktur mit den drei Zielebenen, den Einzelzielen und der jeweiligen Gewichtung.

Zielebenen	Gewichtung Zielebenen	Ziele	Gewichtung Ziele
Konzern	40–70%	Nettoumsatz	12–21%
		EBITDA-Marge	12–21%
		Operating Free Cash Flow	16–28%
		Net Promotor Score	25–30%
Kunden	25–30%		
Segmente	0–35%	Bereichs-spezifische Ziele	0–35%
Gesamttotal	100%	Gesamttotal	100%

Zielerreichung

Der Ausschuss Compensation legt jeweils im Folgejahr nach Vorliegen der konsolidierten Jahresrechnung die Zielerreichung fest. Er stützt sich dabei auf den errechneten Zielerreichungsgrad und berücksichtigt den Anspannungsgrad für die Über- oder Unterschreitung der Zielwerte anhand von für die einzelnen Messgrössen definierten Sensitivitäten. Darüber hinaus kann der Ausschuss bei der Festlegung der Zielerreichung Ermessen anwenden, um die effektive Managementleistung zu beurteilen. So können Sonderfaktoren wie zum Beispiel Währungsschwankungen berücksichtigt werden. Gestützt auf die Zielerreichung beantragt der Ausschuss Compensation dem Verwaltungsrat die Höhe des auszurichtenden Erfolgsanteils für die Konzernleitung und den CEO zur Genehmigung.

Im Berichtsjahr sind die Konzernziele insgesamt leicht übertroffen worden. Die Kundenziele der einzelnen Segmente wurden weitgehend erreicht und übertroffen. Die übrigen Ziele der Segmente wurden ebenfalls erreicht und teilweise übertroffen.

Entrichtung des variablen Erfolgsanteils

Der variable Erfolgsanteil wird jeweils im April des Folgejahrs unter dem «Management Incentive Plan» zu mindestens 25% in Swisscom Aktien ausbezahlt. Die Konzernleitungsmitglieder können diesen Anteil wahlweise bis auf 50% erhöhen. Der restliche Erfolgsanteil wird in bar ausbezahlt. Die Wahl des Aktienanteils muss vor Ablauf des Berichtsjahrs spätestens im November nach Publikation der dritten Quartalergebnisse erfolgen. Zwei Konzernleitungsmitglieder erhalten zusätzlich einen bestimmten Teil des variablen Erfolgsanteils vollständig in Aktien, dadurch beträgt deren Aktienanteil insgesamt mindestens 34% und maximal 57%. Die Aktien werden zum Steuerwert zugeteilt, aufgerundet auf ganze Anzahl Aktien, und sind drei Jahre für den Verkauf gesperrt. Die für das Berichtsjahr ausgewiesene aktienbasierte Vergütung wird zwecks Berücksichtigung der Differenz zwischen dem Marktwert und dem Steuerwert um den Faktor 1,19 erhöht. Der Marktwert bestimmt sich per Stichtag der Zuteilung. Die Zuteilung für das Berichtsjahr erfolgt im April 2014. Weitere Informationen zum Management Incentive Plan finden sich in der Erläuterung 11 im Anhang zur Konzernrechnung.

Im April 2013 sind den Konzernleitungsmitgliedern des Vorjahrs für das Geschäftsjahr 2012 insgesamt 2'707 Aktien (2011: 3'170 Aktien) zum Steuerwert von CHF 371 (2011: CHF 310) pro Aktie zugeteilt worden, wobei der Marktwert CHF 442 (2011: CHF 361) betragen hat.

Im Berichtsjahr wurde Urs Schaeppi für seine zusätzlichen Leistungen in der Funktion als CEO ad interim eine Prämie in bar für ausserordentliche individuelle Leistungen zugesprochen.

Vorsorge- und Zusatzleistungen

Die Mitglieder der Konzernleitung sind wie alle anspruchsberechtigten Mitarbeitenden in der Schweiz in der Vorsorgeeinrichtung comPlan (Reglement siehe www.pk-complan.ch) gegen die Risiken Alter, Tod und Invalidität versichert. Die ausgewiesenen Vorsorgeleistungen (Aufwendungen, die Ansprüche auf Vorsorgeleistungen begründen oder erhöhen) umfassen sämtliche Spar-, Garantie- und Risikobeiträge des Arbeitgebers an die Vorsorgeeinrichtung. Darin enthalten ist auch die Prämie einer für Swisscom Kadermitarbeitende in der Schweiz abgeschlossenen Todesfall-Risiko-zusatzversicherung.

Bezüglich der Offenlegung von Dienst- und Sachleistungen sowie Spesen wird auf die steuerliche Betrachtung abgestellt. Die Konzernleitungsmitglieder haben Anspruch auf ein Geschäftsfahrzeug. In den ausgewiesenen Dienst- und Sachleistungen aufgerechnet ist ein Anteil für die Privatnutzung des Geschäftsfahrzeugs. Die Kleinspesen werden auf der Basis einer von den Steuerbehörden genehmigten Pauschalregelung und die übrigen Spesen nach Aufwand ausgerichtet. Sie sind nicht in der Vergütung aufgerechnet.

Gesamtvergütung

Die folgende Tabelle zeigt die gesamte den Konzernleitungsmitgliedern gewährte Vergütung für die Geschäftsjahre 2013 und 2012, aufgeschlüsselt nach einzelnen Komponenten, inklusive Nennung des höchsten auf ein Mitglied entfallenden Betrags. «Leistungen nach Ausscheiden aus der Konzernleitung» beinhalten die jeweiligen maximal zu entrichtenden Vergütungen bis zum Ablauf der Kündigungsfrist der im Berichtsjahr respektive Vorjahr ausgeschiedenen Konzernleitungsmitglieder. Im Berichtsjahr sind zwei Mitglieder aus der Konzernleitung ausgeschieden. «Abgangsschädigungen» sind keine entrichtet worden. Den ausscheidenden Konzernleitungsmitgliedern wird der variable Erfolgsanteil vollständig in bar ausbezahlt. Im Berichtsjahr beträgt das Verhältnis vom Basissalär (total CHF 3,183 Millionen) zum variablen Erfolgsanteil (total CHF 3,493 Millionen) 47,7% zu 52,3%. Das Total der Vergütungen des höchst verdienenden Konzernleitungsmitglieds hat im Vergleich zum Vorjahr 12,3% abgenommen. Dies ist auf das Ausscheiden des CEO im Juli 2013, die dadurch entstandene Interimssituation und die Wahl des neuen CEO im November zurückzuführen. Die Abnahme der Vergütungen an die Konzernleitung ist hauptsächlich auf die Verkleinerung des Gremiums von zehn auf sechs Konzernleitungsmitglieder per 1. Januar 2013 und das Ausscheiden von zwei weiteren Konzernleitungsmitgliedern im 2013 zurückzuführen, wobei die Abnahme aufgrund von Leistungen nach Ausscheiden aus der Konzernleitung geringfügig ausfällt.

In Tausend CHF	Total Konzernleitung 2013	Total Konzernleitung 2012	Davon Urs Schaeppi 2013	Davon Carsten Schloter 2012
Basislohn in bar fix	3'183	4'353	622	830
Variabler Erfolgsanteil in bar	2'640	3'092	566	635
Dienst- und Sachleistungen	45	108	16	8
Aktienbasierte Vergütungen fix ¹	–	35	–	–
Aktienbasierte Vergütungen variabel ²	853	1'191	298	252
Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen ³	488	645	105	122
Leistungen nach Ausscheiden aus der Konzernleitung ⁴	1'481	–	–	–
Altersvorsorgeleistungen ⁵	738	1'064	106	106
Leistungen an ehemalige Konzernleitungsmitglieder ⁶	–	80	–	–
Abgangsschädigungen	–	–	–	–
Total Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung	9'428	10'568	1'713	1'953

¹ Die Aktien werden zum Marktwert ausgewiesen und sind drei Jahre für den Verkauf gesperrt.

² Die Aktien werden zum Marktwert ausgewiesen und sind drei Jahre für den Verkauf gesperrt.

³ Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen (AHV, IV, EO und FAK inkl. Verwaltungskosten sowie KTG- und Unfallversicherung) sind ab 2013 neu in die Gesamtvergütung eingerechnet.

⁴ In diesem Betrag sind die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers sowie Altersvorsorgeleistungen 2014 (als Ersatz für aufgeschobene Ansprüche aus Aktien-/Optionsplänen) eingerechnet.

⁵ Als Ersatz für aufgeschobene Ansprüche aus Aktien-/Optionsplänen, die aufgrund des Wechsels zu Swisscom verfallen sind, wurden 2012 und 2013 CHF 170'000 bzw. CHF 165'000 in die Altersvorsorge eines Konzernleitungsmitglieds einbezahlt. Insgesamt wurden ihm brutto CHF 500'000, verteilt über die Berichtsjahre 2012–2014, zugesprochen.

⁶ Einem ausgeschiedenen Konzernleitungsmitglied wurden 2012 CHF 80'000 für Beratungsdienstleistungen zur Unterstützung der Interimslösung entrichtet.

Mindestaktienbesitz

Ab 2013 sind die Mitglieder der Konzernleitung neu verpflichtet, einen Mindestbestand an Swisscom Aktien zu halten. Der Mindestaktienbesitz beträgt für den CEO zwei Jahresbasislöhne und für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung einen Jahresbasislohn. Für den Aufbau der vorgegebenen Aktienposition haben die Konzernleitungsmitglieder vier Jahre Zeit. Die Mitglieder der Konzernleitung erreichen und halten diese Vorgabe über den in gesperrten Aktien entrichteten Teil der Vergütung sowie gegebenenfalls über Zukäufe auf dem freien Markt. Die Einhaltung der Min-

destaktienbesitz-Vorgabe wird jährlich durch den Ausschuss Kompensation überprüft. Eine allfällige Unterschreitung des Mindestaktienbesitzes als Folge einer Aktienkursreduktion oder Salär-anpassung muss bis zur nächsten Überprüfung ausgeglichen werden. In begründeten Fällen wie einem persönlichen Härtefall oder rechtlichen Verpflichtungen kann der Verwaltungsratspräsident individuelle Ausnahmen bewilligen.,

Beteiligungen (Aktienbesitz) der Konzernleitungsmitglieder

Die per 31. Dezember 2013 gegenwärtigen Mitglieder der Konzernleitung beziehungsweise ihnen nahe stehenden Personen haben die in der folgenden Tabelle angegebene Anzahl an gesperrten und nicht gesperrten Aktien gehalten:

Anzahl	31.12.2013	31.12.2012
Urs Schaeppi (CEO) ¹	1'716	1'441
Mario Rossi ²	383	–
Hans C. Werner	257	49
Andreas König ³	170	–
Total Aktien der Mitglieder der Konzernleitung	2'526	1'490

¹ 23. Juli bis 6. November 2013 CEO ad interim, ab 7. November 2013 CEO.

² Per 1. Januar 2013 eingetreten.

³ Per 1. Oktober 2012 eingetreten.

Der Stimmrechtsanteil übersteigt bei keiner meldepflichtigen Person 0,1% des Aktienkapitals.

Arbeitsverträge

Die Arbeitsverträge der Konzernleitungsmitglieder sind mit einer Frist von zwölf Monaten kündbar. Neben dem für maximal zwölf Monate zu entrichtenden Lohn sind keine Abgangsentschädigungen geschuldet. Sie enthalten keine Kontrollwechselklausel.

Geplante Anpassungen des Vergütungssystems für die Konzernleitung per 2014

Per 2014 wird der variable Anteil an der Gesamtvergütung für Konzernleitungsmitglieder reduziert, so dass dieser bei Übertreffen der Ziele höchstens noch ein Jahresbasissalär betragen kann. Die Gesamtvergütung für die einzelnen Konzernleitungsmitglieder verändert sich durch diese Anpassung nicht. Der Zielerfolgsanteil für Konzernleitungsmitglieder beläuft sich neu je nach Funktion auf bis zu 70% des entsprechend angepassten Jahresbasislohns.

Sonstige Vergütungen

Vergütungen für zusätzliche Arbeiten

Die Konzernleitungsmitglieder haben für die Ausübung von Verwaltungsratsmandaten, sei es innerhalb oder ausserhalb des Swisscom Konzerns, grundsätzlich keinen Anspruch auf separate Vergütungen. Bis auf Hugo Gerber für sein Mandat als Verwaltungsratsmitglied der Konzerngesellschaft Worklink AG sind den Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung im Berichtsjahr keine Vergütungen für zusätzliche gegenüber der Swisscom AG oder einer ihrer Tochtergesellschaften geleistete Arbeiten entrichtet worden.

Vergütungen an ehemalige Verwaltungsrats- oder Konzernleitungsmitglieder und nahe stehende Personen

Im Berichtsjahr sind keine Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung geleistet worden, die in einem Zusammenhang mit der früheren Tätigkeit als Organ der Gesellschaft stehen beziehungsweise nicht marktüblich sind.

Nahe stehende Personen sind Ehepartner und Lebenspartner oder nahe Verwandte, die finanziell von der Organperson abhängig sind oder im gleichen Haushalt leben. Nahe stehend sind weiter übrige Personen, die finanziell von der Organperson abhängig sind, und Personen- oder Kapitalgesellschaften, die von der Organperson beherrscht werden oder auf die die Organperson einen massgeblichen Einfluss ausübt. Als nahe Verwandte gelten Eltern, Geschwister und Kinder. Es sind im Berichtsjahr keine nicht marktüblichen Vergütungen an Personen ausgerichtet worden, die den Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung nahe stehen.

Darlehen und Kredite

Die Swisscom AG hat im Geschäftsjahr 2013 weder früheren oder gegenwärtigen Mitgliedern des Verwaltungsrats beziehungsweise ihnen nahe stehenden Personen noch Mitgliedern der Konzernleitung beziehungsweise ihnen nahe stehenden Personen Sicherheiten, Darlehen, Vorschüsse oder irgendwelche Kredite gewährt. Es sind ferner keinerlei entsprechende Forderungen ausstehend.

Umsetzung der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV)

Die VegüV hat verschiedene Anpassungen zur Folge. Die Generalversammlung wählt jährlich in Einzelwahlen den Präsidenten sowie die Mitglieder des Verwaltungsrats und des Ausschusses Kompensation sowie den unabhängigen Stimmrechtsvertreter. Organ- und Depotstimmrechtsvertretung sind nicht mehr zulässig. Swisscom beabsichtigt, die Konsultativabstimmung zum Vergütungsbericht weiterzuführen. Zudem wird den Aktionären die elektronische Vollmachts- und Weisungserteilung an den unabhängigen Stimmrechtsvertreter über die Plattform «Sherpany» ermöglicht. Swisscom sieht vor, den Aktionären an der Generalversammlung 2014 diverse Statutenänderungen zur Annahme vorzuschlagen. Wesentliche Statutenbestimmungen umfassen dabei die Genehmigung der Vergütungsbudgets für Verwaltungsrat und Konzernleitung für das jeweils nachfolgende Geschäftsjahr, Aufgaben und Kompetenzen des Ausschusses Kompensation, die Regelung zur Annahme von Drittmandaten sowie einen Zusatzbetrag für unterjährig nach der Genehmigung des Vergütungsbudgets neu in die Konzernleitung eintretende Führungskräfte.