

Entschädigungsbericht

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

Einleitung

Der vorliegende Entschädigungsbericht legt das Entschädigungssystem und die Entschädigungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung (Geschäftsleitung gemäss Ziffer 4 der Statuten) der Swisscom AG dar. Der Bericht wird der Generalversammlung vom 4. April 2012 zur Konsultativabstimmung unterbreitet.

Der Bericht stützt sich auf Ziffer 5 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.


Siehe Bericht
Seite 245

Entschädigungsgrundsätze

Innerhalb des Swisscom Konzerns bestehen einheitliche Entschädigungsgrundsätze. Diese sind systematisch, transparent und langfristig ausgelegt. Bestimmend für den Lohn sind die vier Faktoren Funktion, individuelle Leistung, Unternehmenserfolg und Arbeitsmarkt. Dieser Ansatz deckt die Interessen der Mitarbeitenden, der Investoren und der Gesellschaft ab.

Mit Hilfe einer wettbewerbsfähigen Entschädigung beabsichtigt Swisscom, hoch qualifizierte und motivierte Fach- und Führungskräfte anzuziehen und langfristig an das Unternehmen zu binden. Der variable Erfolgsanteil ist ein unterstützendes Steuerungsinstrument und zielt auf die Erreichung übergeordneter Ziele. Er motiviert die Mitarbeitenden einschliesslich des Managements, einen Beitrag zum langfristigen Unternehmenserfolg zu leisten. Das für alle Verwaltungsratsmitglieder und alle Konzernleitungsmitglieder verbindliche Aktienbeteiligungsprogramm «Management Incentive Plan» sichert zudem eine direkte finanzielle Beteiligung an der mittelfristigen Wertentwicklung der Swisscom Aktie. Zusätzlich zu den Ausführungen in diesem Kapitel finden sich weitere Informationen zu diesem Programm in der Erläuterung 11 im Anhang zur Konzernrechnung.


Siehe Bericht
Seite 193

Entscheidungskompetenzen

Aufgabenteilung zwischen dem Verwaltungsrat und dem Ausschuss Kompensation

Der Verwaltungsrat genehmigt die Personal- und Entschädigungspolitik für den Konzern sowie die allgemeinen Anstellungsbedingungen der Konzernleitungsmitglieder. Zudem legt er die Entschädigung der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder und des CEO sowie die Gesamtentschädigung der Konzernleitung fest. Der Ausschuss Kompensation behandelt Verwaltungsratsgeschäfte aus dem Bereich Entschädigung, stellt dem Verwaltungsrat Antrag dazu und entscheidet abschliessend in denjenigen Geschäften, für welche er selber die Kompetenz hat. Während für die Mitglieder des Verwaltungsrats bei der Festsetzung ihrer Entschädigung keine Ausstandspflicht besteht, haben der CEO und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung kein Teilnahmerecht an Sitzungen, an denen über ihre Entschädigung beraten respektive entschieden wird. Die entsprechenden Entscheidungskompetenzen sind im Organisationsreglement des Verwaltungsrats und im Reglement des Ausschusses Kompensation geregelt, abrufbar in ihrer jeweils gültigen Fassung unter www.swisscom.ch/Grundsaeetze. Dort kann zusätzlich unter «Download Archiv» auf inzwischen revidierte oder ausser Kraft gesetzte Dokumente zugegriffen werden.

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

 Siehe unter www.swisscom.ch/Grundsaeetze

Gegenstand	Ausschuss Kompensation	Verwaltungsrat
Personal- und Entschädigungspolitik	–	G ¹
Allgemeine Anstellungsbedingungen der Konzernleitung	A ²	G
Richtlinie variabler Erfolgsanteil der Konzernleitung	A	G
Aktien- und Erfolgsbeteiligungsprogramme des Konzerns	A	G
Entschädigungskonzept des Verwaltungsrats	A	G
Entschädigung des Verwaltungsrats	A	G
Incentivierungsziele	A	G
Entschädigung des CEO der Swisscom AG	A	G
Gesamtentschädigung der Konzernleitung	A	G
Entschädigung 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 Gesamtentschädigung.

Zusammensetzung und Arbeitsweise des Ausschusses Kompensation

Der Ausschuss Kompensation steht unter der Leitung des Vizepräsidenten, Richard Roy. Er wird durch die Vorsitzenden der Ausschüsse Finanzen (Torsten G. Kreindl) und Revision (Othmar Vock) sowie durch den Bundesvertreter Hans Werder ergänzt. Der Präsident des Verwaltungsrats, Hansueli Loosli, nimmt ohne Stimmrecht Einsitz im Ausschuss.

Im Geschäftsjahr 2011 hat der Ausschuss zweimal getagt. An den Sitzungen, die je rund zwei Stunden dauerten, waren alle Mitglieder anwesend. Telekonferenzen fanden keine statt. Der CEO und der Chief Personnel Officer (CPO) nehmen regelmässig mit beratender Stimme an den Sitzungen teil. Traktanden, die ausschliesslich den Verwaltungsrat oder sie selber betreffen, werden unter Ausschluss des CEO und CPO behandelt. Über die Sitzungen wird Protokoll geführt. Der Vorsitzende erstattet dem Verwaltungsrat jeweils anlässlich der nächstfolgenden Verwaltungsratsitzung mündlich Bericht über die Tätigkeit des Ausschusses.

Entschädigung an den Verwaltungsrat

Grundsätze

Die Entschädigung trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Verwaltungsratsmitglieder Rechnung. Die Entschädigung wird jährlich im Dezember für das Folgejahr auf ihre Angemessenheit überprüft. Im Dezember 2010 ist sie nach neun Jahren erstmals für das Berichtsjahr 2011 angepasst worden, wobei sich der Verwaltungsrat an einer bei Tower Watson in Auftrag gegebenen Analyse vom November 2010 orientiert hat, jedoch mit dem Basishonorar wie auch der Gesamtentschädigung bewusst unter dem marktüblichen Niveau geblieben ist. Tower Watson, das weltweit im Bereich Top-Management-Vergütungen tätige Beratungsunternehmen, hat zum Vergleich die SMI-Unternehmen (kотиerte, im Swiss Market Index zusammengefasste Gesellschaften) ohne Finanzdienstleistungsunternehmen herangezogen. Im Dezember 2011 hat der Verwaltungsrat beschlossen, die Entschädigung an den Verwaltungsrat für das Geschäftsjahr 2012 unverändert zu belassen. Er hat sich hierbei auf die öffentlich zugängliche Vergleichsanalyse von Towers Watson respektive die Studie von ethos für das Geschäftsjahr 2010 gestützt, die alle SMI-Unternehmen berücksichtigen.

Entschädigung

Das Entschädigungskonzept sieht ein Basishonorar zuzüglich Funktionszulagen und Sitzungsgelder vor. Es wird kein variabler Erfolgsanteil entrichtet. Das Basishonorar beträgt für den Präsidenten wie im Vorjahr netto CHF 385'000 und für die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats netto CHF 120'000 (vormals CHF 110'000). Weiter werden Zusatzentschädigungen für einzelne Funktionen ausgerichtet (Funktionszulage). Demnach hat jedes Mitglied der Ausschüsse Finanzen und Revision Anrecht auf eine Entschädigung von unverändert netto CHF 10'000. In gleicher Höhe erhalten neu auch die Mitglieder des Ausschusses Kompensation eine Funktionszulage. Zusätzlich wird dem Vizepräsidenten und den Vorsitzenden der Ausschüsse Finanzen und Kompensation unverändert je eine Entschädigung von netto CHF 20'000 ausgerichtet. Der Vorsitzende des Ausschusses Revision erhält neu netto CHF 50'000 (vormals CHF 20'000). Der Bundesvertreter erhält unverändert netto CHF 40'000 für die speziellen Aufgaben seiner Funktion. Des Weiteren werden pro Tag netto CHF 1'250 (vormals CHF 750) und pro Halbtage netto CHF 750 (vormals CHF 500) Sitzungsgelder ausbezahlt. Die Abrechnung der Spesen erfolgt nach Aufwand. Es werden keine nennenswerten Sachleistungen entrichtet.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats sind verpflichtet, 25% des Basishonorars plus Funktionszulage in Aktien zu beziehen, wobei Swisscom diesen in Aktien zu investierenden Betrag um 50% erhöht. Damit erfolgt die Entschädigung (ohne Sitzungsgelder) zu zwei Dritteln in bar und zu einem Drittel in Aktien. Für Mitglieder, die unterjährig eintreten, ausscheiden oder eine Funktion übernehmen oder 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 Kauf der Aktien (in der Regel drei Wochen vor Zuteilung) respektive bei Verwendung von eigenen Aktien zum Marktwert per Stichtag der Zuteilung ausgewiesen. Im April 2011 sind den Mitgliedern des Verwaltungsrats insgesamt 1'895 Aktien (Vorjahr 1'712 Aktien) zum Steuerwert von CHF 346 (Vorjahr CHF 328) pro Aktie zugeteilt worden. Der Marktwert hat CHF 412 (Vorjahr CHF 392) pro Aktie betragen.

Die folgenden Tabellen zeigen individuell die gesamte Entschädigung des Verwaltungsrats für die Geschäftsjahre 2011 und 2010, je nach einzelnen Komponenten aufgeschlüsselt. Betreffend Offenlegung von Sachleistungen und Spesen wird auf die steuerliche Betrachtung abgestellt. Daher sind in der ausgewiesenen Entschädigung weder Sachleistungen noch Spesen aufgerechnet. Die Zunahme der Entschädigung ist auf die per Berichtsjahr beschlossene Anhebung einzelner Entschädigungskomponenten und die während vier Monaten erhöhte Anzahl der Mitglieder zurückzuführen.

2011, in Tausend CHF	Basishonorar und Funktionszulagen			Total 2011
	Bar-entschädigung	Aktienbasierte Entschädigung	Sitzungsgelder	
Hansueli Loosli ¹	206	61	40	307
Hugo Gerber ²	104	61	30	195
Michel Gobet	104	61	32	197
Torsten G. Kreindl	128	76	33	237
Catherine Mühlemann	104	61	32	197
Felix Rosenberg ³	47	18	12	77
Richard Roy	144	85	32	261
Anton Scherrer ⁴	182	194	65	441
Theophil Schlatter ⁵	69	48	32	149
Othmar Vock	150	89	32	271
Hans Werder ⁶	95	66	35	196
Total Entschädigungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats	1'333	820	375	2'528

¹ Die Barentschädigung wird an Coop pro rata bis 31. August 2011 bezahlt.

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

³ Per 20. April 2011 ausgeschieden.

⁴ Per 31. August 2011 ausgeschieden.

⁵ Per 20. April 2011 gewählt.

⁶ Vom Bund per 20. April 2011 bestimmt.

2010, in Tausend CHF	Basishonorar und Funktionszulagen			Total 2010
	Bar-entschädigung	Aktienbasierte Entschädigung	Sitzungsgelder	
Anton Scherrer	334	185	76	595
Hugo Gerber ¹	98	54	19	171
Michel Gobet	98	54	18	170
Torsten G. Kreindl	114	63	22	199
Hansueli Loosli ²	98	54	25	177
Catherine Mühlemann	98	54	21	173
Felix Rosenberg	144	81	25	250
Richard Roy	114	63	25	202
Othmar Vock	112	63	28	203
Total Entschädigungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats	1'210	671	259	2'140

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

² Die Barentschädigung wurde an Coop bezahlt.

Entschädigung an die Konzernleitung

Grundsätze

In Übereinstimmung mit der Entschädigungspolitik von Swisscom besteht die Entschädigung der Konzernleitung aus einem fixen Basislohn in bar, einem variablen Erfolgsanteil in bar und Aktien, Sach- und Zusatzleistungen (in erster Linie Geschäftsfahrzeug) sowie Altersvorsorgeleistungen. Darüber hinaus kann der Verwaltungsrat nach Ermessen ausserordentliche individuelle Leistungen mittels einer Prämie in bar oder in Aktien honorieren.

Der Ausschuss Kompensation überprüft die individuelle Entschädigung der Konzernleitungsmitglieder in der Regel in jedem dritten Anstellungsjahr. Die Höhe richtet sich – neben der individuellen Leistung – nach dem Marktwert der jeweiligen Position und der jeweiligen Funktion, wobei letztere am stärksten ins Gewicht fällt. Dazu werden entsprechende Benchmarks herangezogen. Zur Festlegung der Benchmarks sind die folgenden drei Vergleichsstudien der anerkannten Beratungsunternehmen Towers Watson und Aon Hewitt verwendet worden: Die Studie «Top Executive Remuneration» von Towers Watson erfasst 26, hauptsächlich der Hightech- und Finanzindustrie zuzuordnende, Unternehmen in der Schweiz mit einem Umsatzmedian von CHF 16 Milliarden und einem Mitarbeitermedian von 29'000 (Vollzeitstellen). Die Studie «Swiss Headquarters Executive Total Compensations Study» von Aon Hewitt erfasst 92 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 3,6 Milliarden aus und beschäftigen 8'000 Mitarbeitende. Die ebenfalls von Aon Hewitt erstellte internationale Studie «European Executive Survey» umfasst 28 europäische Konzerne, besonders auch Telekommunikationsunternehmen, mit einem Umsatzmedian von CHF 34 Milliarden und einem Mitarbeitermedian von 77'000 (Vollzeitstellen). Diese Studien bieten aufgrund der zahlreichen Referenzfirmen die Basis für einen repräsentativen Vergleich. Im Rahmen von deren Auswertung hat Swisscom unter anderem Branche, Umsatz, Anzahl Mitarbeitende und Standort berücksichtigt. Im Berichtsjahr wurden unter Berücksichtigung dieser Benchmarks der Basislohn des CEO und weiterer einzelner Konzernleitungsmitglieder angepasst, um einen marktüblichen Lohn zu gewährleisten.

Ziele für den variablen Erfolgsanteil

Der Verwaltungsrat verabschiedet jährlich im Dezember auf Antrag des Ausschusses Kompensation die für den variablen Erfolgsanteil massgeblichen Ziele für das kommende Geschäftsjahr. Die für das Berichtsjahr relevanten Ziele basieren auf den Planwerten 2011 des Swisscom Konzerns. Definiert wurden die drei Zielebenen «Konzern ohne Fastweb», «Kunden» sowie «Segmente». Alle Konzernleitungsmitglieder werden an Konzernzielen ohne Fastweb sowie Kundenzielen und je nach Funktion zusätzlich an Zielen von anderen von ihnen zu verantwortenden Segmenten gemessen. Die Konzernziele setzen sich aus finanziellen Zielen zusammen. Die Kundenziele werden an der Verbesserung der Kundeninteraktion respektive der Kundenzufriedenheit gemessen, unter Berücksichtigung der vom Konzernleitungsmitglied zu verantwortenden Kundengruppe. Die zusätzlichen auf die jeweilige Funktion des Konzernleitungsmitglieds abgestimmten Ziele setzen sich aus finanziellen und nicht finanziellen Zielen zusammen.

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

Zielebenen	Gewichtung Zielebenen	Ziele	Gewichtung Ziele
Konzern (ohne Fastweb)	30%–40%	Nettoumsatz	9–12%
		EBITDA-Marge	9–12%
		Operating	12–16%
		Free Cash Flow	
Kunden	30%	Verbesserung Kundeninteraktion resp. Kundenzufriedenheit	30%
Segmente	30%–40%	Nettoumsatz	0–20%
		Operating	0–15%
		Free Cash Flow	
		Bereichsspezifische Ziele	0–40%
Gesamttotal	100%	Gesamttotal	100%

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

Die Konzernleitungsmitglieder verfügen je nach Funktion über einen variablen Erfolgsanteil bei Zielerreichung von 40–117% im Verhältnis zum fixen Basislohn. Die Höhe des ausbezahlten Erfolgsanteils richtet sich nach dem Grad der Zielerreichung, der vom Ausschuss Compensation festgelegt wird. Im Rahmen dieser Festlegung wird jeweils der Anspannungsgrad für das Über- oder Unterschreiten der Zielerreichung bestimmt, um anschliessend den Zielwert zu errechnen. Zusätzlich können Sonderfaktoren wie zum Beispiel eine nicht geplante Unternehmensübernahme oder -veräusserung berücksichtigt werden. Werden die Ziele übertroffen, kann sich der Erfolgsanteil im Maximum verdoppeln.

Entrichtung des variablen Erfolgsanteils

Der variable Erfolgsanteil wird jeweils im Folgejahr nach Vorliegen der konsolidierten Jahresrechnung auf Basis der im Berichtsjahr festgelegten Ziele bestimmt und im April desselben Folgejahres ausbezahlt. 75% des variablen Erfolgsanteils werden in bar und 25% in Swisscom Aktien ausbezahlt, mit Ausnahme eines Mitglieds mit einem Baranteil von 64% und einem Aktienanteil von 36%. Im Berichtsjahr wurde keine Prämie für ausserordentliche individuelle Leistungen ausgesprochen. 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 Entschädigung wird zwecks Berücksichtigung der Differenz zwischen dem Marktwert und dem Steuerwert um den Faktor 1,19 erhöht. Der Marktwert bestimmt sich per Kauf der Aktien (in der Regel drei Wochen vor Zuteilung) respektive bei Verwendung von eigenen Aktien per Stichtag der Zuteilung. Die Zuteilung für das Berichtsjahr erfolgt im April 2012. Für das Geschäftsjahr 2010 sind den Konzernleitungsmitgliedern im April 2011 insgesamt 3'128 Aktien zum Steuerwert von CHF 346 pro Aktie zugeteilt worden, wobei der Marktwert CHF 412 betragen hat. Für das Geschäftsjahr 2009 wurden im April 2010 insgesamt 2'767 Aktien zum Steuerwert von CHF 328 pro Aktie zugeteilt, wobei der Marktwert CHF 392 pro Aktie betrug.

Zielerreichung

Im Berichtsjahr sind die Konzernziele ohne Fastweb weitgehend erreicht worden. Die Kundenziele sind von allen Segmenten erreicht und teilweise übertroffen worden. Die Ziele von Fastweb wurden teilweise erreicht. Aufgrund der Berichtigung des Buchwerts wurde die Zielerreichung von Fastweb mit 0% bewertet. Die übrigen Ziele der Segmente sind weitgehend erreicht worden.

Gesamtentschädigung

Bezüglich der Offenlegung von Sachleistungen und Spesen wird auf die steuerliche Betrachtung abgestellt. In den ausgewiesenen Sachleistungen aufgerechnet ist somit einzig ein Anteil am Geschäftsfahrzeug. Die ausgewiesenen Vorsorgeleistungen (Aufwendungen, die Ansprüche auf Vorsorgeleistungen begründen oder erhöhen) umfassen sämtliche Spar-, Garantie- und Risikobeiträge des Arbeitgebers an die Vorsorgeeinrichtung.

Die folgende Tabelle zeigt die gesamte den Konzernleitungsmitgliedern gewährte Entschädigung für die Geschäftsjahre 2011 und 2010, aufgeschlüsselt nach einzelnen Komponenten, inklusive Nennung des höchsten auf ein Mitglied entfallenden Betrages. Allenfalls erstattete Leistungen nach Ausscheiden aus der Konzernleitung beinhalten die jeweiligen maximal zu entrichtenden Entschädigungen bis zum Ablauf der Kündigungsfrist der im Berichtsjahr respektive Vorjahr ausgeschiedenen Konzernleitungsmitglieder. Im Berichtsjahr sind keine Konzernleitungsmitglieder ausgeschieden. Darüber hinaus werden keine Leistungen entrichtet, weshalb keine Abgangsentschädigungen auszuweisen sind. Im Berichtsjahr beträgt das Verhältnis vom Basisalar (total CHF 4,594 Millionen) zum variablen Erfolgsanteil (total CHF 3,809 Millionen) 55% zu 45%. Der Rückgang der Entschädigungen an die Mitglieder der Konzernleitung ist hauptsächlich auf die Vakanz einer Konzernleitungsfunktion sowie die aufgrund des geringeren Zielerreichungsgrads tiefer ausgefallene variable Entschädigung zurückzuführen. Das Total der Entschädigung des CEO hat um 17% abgenommen, weil der Zielerreichungsgrad tiefer als im Vorjahr ausgefallen ist und die Altersvorsorgeleistungen kleiner geworden sind. Sein Basislohn wurde im Rahmen der periodisch durchgeführten Überprüfung erhöht, um einen marktüblichen Lohn zu gewährleisten.

In Tausend CHF	Total Konzernleitung 2011	Total Konzernleitung 2010	Davon Carsten Schloter 2011	Davon Carsten Schloter 2010
Basislohn in bar fix	4'594	4'889	830	770
Variabler Erfolgsanteil in bar	2'641	3'333	442	707
Sachleistungen	87	76	17	17
Aktienbasierte Entschädigungen variabel	1'168	1'323	175	280
Leistungen nach Ausscheiden aus der Konzernleitung	–	664	–	–
Altersvorsorgeleistungen	922	1'054	106	125
Abgangsentschädigungen	–	–	–	–
Total Entschädigungen an die Mitglieder der Konzernleitung	9'412	11'339	1'570	1'899

Kontrollwechselklausel

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

Entschädigungen für zusätzliche Arbeiten

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

Entschädigungen an ehemalige Verwaltungsrats- oder Konzernleitungsmitglieder

Im Berichtsjahr sind keine Entschädigungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung entrichtet worden. Es sind auch keine Entschädigungen an Personen entrichtet worden, die den Genannten nahe stehen. Angaben zum Begriff «nahe stehende Personen» sind in der Erläuterung 13 im Anhang der Jahresrechnung der Swisscom AG zu entnehmen.

Siehe Bericht
Seite 245

Darlehen und Kredite

Die Swisscom AG hat im Geschäftsjahr 2011 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.

Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung

Per 31. Dezember 2011 und 2010 haben die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung beziehungsweise ihnen nahe stehende Personen die in der folgenden Tabelle angegebene Anzahl an gesperrten und nicht gesperrten Aktien gehalten:

Anzahl	31.12.2011	31.12.2010
Hansueli Loosli ¹	412	271
Hugo Gerber	730	589
Michel Gobet	1'097	956
Torsten G. Kreindl	705	674
Catherine Mühlemann	720	579
Felix Rosenberg	–	2'223
Richard Roy	869	674
Anton Scherrer ²	–	2'169
Theophil Schlatter ³	360	–
Othmar Vock	1'058	852
Hans Werder ⁴	288	–
Total Aktien der Mitglieder des Verwaltungsrats	6'239	8'987
Carsten Schloter (CEO)	4'852	4'172
Ueli Dietiker	3'132	2'720
Daniel Ritz	1'007	778
Kathrin Amacker-Amann ⁵	68	40
Hans C. Werner ⁶	–	–
Christian Petit	1'346	955
Roger Wüthrich-Hasenböhler ⁷	351	–
Urs Schaeppi	1'081	1'005
Heinz Herren	750	515
Eros Fregonas	1'936	1'259
Total Aktien der Mitglieder der Konzernleitung	14'523	11'444

¹ Per 21. April 2009 zum Mitglied und per 1. September 2011 zum Präsidenten gewählt.

² Per 31. August 2011 ausgeschieden.

³ Per 20. April 2011 gewählt.

⁴ Vom Bund per 20. April 2011 bestimmt.

⁵ Per 1. Oktober 2010 eingetreten.

⁶ Per 1. September 2011 eingetreten.

⁷ Per 1. Januar 2011 Mitglied der Konzernleitung.

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