

Entschädigungsbericht

Die Entschädigung 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 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 2013 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 228

Entschädigungsgrundsätze

Die Entschädigungsgrundsätze für die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sind systematisch, transparent und langfristig ausgelegt. Bestimmend für den Lohn aller Mitarbeitenden des Swisscom Konzerns 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 179

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 entsprechende Anträge und entscheidet abschliessend in denjenigen Geschäften, für die er selbst die Kompetenz besitzt. 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 beziehungsweise entschieden wird. Die entsprechenden Entscheidungskompetenzen sind im Organisationsreglement des Verwaltungsrats und im Reglement des Ausschusses Kompensation geregelt, die in ihrer jeweils gültigen Fassung auf der Website von Swisscom abrufbar sind. 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](http://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 des Verwaltungsrats, Richard Roy. Er wird durch die Vorsitzenden der Ausschüsse Finanzen (Torsten G. Kreindl) und Revision (Theophil Schlatter) sowie durch den Bundesvertreter Hans Werder ergänzt. Der Präsident des Verwaltungsrats, Hansueli Loosli, nimmt ohne Stimmrecht Einsitz im Ausschuss.

Im Geschäftsjahr 2012 hat der Ausschuss viermal getagt. An den Sitzungen, die jeweils rund zwei Stunden dauerten, waren alle Mitglieder anwesend. Telekonferenzen fanden keine statt. Der CEO und der Chief Personnel Officer (CPO) nehmen mit beratender Stimme an den Sitzungen teil. Traktanden, die ausschliesslich den Verwaltungsrat oder den CEO und CPO betreffen, werden unter Ausschluss des CEO und CPO behandelt. Über die Sitzungen wird Protokoll geführt. Der Vorsitzende erstattet dem Verwaltungsrat jeweils anlässlich der nächstfolgenden Verwaltungsrats-sitzung mündlich Bericht über die Tätigkeit des Ausschusses.

Entschädigung an den Verwaltungsrat

Grundsätze

Die Entschädigung trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Verwaltungsratsmitglieder Rechnung. Sie wird jährlich im Dezember für das Folgejahr auf ihre Angemessenheit überprüft. Im Dezember 2011 hat der Verwaltungsrat beschlossen, die Entschädigung an den Verwaltungsrat für das Geschäftsjahr 2012 unverändert zu belassen. Er hat sich dabei auf folgende Benchmarks gestützt: die das Geschäftsjahr 2010 betreffende Vergütungsstudie der 30 im Swiss Leader Index (SLI) kotierten Unternehmen, die vom weltweit im Bereich Top Management-Vergütungen tätigen 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 2010.

Entschädigung

Das Entschädigungskonzept sieht ein Basishonorar zuzüglich Funktionszulagen und Sitzungsgelder vor. Es wird kein variabler Erfolgsanteil entrichtet. Das Basishonorar beträgt für den Präsidenten netto CHF 385'000 und für die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats netto CHF 120'000. Weiter werden Zusatzentschädigungen für einzelne Funktionen ausgerichtet (Funktionszulage). Demnach hat jedes Mitglied der Ausschüsse Finanzen und Revision Anrecht auf eine Entschädigung von netto CHF 10'000. In gleicher Höhe erhalten die Mitglieder des Ausschusses Kompensation eine Funktionszulage. Zusätzlich wird dem Vizepräsidenten und den Vorsitzenden der Ausschüsse Finanzen und Kompensation je eine Entschädigung 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. Des Weiteren werden pro Tag netto CHF 1'250 und pro Halbtage netto CHF 750 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 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 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 2012 sind den Mitgliedern des Verwaltungsrats insgesamt 1'927 Aktien (Vorjahr 1'895 Aktien) zum Steuerwert von CHF 310 (Vorjahr CHF 346) pro Aktie zugeteilt worden. Der Marktwert hat CHF 361 (Vorjahr CHF 412) pro Aktie betragen.

Die folgenden Tabellen zeigen individuell die gesamte Entschädigung des Verwaltungsrats für die Geschäftsjahre 2012 und 2011, jeweils 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 Entschädigung hat sich im Vergleich zum Vorjahr verringert. Dies ist vor allem auf den Umstand zurückzuführen, dass die Anzahl der Mitglieder im Vorjahr während vier Monaten erhöht war.

2012, in Tausend CHF	Basishonorar und Funktionszulagen			Total 2012
	Bar-entschädigung	Aktienbasierte Entschädigung	Sitzungsgelder	
Hansueli Loosli	330	195	38	563
Barbara Frei ¹	69	59	23	151
Hugo Gerber ²	104	61	24	189
Michel Gobet	104	61	26	191
Torsten G. Kreindl	128	75	32	235
Catherine Mühleemann	104	61	25	190
Richard Roy	144	85	26	255
Theophil Schlatter	136	61	31	228
Othmar Vock ³	50	4	7	61
Hans Werder	142	84	32	258
Total Entschädigungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats	1'311	746	264	2'321

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.

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 Mühleemann	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 wurde 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.

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. Bei einem Konzernleitungsmitglied besteht zudem ein Teil der fixen Entschädigung aus Aktien. Diese Aktien werden analog dem variablen Erfolgsanteil im April des auf das Berichtsjahr folgenden Jahrs ausbezahlt. Sie werden zum Steuerwert zugeteilt, auf ganze Anzahl Aktien aufgerundet und sind für drei Jahre für den Verkauf gesperrt.

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 hat Swisscom die folgenden drei Vergleichsstudien der anerkannten Beratungsunternehmen Towers Watson und Aon Hewitt herangezogen, die sich allesamt auf im Jahr 2011 verfügbare Daten stützen: Die Studie «Top Executive Compensation Survey» von Towers Watson erfasst 23 Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen mit Hauptsitz in der Schweiz, wovon mehr als die Hälfte im SMI vertreten ist, mit einem Umsatzmedian von CHF 8 Milliarden und einem Mitarbeitermedian von 14'000 Vollzeitstellen. Die Studie «Swiss Headquarters Executive Total Compensations Measurement Study» von Aon Hewitt erfasst 98 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 3,3 Milliarden aus und beschäftigen 8'900 Mitarbeitende. Die ebenfalls von Aon Hewitt erstellte internationale Studie «European Executive Survey» umfasst 33 europäische Konzerne, besonders auch Telekommunikationsunternehmen, mit einem Umsatzmedian von CHF 34 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 unter anderem Branche, Umsatz, Anzahl Mitarbeitende und Standort berücksichtigt. Im Berichtsjahr wurde die Entschädigung eines Konzernleitungsmitglieds unter Berücksichtigung dieser Benchmarks 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 beruhen auf den Planwerten 2012 des Swisscom Konzerns. Sie sind den drei Zielebenen «Konzern ohne Fastweb», «Kunden» sowie «Segmente» zuzuordnen. 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	0–20%
		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 Kompensation 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 sind keine Prämien für ausserordentliche individuelle Leistungen ausgesprochen worden. 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 2013. Für das Geschäftsjahr 2011 sind den Konzernleitungsmitgliedern im April 2012 insgesamt 3'170 Aktien zum Steuerwert von CHF 310 pro Aktie zugeteilt worden, wobei der Marktwert CHF 361 betragen hat. Für das Geschäftsjahr 2010 wurden im April 2011 insgesamt 3'128 Aktien zum Steuerwert von CHF 346 pro Aktie zugeteilt, wobei der Marktwert CHF 412 pro Aktie betrug.

Zielerreichung

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

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 2012 und 2011, aufgeschlüsselt nach einzelnen Komponenten, inklusive Nennung des höchsten auf ein Mitglied entfallenden Betrags. 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 zwei Konzernleitungsmitglieder ausgeschieden. Ein Konzernleitungsmitglied erhielt im Berichtsjahr nach Ausscheiden aus der Konzernleitung eine Entschädigung für Beratungsdienstleistungen, die zur Unterstützung der Interimslösung erbracht wurden. Darüber hinaus sind keine Leistungen entrichtet worden, weshalb weder «Leistungen nach Ausscheiden aus der Konzernleitung» noch «Abgangsentschädigungen» auszuweisen sind. Einem Konzernleitungsmitglied ist als Ersatz für aufgeschobene Ansprüche aus Aktien- und Optionsplänen, die aufgrund des Wechsels zur Swisscom verfallen sind, eine Entschädigung zugesprochen worden. Im Berichtsjahr beträgt das Verhältnis vom Basissalär (total CHF 4,353 Millionen) zum variablen Erfolgsanteil (total CHF 4,299 Millionen) 50,3% zu 49,7%. Das Total der Entschädigung des CEO hat um 16,6% zugenommen. Die Zunahme der Entschädigungen an den CEO und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung ist hauptsächlich auf den höheren Zielerreichungsgrad zurückzuführen.

In Tausend CHF	Total Konzernleitung 2012	Total Konzernleitung 2011	Davon Carsten Schloter 2012	Davon Carsten Schloter 2011
Basislohn in bar fix	4'353	4'594	830	830
Variabler Erfolgsanteil in bar	3'078	2'641	635	442
Sachleistungen	108	87	8	17
Aktienbasierte Entschädigungen fix ¹	35	–	–	–
Aktienbasierte Entschädigungen variabel ²	1'186	1'168	252	175
Leistungen nach Ausscheiden aus der Konzernleitung	–	–	–	–
Altersvorsorgeleistungen ³	1'064	922	106	106
Leistungen an ehemalige Konzernleitungsmitglieder ⁴	80	–	–	–
Abgangsentschädigungen	–	–	–	–
Total Entschädigungen an die Mitglieder der Konzernleitung	9'904	9'412	1'831	1'570

¹ Die Aktien sind für drei Jahre für den Verkauf gesperrt. Beendet der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag vor dem Jahr 2017, fallen die dannzumals noch gesperrten Aktien an Swisscom zurück.

² Die Aktien sind für drei Jahre für den Verkauf gesperrt.

³ Als Ersatz für aufgeschobene Ansprüche aus Aktien- und Optionsplänen, welche aufgrund des Wechsels zu Swisscom verfallen sind, wurden im Berichtsjahr CHF 170'000 in die Altersvorsorge eines Konzernleitungsmitglieds einbezahlt. Insgesamt wurden ihm brutto CHF 500'000 verteilt über die Berichtsjahre 2012–2014 zugesprochen.

⁴ Einem ausgeschiedenen Konzernleitungsmitglied wurden im Berichtsjahr 2012 CHF 80'000 für Beratungsdienstleistungen zur Unterstützung der Interimslösung entrichtet.

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 Konzerngesellschaft 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

Mit Ausnahme einer Entschädigung an ein ausgeschiedenes Konzernleitungsmitglied für Beratungsdienstleistungen, die zur Unterstützung der Interimslösung erbracht worden sind, wurden im Berichtsjahr keine Entschädigungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung entrichtet. Es sind ferner 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 228

Darlehen und Kredite

Die Swisscom AG hat im Geschäftsjahr 2012 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 2012 und 2011 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	31.12.2012	31.12.2011
Hansueli Loosli ¹	915	412
Barbara Frei ²	151	–
Hugo Gerber	888	730
Michel Gobet	1'255	1'097
Torsten G. Kreindl	899	705
Catherine Mühlemann	878	720
Richard Roy	1'087	869
Theophil Schlatter ³	518	360
Othmar Vock ⁴	–	1'058
Hans Werder ⁵	506	288
Total Aktien der Mitglieder des Verwaltungsrats	7'097	6'239
Carsten Schloter (CEO)	5'328	4'852
Ueli Dietiker	3'447	3'132
Jürgen Galler ⁶	–	–
Daniel Ritz ⁷	–	1'007
Kathrin Amacker-Amann	178	68
Hans C. Werner ⁸	49	–
Christian Petit	1'734	1'346
Roger Wüthrich-Hasenböhler ⁹	481	351
Urs Schaeppi	1'441	1'081
Heinz Herren	1'097	750
Andreas König ¹⁰	–	–
Eros Fregonas ¹¹	–	1'936
Total Aktien der Mitglieder der Konzernleitung	13'755	14'523

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

² Per 4. April 2012 gewählt.

³ Per 20. April 2011 gewählt.

⁴ Per 4. April 2012 ausgeschieden.

⁵ Vom Bund per 20. April 2011 bestimmt.

⁶ Per 17. September 2012 eingetreten.

⁷ Per 31. Januar 2012 ausgeschieden.

⁸ Per 1. September 2011 eingetreten.

⁹ Per 1. Januar 2011 Mitglied der Konzernleitung.

¹⁰ Per 1. Oktober 2012 eingetreten.

¹¹ Per 30. April 2012 ausgeschieden.

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