

Rapport de rémunération

La rémunération versée au Conseil d'administration et à la Direction du groupe dépend de la réalisation de bénéfices durables pour les actionnaires. Elle constitue de ce fait une incitation à contribuer au succès de l'entreprise à long terme.

Introduction

Le présent Rapport de rémunération décrit le système de rémunération et renseigne sur les indemnités versées aux membres du Conseil d'administration et de la Direction du groupe (Direction selon le chiffre 4 des statuts) de Swisscom SA. Il sera soumis à l'Assemblée générale du 4 avril 2012 pour un vote consultatif.

Le Rapport de rémunération se réfère au chiffre 5 de la Directive Corporate Governance de la SIX Swiss Exchange. Swisscom respecte en outre les recommandations du Code suisse de bonne pratique pour le gouvernement d'entreprise, édicté par *economiesuisse*, l'organisation faîtière de l'économie suisse. Les indemnités et participations versées conformément aux articles 663b^{bis} et 663c al. 3 du Code suisse des obligations sont présentées et commentées dans les comptes annuels de Swisscom SA également.

 Voir rapport
page 245

Principes de rémunération

La politique de rémunération appliquée au sein du groupe Swisscom obéit à des principes uniformes qui sont définis de manière systématique, transparente et durable. Quatre facteurs sont déterminants pour la fixation du salaire, à savoir la fonction, la prestation individuelle, le résultat de l'entreprise et le marché du travail. Cette approche a le mérite de satisfaire les intérêts des collaborateurs, des investisseurs et de la société.

Le système de rémunération compétitif de Swisscom lui permet d'attirer des spécialistes et des cadres motivés et hautement qualifiés et de s'attacher leurs services à long terme. Instrument de gestion complémentaire, la part variable liée au résultat tient compte de la réalisation d'objectifs supérieurs. Elle motive les collaborateurs et le cadre à contribuer au succès durable de l'entreprise. Le programme de participation «Management Incentive Plan», obligatoire pour tous les membres du Conseil d'administration et de la Direction du groupe, assure un intérêt direct à l'évolution à moyen terme de la valeur de l'action Swisscom. Des informations complémentaires sur le programme figurent dans la note 11 jointe aux comptes consolidés.

 Voir rapport
page 193

Compétences décisionnelles

Répartition des attributions entre le Conseil d'administration et le comité Compensation

Le Conseil d'administration approuve la politique du personnel et la politique de rémunération qui sont appliquées au sein du groupe ainsi que les conditions générales d'engagement des membres de la Direction du groupe. Il fixe en outre la rémunération de chacun des membres du Conseil d'administration et du CEO ainsi que la rémunération globale de la Direction du groupe. Le comité Compensation se charge des affaires du Conseil d'administration liées à la rémunération, lui soumet des propositions et tranche, en dernier ressort, dans les affaires pour lesquelles il dispose lui-même de la compétence nécessaire. Les membres du Conseil d'administration ne sont pas tenus de se récuser lors de la fixation de leur rémunération. A l'inverse, le CEO et les autres membres de

Voir sous
[www.swisscom.ch/
principes](http://www.swisscom.ch/principes)

la Direction du groupe n'ont pas le droit de participer aux séances pendant lesquelles il est discuté ou décidé de leur rémunération. Les compétences décisionnelles des différents organes sont définies dans le Règlement d'organisation du Conseil d'administration et dans le règlement du comité Compensation, dont les versions actuelles peuvent être consultées sur le site Internet de Swisscom à l'adresse www.swisscom.ch/principes. Y sont également disponibles, à la rubrique «Download Archive», des documents publiés dans leur ancienne version ou devenus caducs.

Le tableau ci-dessous présente un aperçu de la répartition des attributions entre le Conseil d'administration et le comité Compensation.

Objet	Comité compensation	Conseil d'administration
Politique du personnel et politique salariale	–	A ¹
Conditions générales d'engagement des membres de la Direction du groupe	P ²	A
Directive de la part variable liée au résultat de la Direction du groupe	P	A
Programmes de participation au résultat du groupe	P	A
Concept de rémunération du Conseil d'administration	P	A
Rémunération du Conseil d'administration	P	A
Les objectifs pour la part variable liée au résultat	P	A
Rémunération du CEO de Swisscom SA	P	A
Rémunération globale	P	A
Rémunération individuelle des membres de la Direction du groupe (sans CEO)	A ³	–

¹ A signifie Autorisation.

² P signifie Proposition.

³ Dans le cadre de la rémunération globale défini par le Conseil d'administration.

Composition et méthode de travail du comité Compensation

Dirigé par le vice-président Richard Roy, le comité Compensation est composé des présidents des comités Finances (Torsten G. Kreindl) et Révision (Othmar Vock) ainsi que du représentant de la Confédération Hans Werder. Le président du Conseil d'administration, Hansueli Loosli, siège sans droit de vote au sein de cet organe.

Au cours de l'exercice 2011, le comité a siégé à deux reprises. Tous les membres étaient présents aux réunions, qui ont duré environ deux heures chaque fois. Aucune conférence téléphonique n'a été organisée. Le CEO et le Chief Personnel Officer (CPO) assistent régulièrement aux séances et disposent d'une voix consultative. Les points à l'ordre du jour qui touchent exclusivement le Conseil d'administration ou qui concernent le CEO et le CPO sont traités en l'absence de ces derniers. Un procès-verbal de chaque réunion est dressé. Le président rend compte oralement au Conseil d'administration des activités menées par le comité à l'occasion de sa séance suivante.

Rémunérations versées au Conseil d'administration

Principes

La rémunération tient compte de la responsabilité et de l'étendue des activités des membres du Conseil d'administration. Son bien-fondé est vérifié chaque année en décembre pour l'année suivante. En décembre 2010, pour la première fois depuis neuf ans, la rémunération a été adaptée en vue de l'exercice 2011, tandis que les honoraires de base et la rémunération globale ont été maintenus délibérément à un niveau inférieur aux pratiques du marché. Le Conseil d'administration s'est appuyé sur une analyse effectuée à sa demande en novembre 2010 par la société de conseil Tower Watson, active au plan mondial dans le domaine des rémunérations des cadres dirigeants. Ont été incluses dans la comparaison les sociétés du SMI (sociétés cotées au Swiss Market Index)

hors prestataires de services financiers. Se fondant sur l'analyse comparative publique de Tower Watson et l'étude d'éthos réalisées pour l'exercice 2010 compte tenu de toutes les sociétés du SMI, le Conseil d'administration a décidé, en décembre 2011, de ne pas modifier la rémunération versée à ses membres pour l'exercice 2012.

Rémunération

Le concept de rémunération prévoit des honoraires de base auxquels viennent s'ajouter des suppléments de fonction et des jetons de présence. Aucune part variable liée au résultat n'est versée. Les honoraires de base s'élèvent à CHF 385 000 nets (comme l'année précédente) pour le président et à CHF 120 000 nets (CHF 110 000 auparavant) pour les autres membres du Conseil d'administration. Une rémunération supplémentaire est accordée pour chaque fonction exercée (suppléments de fonction). Ainsi, chaque membre des comités Finance et Révision a droit à un dédommagement inchangé de CHF 10 000. Ce même montant est désormais attribué également aux membres du comité Compensation au titre de supplément de fonction. En outre, le vice-président et le président des comités Finance et Compensation perçoivent une rémunération inchangée de CHF 20 000 nets chacun. La rémunération adressée au président du comité Révision atteint désormais CHF 50 000 (CHF 20 000 auparavant). Le représentant du Conseil fédéral perçoit toujours CHF 40 000 nets pour les tâches spéciales liées à sa fonction. Les membres du Conseil d'administration reçoivent également des jetons de présence de CHF 1 250 (CHF 750 auparavant) par jour et de CHF 750 (CHF 500 auparavant) par demi-journée. Enfin, les dépenses sont remboursées selon les frais effectifs. Aucune prestation en nature notable n'est attribuée.

Les membres du Conseil d'administration sont tenus d'accepter le versement en actions de 25% des honoraires de base et du supplément de fonction, Swisscom relevant de 50% le montant à investir en actions. La rémunération (hors jetons de présence) est donc versée pour deux tiers en espèces et pour un tiers en actions. Le montant de l'obligation de souscrire des actions peut varier pour les membres qui font leur entrée, partent, reprennent ou cèdent une fonction au cours de l'exercice. Les actions sont attribuées à leur valeur fiscale, le montant étant arrondi à des titres complets, et sont soumises à une période de blocage de trois ans. Les actions, attribuées en avril de l'exercice sous revue pour ce même exercice, sont calculées à leur valeur de marché le jour de leur acquisition (en règle générale trois semaines avant la distribution) ou à leur valeur de marché le jour de la distribution lorsqu'il s'agit d'actions propres. En avril 2011, les membres du Conseil d'administration ont ainsi reçu au total 1 895 actions (exercice précédent: 1 712). A cette même date, la valeur fiscale de l'action s'élevait à CHF 346 (exercice précédent: CHF 328) et sa valeur de marché atteignait CHF 412 (exercice précédent: CHF 392).

Les tableaux suivants présentent l'ensemble des rémunérations versées à chaque membre du Conseil d'administration pour les exercices 2011 et 2010, réparties par composantes. En ce qui concerne la publication des prestations en nature et des frais, le système s'aligne sur la pratique fiscale. Par conséquent, ni les prestations en nature, ni les frais ne sont mentionnés dans la rémunération présentée. L'augmentation de la rémunération globale s'explique par le relèvement des composantes de rémunération décidé au cours de l'exercice sous revue et par l'augmentation du nombre des membres du Conseil d'administration pendant quatre mois.

2011, en milliers CHF	Honoraires de base et suppléments de fonction			Total 2011
	Rémunération en espèces	Rémunération en actions	Jetons de présence	
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
Rémunération totale versée aux membres du Conseil d'administration	1 333	820	375	2 528

¹ La rémunération en espèces est versée pro rata temporis jusqu'au 31 août 2011 à Coop.

² Une honoraire supplémentaire (jetons de présence inclus) de CHF 9 500 a été versée pour le mandat du conseil d'administration de Worklink AG.

³ Fin de mandat le 20 avril 2011.

⁴ Fin de mandat le 31 août 2011.

⁵ Elu le 20 avril 2011.

⁶ Désigné par la Confédération suisse le 20 avril 2011.

2010, en milliers CHF	Honoraires de base et suppléments de fonction			Total 2010
	Rémunération en espèces	Rémunération en actions	Jetons de présence	
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
Rémunération totale versée aux membres du Conseil d'administration	1 210	671	259	2 140

¹ Une honoraire supplémentaire (jetons de présence inclus) de CHF 9 000 a été versée pour le mandat du conseil d'administration de Worklink AG.

² La rémunération en espèces est versée à Coop.

Rémunérations versées à la Direction du groupe

Principes

Conformément à la politique de rémunération de Swisscom, la rémunération versée aux membres de la Direction du groupe se compose d'un salaire de base fixe en espèces, d'une part variable liée au résultat en espèces et en actions, de prestations en nature et de prestations supplémentaires (en premier lieu un véhicule de fonction) ainsi que de prestations de prévoyance. Le Conseil d'administration peut en outre, à sa convenance, récompenser les prestations individuelles exceptionnelles sous la forme d'une prime en espèces ou en actions.

En règle générale, le comité Compensation vérifie la rémunération individuelle de chaque membre de la Direction du groupe tous les trois ans à compter de l'engagement. Le montant de cette rémunération dépend – outre la prestation individuelle – de la valeur de marché du poste concerné et de la fonction considérée, ce dernier critère pesant le plus lourdement dans la balance. Différents benchmarks sont pris en considération. Ont été utilisées pour la définition des benchmarks les trois études comparatives mentionnées ci-après, établies par les sociétés de conseil reconnues Tower Watson et Aon Hewitt. L'étude «Top Executive Remuneration» conduite par Towers Watson porte sur 26 entreprises actives en Suisse, principalement dans les secteurs de la haute technologie et de la finance, dégagant un chiffre d'affaires moyen de CHF 16 milliards et employant en moyenne 29 000 collaborateurs à plein temps (FTE). L'étude «Swiss Headquarters Executive Total Compensations Study» menée par Aon Hewitt analyse 92 entreprises suisses et groupes internationaux tous secteurs confondus, qui possèdent un siège mondial ou régional en Suisse, qui réalisent un chiffre d'affaires moyen de CHF 3,6 milliards et qui emploient 8 000 collaborateurs. Quant à l'étude internationale «European Executive Survey» également effectuée par Aon Hewitt, elle englobe 28 groupes européens, notamment des entreprises de télécommunication, dégagant un chiffre d'affaires moyen de CHF 34 milliards et employant en moyenne 77 000 collaborateurs à plein temps (FTE). Eu égard au nombre élevé de références, ces trois études constituent le fondement d'une comparaison représentative. Dans le cadre de leur évaluation, Swisscom a également tenu compte de la branche, du chiffre d'affaires, du nombre de collaborateurs et du site d'implantation. Lors de l'exercice sous revue, et en tenant compte de ces benchmarks, le salaire de base du CEO et d'autres membres de la Direction du groupe a été adapté afin de garantir un salaire conforme au marché.

Objectifs pour la part variable liée au résultat

En décembre de chaque année, le Conseil d'administration approuve, sur proposition du comité Compensation, les objectifs déterminants pour le calcul de la part variable liée au résultat pour l'exercice à venir. Les objectifs pertinents pour l'exercice sous revue se fondent sur les valeurs de planification 2011 du groupe.

Trois niveaux d'objectifs ont été définis, à savoir «groupe sans Fastweb», «clients» et «secteurs». Chaque membre de la Direction du groupe fait l'objet d'une évaluation sur la base des objectifs du groupe sans Fastweb et de ceux en matière de clientèle et, selon sa fonction, également sur la base d'autres secteurs placés sous sa responsabilité. Les objectifs du groupe se composent d'objectifs financiers. Les objectifs en matière de clientèle sont mesurés à l'aune de l'intensification des interactions clients et de l'augmentation de la satisfaction clientèle, en tenant compte du groupe de clients confié au membre de la Direction du groupe évalué. Les objectifs supplémentaires, fixés selon la fonction du membre de la Direction du groupe, incluent des objectifs financiers et non financiers.

Le tableau suivant présente la structure des objectifs en vigueur pour les membres de la Direction du groupe, avec les trois niveaux d'objectifs, les objectifs à proprement parler et leur pondération.

Niveaux d'objectifs	Pondération niveau d'objectifs	Objectifs	Pondération objectifs
Groupe (sans Fastweb)	30%–40%	Chiffre d'affaires net Marge EBITDA Operating free cash flow	9–12% 9–12% 12–16%
Clientèle	30%	Amélioration de l'interaction avec les clients ou satisfaction de la clientèle	30%
Secteurs	30%–40%	Chiffre d'affaires net Operating free cash flow Objectifs spécifique par domaine	0–20% 0–15% 0–40%
Total	100%	Total	100%

De par sa structure d'objectifs, Swisscom table sur l'équilibre entre la performance financière et la prestation sur le marché, tout en tenant compte des attributions spécifiques de chaque membre de la Direction du groupe.

Selon leur fonction, les membres de la Direction du groupe disposent d'une part variable liée au résultat oscillant entre 40 et 117% du salaire de base fixe en cas de réalisation des objectifs. Le montant de la part liée au résultat effectivement versé dépend du degré de réalisation des objectifs défini par le comité Compensation. Lors de la définition des objectifs, on calcule à chaque fois le degré minimal et maximal de réalisation des objectifs pour obtenir ensuite la valeur cible. Des facteurs particuliers comme l'acquisition ou la cession non planifiée d'une société peuvent également entrer en ligne de compte. Si les objectifs sont dépassés, la part liée au résultat peut, au maximum, être doublée.

Versement de la part variable liée au résultat

La part variable liée au résultat est déterminée l'année suivante, une fois les comptes annuels consolidés disponibles, sur la base des objectifs de motivation fixés pour l'année sous revue, puis versée en avril de la même année suivante. A l'exception d'un membre dont la part en espèces se monte à 64% et la part en actions à 36%, les membres de la Direction du groupe perçoivent 75% de la part variable liée au résultat en espèces et 25% en actions Swisscom. Au cours de l'exercice sous revue, aucune prime pour prestation individuelle extraordinaire n'a été versée. Les actions sont attribuées à leur valeur fiscale, le montant étant arrondi au nombre entier de titres, et sont soumises à une période de blocage de trois ans. La rémunération en actions attribuée pour l'exercice sous revue est majorée d'un facteur 1,19 pour tenir compte de la différence entre la valeur de marché et la valeur fiscale. La valeur de marché est fixée au moment de l'achat des actions (en règle générale trois semaines avant leur attribution) ou le jour de la distribution en cas d'utilisation d'actions propres. Pour l'exercice sous revue, l'attribution a lieu en avril 2012. Pour l'exercice 2010, les membres de la Direction du groupe se sont vu remettre, en avril 2011, un total de 3 128 actions d'une valeur fiscale de CHF 346 et d'une valeur de marché de CHF 412 chacune. Pour l'exercice 2009, un total de 2 767 actions d'une valeur fiscale de CHF 328 et d'une valeur de marché de CHF 392 chacune ont été distribuées en avril 2010.

Réalisation des objectifs

Au cours de l'exercice sous revue, les objectifs du groupe sans Fastweb ont été atteints dans une large mesure. Tous les segments ont réalisé, voire parfois dépassés, les objectifs en matière de clientèle. Les objectifs de Fastweb ont été en partie atteints. En raison de la correction de la valeur comptable de la filiale italienne, le Conseil d'administration considère que la réalisation des objectifs de Fastweb équivaut à 0%. Les autres objectifs des secteurs ont été atteints dans leur majorité.

Rémunération globale

Concernant la publication des prestations en nature et des frais, le présent rapport s'aligne sur la pratique fiscale. Ainsi, dans les prestations en nature indiquées, seule figure une contribution au véhicule de fonction. Les prestations de prévoyance mentionnées (dépenses qui justifient ou étendent les droits aux prestations de prévoyance ou l'augmentent) englobent toutes les contributions d'épargne, de garantie et de risque versées par l'employeur à l'institution de prévoyance.

Le tableau ci-après présente la rémunération totale versée aux membres de la Direction du groupe pour les exercices 2011 et 2010, répartie selon les différentes composantes, et indique le montant le plus élevé revenant à un membre. Les prestations octroyées après le départ de la Direction du groupe comportent les rémunérations maximales devant être attribuées jusqu'à l'expiration du délai de résiliation des membres de la Direction du groupe partis pendant l'année sous revue ou l'année précédente. Aucun membre de la Direction du groupe n'a quitté cette dernière au cours de l'exercice sous revue. Aucune prestation n'étant versée par ailleurs, aucune indemnité de départ ne doit être mentionnée. Au cours de l'exercice sous revue, le rapport entre le salaire de base (CHF 4,594 millions au total) et la part variable liée au résultat (CHF 3,809 millions au total) est de 55% à 45%. La baisse des rémunérations aux membres de la Direction du groupe est essentiellement due à la vacance d'une fonction au sein de la Direction ainsi qu'à une rémunération plus faible de la part variable en raison du degré moins élevé de réalisation des objectifs. La rémunération totale du CEO a diminué de 17% en raison du degré moins élevé de réalisation des objectifs par rapport à l'exercice précédent et des prestations de prévoyance qui ont été réduites. Son salaire de base a été augmenté dans le cadre de l'examen mené périodiquement, afin de garantir un salaire conforme au marché.

En milliers CHF	Total de la Direction du groupe 2011	Total de la Direction du groupe 2010	Dont Carsten Schloter 2011	Dont Carsten Schloter 2010
Salaire de base fixe en espèces	4 594	4 889	830	770
Part variable liée au résultat en espèces	2 641	3 333	442	707
Prestations en nature	87	76	17	17
Rémunération variable en actions	1 168	1 323	175	280
Rémunération aux anciens membres de la Direction du groupe	–	664	–	–
Prestations de prévoyance	922	1 054	106	125
Indemnité de départ	–	–	–	–
Rémunération totale versée aux membres de la Direction du groupe	9 412	11 339	1 570	1 899

Clauses de prise de contrôle

Les contrats de travail des membres de la Direction du groupe ne prévoient pas de clause de prise de contrôle. Leur délai de résiliation se monte à douze mois. Mis à part le salaire devant être versé pendant douze mois au maximum, aucune indemnité de départ n'est due.

Rémunérations pour activités supplémentaires

Les membres de la Direction du groupe n'ont en principe droit à aucune rémunération supplémentaire pour l'exercice de mandats de conseil d'administration, à l'intérieur ou à l'extérieur du groupe Swisscom. A l'exception d'Hugo Gerber pour son mandat de membre du conseil d'administration de la filiale Worklink AG, aucun membre du Conseil d'administration ou de la Direction du groupe n'a perçu d'autre rémunération pour des activités supplémentaires réalisées pour Swisscom SA ou l'une de ses filiales au cours de l'exercice sous revue.

Rémunérations versées à d'anciens membres du Conseil d'administration ou de la Direction du groupe

Voir rapport
page 245

Aucune rémunération n'a été versée à d'anciens membres du Conseil d'administration ou de la Direction du groupe au cours de l'exercice sous revue. Aucune rémunération n'a été attribuée à des proches des personnes visées. Des précisions sur la notion de «personnes proches» figurent dans la note 13 jointe aux comptes annuels de Swisscom SA.

Octroi de prêts et de crédits

En 2011, Swisscom SA n'a accordé aucune sûreté, aucun prêt, aucune avance ni aucun crédit de quelque sorte que ce soit à des membres du Conseil d'administration – anciens et actuels – ou à leurs proches, ni à des membres de la Direction du groupe – anciens et actuels – ou à leurs proches. Il n'existe en outre aucune créance de ce genre en suspens.

Participations des membres du Conseil d'administration et des membres de la Direction du groupe

Au 31 décembre 2011 et 2010, les membres du Conseil d'administration et ceux de la Direction du groupe ainsi que leurs proches détenaient le nombre d'actions bloquées et non bloquées figurant dans le tableau ci-dessous:

Nombre	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 des actions des membres du Conseil d'administration	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 des actions des membres de la Direction du groupe	14 523	11 444

¹ Elu membre le 21 avril 2009 et élu président le 1^{er} septembre 2011.

² Fin de mandat le 31 août 2011.

³ Elu le 20 avril 2011.

⁴ Désigné par la Confédération suisse le 20 avril 2011.

⁵ Entré en fonction le 1^{er} octobre 2011

⁶ Entré en fonction le 1^{er} septembre 2011

⁷ Membre de la Direction du groupe depuis le 1^{er} janvier 2011.

Aucune personne soumise à l'obligation de déclarer ne dispose de droits de vote supérieurs à 0,1% du capital-actions.