

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 einen Mehrwert für die Aktionäre.

1 Grundsätze

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 ihre Beteiligungen an der Swisscom AG. Der Bericht stützt sich auf Ziffer 3.5 und 5 des Anhangs der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange und Art. 13 bis 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV). Swisscom setzt die Vorgaben der VegüV um. Die Generalversammlung hat die notwendigen Statutenänderungen bereits am 7. April 2014 beschlossen. Zudem erfüllt Swisscom die Empfehlungen des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance 2014 der economiesuisse, des Dachverbands der Schweizer Wirtschaft.

Die internen Grundlagen sind in erster Linie in den Statuten, im Organisationsreglement und im Reglement für den Vergütungsausschuss festgelegt. Auf der Website von Swisscom kann unter «Grundsätze» auf die Dokumente in der jeweils aktuellen Fassung sowie auf inzwischen revidierte oder ausser Kraft gesetzte Dokumente zugegriffen werden.

Der Bericht wird der Generalversammlung vom 8. April 2015 wie in den Vorjahren zur Konsultativabstimmung vorgelegt.

Die im Jahr 2014 ausgerichteten Vergütungen sind in Übereinstimmung mit den International Financial Reporting Standards (IFRS) periodengerecht abgegrenzt worden (Accrual Basis).

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

2 Entscheidungskompetenzen

2.1 Aufgabenteilung zwischen Generalversammlung, Verwaltungsrat und Vergütungsausschuss

Die Generalversammlung genehmigt auf Antrag des Verwaltungsrats die maximalen Gesamtbeträge für die Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung für das jeweils folgende Geschäftsjahr. Die Einzelheiten der Regelung sowie die Folgen eines ablehnenden Entscheids der Generalversammlung sind in den Statuten festgelegt (Ziffer 5.7.7 und 5.7.8 der Statuten). Die Statuten definieren zudem die Voraussetzungen und die maximale Höhe des Zusatzbetrags, der an ein Mitglied der Konzernleitung ausgerichtet werden kann, das während einer Periode, für welche die Generalversammlung die Vergütung bereits genehmigt hat, neu ernannt wird (Ziffer 7.2.2 der Statuten).

Der Verwaltungsrat genehmigt unter anderem die Personal- und Vergütungspolitik für den Konzern sowie die allgemeinen Anstellungsbedingungen der Konzernleitungsmitglieder. Er legt die Vergütungen der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder und des CEO sowie die Gesamtvergütung der Konzernleitung fest. Für die Vergütung im Geschäftsjahr 2016 wird der Verwaltungsrat dabei erstmals die von der Generalversammlung 2015 für die Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung genehmigten maximalen Gesamtbeträge zu beachten haben.

Der Vergütungsausschuss behandelt alle 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 in den Statuten, im Organisationsreglement des Verwaltungsrats und im Reglement des Vergütungsausschusses geregelt, auf die auf der Website von Swisscom unter «Grundsätze» zugegriffen werden kann.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Aufgabenteilung zwischen der Generalversammlung, dem Verwaltungsrat und dem Vergütungsausschuss.

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

Gegenstand	Ausschuss Vergütung	Verwaltungsrat	General- versammlung
Maximale Gesamtbeträge Vergütung Verwaltungsrat und Konzernleitung	V ¹	A ²	G ³
Zusatzbetrag für die Vergütung neu ernannter Mitglieder der Konzernleitung	V	A	G
Grundsätze der Erfolgs- und Beteiligungspläne	V	A	G
Personal- und Vergütungspolitik	V	G ⁴	–
Grundsätze der Vorsorgeeinrichtungen und Sozialleistungen	V	G	–
Vergütungskonzept des Verwaltungsrats	V	G ⁴	–
Aktien- und Erfolgsbeteiligungspläne des Konzerns	V	G ⁴	–
Allgemeine Anstellungsbedingungen der Konzernleitung	V	G ⁴	–
Festlegung der Ziele für den variablen Erfolgsanteil	V	G ⁴	–
Vergütung des Verwaltungsrats	V	G ⁵	–
Vergütung des CEO Swisscom AG	V	G ⁵	–
Gesamtvergütung der Konzernleitung	V	G ⁵	–
Vergütung der einzelnen Mitglieder der Konzernleitung (ohne CEO)	G ^{5, 6}	–	–

¹ V steht für Vorbereitung und Antrag an Verwaltungsrat.

² A steht für Antrag an Generalversammlung.

³ G steht für Genehmigung.

⁴ Im Rahmen der Statuten.

⁵ Im Rahmen des von der Generalversammlung festgelegten maximalen Gesamtbetrags.

⁶ Im Rahmen der vom Verwaltungsrat festgelegten Gesamtvergütung.

2.2 Wahl, Zusammensetzung und Arbeitsweise des Vergütungsausschusses

Der Vergütungsausschuss besteht aus drei bis sechs Mitgliedern. Diese werden jährlich einzeln durch die Generalversammlung gewählt. Sinkt die Anzahl Mitglieder unter drei, ernennt der Verwaltungsrat bis zum Abschluss der nächsten Generalversammlung aus seiner Mitte das oder die fehlenden Mitglieder. Der Verwaltungsrat ernennt den Vorsitzenden des Vergütungsausschusses, im Übrigen konstituiert sich der Ausschuss selbst. Wählt die Generalversammlung den Präsidenten in den Vergütungsausschuss, hat er kein Stimmrecht. Er nimmt nicht an Sitzungen teil, an denen über seine Vergütung beraten und entschieden wird. Der CEO und der 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 Einzelheiten sind in den Statuten (Ziffer 6.5 der Statuten), im Organisationsreglement des Verwaltungsrats und im Reglement des Vergütungsausschusses geregelt, auf die auf der Website von Swisscom unter «Grundsätze» zugegriffen werden kann.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die personelle Zusammensetzung des Ausschusses, die Sitzungen, Telefonkonferenzen und Zirkulationsbeschlüsse im Jahr 2014. Die Mitglieder des Vergütungsausschusses sind weder exekutiv für Swisscom tätig und waren es auch in der Vergangenheit nicht. Ebenso unterhalten sie keine wesentlichen geschäftlichen Beziehungen zur Swisscom AG beziehungsweise zum Swisscom Konzern. Mit dem Bund unterhält Swisscom Kunden- und Lieferantenbeziehungen. Angaben dazu sind in der Erläuterung 37 im Anhang zur Konzernrechnung enthalten.

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

 Siehe Bericht
Seite 200

	Sitzungen	Telefonkonferenzen	Zirkulationsbeschlüsse
Total	3	–	–
Durchschnittliche Dauer (in Std.)	1:50	–	–
Teilnahme:			
Richard Roy, Vorsitzender ¹	1	–	–
Barbara Frei, Vorsitzende ²	3	–	–
Torsten G. Kreindl	3	–	–
Theophil Schlatter	3	–	–
Hans Werder ³	3	–	–
Hansueli Loosli ⁴	3	–	–

¹ Per 7. April 2014 ausgeschieden.

² Ab 1. Januar 2014 Mitglied des Ausschusses Vergütung, ab 7. April 2014 Vorsitzende.

³ Bundesvertreter.

⁴ Teilnahme ohne Stimmrecht.

3 Vergütung an den Verwaltungsrat

3.1 Grundsätze

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

Das Vergütungssystem für die Verwaltungsratsmitglieder ist darauf angelegt, erfahrene und motivierte Personen für die Wahrnehmung einer Verwaltungsratsfunktion zu gewinnen und zu halten. Es zielt zudem darauf ab, die Interessen der Verwaltungsratsmitglieder auf diejenigen der Aktionäre auszurichten. Die Vergütung trägt der Tätigkeit und Verantwortung der Verwaltungsratsmitglieder Rechnung und steht in angemessener Relation zur marktüblichen Vergütung für vergleichbare Funktionen. Die Grundsätze über die Vergütung des Verwaltungsrats und die Zuteilung der Beteiligungspapiere sind in den Statuten festgelegt (Ziffer 6.4 und 8.1 der Statuten), auf die auf der Website von Swisscom unter «Grundsätze» zugegriffen werden kann.

Die Vergütung besteht aus einem funktionsabhängigen Verwaltungsratshonorar, Sitzungsgeldern sowie Vorsorge- und allenfalls Zusatzleistungen. Es wird kein variabler Erfolgsanteil entrichtet. Die Verwaltungsratsmitglieder sind verpflichtet, einen Teil ihres Honorars in Aktien zu beziehen und die 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 2013 hat der Verwaltungsrat beschlossen, die Vergütung für das Geschäftsjahr 2014 unverändert zu belassen. Der Verwaltungsrat hat die Angemessenheit der Vergütung im Rahmen eines Ermessensentscheides beurteilt und sich dabei auf die öffentlich zugängliche, von ethos 2012 veröffentlichte Studie gestützt. Diese Studie informiert für das Geschäftsjahr 2011 über die Vergütung der Führungskräfte der 100 grössten in der Schweiz kotierten Unternehmen.

3.2 Vergütungselemente

Verwaltungsratshonorar

Das Verwaltungsratshonorar besteht aus einem Basishonorar und Funktionszulagen zur Abgeltung der einzelnen Funktionen. Das Basishonorar beträgt für sämtliche Mitglieder des Verwaltungsrats ohne Arbeitnehmerbeiträge an Sozialversicherungen (netto) CHF 120'000.

Die Funktionszulagen betragen für das Präsidium netto CHF 265'000, für das Vizepräsidium und den Vorsitz der Ausschüsse Finanzen und Vergütung je netto CHF 20'000, für den Vorsitz des Ausschusses Revision netto CHF 50'000 und für die Funktion des Bundesvertreters netto CHF 40'000. Die Mitgliedschaft in einem ständigen Ausschuss wird mit netto CHF 10'000 abgegolten. Für die Mitgliedschaft in fallweise eingesetzten Ad-hoc-Ausschüssen wird dagegen keine Funktionszulage entrichtet.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats sind unter dem «Management Incentive Plan» verpflichtet, 25% des Verwaltungsratshonorars in Aktien zu beziehen, wobei Swisscom diesen in Aktien zu investierenden Betrag um 50% erhöht. Damit erfolgt die Vergütung (ohne Sitzungsgelder, Vorsorge- und Zusatzleistungen) 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. Die aktienbasierte Vergütung wird zwecks Berücksichtigung der Differenz zwischen dem Steuerwert und dem Marktwert um den Faktor 1,19 erhöht. Weitere Informationen zum Management Incentive Plan finden sich in der Erläuterung 11 im Anhang zur Konzernrechnung. Im April 2014 sind den Mitgliedern des Verwaltungsrats insgesamt 1'374 Aktien (Vorjahr 1'667 Aktien) zum Steuerwert von CHF 449 (Vorjahr CHF 371) pro Aktie zugeteilt worden. Der Marktwert hat CHF 534,50 (Vorjahr CHF 442) pro Aktie betragen.

 Siehe Bericht
Seite 164

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), besonders 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.

3.3 Gesamtvergütung

Die folgenden Tabellen zeigen individuell die gesamte Vergütung des Verwaltungsrats für die Geschäftsjahre 2014 und 2013, jeweils nach einzelnen Komponenten aufgeschlüsselt. Das bisher in einer Fussnote ausgewiesene Honorar von Hugo Gerber für seine Tätigkeit als Verwaltungsratsmitglied der Worklink AG wird im 2014 erstmals in die Gesamtvergütung eingerechnet. Die tiefere Gesamtvergütung 2014 ist auf eine geringere Anzahl von Sitzungen im 2014 zurückzuführen.

2014, in Tausend CHF	Basishonorar und Funktionszulagen				Total 2014
	Barvergütung	Aktienbasierte Vergütung	Sitzungsgelder	Arbeitgeberbeiträge an SV	
Hansueli Loosli	330	195	35	31	591
Frank Esser ¹	69	57	15	8	149
Barbara Frei	114	71	22	12	219
Hugo Gerber ²	111	61	26	11	209
Michel Gobet	104	61	22	11	198
Torsten G. Kreindl	127	75	26	13	241
Catherine Mühlemann	104	61	21	11	197
Richard Roy ³	48	7	8	4	67
Theophil Schlatter	162	99	26	16	303
Hans Werder	142	84	25	11	262
Total Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats	1'311	771	226	128	2'436

¹ Per 7. April 2014 gewählt.

² Das Honorar (inklusive Sitzungsgelder) von CHF 8'500 als Barentschädigung für das VR-Mandat der Worklink AG ist ab 2014 eingerechnet.

³ Per 7. April 2014 ausgeschieden.

2013, in Tausend CHF	Basishonorar und Funktionszulagen				Total 2013
	Barvergütung	Aktienbasierte Vergütung	Sitzungsgelder	Arbeitgeberbeiträge an SV	
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.

3.4 Mindestaktienbesitz

Seit 2013 sind die Mitglieder des Verwaltungsrats verpflichtet, einen Mindestaktienbesitz in der Höhe eines Jahreshonorars (Basishonorar plus Funktionszulagen) 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 durch Zukäufe auf dem freien Markt ein. Die Einhaltung des Mindestaktienbesitzes wird jährlich durch den Vergütungsausschuss überprüft. Sofern der Mindestaktienbesitz als Folge einer Aktienkursreduktion unterschritten wird, muss er 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.

3.5 Beteiligungen (Aktienbesitz) der Verwaltungsratsmitglieder

Per 31. Dezember 2014 und 2013 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	31.12.2014	31.12.2013
Hansueli Loosli	1'682	1'335
Frank Esser ¹	101	–
Barbara Frei	409	283
Hugo Gerber	1'129	1'020
Michel Gobet	1'496	1'387
Torsten G. Kreindl	1'195	1'061
Catherine Mühlemann	1'119	1'010
Richard Roy ²	–	1'269
Theophil Schlatter	887	711
Hans Werder	839	688
Total Aktien der Mitglieder des Verwaltungsrats	8'857	8'764

¹ Per 7. April 2014 gewählt.

² Per 7. April 2014 ausgeschieden.

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

4 Vergütung an die Konzernleitung

4.1 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 sowie langfristig angelegt und beruht auf folgenden Grundsätzen:

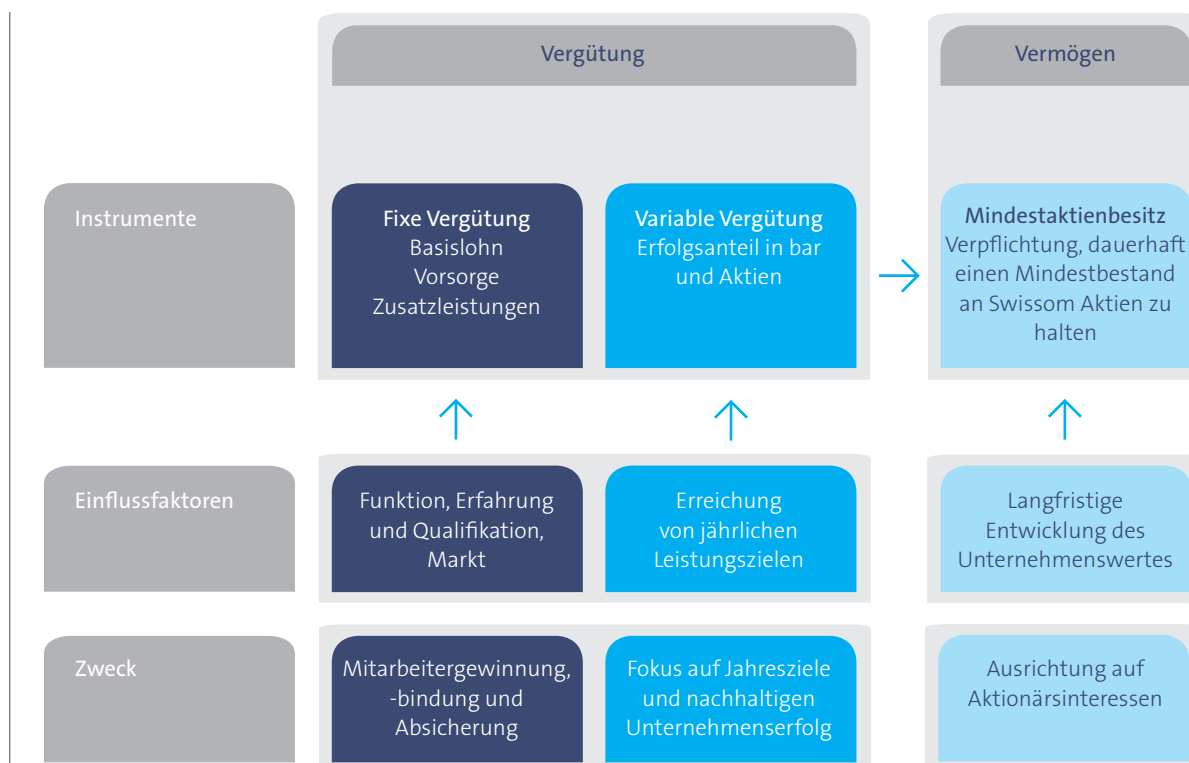
- > Die Gesamtvergütung ist wettbewerbsfähig ausgestaltet und steht in angemessenem Verhältnis sowohl zum Markt als auch zur internen Salärstruktur.
- > Die Vergütung erfolgt leistungsbasiert entsprechend dem Erfolg von Swisscom sowie dem Erfolgsbeitrag im eigenen Verantwortungsbereich.
- > Über eine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

Die Vergütung der Konzernleitung erfolgt über eine ausgewogene Kombination 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.

Die Mitglieder der Konzernleitung sind verpflichtet, eine Mindestaktienbesitz-Vorgabe einzuhalten. Dies verstärkt die Beteiligung der Konzernleitung an der mittelfristigen Wertentwicklung der Swisscom Aktie und die Angleichung an die Aktionärsinteressen. Um den Aufbau dieses Mindestaktienbesitzes zu unterstützen, haben die Konzernleitungsmitglieder die Möglichkeit, den variablen Erfolgsanteil bis maximal 50% in Aktien zu beziehen.

Die Grundsätze über die erfolgsabhängigen Vergütungen und die Erfolgs- und Beteiligungspläne der Konzernleitung sind in den Statuten festgelegt (Ziffer 8.1 der Statuten), auf die auf der Webseite von Swisscom unter «Grundsätze» zugegriffen werden kann.

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



Der Vergütungsausschuss 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, des Verhältnisses zum internen Salärgefüge und der individuellen Leistung.

Zur Beurteilung des Marktwerts nimmt Swisscom regelmässig an Marktvergleichen teil, die von anerkannten Beratungsunternehmen durchgeführt werden. Im Berichtsjahr hat Swisscom zwei Vergleichsstudien herangezogen: Die Studie «Swiss Headquarters Executive Total Compensation Measurement Study» von Aon Hewitt erfasst 78 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 2,4 Milliarden aus und beschäftigen 6'500 Mitarbeitende. Die ebenfalls von Aon Hewitt erstellte internationale Studie «European Executive Survey» umfasst 37 europäische Konzerne, besonders auch Telekommunikationsunternehmen, mit einem Medianumsatz von rund CHF 30 Milliarden und einem Mitarbeitermedian von 73'000 Vollzeitstellen. Diese beiden Studien bieten aufgrund der zahlreichen Referenzfirmen die Basis für einen repräsentativen Vergleich. Bei der Auswertung dieser Studien berücksichtigt Swisscom neben der Branche die Vergleichbarkeit des Verantwortungsumfangs hinsichtlich Umsatz, Anzahl Mitarbeitende und Internationalität. Im Berichtsjahr hat Swisscom die Vergütung von zwei Konzernleitungsmitgliedern unter Berücksichtigung dieser Benchmarks angepasst, um ihren erweiterten Funktionen Rechnung zu tragen und einen marktüblichen Lohn zu gewährleisten. Bei einem dieser Mitglieder erfolgt die Erhöhung in zwei Schritten per April 2014 und April 2015.

4.2 Änderungen im Vergütungssystem ab 2014

Auf den 1. Januar 2014 hat Swisscom das Vergütungssystem für die Konzernleitung dahingehend angepasst, dass der variable Anteil an der Gesamtvergütung bei Übertreffen der Ziele höchstens noch ein Jahresbasislöhne betragen kann. Die Gesamtvergütung der einzelnen Konzernleitungsmitglieder hat sich durch diese Anpassung nicht verändert. Der Zielerfolgsanteil für Konzernleitungsmitglieder beläuft sich neu je nach Funktion auf bis zu 70% des entsprechend angepassten Jahresbasislohns. Der Verwaltungsrat hat zudem einen Restricted Share Plan erlassen, der dazu dient, die Rekrutierung und die Bindung von Mitarbeitenden in Schlüsselpositionen zu unterstützen. Bei Bedarf kann der Verwaltungsrat unter diesem Plan einen Teil der Vergütung einzelner Konzernleitungsmitglieder in Form von bedingten Anwartschaften auf Aktien (Restricted Share Units) entrichten. Diese Aktien müssen über eine dreijährige Vestingperiode erdient werden. Im Berichtsjahr hat Swisscom keine Restricted Share Units an Konzernleitungsmitglieder zugeteilt. Im Rahmen der Umsetzung der VegüV hat der Verwaltungsrat im 2014 die Arbeitsverträge der Konzernleitungsmitglieder mit einer Bestimmung ergänzt, wonach Swisscom unrechtmässig zugesprochene oder ausgerichtete Vergütungen verfallen lassen beziehungsweise zurückfordern kann.

4.3 Vergütungselemente

Basislohn

Der Basislohn entschädigt die Ausübung der jeweiligen Funktion sowie die Qualifikationen und Leistungen des entsprechenden Konzernleitungsmitglieds. Er wird anhand eines Ermessensentscheids unter Berücksichtigung des externen Marktwerts für die Funktion und des Verhältnisses 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 50–70% des Basislohns (Zielerfolgsanteil) beträgt. Die Höhe des ausbezahlten Erfolgsanteils richtet sich nach dem Grad der Zielerreichung, den der Vergütungsausschuss unter Berücksichtigung der durch den CEO vorgenommenen Zielbeurteilung festlegt. Werden die Ziele übertroffen, kann der Erfolgsanteil im Maximum zu 130% des Zielerfolgsanteils ausbezahlt werden. Der maximale Erfolgsanteil ist somit je nach Funktion auf 65–91% des Basislohns beschränkt. Damit beträgt der Erfolgsanteil auch bei Marktwertbetrachtung des in Aktien entrichteten Anteils nicht mehr als der Jahresbasislohn. Dem im ersten Quartal des Berichtsjahrs ausgetretenen Konzernleitungsmitglied ist der variable Erfolgsanteil auf der Basis der 2013 geltenden Regelung (Zielerfolgsanteil 117% des Basislohns) ausgerichtet worden.

Ziele für den variablen Erfolgsanteil

Der Verwaltungsrat verabschiedet jährlich im Dezember auf Antrag des Vergütungsausschusses die für den variablen Erfolgsanteil massgeblichen Ziele für das folgende Geschäftsjahr. Die für das Berichtsjahr relevanten Ziele beruhen auf den Planwerten 2014 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 anhand des Net Promoter Score – eines anerkannten Indikators für Kundenloyalität – gemessen, wobei die vom Konzernleitungsmitglied zu verantwortende Kundengruppe berücksichtigt wird. Die Segmentziele 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 den CEO und die übrigen Konzernleitungsmitglieder im Berichtsjahr geltende Zielstruktur mit den drei Zielebenen, den Einzelzielen und der jeweiligen Gewichtung.

Zielebenen	Ziele	Gewichtung Ziele CEO	Gewichtung Ziele übrige Konzernleitungsmitglieder
Konzern	Nettoumsatz	21%	12–18%
	EBITDA-Marge	21%	12–18%
	Operating Free Cash Flow	28%	16–24%
Kunden	Net Promoter Score	30%	25%
Segmente	Bereichsspezifische Ziele		15–35%
Gesamttotal		100%	100%

Zielerreichung

Der Vergütungsausschuss legt jeweils im Folgejahr nach Vorliegen der konsolidierten Jahresrechnung die Zielerreichung fest. Er stützt sich dabei auf den Zielerreichungsgrad, der anhand einer pro Zielgrösse festgelegten Skala für das Über- respektive Unterschreiten der Zielwerte errechnet wird. Darüber hinaus kann der Ausschuss bei der Festlegung der Zielerreichung seinem Ermessen Rechnung tragen, um die effektive Managementleistung zu beurteilen, und Sonderfaktoren wie zum Beispiel Währungsschwankungen berücksichtigen. Gestützt auf die Zielerreichung beantragt der Vergütungsausschuss dem Verwaltungsrat die Höhe des auszurichtenden Erfolgsanteils für die Konzernleitung und den CEO zur Genehmigung.

Im Berichtsjahr sind die finanziellen Konzernziele mehrheitlich erreicht und teilweise übertroffen worden. Die Kundenziele wurden nicht vollumfänglich erreicht. Die übrigen Ziele der Segmente wurden weitgehend erreicht und teilweise übertroffen.

Entrichtung des variablen Erfolgsanteils

Der variable Erfolgsanteil wird jeweils im April des Folgejahres unter dem «Management Incentive Plan» zu 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 Berichtsjahres spätestens im November nach Publikation der dritten Quartalsergebnisse erfolgen. Die Aktien werden zum Steuerwert zugeteilt, aufgerundet auf eine 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 2015. Weitere Informationen zum Management Incentive Plan finden sich in der Erläuterung 11 im Anhang zur Konzernrechnung.

Im April 2014 sind den Konzernleitungsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2013 insgesamt 1'599 Aktien (2012: 2'707 Aktien) zum Steuerwert von CHF 449 (2012: CHF 371) pro Aktie zugeteilt worden, wobei der Marktwert CHF 534,50 (2012: CHF 442) betragen hat.

 Siehe Bericht
Seite 164

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. Sie enthalten zudem die zeitanteiligen Kosten der von comPlan ausgerichteten AHV-Überbrückungsrente bei vorzeitiger Pensionierung und die Prämie einer für Swisscom Kadermitarbeitende in der Schweiz abgeschlossenen Zusatzversicherung für das Todesfallrisiko.

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 Privatsnutzung 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.

4.4 Gesamtvergütung

Die folgende Tabelle zeigt die gesamte den Konzernleitungsmitgliedern gewährte Vergütung für die Geschäftsjahre 2014 und 2013, 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 derjenigen Konzernleitungsmitglieder, die im jeweiligen Berichtsjahr ausgeschieden sind. Im Berichtsjahr ist ein Mitglied aus der Konzernleitung ausgeschieden. Den ausscheidenden Konzernleitungsmitgliedern wird der variable Erfolgsanteil vollständig in bar ausbezahlt. Die Erhöhung des Basislohns im Vergleich zum Vorjahr und die damit einhergehende Abnahme des variablen Erfolgsanteils ist auf die Änderung des Vergütungssystems ab 2014 zurückzuführen. Im Berichtsjahr beträgt der variable Erfolgsanteil (total CHF 2'681 Millionen) 74% des Basislohns (total CHF 3'622 Millionen). Das Total der Vergütungen des höchstverdienenden Konzernleitungsmitglieds (CEO, Urs Schaeppi) hat im Vergleich zum Vorjahr um 3,5% zugenommen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass sich die bei Übernahme der Funktion im November 2013 angepasste Vergütung des CEO im Jahr 2014 auf das ganze Jahr auswirkt. Die Abnahme des Totals der Vergütungen an die Konzernleitung (ohne Vergütungen nach Ausscheiden aus der Konzernleitung) ist hauptsächlich auf die veränderte Zusammensetzung des Gremiums ab 1. Januar 2014 zurückzuführen.

In Tausend CHF	Total Konzernleitung 2014	Total Konzernleitung 2013	Davon Urs Schaeppi 2014	Davon Urs Schaeppi 2013
Basislohn in bar fix	3'622	3'183	882	622
Variabler Erfolgsanteil in bar	1'969	2'640	463	566
Variabler Erfolgsanteil in Aktien ¹	712	853	184	298
Dienst- und Sachleistungen	60	45	18	16
Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen ²	481	488	116	105
Altersvorsorgeleistungen	696	738 ³	110	106
Total Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung	7'540	7'947	1'773	1'713
Leistungen nach Ausscheiden aus der Konzernleitung ⁴	252	1'481 ⁵	—	—
Total Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung inklusive Leistungen nach Ausscheiden aus der Konzernleitung	7'792	9'428	1'773	1'713

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

² Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen (AHV, IV, EO und FAK inkl. Verwaltungskosten sowie KTG- und Unfallversicherung) sind in die Gesamtvergütung eingerechnet.

³ Als Ersatz für aufgeschobene Ansprüche aus Aktien-/Optionsplänen, die aufgrund des Wechsels zu Swisscom verfallen sind, wurden 2013 zusätzlich CHF 165'000 in die Altersvorsorge eines Konzernleitungsmitglieds einbezahlt. (Insgesamt wurden ihm brutto CHF 500'000, verteilt über die Berichtsjahre 2012–2014, zugesprochen).

⁴ In diesem Betrag sind die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers sowie Altersvorsorgeleistungen eingerechnet.

⁵ In diesem Betrag sind zusätzlich Altersvorsorgeleistungen 2014 als Ersatz für aufgeschobene Ansprüche aus Aktien-/Optionsplänen eingerechnet.

4.5 Mindestaktienbesitz

Seit 2013 sind die Mitglieder der Konzernleitung 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 ein. Die Einhaltung der Mindestaktienbesitz-Vorgabe wird jährlich durch den Vergütungsausschuss überprüft. Sofern der Mindestaktienbesitz als Folge einer Aktienkursreduktion oder Saläranpassung unterschritten wird, muss er bis zur nächsten Überprüfung ausgeglichen werden. In begründeten Fällen wie bei einem persönlichen Härtefall oder rechtlichen Verpflichtungen kann der Verwaltungsratspräsident individuelle Ausnahmen bewilligen.

4.6 Beteiligungen (Aktienbesitz) der Konzernleitungsmitglieder

Die per 31. Dezember 2014 und 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	31.12.2014	31.12.2013
Urs Schaeppi (CEO) ¹	2'275	1'716
Mario Rossi	634	383
Hans C. Werner	421	257
Marc Werner ²	106	—
Christian Petit ³	1'332	—
Roger Wüthrich-Hasenböhler ²	879	—
Heinz Herren ²	1'122	—
Andreas König ⁴	—	170
Total Aktien der Mitglieder der Konzernleitung	6'769	2'526

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

² Per 1. Januar 2014 in die Konzernleitung eingetreten.

³ Per 1. April 2014 in die Konzernleitung eingetreten.

⁴ Per 31. März 2014 aus der Konzernleitung ausgeschieden.

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

4.7 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. Die Arbeitsverträge sehen vor, dass Swisscom unrechtmässig zugesprochene oder ausgerichtete Vergütungen verfallen lassen beziehungsweise zurückfordern kann. Sie enthalten keine Kontrollwechselklausel.

5 Sonstige Vergütungen

5.1 Vergütungen für zusätzliche Arbeiten

Swisscom kann den Mitgliedern des Verwaltungsrats Vergütungen ausrichten für Tätigkeiten in Konzerngesellschaften und für Tätigkeiten auf Anordnung von Swisscom (Ziffer 6.4 der Statuten). Im 2014 hat einzig Hugo Gerber, für sein Mandat als Verwaltungsratsmitglied der Konzerngesellschaft Worklink AG, eine Vergütung für zusätzliche Tätigkeiten erhalten. Das Honorar beträgt brutto CHF 7'500 pro Jahr. Für die Teilnahme an Sitzungen wird pro Tag brutto CHF 1'000 und pro Halbtage brutto CHF 500 entrichtet. Die Vergütung wird vollständig in bar ausbezahlt. Spesen werden nach Aufwand entschädigt. Die Vergütung trägt der Tätigkeit und der Verantwortung Rechnung. Sie wird vom Verwaltungsrat der Worklink AG in einem Ermessensentscheid festgesetzt und alle zwei Jahre auf die Angemessenheit überprüft.

Die Konzernleitungsmitglieder haben für die Ausübung von Verwaltungsratsmandaten, sei es innerhalb oder ausserhalb des Swisscom Konzerns, keinen Anspruch auf separate Vergütungen.

5.2 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. Es sind auch keine nicht marktüblichen Vergütungen an Personen ausgerichtet worden, die den Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung nahe stehen.

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 welche die Organperson einen massgeblichen Einfluss ausübt. Als nahe Verwandte gelten Eltern, Geschwister und Kinder.

5.3 Darlehen und Kredite

Die Swisscom AG verfügt über keine statutarische Grundlage zur Ausrichtung von Darlehen, Krediten und Vorsorgeleistungen ausserhalb der beruflichen Vorsorge an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung.

Im Geschäftsjahr 2014 hat Swisscom weder früheren oder gegenwärtigen Mitgliedern des Verwaltungsrats beziehungsweise ihnen nahe stehenden Personen noch früheren oder gegenwärtigen Mitgliedern der Konzernleitung beziehungsweise ihnen nahe stehenden Personen Sicherheiten, Darlehen, Vorschüsse oder irgendwelche Kredite gewährt. Es sind ferner keinerlei entsprechende Forderungen ausstehend.