

Vergütungsbericht

Anmerkung

PricewaterhouseCoopers AG hat als Revisionsstelle den Vergütungsbericht gemäss Artikel 17 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen (VegüV) geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die in den Abschnitten II/1 lit. a, II/2 (Tabelle «Vergütung der Konzernleitung 2018»), II/2 lit. g, II/2 lit. h und II/3 enthaltenen Informationen. Diese sind jeweils mit dem Vermerk «geprüfte Informationen» versehen.

I. DIE ENTSCHÄDIGUNGSPOLITIK VON ASCOM

1. Corporate Governance als Grundlage der Entschädigungspolitik

Die Entschädigung ist Bestandteil der Corporate Governance (vgl. S. 20–41 im Annual Report) von Ascom und für das Unternehmen von zentraler Bedeutung. Sowohl der Verwaltungsrat als auch die Konzernleitung sind einer guten Corporate Governance verpflichtet, um eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmens zu gewährleisten. Gemäss den Statuten ist die Vorbereitung des Verwaltungsratsbeschlusses betreffend die Vergütung der Verwaltungsrats- und Konzernleitungsmitglieder, der von der Generalversammlung zu genehmigen ist, eine der Hauptaufgaben des Vergütungsausschusses.

Die Entschädigung bei Ascom erfolgt nach folgenden Bestimmungen und Richtlinien:

- Schweizerisches Obligationenrecht (OR)
- Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV)
- Kotierungsreglement der SIX Swiss Exchange (KR)
- Statuten der Ascom Holding AG (15. April 2015)
- Organisationsreglement der Ascom Holding AG (21. August 2017)
- Eintragungsreglement (21. August 2017)
- Ascom Code of Ethical Business Conduct (15. Februar 2012)
- Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance

Die Statuten und das Organisationsreglement der Ascom Holding AG sind auf der Website des Unternehmens verfügbar: <https://www.ascom.com/Investor-Relations/Governance/Directives-and-guidelines.html>

2. Grundsätze für die Entschädigung des Verwaltungsrates

a) Rechtlicher Hintergrund

Gemäss Artikel 20b der Statuten sollen die Vergütungen der Verwaltungsratsmitglieder angemessen, wettbewerbsfähig und leistungsorientiert sein und in Übereinstimmung mit den operativen und strategischen Zielen, dem Erfolg des Unternehmens sowie im langfristigen Interesse der Aktionäre festgesetzt werden.

b) Zusammensetzung der Entschädigung

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten ein Honorar gemäss den Bestimmungen des Entschädigungsreglements (als Anhang zum Organisationsreglement). Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten ein Fixhonorar ohne variable Komponente, das in bar ausbezahlt wird. Weitere Vergütungen werden nicht ausgerichtet. Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten keine Abgangsentschädigung.

Die Honorare der Verwaltungsratsmitglieder werden jährlich überprüft und vom Gesamtverwaltungsrat festgelegt, vorbehaltlich der Genehmigung durch die Generalversammlung. Die Festlegung der Honorare erfolgt anhand externer (z. B. Vergleich mit anderen internationalen börsenkotierten Technologieunternehmen mit ähnlicher Marktkapitalisierung) und interner Kriterien (z. B. Arbeitsbelastung, Verfügbarkeitsanforderungen). Für die Mitgliedschaft in Verwaltungsratsausschüssen sowie die Teilnahme an zusätzlichen Sitzungen und Sonderprojekten werden keine weiteren Honorare bezahlt. Es werden auch keine Sitzungsgelder entrichtet.

Gemäss Artikel 20e der Statuten stellt Auslagenersatz keine Vergütung dar. Die Gesellschaft entschädigt die Mitglieder des Verwaltungsrates für die notwendigen Auslagen, auch in Form von Pauschalspesen im Umfang des von den Steuerbehörden akzeptierten Betrages.

c) Honorare des Verwaltungsrates

Die Honorare für die Verwaltungsratsmitglieder sind seit der Generalversammlung 2017 unverändert:

- Verwaltungsratspräsident: Jährliche Bruttovergütung von CHF 200 000
- Verwaltungsratsmitglied: Jährliche Bruttovergütung von CHF 100 000

Zudem werden alle Mitglieder des Verwaltungsrates ermutigt, im Laufe der Zeit eine Position an Ascom-Aktien im Umfang einer Jahresvergütung eines Mitglieds des Verwaltungsrates aufzubauen.

d) Mandate in anderen Unternehmen

Artikel 20d der Statuten definiert die Mandate ausserhalb des Ascom-Konzerns:

- Die Mitglieder des Verwaltungsrates dürfen nicht mehr als vier zusätzliche entschädigte Mandate in den obersten Leitungs- oder Verwaltungsorganen anderer Rechtseinheiten, die verpflichtet sind, sich ins Handelsregister oder ein vergleichbares ausländisches Register eintragen zu lassen, und die nicht durch die Gesellschaft kontrolliert werden oder die Gesellschaft kontrollieren, innehaben bzw. ausüben.
- Zusätzlich dürfen die Mitglieder des Verwaltungsrates nicht mehr als fünf unentgeltliche Mandate in den obersten Leitungs- oder Verwaltungsorganen solcher Rechtseinheiten innehaben oder ausüben, wobei Spesenersatz nicht als Vergütung gilt.
- Der Präsident des Verwaltungsrates darf insgesamt maximal drei Mandate bei Publikumsgesellschaften ausüben.
- Zusätzlich zu diesen Mandaten dürfen die Mitglieder des Verwaltungsrates bis zu fünf Mandate in verschiedenen Gesellschaften ausüben, die der gleichen Unternehmensgruppe angehören oder die sie auf Anordnung der Gesellschaft wahrnehmen.

Das Unternehmen verlangt, dass alle Mitglieder des Verwaltungsrates alle Tätigkeiten offenlegen. Basierend darauf, erfüllen alle Mitglieder des Verwaltungsrates diese Vorschriften. Die Mandate in anderen Gesellschaften werden im Teil «Corporate Governance» (S. 27) aufgeführt.

3. Grundsätze der Entschädigung der Konzernleitung

a) Rechtlicher Hintergrund

Gemäss Artikel 20b der Statuten sollen die Vergütungen der Konzernleitungsmitglieder angemessen, wettbewerbsfähig und leistungsorientiert sein und in Übereinstimmung mit den operativen und strategischen Zielen, dem Erfolg des Unternehmens sowie im langfristigen Interesse der Aktionäre festgesetzt werden.

Das Unternehmen kann den Mitgliedern der Konzernleitung zusätzlich zu einer festen Vergütung eine leistungsabhängige Vergütung in bar entrichten. Deren Höhe richtet sich nach den vom Verwaltungsrat festgelegten qualitativen und quantitativen Zielvorgaben und Parametern, insbesondere dem Gesamterfolg der Gesellschaft und dem individuellen Beitrag des jeweiligen Mitglieds.

Der Betrag der erfolgsabhängigen Vergütung eines Mitglieds der Konzernleitung (ohne eine allfällige Zuteilung von Beteiligungspapieren, Wandel- oder Optionsrechten oder anderer Rechte auf Beteiligungspapiere) kann dessen fixe Vergütung nicht übersteigen.

Gemäss Artikel 20b Ziffer 3 der Statuten kann das Unternehmen neben einer Vergütung in bar den Mitgliedern der Konzernleitung auch Beteiligungsrechte, Wandel- oder Optionsrechte oder andere Rechte auf Beteiligungspapiere als Teil ihrer Gesamtvergütung («Long-term Incentive») zuteilen. Bei einer Zuteilung von Beteiligungspapieren, Wandel- oder Optionsrechten oder anderen Rechten auf Beteiligungspapiere entspricht der Betrag der Vergütung dem Wert, der den zugeteilten Papieren bzw. Rechten im Zeitpunkt der Zuteilung gemäss dem von der Gesellschaft für die Konzernrechnung angewandten Rechnungsstandard zukommt. Der Gesamtwert des Long-term Incentive für ein Mitglied der Konzernleitung kann 50% von dessen fixer Vergütung nicht übersteigen.

b) Ernennung der Konzernleitungsmitglieder

Als Mitglied der Konzernleitung gilt der CEO und jede weitere Person, die vom Verwaltungsrat ausdrücklich als solches ernannt worden ist.

Per 31. Dezember 2018 bestand die Konzernleitung aus vier Mitgliedern: CEO, CFO, COO und Chief Sales & Marketing Officer (Executive Vice President Marketing & Business Development bis 30. September 2018).

c) Festsetzung der Entschädigung für Konzernleitungsmitglieder

Die Entschädigung der Konzernleitungsmitglieder besteht aus drei Komponenten:

▪ Basissalär

Feste Barvergütung einschliesslich Sozialleistungen: wird anhand eines Benchmarks zu einer Vergleichsgruppe (andere internationale börsenkotierte Technologieunternehmen mit vergleichbarer Marktkapitalisierung) festgelegt.

▪ Short-term Incentive (variable, erfolgsabhängige Vergütung)

- Barzahlung, die abhängig ist von den quantitativen Zielen und Parametern wie Nettoumsatz und EBITDA-Marge, die vom Verwaltungsrat festgelegt werden. Diese Ziele werden im Einklang mit dem Jahresbudget des Unternehmens definiert.
- Zudem wurde ein individueller Leistungsfaktor eingeführt. Bei einer herausragenden Leistung wird der Short-term Incentive (STI) mit dem Faktor 1,2 multipliziert, bei einer sehr guten Leistung mit dem Faktor 1,1, während der Multiplikationsfaktor bei einer guten Leistung 1,0 beträgt. Bei einer verbesserungsfähigen Leistung erfolgt eine Multiplikation mit dem Faktor 0,9, während bei einer unterdurchschnittlichen Leistung kein STI ausbezahlt wird.
- Der Gesamtbetrag der erfolgsabhängigen variablen Vergütung (ohne eine allfällige Zuteilung von Beteiligungspapieren, Wandel- oder Optionsrechten oder anderen Rechten auf Beteiligungspapiere) kann die fixe Vergütung nicht übersteigen.

▪ Long-term Incentive

- **Share Matching Plan (2013–2018):** Der Verwaltungsrat hat 2013 beschlossen, als langfristigen Bonus anstelle von Optionen einen Share Matching Plan einzuführen. Der Share Matching Plan besteht aus einem erfolgsabhängigen Anteil und einem retentionsbezogenen Anteil. Die Konzernleitungsmitglieder erhalten die Möglichkeit, im Rahmen eines «Share Matching Plan» während einer festgelegten Bezugsfrist bis zu einem vom Verwaltungsrat definierten Betrag Aktien des Unternehmens als «Investment Shares» zum Marktpreis zu erwerben. Basierend auf der Erfüllung festgelegter beschäftigungs- und leistungsabhängiger Kriterien wird das Unternehmen die Anzahl erworbener Aktien (Investment Shares) mit zusätzlichen Aktien (Matching Shares) abgelden. Die Teilnehmer müssen ihre erworbenen Investment Shares drei Jahre lang halten, bis sie vom Plan profitieren können. Die Teilnehmer können – bis zu 65% des Anteils ihrer erworbenen Investment Shares – Matching Shares erhalten, sofern die definierten mittelfristigen Profitabilitätsziele erreicht worden sind (erfolgsabhängiger Anteil). In jedem Fall wird den Teilnehmern nach Ablauf einer dreijährigen Sperrfrist 35% ihres Anteils an erworbenen Investment Shares mit kostenlosen Matching Shares abgegolten (Retentionskomponente), sofern ihr Arbeitsvertrag mit Ascom zu diesem Zeitpunkt weiterhin besteht. Darüber hinaus können die Teilnehmer bis zu 50% ihres Anteils an Investment Shares als zusätzliche Matching Shares erhalten, sofern definierte mittelfristige Wachstumsziele (durchschnittliche jährliche Wachstumsrate [CAGR] über einen bestimmten Zeitraum) erreicht worden sind. Im Maximum teilt das Unternehmen für jede gekaufte Investment Share 1,5 Matching Shares zu. Der Gesamtwert des Long-term Incentive für ein Mitglied der Konzernleitung darf 50% von dessen fixer Vergütung nicht übersteigen.
- **Performance Stock Units Plan (ab 2019):** Um eine nachhaltige Wertschöpfung zugunsten der Gesellschaft und ihrer Aktionäre durch die Mitglieder der Konzernleitung (und ausgewählte Mitglieder des Senior Management) zu honorieren, wurde vom Verwaltungsrat ein neuer Long-term Incentive entwickelt. Dieser Long-term Incentive in Form eines Performance Stock Units Plans (PSU-Plan) sieht die jährliche Gewährung von Performance Stock Units (PSUs) vor und wird 2019 erstmalig zugeteilt. Dabei kann der zugeteilte Wert für ein Mitglied der Konzernleitung maximal 50% der fixen Vergütung betragen. Ein PSU stellt eine Anwartschaft dar, nach Ablauf einer dreijährigen Frist zwischen 0 und 200% einer Ascom-Aktie zu erhalten, je nach Erfüllung der definierten Bedingungen. Als Bedingungen wurden die Erreichung der zwei Leistungsziele und das Bestehen eines ungekündigten Vertragsverhältnisses mit dem Unternehmen definiert. Die Leistungsziele sind der verwässerte Gewinn pro Aktie (EPS) und die relative Aktienkursperformance, gemessen anhand des Total Shareholder Return (TSR) im Vergleich zum Swiss Performance Index Extra (SPI EXTRA) in Prozentpunkten. Beide Ziele werden über eine dreijährige Periode gemessen und gleich gewichtet. Wird das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der dreijährigen Frist aufgelöst, verfällt die Zuteilung vollständig oder teilweise. Zudem unterliegt der PSU-Plan Malus- und Rückforderungsbestimmungen. Gemäss den entsprechenden Planregeln liegt es im freien Ermessen des Verwaltungsrates, aufgrund eines angepassten Finanzergebnisses und/oder des Verhaltens einer Einzelperson eine Zuteilung vollständig oder teilweise zurückzufordern (bzw. sie verfallen zu lassen, falls sie noch nicht zugeteilt oder ausgeübt wurde).

Der Verwaltungsrat hat beschlossen, den neuen Long-term-Incentive-Plan 2019 nach der Generalversammlung 2019 einzuführen. Der Höchstbetrag für die Zuteilung von Beteiligungspapieren (Long-term Incentive) an die Konzernleitung (4 Mitglieder) von CHF 850 000 (zum Zeitpunkt der Zuteilung) für das Geschäftsjahr 2019, den die Generalversammlung 2018 beschlossen hat, wird vollumfänglich eingehalten.

Gemäss Artikel 20e der Statuten stellt Auslagenersatz keine Vergütung dar. Die Gesellschaft entschädigt die Mitglieder der Konzernleitung für die notwendigen Auslagen, auch in Form von Auto- und anderen Pauschalentschädigungen, im Umfang des von den Steuerbehörden akzeptierten Betrages.

d) System der Vergütung des CEO

Saläranteil	Zielsalär CEO
Long-term Incentive Bis 2018: Share Matching Plan Ab 2019: Performance Stock Units	Bis 2018: Möglichkeit zur Investition in Investment Shares bis zu einem Maximalbetrag von CHF 325'000 Ab 2019: Performance Stock Units im Wert von CHF 325'000 (Erreichung von Leistungszielen als Ausübungsbedingung)
Variable Vergütung (erfolgsabhängig)	Minimale variable Vergütung: CHF 0 Variable Zielvergütung: CHF 325'000 Maximale variable Vergütung: CHF 650'000
Feste Vergütung (Basissalär)	CHF 650'000

e) Anzahl externer Mandate und Funktionen

Artikel 20d der Statuten definiert die Anzahl der Mandate ausserhalb der Ascom-Gruppe:

- Die Mitglieder der Konzernleitung dürfen nicht mehr als ein zusätzliches entschädigtes Mandat in den obersten Leitungs- oder Verwaltungsorganen anderer Rechtseinheiten, die verpflichtet sind, sich ins Handelsregister oder ein vergleichbares ausländisches Register eintragen zu lassen, und die nicht durch die Gesellschaft kontrolliert werden oder die Gesellschaft kontrollieren, innehaben bzw. ausüben.
- Zusätzlich dürfen die Mitglieder der Konzernleitung nicht mehr als drei unentgeltliche Mandate in den obersten Leitungs- oder Verwaltungsorganen solcher Rechtseinheiten innehaben oder ausüben, wobei Spesenersatz nicht als Vergütung gilt.
- Zusätzlich zu diesen Mandaten dürfen die Mitglieder der Konzernleitung bis zu fünf Mandate in verschiedenen Gesellschaften ausüben, die der gleichen Unternehmensgruppe angehören oder die sie auf Anordnung der Gesellschaft wahrnehmen.

Die Mitglieder der Konzernleitung erfüllen diese Vorschriften. Die Mandate in anderen Gesellschaften werden im Teil «Corporate Governance» (S. 36) aufgeführt.

f) Arbeitsverträge der Konzernleitungsmitglieder

Artikel 20c der Statuten sieht vor, dass Arbeitsverträge mit den Mitgliedern der Konzernleitung, welche die Grundlage für die Vergütung der jeweiligen Konzernleitungsmitglieder bilden, befristet auf maximal ein Jahr oder unbefristet mit einer Kündigungsfrist von maximal zwölf Monaten zum Ende des jeweiligen Kalendermonats geschlossen werden.

Alle Mitglieder der Konzernleitung erfüllen diese Vorschriften.

g) Vorsorgeleistungen

Gemäss Artikel 20c der Statuten erhalten die Konzernleitungsmitglieder Vorsorgeleistungen der beruflichen Vorsorge gemäss den auf sie anwendbaren in- und ausländischen gesetzlichen oder reglementarischen Bestimmungen, einschliesslich etwaiger überobligatorischer Leistungen.

Vorsorgeleistungen ausserhalb der beruflichen Vorsorge an ein Mitglied der Konzernleitung durch die Gesellschaft, eine Gruppengesellschaft oder einen Dritten sind zulässig im Umfang von höchstens 25% der jährlichen Gesamtvergütung der betreffenden Person, sofern die jeweilige Person keiner Einrichtung der beruflichen Vorsorge in der Schweiz oder im Ausland angeschlossen ist.

4. Genehmigungsmechanismus

a) Gesetzlicher Genehmigungsmechanismus

Gemäss Artikel 20e der Statuten stimmt die Generalversammlung jedes Jahr auf Antrag des Verwaltungsrates gesondert und bindend über die folgenden Höchstbeträge ab:

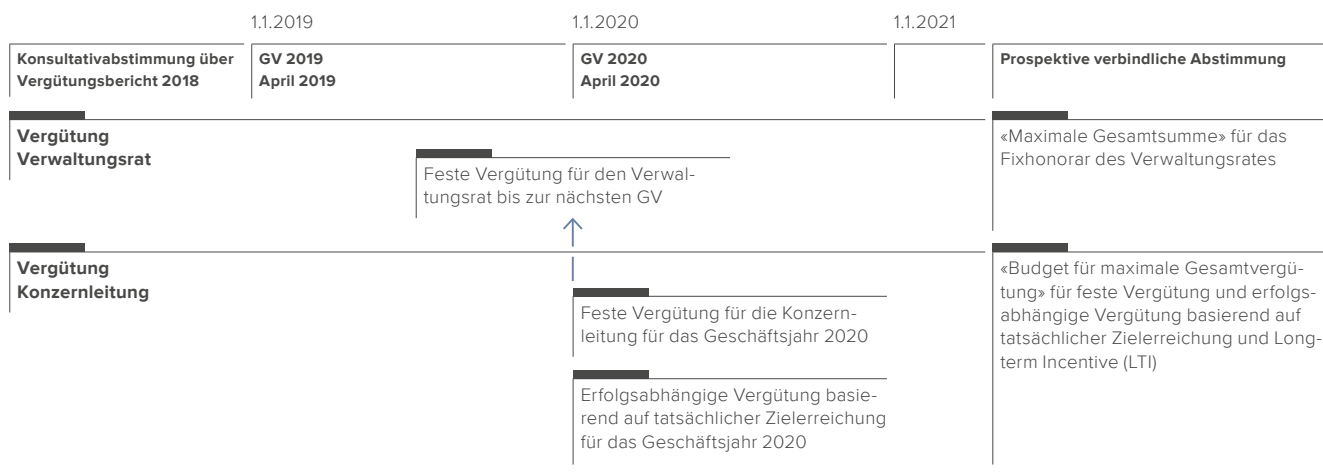
- Vergütung des Verwaltungsrates für das von der aktuellen bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung dauernde Amtsjahr
- Feste Vergütung der Konzernleitung für das auf die ordentliche Generalversammlung folgende Geschäftsjahr (1. Januar bis 31. Dezember)
- Variable und andere Vergütungen der Konzernleitung (einschliesslich Zuteilung von Aktien sowie Wandel-, Options- oder anderen Rechten auf Beteiligungspapiere) für denselben Genehmigungszeitraum

Zudem legt der Verwaltungsrat der Generalversammlung den Entschädigungsbericht für das vergangene Geschäftsjahr zur Konsultativabstimmung vor. Die Generalversammlung 2018 hat den Vergütungsbericht 2017 in einer unverbindlichen Konsultativabstimmung mit einer Stimmenmehrheit von 97,6% genehmigt.

Soweit ein genehmigter Gesamtbetrag für die Vergütung der Konzernleitung nicht ausreicht, um etwaige nach dem betreffenden Beschluss der Generalversammlung ernannte oder innerhalb der Konzernleitung beförderte Mitglieder bis zum Beginn der nächsten Genehmigungsperiode zu entschädigen, steht der Gesellschaft ein Zusatzbetrag gemäss Art. 19 VegüV zur vorab genehmigten Gesamtvergütung der Konzernleitung für die jeweilige Genehmigungsperiode zur Verfügung. Dabei steht ein solcher Zusatzbetrag nur in folgenden Grenzen zur Verfügung: für den CEO ein Betrag, der höchstens 20% höher ist als die Vergütung seines Vorgängers, und für ein Konzernleitungsmitglied ein höchstens 20% höherer Betrag als der durchschnittlich für Konzernleitungsmitglieder (ohne den CEO) für die Genehmigungsperiode zur Verfügung stehende Betrag. Die Generalversammlung stimmt nicht über den verwendeten Zusatzbetrag ab.

Gemäss Artikel 20e der Statuten ist das Unternehmen berechtigt, werthaltige Ansprüche gegenüber dem bisherigen Arbeit- oder Auftraggeber, die einem neu ernannten Mitglied des Verwaltungsrates oder der Konzernleitung zugestanden hätten, wenn dieses Mitglied nicht das Unternehmen gewechselt hätte, abzugelten. Die Werthaltigkeit der Ansprüche ist durch einen unabhängigen Experten zu prüfen.

Ascom Vergütungsgenehmigungsmechanismus



b) Entscheidungskompetenzen

Art der Vergütung	Vergütungsausschuss	Gesamter Verwaltungsrat	Generalversammlung
Vergütung Verwaltungsrat			
Maximale Vergütung für den Verwaltungsrat bis zur nächsten Generalversammlung	Empfehlung	Antrag an die Generalversammlung ¹	Genehmigung
Individuelle Vergütung für Verwaltungsratsmitglieder im Berichtsjahr	Vorschlag	Genehmigung ¹	–
Vergütung Konzernleitung			
Maximale Vergütung für Mitglieder der Konzernleitung (feste Vergütung, variable Vergütung, Long-term Incentive) für das auf die Generalversammlung folgende Geschäftsjahr	Empfehlung	Antrag an die Generalversammlung	Genehmigung
Individuelle Vergütung für den CEO (feste Vergütung, variable Vergütung, Long-term Incentive) im Berichtsjahr	Überprüfung, Empfehlung	Genehmigung	–
Individuelle Vergütung (feste Vergütung, variable Vergütung, Long-term Incentive) für Konzernleitungsmitglieder (ohne CEO) im Berichtsjahr	Überprüfung des CEO, Empfehlung	Genehmigung	–

¹ Im Falle möglicher Interessenskonflikte hat sich das jeweilige Verwaltungsratsmitglied der Stimme zu enthalten.

c) Beschlüsse der Generalversammlung 2018

An der Generalversammlung 2018 genehmigten die Aktionäre die folgenden Maximalbeträge für künftige Vergütungen:

- Verwaltungsrat: maximale Gesamtsumme von CHF 600 000 (für fünf Mitglieder) für den Zeitraum von der Generalversammlung 2018 bis zur Generalversammlung 2019 (vorbehaltlich zusätzlicher Arbeitgeberbeiträge an staatliche Sozialversicherungen, soweit diese Vorsorgeleistungen für die Teilnehmer darstellen oder sie erhöhen); genehmigt mit einer Stimmenmehrheit von 99,5%.
- Konzernleitung (für vier Mitglieder) für das Geschäftsjahr 2019:
 - maximale Gesamtsumme von CHF 2 100 000 als feste Vergütung (einschliesslich Beiträgen an die Pensionskassen und anderer Sozialleistungen und vorbehaltlich zusätzlicher Arbeitgeberbeiträge an staatliche Sozialversicherungen, soweit sie für den Berechtigten rentenbegründend oder rentenerhöhend sind); genehmigt mit einer Stimmenmehrheit von 99,4%.
 - Maximale Gesamtsumme von CHF 1 700 000 als variable Vergütung; genehmigt mit einer Stimmenmehrheit von 99,2%.
 - Maximale Gesamtsumme von CHF 850 000 als Long-term Incentive; genehmigt mit einer Stimmenmehrheit von 98,2%.

II. ENTSCHÄDIGUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2018

1. Verwaltungsrat

a) Entschädigung im Geschäftsjahr 2018 (geprüfte Informationen)

Den Mitgliedern des Verwaltungsrates wurde im Geschäftsjahr 2018 eine Gesamtentschädigung von CHF 600 000 (2017: CHF 722 500) ausgerichtet.

	2018 Bruttoentschädigung einschliesslich Arbeitnehmer- beiträgen an Schweizer Sozialversicherungen	2018 Arbeitgeberbeiträge an Schweizer Sozialver- sicherungen (AHV/IV/ALV)	2017 Bruttoentschädigung einschliesslich Arbeitnehmer- beiträgen an Schweizer Sozialversicherungen	2017 Arbeitgeberbeiträge an Schweizer Sozialver- sicherungen (AHV/IV/ALV)
Andreas Umbach (Verwaltungsratspräsident seit 19. April 2017)	200 000	12 139	176 667	10 827
Dr. Valentin Chapero Rueda	100 000	6 225	105 833	6 588
Dr. Harald Deutsch	100 000	–	105 833	–
Jürg Fedier ¹	100 000	6 225	70 833	4 409
Christina Stercken	100 000	–	105 833	–
Juhani Anttila ² (Verwaltungsratspräsident bis 19. April 2017)	–	–	87 500	5 194
Dr. J.T. Bergqvist ²	–	–	35 000	2 179
Urs Leinhäuser ²	–	–	35 000	2 179
Total	600 000	24 589	722 500	31 376

¹ Seit der Generalversammlung 2017.

² Bis zur Generalversammlung 2017.

Die Veränderung der Vergütung gegenüber dem Vorjahr ist auf die verringerte Anzahl der Verwaltungsräte und die tiefere Bruttoentschädigung ab der Generalversammlung 2017 zurückzuführen.

- Gemäss schweizerischer Gesetzgebung zahlte das Unternehmen für die Mitglieder des Verwaltungsrates Arbeitgeberbeiträge an die Schweizer Sozialversicherungen (AHV/IV/ALV). Diese Arbeitgeberbeiträge stellen keine zusätzliche Vergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrates dar, da sie aufgrund der versicherungstechnischen Obergrenze der Schweizer Sozialversicherungen weder Vorsorgeleistungen begründen noch diese erhöhen.
- Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhielten keine weiteren Vergütungen i. S. von Art. 663b^{bis} OR.
- Es erfolgte keine Vergütung an nahestehende Personen der Mitglieder des Verwaltungsrates.
- Auch erhielten weder Mitglieder des Verwaltungsrates oder ihnen nahestehende Personen Kredite der Gesellschaft, noch bestehen solche Kredite.

Gemäss Artikel 20e der Statuten stellt Auslagenersatz keine Vergütung dar. Die Gesellschaft entschädigt die Mitglieder des Verwaltungsrates für die notwendigen Auslagen, auch in Form von Pauschalspesen im Umfang des von den Steuerbehörden akzeptierten Betrages. Gemäss den Bestimmungen des Entschädigungsreglements für die Mitglieder des Verwaltungsrates (Anhang 1 zum Organisationsreglement) beträgt die jährliche Summe der Pauschalspesen CHF 20 000 für den Präsidenten und CHF 4000 für ein ordentliches Verwaltungsratsmitglied.

b) Übereinstimmung mit den Beschlüssen der Generalversammlung 2017

Gemäss den Statuten genehmigten die Aktionäre an der Generalversammlung 2017 die folgenden Maximalbeträge für künftige Vergütungen: CHF 600 000 für den Verwaltungsrat (fünf Mitglieder) für den Zeitraum von der Generalversammlung 2017 bis zur Generalversammlung 2018.

Die im Zeitraum von der Generalversammlung 2017 bis zur Generalversammlung 2018 an die fünf Verwaltungsratsmitglieder gezahlte Vergütung von CHF 600 000 steht im Einklang mit der Genehmigung der Generalversammlung 2017.

2. Konzernleitung

a) Mitglieder der Konzernleitung

2018 bestand die Konzernleitung aus folgenden Mitgliedern:

- Holger Cordes, CEO
- Anette Weber, CFO
- Claes Ödman, COO
- Francis Schmeer, Chief Sales & Marketing Officer
(vormals Executive Vice President Marketing & Business Development)

Vergütung Konzernleitung 2018 (geprüfte Informationen)

in CHF	Basissalär	Variable Salärkomponente	Diverses	Vorsorgeleistungen	LTI ⁵	Total
CEO	650 000 ¹	97 794 ¹	62 087 ⁴	68 917	211 885	1 090 683
CFO	326 500 ¹	39 298 ¹	–	31 439	60 697	457 934
COO	285 413 ²	34 295	1 091 ³	84 750	–	405 549
Chief Sales & Marketing Officer (vormals EVP Marketing & Business Development)	327 255 ¹	48 510 ¹	–	28 818	26 028	430 611
Total Konzernleitung 2018	1 589 168	219 897	63 178	213 924	298 610	2 384 777

¹ Einschliesslich der an die Schweizer Sozialversicherungen gezahlten gesetzlichen Arbeitnehmerbeiträge.

² = SEK 2 537 000.

³ Beiträge an Medical Benefit Plans.

⁴ Wohnzulage.

⁵ Gewichteter durchschnittlicher beizulegender Zeitwert der Matching Shares zum Gewährungszeitpunkt (1 Investment Share = CHF 17 852), in der Annahme einer vollständigen Erreichung aller erfolgsabhängigen Ziele.

Vergütung Konzernleitung 2017 (geprüfte Informationen)

in CHF	Basissalär	Variable Salärkomponente	Diverses	Vorsorgeleistungen	LTI ⁵	Total
CEO	650 000 ¹	29 250 ¹	62 097 ⁴	74 199	299 648	1 115 194
CFO (seit 1. August 2017)	135,420 ¹	26 135 ¹	4 963 ⁴	11 666	93 730	271 914
COO	284 760 ²	10 251	1 096 ³	84 572	–	380 679
EVP Marketing & Business Development	320 000 ¹	13 320 ¹	–	33 061	9 013	375 394
Ehemaliger CFO						
– im Amt (bis 31.7.2017)	189 583 ¹	37 917 ¹	–	21 757	–	249 257
– Zeitraum nach Rücktritt (1.8.–31.12.2017)	135 417 ^{1,6}	27 083 ^{1,6}	–	15 540	–	178 040
Total Konzernleitung 2017	1 715 180	143 956	68 156	240 795	402 391	2 570 478

¹ Einschliesslich der an die Schweizer Sozialversicherungen gezahlten gesetzlichen Arbeitnehmerbeiträge.

² = SEK 2 520 000.

³ Beiträge an Medical Benefit Plans.

⁴ Wohnzulage.

⁵ Gewichteter durchschnittlicher beizulegender Zeitwert der Matching Shares zum Gewährungszeitpunkt (1 Investment Share = CHF 18 025), in der Annahme einer vollständigen Erreichung aller erfolgsabhängigen Ziele.

⁶ Vergütung gemäss Arbeitsvertrag.

Gemäss schweizerischer Gesetzgebung zahlte das Unternehmen für die Mitglieder der Konzernleitung Arbeitgeberbeiträge an die Schweizer Sozialversicherungen (AHV/IV/ALV):

in CHF	Arbeitgeberbeiträge an Schweizer Sozialversicherungen (AHV/IV/ALV)	
	2018	2017
CEO	42 584	51 609
CFO (seit 1. August 2017)	20 725	8 450
COO	–	–
Chief Sales & Marketing Officer (vormals EVP Marketing & Business Development)	20 275	22 389
Ehemaliger CFO		
– im Amt (bis 31.7.2017)	–	13 371
– Zeitraum nach Rücktritt (1.8.–31.12.2017)	–	9 550
Total	83 584	105 369

Diese Arbeitgeberbeiträge stellen keine zusätzliche Vergütung für die Mitglieder der Konzernleitung dar, da sie aufgrund der versicherungstechnischen Obergrenze der Schweizer Sozialversicherungen weder Vorsorgeleistungen begründen noch diese erhöhen.

Das Unternehmen zahlte für den COO Arbeitgeberbeiträge in Höhe von CHF 32 958 (2017: CHF 39 892) an die schwedischen Sozialversicherungen. Diese Arbeitgeberbeiträge begründen oder erhöhen keine Vorsorgeleistungen für den Arbeitnehmer.

Gemäss Artikel 20e der Statuten stellt Auslagenersatz keine Vergütung dar. Die Gesellschaft entschädigt die Mitglieder der Konzernleitung für die notwendigen Auslagen, auch in Form von Auto- und anderen Pauschalentschädigungen, im Umfang des von den Steuerbehörden akzeptierten Betrages.

b) Feste Vergütung

Die ausgezahlten Basissaläre (einschliesslich Sozialleistungen) an die Mitglieder der Konzernleitung im Geschäftsjahr 2018 betragen insgesamt CHF 1 589 168 (2017: CHF 1 715 180).

c) Short-term Incentive (variable erfolgsabhängige Vergütung)

▪ Grundsätze

- Die Festlegung der Ziele erfolgt jeweils zu Jahresbeginn anhand der Budgetziele durch den Verwaltungsrat. Bei vollständiger Erreichung aller festgelegten Ziele erhält das entsprechende Mitglied der Konzernleitung einen vorab festgelegten Prozentsatz seines Basissalärs als variable Komponente (erfolgsabhängige Komponente). Wenn die Ziele nicht erreicht werden, wird keine variable Salärkomponente ausbezahlt. Sofern die gesetzten Ziele übertroffen werden, wird eine erhöhte variable Salärkomponente an das Mitglied der Konzernleitung ausgerichtet (bis zu einem Maximum, das der fixen Vergütung entspricht).
- Der CEO erhält bei vollständiger Erreichung aller Ziele eine variable Salärkomponente von 50% des Basissalärs. Sofern die gesetzten Ziele übertroffen werden, wird eine erhöhte variable Salärkomponente (erfolgsabhängige Komponente) von bis zu 100% des Basissalärs ausgerichtet.
- Die anderen Mitglieder der Konzernleitung erhalten bei vollständiger Erreichung aller Ziele eine variable Salärkomponente von 40 bis 50% ihres Basissalärs. Sofern die gesetzten Ziele übertroffen werden, wird eine erhöhte variable Salärkomponente (erfolgsabhängige Komponente) von bis zu 100% des Basissalärs ausgerichtet.
- Die erfolgsabhängige variable Vergütung (ohne eine allfällige Zuteilung von Beteiligungspapieren, Wandel- oder Optionsrechten oder anderen Rechten auf Beteiligungspapieren) kann die fixe Vergütung eines Mitglieds der Konzernleitung nicht übersteigen.

▪ **Leistungsabhängige Ziele 2018**

Der Verwaltungsrat legte die Erfolgsziele für 2018 mit der Absicht fest, einen Anreiz für das profitable Wachstum der Gruppe zu schaffen.

Im Jahr 2018 war die erfolgsabhängige variable Vergütung für die Mitglieder der Konzernleitung an die Erreichung folgender messbarer quantitativer Ziele (einschliesslich Gewichtung) gebunden:

- Nettoumsatz: 55%
- EBITDA: 45%

Die Mitglieder der Konzernleitung erhielten eine variable Vergütung entsprechend der Erreichung der quantitativen Ziele und dem beschriebenen Leistungsfaktor. Die variable Salärkomponente für die gesamte Konzernleitung beträgt 2018 aufgrund einer leicht höheren Zielerreichung CHF 219 897 (2017: CHF 143 956). Die Auszahlung der variablen Salärkomponente erfolgt im April 2019 nach Genehmigung der Jahresrechnung 2018 durch die Generalversammlung.

d) Long-term Incentive (Share Matching Plan 2018)

Der Verwaltungsrat hat die Einführung des Ascom Share Matching Plan 2018 beschlossen. Die Mitglieder der Konzernleitung können – bis zu 65% ihres Anteils erworbener Investment Shares – Matching Shares erhalten, sofern definierte mittelfristige Profitabilitätsziele erreicht worden sind (erfolgsabhängige Komponente). Nach Ablauf einer dreijährigen Sperrfrist werden ihnen zudem 35% ihres Anteils erworbener Investment Shares mit kostenlosen Matching Shares abgegolten (Retentionskomponente), sofern ihr Arbeitsvertrag mit Ascom zu diesem Zeitpunkt weiterhin besteht.

Der Verwaltungsrat definierte die mittelfristigen Profitabilitätsziele nach Massgabe der im Geschäftsjahr 2020 erzielten EBITDA-Marge von Ascom. Voraussetzung für den Bezug zusätzlicher Matching Shares ist, dass mindestens die Untergrenze des vorgegebenen EBITDA-Margenziels im Jahr 2019 erreicht wird. Jeder Teilnehmer erhält den Maximalanteil von 65% zusätzlicher Investment Shares, falls die EBITDA-Marge von Ascom im Jahr 2019 die Obergrenze des vorgegebenen EBITDA-Margenziels erreicht oder überschritten hat. Darüber hinaus können die Teilnehmer bis zu 50% ihres Anteils an Investment Shares als zusätzliche Matching Shares erhalten, sofern definierte mittelfristige Wachstumsziele (durchschnittliche jährliche Wachstumsrate [CAGR] über einen bestimmten Zeitraum) erreicht worden sind. Im Maximum teilt das Unternehmen für jede gekaufte Investment Share 1,5 Matching Shares zu. Der Gesamtwert des Long-term Incentive für ein Mitglied der Konzernleitung darf 50% von dessen fixer Vergütung nicht übersteigen.

Der CEO investierte 2018 in 11 869 Investment Shares, und die anderen Konzernleitungsmitglieder investierten insgesamt in 4 858 Investment Shares. Der beizulegende Zeitwert (Fair Value) einer Matching Share beträgt zum Gewährleistungszeitpunkt CHF 17.852 (gewichteter durchschnittlicher beizulegender Zeitwert). Damit beträgt der beizulegende Zeitwert aller den Konzernleitungsmitgliedern maximal zuzuteilenden Matching Shares CHF 298 610, wovon CHF 211 885 auf die Matching Shares des CEO entfallen, unter der Annahme, dass alle erfolgsabhängigen Ziele vollständig erreicht werden.

e) Gesamtentschädigung der Konzernleitungsmitglieder

Die Gesamtentschädigung für alle Konzernleitungsmitglieder belief sich 2018 auf CHF 2 384 777 (2017: CHF 2 570 478).

f) Höchste Entschädigung

Die höchste Gesamtentschädigung innerhalb der Ascom Gruppe erhielt der CEO. Die Vergütung für den CEO, bestehend aus Basissalär und variabler Salärkomponente, belief sich 2018 auf CHF 809 891 (Diverses eingeschlossen). Die Vorsorgebeiträge des Arbeitgebers betragen CHF 68 917. Der Wert der dem CEO zuzuteilenden Matching Shares beläuft sich auf insgesamt CHF 211 885, basierend auf dem Wert zum Gewährungszeitpunkt und unter Annahme, dass alle erfolgsabhängigen Ziele vollständig erreicht werden.

Die Gesamtvergütung für den CEO im Jahre 2018 betrug CHF 1 090 683 (2017: CHF 1 115 194).

g) Zusätzliche Vergütungen (geprüfte Informationen)

Die Mitglieder der Konzernleitung erhielten keine weiteren Vergütungen i. S. von Art. 663b^{bis} OR. Ebenso wenig wurden Vergütungen an nahestehende Personen der Konzernleitung ausgerichtet.

Weder erhielten die Mitglieder der Konzernleitung oder ihnen nahestehende Personen Kredite der Gesellschaft, noch bestehen solche Kredite.

h) Abgangsentschädigungen (geprüfte Informationen)

Die Arbeitsverträge mit den Mitgliedern der Konzernleitung sehen keine speziellen Abgangsentschädigungen vor. Die Kündigungsfristen für die Mitglieder der Konzernleitung betragen höchstens zwölf Monate.

Bei einer Übernahme der Gesellschaft mit einem Delisting erhalten die Teilnehmer des Ascom Share Matching Plan die gleiche Anzahl an Matching Shares, die sie zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Delisting an Investment Shares halten.

i) Übereinstimmung mit den Beschlüssen der Generalversammlung 2017

Die Aktionäre genehmigten an der Generalversammlung 2017 folgende Maximalbeträge für künftige Vergütungen für die damaligen fünf Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2018:

- CHF 2 100 000 als feste Vergütung (einschliesslich Beiträgen an die Pensionskassen und anderer Sozialleistungen)
- CHF 1 700 000 als variable Vergütung
- CHF 850 000 als Long-term Incentive

Die Generalversammlung 2017 genehmigte einen Gesamtbetrag von CHF 4 650 000 für die Vergütung der Konzernleitung im Jahr 2018. Die Gesamtvergütung von CHF 2 384 777, die 2018 an die Konzernleitung ausgezahlt wurde, entspricht dem durch die Generalversammlung 2017 genehmigten Betrag von CHF 4 650 000.

Im Geschäftsjahr 2018 ausgewiesene Entschädigung der Konzernleitung gegenüber den von den Aktionären an der Generalversammlung 2017 genehmigten Beträgen

In CHF	Ausgerichtete Vergütung an Konzernleitung im Geschäftsjahr 2018 (4 Mitglieder)	Von den Aktionären an der GV 2017 genehmigter Maximalbetrag (4 Mitglieder)	Betrag innerhalb der von den Aktionären an der GV 2016 genehmigten Betrags-/Vergütungsquote
Feste Vergütung (einschliesslich Beiträgen an Pensionsfonds und anderer Sozialleistungen)	1 589 168	2 100 000	Ja 75,7%
Variable Vergütung (STI)	219 897	1 700 000	Ja 12,9%
Long-term Incentive (LTI)	298 610	850 000	Ja 35,1%
Gesamtvergütung Konzernleitung ¹	2 384 777	4 650 000	Ja 51,3%

¹ Einschliesslich Diverses und Vorsorgeleistungen.

Die entsprechende Vergütung der Konzernleitung für das Jahr 2019, die von der Generalversammlung 2018 genehmigt wurde, sowie die entsprechende Vergütungsquote werden im Vergütungsbericht 2019 offengelegt.

3. Ehemalige Konzernleitungsmitglieder (geprüfte Informationen)

2018 wurde Bianka Wilson (ehemalige CFO bis zum 31. Juli 2017) in Erfüllung arbeitsvertraglicher Zusicherungen ein Betrag in Höhe von CHF 146 038 (einschliesslich CHF 16 036 an Vorsorgeleistungen) ausgerichtet. Ausserdem zahlte das Unternehmen gemäss schweizerischer Gesetzgebung einen Arbeitgeberbeitrag von CHF 11 191 an die Schweizer Sozialversicherungen.

III. AKTIENBESITZ

Anzahl der Aktien und Optionen der Ascom Holding AG, die am 31. Dezember 2018 gehalten werden:

1. Verwaltungsrat

Gesamtheit der Mitglieder des Verwaltungsrates sowie diesen nahestehende Personen: insgesamt 59 150 Aktien.

	Aktien ¹
Andreas Umbach	48 750
Dr. Valentin Chaperro Rueda	–
Dr. Harald Deutsch	2 000
Jürg Fedier	4 400
Christina Stercken	4 000
Gesamter Verwaltungsrat	59 150

¹ Von den Verwaltungsratsmitgliedern am Markt erworben.

Die Mitglieder des Verwaltungsrates und diesen nahestehende Personen besitzen keine Wandel- und Optionsrechte.

2. Konzernleitung

Gesamtheit der Mitglieder der Konzernleitung sowie diesen nahestehende Personen: insgesamt 57 458 Aktien.

	Aktien ¹
Holger Cordes, CEO	46 900
Anette Weber, CFO	8 600
Claes Ödman, COO	–
Francis Schmeer, Chief Sales & Marketing Officer	1 958
Gesamte Konzernleitung	57 458

¹ Von den Konzernleitungsmitgliedern am Markt erworben.

Die Mitglieder der Konzernleitung und diesen nahestehende Personen besitzen keine Wandel- und Optionsrechte.

3. Aktienzuteilung im Berichtsjahr

Gemäss den Bestimmungen des Ascom Share Matching Plan 2015 teilte die Ascom Holding AG im Jahr 2018 den 15 verbliebenen Teilnehmern des Ascom Share Matching Plan 2015 4175 Aktien zu.

Die Ascom Holding AG hat im Jahr 2018 keine weiteren Aktien zugeteilt.

IV. LONG-TERM INCENTIVE PLANS

1. Ascom Share Matching Plan 2016

Der Verwaltungsrat hat an seiner Sitzung am 19. August 2016 entschieden, für das Ascom Senior Management einen Share Matching Plan 2016 als Long-term Incentive einzuführen. Die Teilnehmer hatten die Möglichkeit, während einer festgelegten Bezugsfrist Aktien des Unternehmens als Investment Shares zu Marktpreisen zu erwerben, dies bis zu einem vom Verwaltungsrat definierten Betrag. Basierend auf der Erfüllung festgelegter beschäftigungs- und leistungsabhängiger Kriterien wird das Unternehmen die Anzahl erworbener Aktien (Investment Shares) mit zusätzlichen Aktien (Matching Shares) abgelden. Die Teilnehmer müssen ihre erworbenen Investment Shares drei Jahre lang halten, bis sie vom Plan profitieren können.

Teilnehmer können im Umfang von bis zu 65% ihres Anteils erworbener Investment Shares Matching Shares erhalten, sofern definierte mittelfristige Profitabilitätsziele erreicht worden sind. Zudem werden ihnen nach Ablauf der dreijährigen Sperrfrist 35% ihres Anteils an Investment Shares mit kostenlosen Matching Shares abgegolten, sofern ihr Arbeitsvertrag mit Ascom zu diesem Zeitpunkt weiterhin besteht.

Der Verwaltungsrat definiert die mittelfristigen Profitabilitätsziele nach Massgabe der im Geschäftsjahr 2018 erzielten EBITDA-Marge des Kerngeschäfts von Ascom. Voraussetzung für die Zuteilung zusätzlicher Matching Shares ist mindestens die Erreichung der Untergrenze des vorgegebenen EBITDA-Margenziels 2018. Jeder Teilnehmer erhält den Maximalanteil von 65% zusätzlicher Investment Shares, falls die EBITDA-Marge von Ascom im Jahr 2018 die Obergrenze des vorgegebenen EBITDA-Margenziels erreicht oder überschritten hat. Im Maximum teilt das Unternehmen für jede gekaufte Investment Share eine Matching Share zu.

19 Mitglieder des Ascom Senior Management entschlossen sich zur Teilnahme und erwarben insgesamt 42 630 Investment Shares. 7989 Investment Shares wurden ausgeübt oder verfielen in den Jahren 2016 und 2017. Von den verbliebenen 34 651 Investment Shares wurden weitere 5929 Investment Shares ausgeübt oder verfielen im Jahr 2018. Somit berechtigen noch 28 722 Investment Shares zu anteiligen Matching Shares.

2. Ascom Share Matching Plan 2017

Der Verwaltungsrat hat an seiner Sitzung am 21. August 2017 entschieden, für das Ascom Senior Management einen Share Matching Plan 2017 als Long-term Incentive einzuführen. Die Teilnehmer hatten die Möglichkeit, während einer festgelegten Bezugsfrist Aktien des Unternehmens als Investment Shares zu Marktpreisen bis zu einem vom Verwaltungsrat definierten Betrag zu erwerben. Basierend auf der Erfüllung festgelegter beschäftigungs- und leistungsabhängiger Kriterien wird das Unternehmen die Anzahl erworbener Aktien (Investment Shares) mit zusätzlichen Aktien (Matching Shares) abgelten. Die Teilnehmer müssen ihre erworbenen Investment Shares drei Jahre lang halten, bis sie vom Plan profitieren können.

Teilnehmer können im Umfang von bis zu 65% ihres Anteils erworbener Investment Shares Matching Shares erhalten, sofern definierte mittelfristige Profitabilitätsziele erreicht worden sind. Zudem werden ihnen nach Ablauf der dreijährigen Sperrfrist 35% ihres Anteils an Investment Shares mit kostenlosen Matching Shares abgegolten, sofern ihr Arbeitsvertrag mit Ascom zu diesem Zeitpunkt weiterhin besteht.

Der Verwaltungsrat definierte die mittelfristigen Profitabilitätsziele nach Massgabe der im Geschäftsjahr 2019 erzielten EBITDA-Marge von Ascom. Voraussetzung für die Zuteilung zusätzlicher erfolgsabhängiger Matching Shares an die Teilnehmer ist mindestens die Erreichung der Untergrenze des vorgegebenen EBITDA-Margenziels 2019. Jeder Teilnehmer erhält den Maximalanteil von 65% zusätzlicher Investment Shares, falls die EBITDA-Marge von Ascom im Jahr 2019 die Obergrenze des vorgegebenen EBITDA-Margenziels erreicht oder überschritten hat.

Darüber hinaus können die Teilnehmer (ausgenommen Mitglieder der Konzernleitung) – bis zu 50% ihres Anteils erworbener Investment Shares – wachstumsbezogene Matching Shares erhalten, sofern definierte mittelfristige Wachstumsziele erreicht worden sind. Voraussetzung für zusätzliche Matching Shares ist, dass eine durchschnittliche Wachstumsrate (CAGR 2019 gegenüber 2016) innerhalb einer bestimmten Bandbreite erreicht worden ist. Jeder Teilnehmer erhält den Maximalanteil von 50% zusätzlicher Investment Shares, falls die vorgegebene Wachstumsrate die Obergrenze der Bandbreite erreicht hat.

Im Maximum teilt das Unternehmen für jede gekaufte Investment Share 1,5 Matching Shares zu (Mitglieder der Konzernleitung: 1 Matching Share).

19 Mitglieder des Ascom Senior Management entschlossen sich zur Teilnahme und erwarben insgesamt 32 956 Investment Shares. 1808 Investment Shares wurden ausgeübt oder verfielen im Jahr 2018. Somit berechtigen noch 31 148 Investment Shares zu anteiligen Matching Shares.

3. Ascom Share Matching Plan 2018

Der Verwaltungsrat hat an seiner Sitzung am 28. August 2018 entschieden, für das Ascom Senior Management einen Share Matching Plan 2018 als Long-term Incentive einzuführen. Die Teilnehmer hatten die Möglichkeit, während einer festgelegten Bezugsfrist Aktien des Unternehmens als Investment Shares zu Marktpreisen bis zu einem vom Verwaltungsrat definierten Betrag zu erwerben. Basierend auf der Erfüllung festgelegter beschäftigungs- und leistungsabhängiger Kriterien wird das Unternehmen die Anzahl erworbener Aktien (Investment Shares) mit zusätzlichen Aktien (Matching Shares) abgelten. Die Teilnehmer müssen ihre erworbenen Investment Shares drei Jahre lang halten, bis sie vom Plan profitieren können.

Die Teilnehmer können im Umfang von bis zu 65% ihres Anteils erworbener Investment Shares weitere Matching Shares erhalten, sofern definierte mittelfristige Profitabilitätsziele erreicht worden sind. Zudem werden ihnen nach Ablauf der dreijährigen Sperrfrist 35% ihres Anteils an Investment Shares mit kostenlosen Matching Shares abgegolten, sofern ihr Arbeitsvertrag mit Ascom zu diesem Zeitpunkt weiterhin besteht.

Der Verwaltungsrat definierte die mittelfristigen Profitabilitätsziele nach Massgabe der im Geschäftsjahr 2020 erzielten EBITDA-Marge von Ascom. Voraussetzung für die Zuteilung zusätzlicher erfolgsabhängiger Matching Shares an die Teilnehmer ist mindestens die Erreichung der Untergrenze des vorgegebenen EBITDA-Margenziels 2020. Jeder Teilnehmer erhält den Maximalanteil von 65% zusätzlicher Investment Shares, falls die EBITDA-Marge von Ascom im Jahr 2020 die Obergrenze des vorgegebenen EBITDA-Margenziels erreicht oder überschritten hat.

Darüber hinaus können die Teilnehmer – bis zu 50% ihres Anteils erworbener Investment Shares – wachstumsbezogene Matching Shares erhalten, sofern definierte mittelfristige Wachstumsziele erreicht worden sind. Voraussetzung für zusätzliche Matching Shares ist, dass eine durchschnittliche Wachstumsrate (CAGR 2020 gegenüber 2017) innerhalb einer bestimmten Bandbreite erreicht worden ist. Jeder Teilnehmer erhält den Maximalanteil von 50% zusätzlicher Investment Shares, falls die Wachstumsrate die Obergrenze der Bandbreite erreicht hat.

Im Maximum teilt das Unternehmen für jede gekaufte Investment Share 1,5 Matching Shares zu.

15 Mitglieder des Ascom Senior Management entschlossen sich zur Teilnahme und erwarben insgesamt 24 057 Investment Shares.

4. Per 31. Dezember 2018 gehaltene Investment Shares

Share Matching Plan	Matching-Datum	Zugrunde liegendes Jahresergebnis	Anzahl ausstehender Investment Shares	Maximum Matching Shares
2016	30.06.2019	2018	28 722	28 722
2017	30.06.2020	2019	31 148	35 560
2018	30.06.2021	2020	24 057	36 085

Per 31. Dezember 2018 wurden 83 927 Investment Shares im Rahmen von Share Matching Plans erworben. Diese Investment Shares berechtigen zum Bezug von maximal 100 367 Matching Shares gemäss den einschlägigen Bestimmungen der Share Matching Plans. Die ausstehenden 100 367 bedingten Matching Shares machen insgesamt 0,28% des gesamten Aktienkapitals des Unternehmens aus.

Kontaktadresse

Ascom Group Communications & IR

Ascom Holding AG

Daniel Lack

Senior VP Legal & Communications/IR

Zugerstrasse 32 | CH-6340 Baar

+41 41 544 78 00 | Fax +41 41 761 97 25

info@ascom.com | investor@ascom.com

Dieser Vergütungsbericht ist eine Übersetzung des Remuneration Report (als Teil des Annual Report 2018). Die englische Fassung ist massgeblich.