

Vergütungsbericht 2014

Auszug aus dem Geschäftsbericht 2014



Vergütungsbericht

54	Mitteilung des Vorsitzenden des Compensation and Nomination Committee
55	Vergütungsgrundsätze
56	Governance
58	Vergütungselemente und Gesamtvergütung
65	Beteiligungspapiere
66	Ausblick und künftige wichtige Aspekte
67	Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts an die Generalversammlung der Cembra Money Bank AG, Zürich

Vergütungsbericht

Mitteilung des Vorsitzenden des Compensation and Nomination Committee

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Es ist mir eine Freude, Ihnen mitteilen zu können, dass Cembra Money Bank 2014 ein weiteres solides Finanzergebnis erzielt hat. Seit dem Börsengang 2013 haben wir bei unseren quantitativen als auch qualitativen Zielen wie Business-Transformation, Compliance, Refinanzierung und Digitalisierung signifikante Fortschritte erzielt. Die der Geschäftsleitung ausbezahlte Vergütung reflektiert unser positives Geschäftsergebnis, welches unsere Erwartungen für 2014 übertroffen hat. Die Vergütung der Bank ist leistungsorientiert, um sicherzustellen, dass die Interessen unserer Aktionäre und der Geschäftsleitung übereinstimmen.

Transparenz hinsichtlich der Vergütung von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung war immer ein wichtiger Bestandteil unserer Philosophie. Wir richten uns nach der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften, welche am 1. Januar 2014 in Kraft trat. Auch institutionelle Anleger legen grossen Wert auf eine transparente Offenlegung der Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung. Daher überprüfen wir kontinuierlich die Vergütungspläne, um sicherzustellen, dass sie mit den Interessen unserer Aktionäre in Einklang stehen. Unser Vergütungssystem wird somit schrittweise weiter verbessert und 2014 wurden die folgenden Veränderungen in unserem Vergütungssystem initiiert:

- Die sowohl auf geschäftsbezogene als auch auf individuelle Leistungskriterien abstellende variable Vergütung der Geschäftsleitung wird in Form einer Barvergütung und einer Komponente in Restricted-Stock-Units (RSUs) ausbezahlt. Die Zuteilungsperiode («Vesting-Periode») für RSUs wird verlängert, indem die erste Tranche erst später zugeteilt wird. Während bisher jährlich ein Drittel der RSUs jeweils am ersten, zweiten und dritten Jahrestag des Zuteilungsdatums zugeteilt wird, werden die für das Geschäftsjahr 2015 gewährten RSUs jährlich am zweiten, dritten und vierten Jahrestag des Zuteilungsdatums zugeteilt.
- Ende 2014 hat die Bank die Hay Group mit der Durchführung einer Benchmark-Studie zur Überprüfung der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung beauftragt. Die untersuchte Vergleichsgruppe besteht aus grossen, mittleren und kleinen Unternehmen (vgl. dazu auch Seite 66). Obwohl die Vergleichsgruppe zum Teil auch grosse Unternehmen enthält, wurde die Unternehmensgrösse berücksichtigt und es wurden nur vergleichbare Stellen in das Benchmarking einbezogen.

Zur Verbesserung unseres Vergütungssystems messen wir den Meinungen und der Unterstützung durch unsere Interessengruppen grossen Wert bei. Auch künftig werden wir unser Vergütungsreglement weiter überprüfen und verbessern, um nachhaltige Leistung, vorsichtige Risikoübernahme und den Grundsatz leistungsbezogener Vergütung zu fördern.

Christopher M. Chambers

1 Vergütungsgrundsätze

Das übergeordnete Ziel der Bank ist der weitere Ausbau ihrer Marktposition als führender Schweizer Konsumkreditanbieter. Der Erfolg der Bank hängt weitgehend von der Qualität und dem Engagement ihrer Mitarbeitenden ab. Fähigkeiten, Engagement und Motivation der Mitarbeitenden auf allen Ebenen sind die Voraussetzung für das Erreichen der gemeinsamen und individuellen Ziele.

Die Bank hat im Allgemeinen die Grundsätze des FINMA-Rundschreibens 2010/1 „Vergütungssysteme“ umgesetzt, in denen die auf Finanzinstitute anwendbaren Mindeststandards für Vergütungssysteme definiert sind. Diese Regeln sind der Bank nicht zwingend vorgeschrieben. Die Bank hat jedoch beschlossen, die wichtigsten dieser Standards, welche die Mindestanforderungen an die Vergütungssysteme von Finanzinstituten definieren, einzuhalten, obwohl diese für die Bank lediglich als Empfehlung gelten.

Wichtige Änderungen im Jahr 2014

Die Bank hat sich entschieden, die Anforderungen der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) frühzeitig umzusetzen. Entsprechende Statutenänderungen wurden am 13. Mai 2014 der ersten Generalversammlung als kotierte Bank zur Genehmigung vorgelegt und von den Aktionären angenommen.

Die Neufassung der Statuten enthält Bestimmungen über:

- die Beschlussfassung der Generalversammlung über die Vergütungen (Art. 11a);
- die Grundsätze der Vergütung für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung (Art. 25c, Art. 25d, Art. 25e, Art. 25f, Art. 25h);

- die Zuteilung von Beteiligungspapieren, Darlehen, Krediten und Vorsorgeleistungen ausserhalb der beruflichen Vorsorge (Art. 25g); und
- den Zusatzbetrag für die Vergütung von Mitgliedern der Geschäftsleitung im Falle von Neuanstellungen und Beförderungen (Art. 25e).

Nähere Informationen sind den Statuten zu entnehmen, die auf unserer Website zu finden sind: www.cembra.ch/de/investor → Corporate Governance → Reglemente und Grundsätze

Leitprinzipien

Angemessene Vergütungsgrundsätze sind von entscheidender Bedeutung für die künftige Entwicklung der Bank. Die Vergütungsgrundsätze der Bank sind deshalb darauf ausgerichtet, qualifizierte und talentierte Mitarbeitende zu gewinnen, zu motivieren und zu halten, welche die Bank braucht, um im Wettbewerb erfolgreich zu bestehen. Das Vergütungssystem ist so gestaltet, dass es diese grundlegende Zielsetzung erfüllt. Es basiert auf den folgenden drei Leitprinzipien:

1. Leistungsbezogene Vergütung

Die variable Vergütung der Geschäftsleitungsmitglieder knüpft sowohl an die Zielvorgaben der Bank als auch an den individuellen Beitrag zum Geschäftsergebnis an, wodurch eine greifbare Verbindung zwischen Vergütung und Leistung hergestellt wird. Für die variablen Vergütungskomponenten sind Maximalbeträge festgelegt.

2. Benchmarking und Wettbewerbsfähigkeit im Markt

Die Vergütung, welche regelmässig einem Benchmarking unterzogen wird, liegt im marktüblichen Rahmen, um talentierte Führungskräfte und Mitarbeitende gewinnen und halten zu können.

3. Fairness und Transparenz

Die Bank zielt darauf ab, den Mitarbeitenden eine angemessene und konkurrenzfähige Vergütung zu bieten und ihre Entwicklung in einem leistungsorientierten Umfeld zu fördern. Das Vergütungssystem stellt sicher, dass die Vergütung auf den Verantwortlichkeiten und der Leistung der Mitarbeitenden basiert.

2 Governance

Die den Verwaltungsratsmitgliedern gezahlte Vergütung wird vom Compensation and Nomination Committee (CNC) bestimmt und jährlich überprüft. Sie bedarf der Genehmigung durch den Verwaltungsrat innerhalb der Parameter, welche durch die Generalversammlung genehmigt wurden.

Mindestens einmal pro Jahr überprüft der Ausschuss die Form und den Betrag der Entschädigung der Verwaltungsratsmitglieder und alle zusätzlichen Entschädigungen, welche für das Amt des Präsidenten, die Mitgliedschaft in Ausschüssen des Verwaltungsrats sowie für deren Vorsitz ausgerichtet werden und gibt dem Verwaltungsrat eine entsprechende Empfehlung ab. Bei seiner Empfehlung berücksichtigt das CNC die übliche Entschädigung für Verwaltungsratsmitglieder vergleichbarer Gesellschaften sowie andere Faktoren, die er für angemessen hält und die mit den Richtlinien und Prinzipien des CNC-Reglements übereinstimmen. Das betroffene Verwaltungsratsmitglied enthält sich der Stimme.

Mindestens einmal jährlich findet eine Sitzung des CNC statt, in welcher (a) die Ziele und Vorgaben überprüft und bewertet werden, an welche die Vergütung des CEO und der übrigen Mitglieder der

Geschäftsleitung anknüpft, und (b) die Leistung des CEO und basierend auf der Beurteilung des CEO die Leistung der übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung im Hinblick auf diese Ziele und Vorgaben beurteilt wird. Nach Beurteilung der Leistung des CEO gibt das CNC dem Verwaltungsrat eine Empfehlung zur angemessenen individuellen Vergütungshöhe bzw. sonstigen Konditionen des Beschäftigungsverhältnisses des CEO ab. Das CNC prüft alle ihm relevant erscheinenden Faktoren nach seinem alleinigen Ermessen, insbesondere die Geschäftsentwicklung der Bank, den Wert ähnlicher Incentive-Zahlungen an CEOs vergleichbarer Unternehmen und die dem CEO in früheren Jahren gewährten Zahlungen.

Was die anderen Mitglieder der Geschäftsleitung angeht, so nimmt das CNC jährliche Überprüfungen vor und gibt dem Verwaltungsrat eine Empfehlung ab hinsichtlich der angemessenen Vergütungshöhe oder sonstigen Beschäftigungsbedingungen für die anderen Mitglieder der Geschäftsleitung, und zwar bezüglich (a) der Höhe des Jahresgrundlohns, (b) der Höhe der jährlich möglichen variablen Incentive-Vergütung und der Aufteilung in eine Barvergütung und eine RSU-Komponente, (c) der Arbeitsverträge und sonstiger Abmachungen oder Regelungen sowie (d) jeglicher Sonder- oder Zusatzleistungen.

Das CNC hält seine Sitzungen so oft wie es die Umstände erfordern ab, mindestens aber einmal pro Quartal. Der Human Resources Director wie auch der CEO nehmen an der Sitzung teil; bei Bedarf auch andere Personen. Das CNC traf sich 2014 zu sechs Sitzungen.

Weitere Informationen über das CNC finden sich im Corporate Governance Bericht (ab Seite 18).

In der folgenden Tabelle ist dargestellt, welche Rolle das CNC bei der Genehmigung des Betrags der Vergütung der Mitglieder

des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung spielt (vorbehältlich der Genehmigung durch die Generalversammlung):

Vergütungsempfänger	Vorgeschlagen durch	Genehmigt durch
Verwaltungsratspräsident	Compensation and Nomination Committee	Verwaltungsrat
Mitglieder des Verwaltungsrats (ohne Präsident)	Compensation and Nomination Committee	Verwaltungsrat
Chief Executive Officer (CEO)	Compensation and Nomination Committee	Verwaltungsrat
Geschäftsleitung (ohne CEO)	Compensation and Nomination Committee	Verwaltungsrat

Bei der jährlichen Überprüfung berücksichtigt das CNC die Ergebnisse des Marktvergleichs mit vergleichbaren Unternehmen.

Die Löhne der Geschäftsleitung werden im Vergleich zu anderen Finanzdienstleistungsunternehmen (sowohl Publikums-gesellschaften als auch private Gesellschaften) überprüft. 2013 hat die externe Beratungsgesellschaft Towers Watson die Bank unterstützt, den Marktvergleich für die Bestimmung der Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung 2014 durchzuführen. Die Vergleichsgruppe umfasste die folgenden Unternehmen aus dem schweizerischen Finanzsektor: AXA Winterthur, Bank Julius Bär Holding, Bank Vontobel, Banque Cantonale Vaudoise, UBS, Zurich Financial Services, Obwaldner Kantonalbank, SIX Group, Südleasing, Swissscanto, Swisscard AECS, Urner Kantonalbank und Zürcher Kantonalbank.

Diese Benchmarking-Analyse beinhaltete Unternehmen unterschiedlicher Grössen, jedoch wurden nur vergleichbare Stellen in die Analyse einbezogen.

Gemäss Art. 11a der Statuten genehmigt die Generalversammlung jährlich gesondert die maximalen Gesamtbeträge, die der Verwaltungsrat beschlossen hat, für:

- die Vergütung des Verwaltungsrats gemäss Art. 25c für die Amtsdauer bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung;
- die Vergütung der Geschäftsleitung gemäss Art. 25d, die in dem auf die Generalversammlung folgenden Geschäftsjahr zuerkannt und ausgerichtet werden kann.

Die von der Generalversammlung genehmigten maximalen Gesamtvergütungsbeträge verstehen sich einschliesslich Sozialabgaben und Beiträge zur Altersvorsorge.

Lehnt die Generalversammlung die Genehmigung der beantragten Vergütungsbeträge ab, so kann der Verwaltungsrat an der gleichen Generalversammlung neue Anträge stellen. Stellt er keine neuen Anträge oder werden auch diese abgelehnt, kann der Verwaltungsrat entweder eine ausserordentliche Generalversammlung einberufen und neue Gesamtvergütungsbeträge beantragen, oder er kann an der nächsten ordentlichen Generalversammlung neue Gesamtvergütungsbeträge retrospektiv genehmigen lassen.

Die Aktionäre haben an der Generalversammlung vom 13. Mai 2014 bereits über die Vergütung von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung abgestimmt. Die Bank wird ausserdem den Vergütungsbericht 2014 der Generalversammlung am 29. April 2015 zur Konsultativabstimmung vorlegen.

3 Vergütungselemente und Gesamtvergütung

3.1 Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder

Dieser Abschnitt enthält Angaben zum Vergütungssystem für die Verwaltungsratsmitglieder.

3.1.1 Elemente

Der Verwaltungsrat wurde in Verbindung mit dem Börsengang (IPO) im Oktober 2013 neu gebildet. Die Verwaltungsratsmitglieder (mit Ausnahme der durch die General Electric Gruppe nominierten Mitglieder) erhalten eine fixe Vergütung, welche aus der Basisentschädigung einschliesslich Sozialabgaben und Versicherungsbeiträgen besteht. Die Verwaltungsratsmitglieder erhalten keinerlei Vorsorgezahlungen. Von der General Electric Gruppe nominierte Verwaltungsratsmitglieder erhalten keinerlei Vergütung für ihre Dienste. Die fixe Vergütung betont die Fokussierung der Verwaltungsratsmitglieder auf die langfristige Unternehmensstrategie, Aufsicht und Governance. Die Verwaltungsratsmitglieder erhalten keinerlei variable Vergütung.

Das CNC nimmt mindestens einmal jährlich eine Überprüfung vor und gibt dem Verwaltungsrat eine Empfehlung über Form und Betrag der Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder sowie jeglicher für die Tätigkeit als Vorsitzender, für die Tätigkeit

in Verwaltungsratsausschüssen sowie für die Tätigkeit als Ausschussvorsitzender zu zahlenden zusätzlichen Vergütung ab. Darüber hinaus wurden allen Verwaltungsratsmitgliedern mit Ausnahme derjenigen, die durch die General Electric Gruppe nominiert wurden, alle angemessenen Auslagen zurückerstattet, die ihnen in Erfüllung ihrer Pflichten entstanden sind (einschliesslich angemessener Aufwendungen für die An- und Abreise zu Verwaltungsrats-sitzungen, Sitzungen von Verwaltungsratsausschüssen und der Generalversammlung der Bank).

Gemäss Art. 25g der Statuten darf die Gesellschaft den Mitgliedern des Verwaltungsrats Darlehen, Kredite, einschliesslich Fahrzeugleasing, und Vorsorgeleistungen ausserhalb der beruflichen Vorsorge in einem Umfang gewähren, der insgesamt 50% der durch die Generalversammlung letztmals genehmigten maximalen Gesamtvergütung nicht übersteigt.

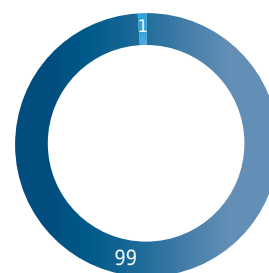
3.1.2 Gesamtvergütung 2014

In der folgenden Tabelle ist die Vergütung angegeben, welche die Verwaltungsratsmitglieder 2014 bzw. 2013 erhielten. Im Jahr 2014 erhielt der Verwaltungsrat eine Gesamtvergütung von TCHF 764 (Vorjahr: TCHF 353). Dies ist ein Anstieg um rund 116%. Die insgesamt höhere Vergütung erklärt sich aufgrund der Tatsache, dass der Verwaltungsrat von vier auf sechs Mitglieder erweitert wurde und der unterjährigen Wahl von Verwaltungsratsmitgliedern in 2013 im Zuge des Börsengangs. Ausserdem wurden die Honorare so bemessen, dass der zusätzliche Aufwand durch den Börsengang berücksichtigt wurde.

Die Darstellung der Vergütung wurde im Rahmen der Einführung des «Accrual Prinzips» angepasst. Die Entschädigungen werden in dem Geschäftsjahr berück-

Vergütungsstruktur Geschäftsjahr 2014

in %



Verwaltungsrat

- Basisentschädigung
- Sonstige Vergütungen

sichtigt, dem sie wirtschaftlich auch zugehören. Der Ausweis erfolgt somit nach dem «Accrual Prinzip».

Die vertraglich festgelegte Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum Generalversammlung

2014 zu Generalversammlung 2015 beläuft sich auf TCHF 773 und liegt somit unter dem Betrag von TCHF 900, welcher durch die Generalversammlung vom 13. Mai 2014 genehmigt worden war.

Für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember (in CHF)

Name	Funktion	2014			2013		
		Basisentschädigung inkl. Sozialleistungen	Sonstige Vergütungen	Total	Basisentschädigung inkl. Sozialleistungen	Sonstige Vergütungen	Total
Dr. Felix A. Weber	Präsident ¹	320,249	5,000	325,249	159,843	5,000	164,843
Christopher M. Chambers	Vizepräsident	160,529	5,000	165,529	80,348	5,000	85,348
Denis Hall ³	Mitglied ²	-	-	-	-	-	-
Richard Laxer ³	Mitglied ²	-	-	-	-	-	-
Prof. Dr. Peter Athanas	Mitglied ⁴	187,014	-	187,014	n/a	n/a	n/a
Urs D. Baumann	Mitglied ⁵	85,808	-	85,808	n/a	n/a	n/a
Peter Küpfer	Präsident ⁶	n/a	n/a	n/a	103,142	-	103,142
Brendan Gilligan ³	Vizepräsident ⁷	n/a	n/a	n/a	-	-	-
Total Vergütungen an den Verwaltungsrat		753,600	10,000	763,600	343,333	10,000	353,333

¹ Ab 22. August 2013

² Ab 24. September 2013

³ Nominiert durch die General Electric Gruppe

⁴ Ab 1. Januar 2014

⁵ Ab 13. Mai 2014; Zahlung wird direkt an seinen Arbeitgeber ausgerichtet

⁶ Bis 22. August 2013

⁷ Bis 24. September 2013

Sonstige Vergütung, Honorare sowie derzeitigen oder ehemaligen Verwaltungsratsmitgliedern gewährte Darlehen

Zwei Verwaltungsratsmitglieder (der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende) erhalten eine Aufwandsentschädigung. Ausser dieser Entschädigung wurden keinem Verwaltungsratsmitglied zusätzliche Vergütungen oder Honorare gezahlt. Per 31. Dezember 2014 hatte kein Verwaltungsratsmitglied ein ausstehendes Darlehen.

Sondervergütung für im Berichtszeitraum aus der Bank ausgeschiedene Verwaltungsratsmitglieder

Im Berichtszeitraum ist keine solche Vergütung angefallen.

Kontrollwechselklauseln

Die Verträge der Verwaltungsratsmitglieder (einschliesslich des Verwaltungsratspräsidenten) sehen keinerlei Regelungen für Vereinbarungen im Falle eines Kontrollwechsels (Kontrollwechselklauseln) vor.

Vergütungen oder Darlehen an nahestehende Personen

Es bestehen keine Vergütungen oder Darlehen an nahestehende Personen, welche nicht Marktkonditionen entsprechen.

Weitere Informationen finden sich im Corporate Governance Bericht (ab Seite 18).

3.2 Vergütung der Geschäftsleitung

3.2.1 Elemente

Die der Geschäftsleitung zu zahlende Vergütung wird jährlich überprüft; sie besteht aus:

- einem im Arbeitsvertrag geregelten Jahresgrundlohn, welcher Position, Marktpraxis, Fähigkeiten und Leistung der betreffenden Person berücksichtigt; sowie
- einer jährlichen variablen Incentive-Vergütung, welche aus einer Barvergütung und einer RSU-Komponente besteht. Die RSUs werden in Aktien der Bank umgewandelt.

Gemäss Art. 25g der Statuten darf die Gesellschaft den Mitgliedern der Geschäftsleitung Darlehen, Kredite, einschliesslich Fahrzeugleasing, und Vorsorgeleistungen ausserhalb der beruflichen Vorsorge in einem Umfang gewähren, der insgesamt 50 % der durch die Generalversammlung letztmals genehmigten maximalen Gesamtvergütung nicht übersteigt. Die Gesellschaft darf den Mitgliedern der Geschäftsleitung zwischen der Frühpensionierung und dem Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters Überbrückungsrenten ausrichten.

Überblick über die Vergütung der Geschäftsleitung:

Komponente	Form	Zweck	Leistungskriterien
Fixe Vergütung	Bar	Gewinnen und halten	
Variable Vergütung (jährlich definiert)	<ul style="list-style-type: none"> • Bar (70 %) • Restricted Stock Units (30 %) 	<ul style="list-style-type: none"> • Leistungsbezogene Vergütung • Belohnung für das Erreichen der Jahresziele und individuelle Leistung • Übereinstimmung mit den Interessen der Aktionäre 	<p>Finanzielle Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ergebnis pro Aktie • Wachstum der Kundenforderungen • Eigenkapitalrendite (ROE) • Tier 1 Kapitalquote • Dividendenausschüttung <p>Qualitative Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Business-Transition • Compliance • Refinanzierung • Digitalisierung

3.2.2 Variables Vergütungssystem

Art. 25 der Statuten definiert die Prinzipien des Executive Variable Compensation Plan («EVCP») hinsichtlich der variablen Vergütung, welche in einem Betrag in bar und einer Komponente in RSUs der Geschäftsleitung zugesprochen wird.

Die Bank hat interne Richtlinien über die variable Vergütung, welche vorsehen, dass für die Mitglieder der Geschäftsleitung der EVCP gilt.

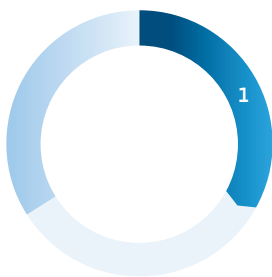
Gemäss dem EVCP ist der für jedes einzelne Mitglied der Geschäftsleitung geltende Höchstbetrag der variablen Vergütung wie folgt begrenzt:

- für den CEO: auf 120 % seines Jahresgrundlohns;
- für die anderen Mitglieder der Geschäftsleitung: auf 75 % ihres jeweiligen Jahresgrundlohns.

Die tatsächlich ausbezahlte variable Vergütung ist sowohl vom Unternehmensergebnis als auch von der individuellen Leistung abhängig.

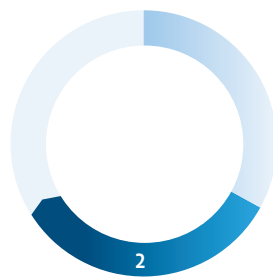
Das Verfahren für die Bestimmung der variablen Vergütung der Geschäftsleitung besteht aus drei Schritten:

Prozess der Bestimmung der variablen Vergütung



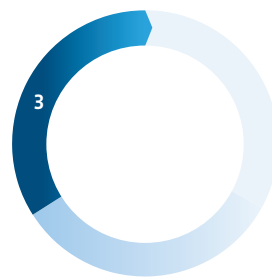
1 Target Pool

- Der Target Pool basiert auf dem Jahresgrundlohn des Teilnehmers.
- Der Jahresgrundlohn der einzelnen Teilnehmer wird mit einem Zielprozentsatz multipliziert. Letzterer wird im Arbeitsvertrag festgelegt.
- Die Summe aller Ziel-Mittelausstattungen ergibt den Target Pool.



2 Genehmigter Pool

- Der genehmigte Pool bedarf der Genehmigung durch das Compensation and Nomination Committee und ist vom Erreichen kurz- und mittelfristiger wie auch qualitativer Ziele abhängig (vgl. nachstehende Tabelle).
- Je nachdem, inwieweit diese Ziele erreicht werden, erfolgen Anpassungen, durch die sich der Vergütungspool verringern oder erhöhen kann (vgl. nachstehende Tabelle)



3 Individuelle variable Vergütung

- Die individuelle variable Vergütung jedes Teilnehmers basiert auf der Beurteilung der Gesamtleistung des betreffenden Teilnehmers (Erreichen der Vorgaben und Ziele sowie Einhalten der Werte der Bank).
- Auf Grundlage dieser Beurteilung erfolgt eine Anpassung (Individueller Faktor).

Bestimmung des Target Pool

Der EVCP sieht vor, dass den Teilnehmern ein Zielprozentsatz ihres im Arbeitsvertrag vereinbarten Jahresgrundlohns („Zielprozentsatz“) zugewiesen wird. Es gelten die folgenden individuellen Zielprozentsätze:

- für den CEO: 80 % seines Jahresgrundlohns;
- für die anderen Mitglieder der Geschäftsleitung: 50 % ihres jeweiligen Jahresgrundlohns.

Aus der Summe der Zielprozentsätze aller Teilnehmer multipliziert mit dem jeweiligen vertraglich festgelegten Jahresgrundlohn der einzelnen Teilnehmer, ergibt sich der Target Pool (der „Target Pool“),

welcher die Basis für den jeweiligen Vergütungspool bildet. Der Target Pool ist lediglich ein Pool-Finanzierungsmechanismus; den Teilnehmern wird keine variable Incentive-Vergütung garantiert.

Festsetzung des genehmigten Pools

Auf Empfehlung des CNC bestimmt der Verwaltungsrat jährlich die Höhe des Pools und damit den tatsächlich genehmigten Vergütungspool.

Der genehmigte Vergütungspool basiert auf einer quantitativen und qualitativen Bewertung und berücksichtigt kurz- und mittelfristige wie auch qualitative Ziele (vgl. Tabelle unten):

Prozess der Bestimmung der individuellen variablen Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung

Schritt 2: Bestimmung der Zielfinanzierung

Jahresgrundlohn	X	Zielprozentsatz Gemäss dem Arbeitsvertrag	= Zielfinanzierung
-----------------	---	--	--------------------

Schritt 2: Bestimmung der individuellen variablen Vergütung

Zielfinanzierung	X	Individueller Faktor Gemäss der individuellen Leistung	= Effektive variable Vergütung
------------------	---	---	--------------------------------

Ziele	Kriterien	Ziele 2014	Resultate 2014
Kurzfristiges Ziel (Gewichtung 25%)	Ergebnis pro Aktie (EPS)	CHF 4.40 – CHF 4.60	CHF 4.67
Mittelfristige Ziele (Gewichtung 50%)	Wachstum der Kundenforderungen ¹	Im Rahmen des Schweizer BIP	2.0%
	Eigenkapitalrendite (ROE)	15%	17.0%
	Tier 1 Kapitalquote	18%	20.7%
	Dividenden-ausschüttung ²	60% – 70%	66%
Qualitative Ziele (Gewichtung 25%)		Business-Transition	
		Compliance	
		Refinanzierung	
		Digitalisierung	

¹ Netto Kundenforderungen

² In Prozent des Reingewinns

Auf Grundlage der obigen Kriterien kann der Verwaltungsrat im Hinblick auf die Bestimmung und Genehmigung der endgültigen Höhe des Vergütungspools („genehmigter Pool“) Anpassungen des Target Pools vornehmen, und zwar entweder positiv (> Summe aller Zielprozentsätze der Teilnehmer) oder negativ (< Summe aller Zielprozentsätze der Teilnehmer).

Bestimmung der individuellen variablen Vergütung

Die individuelle variable Vergütung der einzelnen Teilnehmer wird im Rahmen (a) der Höhe des genehmigten Pools sowie (b) des relevanten Maximalbetrags der individuellen variablen Vergütung bestimmt

und basiert auf der Beurteilung der Gesamtleistung jedes einzelnen Teilnehmers.

Die Gesamtleistung eines Teilnehmers wird danach beurteilt ob, (a) der Teilnehmer die Vorgaben und Ziele erreicht hat, die der Verwaltungsrat für den CEO bzw. die der CEO für die anderen Teilnehmer gesetzt hat, und (b) die Werte der Bank und andere relevante Faktoren eingehalten wurden.

Die Bank misst verantwortlichem Handeln sowie dem Verstehen der Bedürfnisse und Anforderungen der Kunden wie auch der Erfüllung der Kundenbedürfnisse grosse Bedeutung zu. Zudem sind der Bank auch Teamarbeit und Respekt für andere Mitarbeitende sehr wichtig.

Auf Grundlage der Beurteilung der Gesamtleistung des Teilnehmers nimmt die Bank eine individuelle Anpassung („Individueller Faktor“) vor, um die individuelle variable Vergütung zu bestimmen.

Die tatsächliche variable Vergütung der Teilnehmer kann von ihrer variablen Zielvergütung abweichen, und den Teilnehmern wird nicht garantiert, dass sie eine variable Vergütung erhalten.

Die Gesamtleistung der Mitglieder der Geschäftsleitung wird durch den CEO beurteilt, die Gesamtleistung des CEO durch das CNC.

Das CNC bestimmt jährlich, in welchem Verhältnis die Auszahlung in bar und in Form von RSUs erfolgt.

Das CNC hat beschlossen, die variable Incentive-Vergütung sowohl für 2014 als auch für 2013 wie folgt aufzuteilen: 70% in bar und 30% in RSUs.

Die RSU-Zuteilungen sind zum Zwecke der definitiven Zuteilung in drei gleich grosse Tranchen aufgeteilt. Die definitive Zuteilung für das Bemessungsjahr 2014 erfolgt in den drei Jahren nach dem ursprünglichen Zuteilungsdatum.

Ab dem Bemessungsjahr 2015 wird der Zuteilungszeitraum wie folgt verlängert: Ein Drittel der zugesprochenen RSUs wird am zweiten Jahrestag definitiv zugeteilt, ein weiteres Drittel am dritten Jahrestag und das letzte Drittel am vierten Jahrestag ab dem Tag der ursprünglichen Zuteilung.

3.2.3 Gesamtvergütung 2014

Die Darstellung der Vergütung wurde im Rahmen der Einführung des «Accrual Prinzips» angepasst. Die Entschädigungen werden in dem Geschäftsjahr berücksichtigt, dem sie wirtschaftlich auch zugehören. Der Ausweis erfolgt somit nach dem «Accrual Prinzip». Die Gesamtentschädigung für 2013 enthält die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2013, welche im ersten Quartal 2014 ausbezahlt wurde. Die Gesamtentschädigung für 2014 enthält die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2014, welche im ersten Quartal 2015 ausbezahlt wird.

Die Gesamtvergütung der Geschäftsleitung belief sich 2014 auf TCHF 4'352 CHF (im Vorjahr TCHF 4'749).

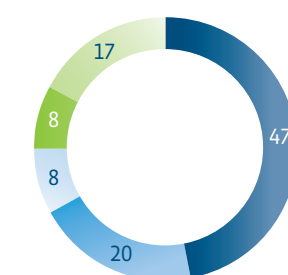
Die Auszahlung der individuellen variablen Vergütung erfolgt im ersten Quartal 2015 (März).

Für das Jahr 2014 beläuft sich der variable Teil der Gesamtvergütung der Geschäftsleitung auf 29% (im Vergleich zu 30% im Jahr 2013).

Die gesamte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2014 von TCHF 1'244 wurde am 23. Februar 2015 durch das CNC genehmigt. Die gesamte variable Vergütung liegt unter dem Betrag von TCHF 2'100, welcher durch die Generalversammlung vom 13. Mai 2014 genehmigt worden war.

Vergütungsstruktur Geschäftsjahr 2014

in %



Geschäftsleitung

- Grundsalar
- Variable Vergütung in bar
- Variable Vergütung in RSUs
- Personalvorsorge
- Übrige Vergütungen

Für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis
31. Dezember (in CHF)

	2014			2013		
	CEO	Geschäftsleitung	Gesamtvergütung	CEO	Geschäftsleitung	Gesamtvergütung
Grundsalar ¹	595,329	1,424,254	2,019,583	647,477	1,475,523	2,123,000
Personalvorsorge	157,572	177,683	335,254	175,249	194,240	369,489
Sonstige Vergütungen ²	343,562	409,083	752,644	73,172	741,937	815,109
Total fixe Vergütung	1,096,463	2,011,019	3,107,482	895,898	2,411,700	3,307,598
EVCP in bar ³	413,793	471,307	885,100	493,834	587,426	1,081,260
EVCP in RSUs	167,881	191,273	359,154	165,837	194,801	360,638
- Anzahl zugeteilte RSUs ⁴	2,964	3,377	6,341	2,817	3,309	6,126
- Wert am Zuteilungszeitpunkt ⁵	56.64	56.64	56.64	58.87	58.87	58.87
Leistungsabhängige Vergütung für das Geschäftsjahr	581,674	662,580	1,244,254	659,671	782,227	1,441,898
Gesamtentschädigung für das Geschäftsjahr	1,678,137	2,673,600	4,351,736	1,555,569	3,193,927	4,749,496
Anzahl Personen, welche Vergütung erhalten haben			6			6

¹ Beinhaltet Beiträge an Sozialversicherungen und Versicherung. Die Veränderung des Grundsalar des CEO ist auf die Anpassung seines Expat-Vertrags auf einen lokalen Vertrag zurückzuführen.

² Beinhaltet bestimmte Leistungen wie u.a. Halteprämien, Entschädigung für Wohnkosten und Erstattung von Schulgeldern

³ Anteil der Barkomponente in Bezug auf die gesamte leistungsabhängige Vergütung beträgt 70% und wird vom Compensation and Nomination Committee bestimmt

⁴ Im Jahr 2015 und 2014 zugeteilte RSU für die Geschäftsjahre 2014 und 2013

⁵ Wert der RSU bei Zuteilung entspricht dem durchschnittlichen Aktienpreis des Monats Februar

Höchste Gesamtvergütung

Im Jahr 2014 bezog Robert Oudmayer, Chief Executive Officer, die höchste Gesamtvergütung. Die Angaben zur Vergütung sind der obigen Tabelle zu entnehmen.

Sonstige Vergütungen, Honorare und derzeitigen oder ehemaligen Mitgliedern der Geschäftsleitung gewährte Darlehen

Im Berichtszeitraum sind sonstige Vergütungen in Höhe von TCHF 753 für u.a. Halteprämien, Spesenpauschalen und die Erstattung von Schulgeldern angefallen. Ausser den in der Tabelle genannten sind keine weiteren Vergütungs- oder Honoraransprüche zugunsten derzeitiger oder ehemaliger Mitglieder der Geschäftsleitung aufgelaufen oder an solche ausbezahlt worden. Ausser dem bestehenden Leasingvertrag des CFO hatte kein derzeitiges oder ehemaliges Mitglied der Geschäftsleitung ein ausstehendes Darlehen per 31. Dezember 2014.

Sondervergütung für im Berichtszeitraum aus der Bank ausgeschiedene Mitglieder der Geschäftsleitung

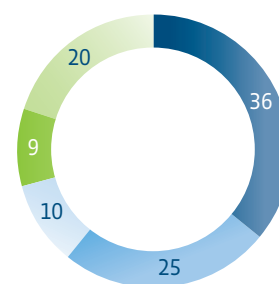
Im Berichtszeitraum ist keine solche Vergütung angefallen.

Arbeitsvertragliche Kündigungsklauseln/ Kündigungsfristen und Vereinbarungen über Abgangsentschädigungen für Mitglieder der Geschäftsleitung

Die Arbeitsverträge der Geschäftsleitungsmitglieder unterliegen einer Kündigungsfrist von höchstens sechs Monaten. Die mit den Verwaltungsratsmitgliedern und Geschäftsleitungsmitgliedern geschlossenen Verträge enthalten keine Klauseln, welche die Zahlung von Abgangsentschädigungen vorsehen.

Vergütungsstruktur Geschäftsjahr 2014

in %



Chief Executive Officer

- Grundsalär
- Variable Vergütung in bar
- Variable Vergütung in RSUs
- Personalvorsorge
- Sonstige Vergütungen

Kontrollwechselklauseln

Die Verträge der Geschäftsleitungsmitglieder regeln keinerlei Vereinbarungen für den Fall eines Kontrollwechsels (Kontrollwechselklauseln). Falls das Beteiligungsprogramm im Falle eines Kontrollwechsels nicht fortgesetzt werden kann, werden jedoch jegliche Ansprüche, die sich aus dem Beteiligungsprogramm ergeben, sofort erfüllt.

4 Beteiligungspapiere

Gemäss Artikel 663c des Obligationenrechts ist die Bank verpflichtet, die Beteiligungen an der Gesellschaft wie auch die Optionsrechte jedes Mitglieds des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung anzugeben. Des Weiteren sind alle Darlehen, die dieser Personengruppe gewährt wurden, anzugeben.

Aktien- und Optionsbestände des Verwaltungsrats

Per 31. Dezember		2014		2013	
Name	Funktion	Anzahl Aktien	Anzahl RSUs	Anzahl Aktien	Anzahl RSUs
Dr. Felix A. Weber	Präsident	2,000	–	2,000	–
Christopher M. Chambers	Vizepräsident	5,000	–	5,000	–
Denis Hall	Mitglied	–	–	–	–
Richard Laxer	Mitglied	–	–	–	–
Prof. Dr. Peter Athanas ¹	Mitglied	–	–	n/a	n/a
Urs D. Baumann ²	Mitglied	2,000	–	n/a	n/a

¹ Ab 1. Januar 2014

² Ab 13. Mai 2014

Aktien- und Optionsbestände der Geschäftsleitung

Per 31. Dezember		2014		2013	
Name	Funktion	Anzahl Aktien	Anzahl RSUs	Anzahl Aktien	Anzahl RSUs
Robert Oudmayer	CEO	–	5'758	–	2'941
Antoine Boubllil	CFO	–	2'889	–	1'961
Volker Gloe	CRO	–	2'732	–	1'961
Dr. Emanuel Hofacker ¹	General Counsel	–	911	n/a	n/a
Daniel Frei	Sales Leader Cards	–	2'842	–	1'961
Dr. Alain Röthlisberger ²	General Counsel	n/a	n/a	–	1'961

¹ Ab 10. September 2014

² Bis 9. September 2014

Forderungen und Verpflichtungen gegenüber Mitgliedern der Organe

Per 31. Dezember (in Tausend CHF)	2014	2013
Forderungen gegenüber Mitgliedern der Organe	3	6
Verpflichtungen gegenüber Mitgliedern der Organe	331	266

Forderungen gegenüber Mitgliedern der Organe umfassen einen Leasingvertrag des CFO und Verpflichtungen gegen-

über Mitgliedern der Organe betreffen Spareinlagen.

5 Ausblick und künftige wichtige Aspekte

Das Vergütungssystem der Bank für Führungskräfte wird unter Berücksichtigung der jüngsten Marktpraktiken sowie der Ansichten der Aktionäre und Stimmrechtsberater laufend überprüft, um sicherzustellen, dass es mit den langfristigen Zielen der Bank in Einklang steht und der Bank hilft, talentierte Führungskräfte zu gewinnen, zu motivieren und zu halten.

Im ersten Schritt hat die Bank die Hay Group beauftragt, eine Benchmark-Studie für den Verwaltungsrat (bestehend aus vier Mitgliedern – ohne die zwei durch GE nominierten Mitglieder) und die fünf Mitglieder der Geschäftsleitung durchzuführen, um Einblick in die Marktpraktiken bezüglich der in unserer Vergleichsgruppe üblichen Vergütung für Führungskräfte zu gewinnen.

Die folgenden Unternehmen wurden für die Vergleichsstudie bezüglich des Verwaltungsrats als Vergleichsgruppe ausgewählt: Allreal Holding AG, Baloise Holding AG, Bank Coop AG, Bank Linth LLB AG, Edmond de Rothschild Suisse, EFG International AG, GAM Holding AG, Helvetia Holding AG, Hypothekbank Lenzburg AG, Intershop

Holding AG, Leonteq AG, Mobimo Holding AG, PSP Swiss Property AG, Schweizerische National-Versicherungs-Gesellschaft AG, Swiss Prime Site AG, Swissquote Group Holding SA, Valiant Holding AG, Vaudoise Assurances Holding SA, Vontobel Holding AG, VZ Holding AG und WIR Bank Genossenschaft.

Für die Geschäftsleitung wurden die verfügbaren Daten, die auf der für den Verwaltungsrat ausgewählten Vergleichsgruppe basieren, mit den Daten der folgenden Unternehmen kombiniert: Bombardier Transportation Financial Services S.à.r.l., Credit Suisse, COFRA Holding AG, Helvetia Versicherungen, LeasePlan Schweiz AG, Lloyds TSB Bank plc., Partners Group Holding AG, PSA Finance Suisse SA, Swiss Life, Swiss Re, UBS und Zurich Financial Services.

Die Ergebnisse werden zur weiteren Verbesserung und Weiterentwicklung unseres Vergütungssystems unter Berücksichtigung des Feedbacks unserer Aktionäre und Stimmrechtsberater verwendet.

Darüber hinaus hat die Geschäftsleitung für 2015 finanzielle, persönliche und qualitative Ziele vereinbart, die klar definiert und hinsichtlich der relativen Gewichtungen quantifiziert sind.

Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts an die Generalversammlung der Cembra Money Bank AG, Zürich

Wir haben den Vergütungsbericht vom 24. März 2015 der Cembra Money Bank AG für das am 31. Dezember 2014 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14 – 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den Abschnitten 3.1.2, 3.2.3 und 4 des Vergütungsberichts.

Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14 – 16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Cembra Money Bank AG für das am 31. Dezember 2014 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

KPMG AG

Cataldo Castagna
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

Daniel Merz
Zugelassener
Revisionsexperte

Zürich, 24. März 2015

Cembra Money Bank AG
Bändliweg 20
8048 Zürich
Schweiz

cembra.ch
[#CembraMoneyBank](https://www.instagram.com/CembraMoneyBank)