

**Einladung**  
zur ordentlichen Generalversammlung  
der Cembra Money Bank AG

Mittwoch, 27. April 2016 um 14.00 Uhr  
(Türöffnung um 13.15 Uhr)

Marriott Hotel Zürich  
Neumühlequai 42, 8006 Zürich  
Saal Millennium



**Cembra**  
MoneyBank

## Traktanden und Anträge des Verwaltungsrats

### 1. Genehmigung Lagebericht 2015, Konzern- und Jahresrechnung 2015

Antrag: Der Verwaltungsrat beantragt, den Lagebericht 2015 sowie die Konzern- und die Jahresrechnung 2015 zu genehmigen.

### 2. Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2015

Antrag: Der Verwaltungsrat beantragt, den Vergütungsbericht 2015 (Seiten 56 bis 77 des Geschäftsberichts 2015) zu genehmigen.

Erläuterung: Der Vergütungsbericht 2015 erläutert das Vergütungssystem der Bank und die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung. In Übereinstimmung mit dem Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance und Artikel 11a Abs. 4 der Statuten wird der Vergütungsbericht den Aktionären im Rahmen einer Konsultativabstimmung vorgelegt. Der Verwaltungsrat ersucht die Aktionäre um Genehmigung des Vergütungsberichts 2015 der Bank auf konsultativer Basis.

### 3. Verwendung des Bilanzgewinns, Ausschüttung aus gesetzlichen Kapitalreserven

#### 3.1 Verwendung des Bilanzgewinns

Antrag: Der Verwaltungsrat beantragt, den Bilanzgewinn der Bank von CHF 167'042'095 teilweise den freiwilligen Gewinnreserven (im Umfang von CHF 167'000'000) zuzuweisen sowie teilweise auf die neue Rechnung vorzutragen (im Umfang von CHF 42'095).

#### Gewinnverwendung gemäss Antrag an die Generalversammlung

Gewinnvortrag	CHF	263'585
Jahresgewinn	CHF	166'778'510
Bilanzgewinn	CHF	167'042'095
Entnahme aus gesetzlichen Kapitalreserven	CHF	94'463'967
<b>Total zur Verfügung der Generalversammlung</b>	<b>CHF</b>	<b>261'506'062</b>
Dividendenausschüttung aus gesetzlichen Kapitalreserven	CHF	94'463'967
Zuweisung an freiwillige Gewinnreserven	CHF	-167'000'000
<b>Gewinnvortrag</b>	<b>CHF</b>	<b>42'095</b>

### 3.2 Ausschüttung aus gesetzlichen Kapitalreserven

Antrag: Der Verwaltungsrat beantragt die Genehmigung einer Ausschüttung aus gesetzlichen Kapitalreserven (Reserve aus steuerbefreiten Kapitaleinlagen) an die Aktionäre im Betrag von CHF 3.35 pro Aktie, resultierend in einer Ausschüttung von insgesamt ca. CHF 94.5 Millionen (abhängig von der Anzahl ausstehender Aktien am letzten Handelstag vor dem Ex-Datum, d.h. 28. April 2016, die zum Erhalt einer Zahlung berechtigten).

Erläuterungen: Anstelle einer Dividende beantragt der Verwaltungsrat eine Ausschüttung an die Aktionäre aus gesetzlichen Kapitalreserven von CHF 3.35 pro Aktie. Eine solche Ausschüttung zulasten der gesetzlichen Kapitalreserven unterliegt nicht der Schweizer Verrechnungssteuer.

Bei Annahme des Antrags des Verwaltungsrats erfolgt die Ausschüttung ab dem 3. Mai 2016 (Ex-Datum: 29. April 2016).

### 4. Entlastung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung

Antrag: Der Verwaltungsrat beantragt, den Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2015 Entlastung zu erteilen.

### 5. Wahlen und Wiederwahlen

#### 5.1 Wiederwahl von Mitgliedern des Verwaltungsrats

Antrag: Der Verwaltungsrat beantragt, Dr. Felix A. Weber, Prof. Dr. Peter Athanas, Urs D. Baumann, Denis Hall und Dr. Monica Mächler für eine Amtsdauer von einem Jahr bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung wiederzuwählen.

##### 5.1.1 Wiederwahl von Dr. Felix Weber

##### 5.1.2 Wiederwahl von Prof. Dr. Peter Athanas

##### 5.1.3 Wiederwahl von Urs D. Baumann

##### 5.1.4 Wiederwahl von Denis Hall

##### 5.1.5 Wiederwahl von Dr. Monica Mächler

Erläuterungen: Gemäss Artikel 19 der Statuten hat die ordentliche Generalversammlung jedes Mitglied des Verwaltungsrats einzeln für eine einjährige Amtsdauer bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung zu wählen.

Weitere Informationen zu jedem Mitglied des Verwaltungsrats sind im Corporate Governance Report des Geschäftsberichts 2015 zu finden.

## 5.2 Wahl von zwei neuen Mitgliedern des Verwaltungsrats

Antrag: Der Verwaltungsrat beantragt, Katrina Machin und Simonis Maria Hubertus (genannt Ben) Tellings als Mitglieder des Verwaltungsrats für eine einjährige Amtsdauer bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung zu wählen.

### 5.2.1 Wahl von Katrina Machin

**Katrina Machin**, britische Staatsbürgerin, wohnhaft in England, Jahrgang 1966  
Katrina Machin ist seit 20 Jahren in der Finanzdienstleistungsbranche tätig, vor allem im Bereich Consumer Finance bei Unternehmen wie American Express, Lloyds Banking Group, Goldfish Bank Ltd und MBNA International Bank. Seit 2014 ist sie Non-Executive Director beim Online-Einzelhandel-Spezialisten Shop Direct Finance Company und seit 2015 Non-Executive Director bei ABTA, Grossbritanniens grösstem Reiseverband.

### 5.2.2 Wahl von Simonis Maria Hubertus (genannt Ben) Tellings

**Ben Tellings**, holländischer Staatsbürger, wohnhaft in Holland, Jahrgang 1956  
Ben Tellings hat über 20 Jahre herausragende Erfahrung im Konsumkreditgeschäft gesammelt und hatte in mehreren europäischen Ländern verschiedene Führungspositionen bei der ING Group inne. Zwischen 2003 und 2010 war er Chief Executive Officer und seit 2010 ist er Vorsitzender des Aufsichtsrats der ING-DiBa AG in Deutschland.

## 5.3 Wiederwahl des Präsidenten des Verwaltungsrats

Antrag: Der Verwaltungsrat beantragt die Wiederwahl von Dr. Felix A. Weber als Präsident des Verwaltungsrats für eine einjährige Amtsdauer bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung vorbehaltlich seiner Wiederwahl als Mitglied des Verwaltungsrats gemäss Traktandum 5.1.

Erläuterungen: Gemäss Artikel 19 der Statuten wählt die ordentliche Generalversammlung den Präsidenten des Verwaltungsrats für eine einjährige Amtsdauer bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung.

## 5.4 Wahl der Mitglieder des Vergütungs- und Nominierungsausschusses

Antrag: Der Verwaltungsrat beantragt die Wahl von Urs D. Baumann, Katrina Machin und Simonis Maria Hubertus (genannt Ben) Tellings als Mitglieder des Vergütungs- und Nominierungsausschusses für eine einjährige Amtsdauer bis

zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung vorbehaltlich ihrer Wiederwahl bzw. Wahl als Mitglieder des Verwaltungsrats gemäss Traktanden 5.1 und 5.2.

### 5.4.1 Wiederwahl von Urs D. Baumann

### 5.4.2 Wahl von Katrina Machin

### 5.4.3 Wahl von Simonis Maria Hubertus (genannt Ben) Tellings

Erläuterungen: Gemäss Artikel 22a der Statuten hat die ordentliche Generalversammlung einzeln die Mitglieder des Vergütungsausschusses des Verwaltungsrats für eine einjährige Amtsdauer bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung zu wählen.

## 5.5 Wiederwahl des unabhängigen Stimmrechtsvertreters

Antrag: Der Verwaltungsrat beantragt die Wahl von Andreas G. Keller, Rechtsanwalt, Gehrenholzpark 2g, 8055 Zürich, als unabhängigen Stimmrechtsvertreter der Bank für eine einjährige Amtsdauer bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung.

Erläuterungen: Gemäss Artikel 8 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) wählt die ordentliche Generalversammlung den unabhängigen Stimmrechtsvertreter für eine einjährige Amtsdauer bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung.

## 5.6 Wiederwahl der unabhängigen Revisionsstelle

Antrag: Der Verwaltungsrat beantragt die Wiederwahl von KPMG AG, Zürich, als unabhängige Revisionsstelle der Bank für eine einjährige Amtsdauer.

## 6. Änderungen der Statuten

Erläuterungen: Der Verwaltungsrat schlägt den Aktionären Änderungen der Statuten vor, damit diese die neusten Entwicklungen bei der Corporate Governance und im Bereich der Vergütung abbilden. Eine detaillierte Übersicht der vorgeschlagenen Änderungen der Statuten findet sich im Anhang, Kapitel I "Bericht des Verwaltungsrats über die Änderungen der Statuten" und im Kapitel III "Änderungen der Statuten – Details" (ebenfalls publiziert auf der Internetseite [www.cembra.ch/de/investor](http://www.cembra.ch/de/investor) → Generalversammlung).

**6.1 Änderung betreffend die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung: Artikel 22a Abs. 2 lit. e (Vergütungs- und Nominierungsausschuss)**

Antrag: Der Verwaltungsrat beantragt die Genehmigung von Artikel 22a Abs. 2 lit. e (Vergütungs- und Nominierungsausschuss) der Statuten (gemäss Anhang, Kapitel III "Änderungen der Statuten – Details").

**6.2 Änderung betreffend Dauer und Kündigungsfrist der Arbeitsverträge und ähnlicher Vereinbarungen: Artikel 25b Abs. 4 (Dauer und Kündigungsfrist der Arbeitsverträge und ähnlicher Vereinbarungen)**

Antrag: Der Verwaltungsrat beantragt die Genehmigung von Artikel 25b Abs. 4 (Dauer und Kündigungsfrist der Arbeitsverträge und ähnlicher Vereinbarungen) der Statuten (gemäss Anhang, Kapitel III "Änderungen der Statuten – Details").

**6.3 Änderung betreffend Grundsätze der Vergütung für den Verwaltungsrat: Artikel 25c (Grundsätze der Vergütung für den Verwaltungsrat)**

Antrag: Der Verwaltungsrat beantragt die Genehmigung von Artikel 25c (Grundsätze der Vergütung für den Verwaltungsrat) der Statuten (gemäss Anhang, Kapitel III "Änderungen der Statuten – Details").

**6.4 Änderung betreffend Grundsätze der Vergütung für die Geschäftsleitung: Artikel 25d lit. c (Grundsätze der Vergütung für die Geschäftsleitung) und Artikel 25h (Variabler Vergütungsplan für Geschäftsleitungsmitglieder)**

Antrag: Der Verwaltungsrat beantragt die Genehmigung von Artikel 25d lit. c (Grundsätze der Vergütung für die Geschäftsleitung) und Artikel 25h (Variabler Vergütungsplan für Geschäftsleitungsmitglieder) der Statuten (gemäss Anhang, Kapitel III "Änderungen der Statuten – Details").

**6.5 Einführung von Aktienbeteiligungsplänen für Mitarbeitende der Bank: Artikel 25i (Aktienbeteiligungspläne für Mitarbeitende der Gesellschaft)**

Antrag: Der Verwaltungsrat beantragt die Genehmigung von Artikel 25i (Aktienbeteiligungsplan für Mitarbeitende der Gesellschaft) der Statuten (gemäss Anhang, Kapitel III "Änderungen der Statuten – Details").

**7. Genehmigung der Entschädigungen**

Erläuterungen: Kapitel II des Anhangs "Informationen für Aktionäre zu den Abstimmungen über die Vergütungen an der Generalversammlung 2016" enthält weitere Details in Bezug auf die beantragten Abstimmungen zu den Vergütungen. Der Vergütungsbericht 2015 ist elektronisch verfügbar unter [www.cembra.ch/de/investor](http://www.cembra.ch/de/investor) → Generalversammlung.

**7.1 Genehmigung der Gesamtentschädigung des Verwaltungsrats**

Antrag: Der Verwaltungsrat beantragt die Genehmigung einer maximalen Gesamtentschädigung von CHF 1'400'000 (unverändert zur Vorjahresperiode) für die Mitglieder des Verwaltungsrats für die Periode bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung.

**7.2 Genehmigung der gesamten fixen und variablen Vergütung für die Geschäftsleitung**

Antrag: Der Verwaltungsrat beantragt, den maximalen Gesamtbetrag der fixen und variablen Vergütung von CHF 5'300'000 (unverändert zum Vorjahr) für die Geschäftsleitungsmitglieder für das Geschäftsjahr 2017 zu genehmigen.

Erläuterungen: Der Gesamtbetrag für das Geschäftsjahr 2017, der gegenüber dem Vorjahr unverändert ist, wird voraussichtlich die folgenden Teilbeträge (jeweils inklusive Sozialversicherungs- und Vorsorgebeiträge) enthalten, welche auf die jeweiligen Vergütungskomponenten entfallen:

- Fixe Vergütung (einschliesslich Jahresgrundlohn und Nebenleistungen) von bis zu CHF 3'100'000.
- Variable Vergütung von bis zu CHF 2'200'000 (Maximalbetrag, falls alle Geschäftsleitungsmitglieder ihre Zielvorgaben übertreffen).

## Administratives

### Unterlagen

Der Geschäftsbericht 2015 (inklusive Vergütungsbericht) und die Berichte der unabhängigen Revisionsstelle liegen zur Einsicht am Sitz der Bank (Bändliweg 20, 8048 Zürich) auf. Der Geschäftsbericht 2015 ist auch auf der Internetseite der Bank verfügbar: [www.cembra.ch/gb15](http://www.cembra.ch/gb15). Zudem werden diese Dokumente den Aktionären auf Wunsch zugestellt.

### Wahrnehmung der Stimmrechte

Beiliegend zu der an die Aktionäre versandten Einladung zur Generalversammlung findet sich ein Anmeldeformular zur Bestellung der Zutrittskarte beziehungsweise Erteilung einer Vollmacht. Aktionäre, die an der Generalversammlung persönlich teilnehmen oder eine Vollmacht erteilen möchten, sind gebeten, das ausgefüllte Anmeldeformular mittels des beiliegenden Umschlags sobald als möglich, aber spätestens bis am 19. April 2016, per Post, an das Aktienregister der Bank (Cembra Money Bank AG, c/o Devigus Engineering AG, Birkenstrasse 47, 6343 Rotkreuz, Schweiz) zu retournieren.

### Stimmrechte

Aktionäre, die am 15. April 2016 als stimmberechtigte Aktionäre im Aktienregister eingetragen sind, sind berechtigt, an der Generalversammlung teilzunehmen und ihre Stimmen abzugeben. Diesen Aktionären wird die Zutrittskarte und das Abstimmungs-material nach Retournierung des Anmeldeformulars zugestellt. Vom 16. April 2016 bis am 27. April 2016 erfolgen keine Einträge im Aktienregister, die ein Stimmrecht an der Generalversammlung einräumen würden. Aktionäre, die ihre Aktien ganz oder teilweise vor der Generalversammlung veräussern, sind in diesem Umfang nicht weiter berechtigt, ihre Stimmrechte auszuüben. Diese Aktionäre sind gebeten, ihre Zutrittskarte und das Abstimmungsmaterial zu retournieren bzw. austauschen zu lassen.

### Vollmacht und Instruktionen

Aktionäre, die an der Generalversammlung nicht persönlich teilnehmen, können sich mittels Vollmacht durch eine Drittperson oder den unabhängigen Stimmrechtsvertreter gemäss Artikel 689c des Schweizerischen Obligationenrechts und Artikel 8 ff. VegüV vertreten lassen. Andreas G. Keller (Rechtsanwalt, Gehrenholzpark 2g, 8055 Zürich) wurde anlässlich der ordentlichen Generalversammlung 2015 als unabhängiger Stimmrechtsvertreter bis zum Abschluss der ordentlichen Generalversammlung 2016 gewählt. Weitere Informationen betreffend die Erteilung einer Vollmacht bzw. die Erteilung von Instruktionen finden sich auf dem beiliegenden Anmeldeformular.

## Elektronische Instruktionen

Abstimmungsanweisungen an den unabhängigen Stimmrechtsvertreter, Bestellungen von Eintrittskarten und Publikationen wie auch Adressänderungen können wahlweise auch online erfolgen. Die Online-Registrierung kann über die Internetseite [www.gvmanager.ch/cembra](http://www.gvmanager.ch/cembra) erfolgen. Die erforderlichen Login-Daten sind den Unterlagen beigelegt (Anmeldeformular/Vollmachtserteilung), die den Aktionären zugestellt werden. Das E-Voting-Portal für die elektronische Abstimmung wird bis zum 25. April 2016 geöffnet sein.

### Vorzeitiges Verlassen der Generalversammlung

Zwecks Sicherstellung der korrekten Berechnung der Präsenz sind Aktionäre, welche die Generalversammlung vorzeitig verlassen, gebeten, die nicht verwendeten Abstimmungsmaterialien beim Ausgang zurückzugeben.

Zürich, 30. März 2016

Freundliche Grüsse  
Cembra Money Bank AG



Dr. Felix A. Weber  
Präsident des Verwaltungsrats

Anhang:

Kapitel I: Bericht des Verwaltungsrats über die Änderungen der Statuten

Kapitel II: Informationen für Aktionäre zu den Abstimmungen über die Vergütungen an der Generalversammlung 2016

Kapitel III: Änderungen der Statuten – Details

Die Generalversammlung wird in Deutsch abgehalten. Die Einladung zur Generalversammlung wird in Deutsch und Englisch publiziert. Im Fall von Abweichungen zwischen der englischen und der deutschen Fassung hat die deutsche Fassung Vorrang.

Kontaktangaben: Cembra Money Bank AG, Investor Relations, Bändliweg 20, 8048 Zürich; Telefon +41 (0)44 439 85 72; [investor.relations@cembra.ch](mailto:investor.relations@cembra.ch)



## ANHANG

### Kapitel I: Bericht des Verwaltungsrats über die Änderungen der Statuten

#### Übersicht

Die nachfolgenden Ausführungen beschreiben die Änderungen der Statuten, die der Verwaltungsrat der Generalversammlung der Cembra Money Bank AG zur Abstimmung vorlegt.

#### Vorbemerkungen

Die Bank unterhielt im Verlauf des Jahres 2015 einen aktiven Dialog mit Aktionären und Stimmrechtsberatern über ihre Vergütungsstrategie sowie über Verbesserungen des Vergütungssystems. Für die Bank sind die Ansichten ihrer Interessengruppen wichtig und wertvoll. Mit Unterstützung externer Berater führte die Bank ein Benchmarking der Struktur, Höhe und Auszahlungsinstrumente der Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung im Vergleich zu einer relevanten Vergleichsgruppe durch.

Zur Berücksichtigung der marktüblichen Praxis und zur weiteren Stärkung der Angleichung der Interessen von Aktionären und Geschäftsleitung beschloss der Verwaltungsrat im Jahr 2015 die Einführung erster Anpassungen der Honorarstruktur des Verwaltungsrats.

Der Verwaltungsrat plant weitere Anpassungen für das Jahr 2016. Diese bedürfen, wie nachfolgend im Detail ausgeführt wird, einer Anpassung der Statuten, die der Generalversammlung 2016 zur Abstimmung unterbreitet werden.

#### Vergütungs- und Nominierungsausschuss (Artikel 22a Abs. 2 lit. e)

Artikel 22a der Statuten beschreibt die Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Vergütungs- und Nominierungsausschusses unter anderem hinsichtlich der Vergütung der Geschäftsleitung. Aus Überlegungen der Transparenz schlägt der Verwaltungsrat eine Formulierung vor, wonach der Vergütungs- und Nominierungsausschuss dem Verwaltungsrat nicht mehr nur Empfehlungen zur Höhe der jährlichen Bonuszahlungen abgibt, sondern auch zu deren (prozentualen) Aufteilung in kurz- und langfristige Komponenten.

#### Dauer und Kündigungsfrist der Arbeitsverträge und ähnlicher Vereinbarungen (Artikel 25b Abs. 4)

Die heute geltende Fassung von Artikel 25 der Statuten erlaubt der Bank, Konkurrenzverbote mit einer Dauer von maximal zwei Jahren mit Mitgliedern der Geschäftsleitung einzugehen. Diese Dauer entspricht nicht mehr dem Arbeitsmarktstandard und wird heute als übermässig lang betrachtet. Aus diesem Grund schlägt der Verwaltungsrat eine Kürzung der maximalen Dauer von Konkurrenzverboten von zwei Jahren auf zwölf Monate vor.

#### Änderungen betreffend der Vergütung für den Verwaltungsrat (Artikel 25c)

Der Vergütungs- und Nominierungsausschuss des Verwaltungsrats hat im Jahr 2015 HCM International Ltd (nachfolgend: "HCM") beauftragt, eine externe Beurteilung der Vergütung des Verwaltungsrats vorzunehmen. HCM ist ein führender Spezialist für Governance, Finance und Vergütungen. Im Rahmen dieser Überprüfung analysierte HCM die generellen Marktgepflogenheiten hinsichtlich Vergütungshöhe, Vergütungsstruktur (Grundbetrag und Betrag für Tätigkeiten in Ausschüssen) und die Zusammensetzung der Vergütung (Barzahlung oder Aktienzuteilung).

Als Ergebnis der Analyse wurde im Oktober 2015 eine neue Entschädigungsstruktur für den Verwaltungsrat eingeführt. Diese entspricht den Aufgaben und Verantwortlichkeiten der einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrats besser, indem eine jährliche fixe Vergütung für die Mitgliedschaft im Verwaltungsrat sowie zusätzliche Entschädigungen für Tätigkeiten in den Ausschüssen ausgerichtet werden.

Nun schlägt der Verwaltungsrat als Teil des revidierten Vergütungssystems und im Einklang mit Marktgepflogenheiten vor, dass ab der Generalversammlung 2016 zwei Drittel der Vergütung in bar und ein Drittel in Namenaktien der Gesellschaft geleistet werden. Solche Aktien werden generell für fünf Jahre gesperrt sein und können während dieser Zeit weder verkauft, übertragen noch verpfändet werden.

Die vorgeschlagenen Änderungen der Statuten sind im Anhang (Kapitel III "Änderungen der Statuten – Details") dargelegt.

### **Änderung betreffend die Vergütung für die Geschäftsleitung (Artikel 25d lit. c – Grundsätze der Vergütung für die Geschäftsleitung und Artikel 25h – Variabler Vergütungsplan für Geschäftsleitungsmitglieder)**

Das Vergütungssystem für die Geschäftsleitung wird per Geschäftsjahr 2016 angepasst. Auf Grundlage der durch HCM durchgeführten externen Analyse wird im Geschäftsjahr 2016 das Vergütungssystem für die Geschäftsleitung angepasst, um eine stärkere Orientierung an die Interessen der Aktionäre zu erreichen. Somit wird ab 2016 der Executive Variable Compensation Plan, der für die Geschäftsleitung sowie die erweiterte Geschäftsleitung Anwendung findet, aus zwei separaten Programmen bestehen: einem kurzfristigen (“STI”) und einem langfristigen (“LTI”) Incentive-Programm, für welches die finale Zuteilung (“Vesting”) abhängig ist vom Erreichen von Leistungskennzahlen. Dadurch erfolgt eine Aufteilung des Zielbonus für jedes Mitglied der Geschäftsleitung in eine kurz- und eine langfristige Komponente.

#### **Kurzfristiges Anreizprogramm (Short-Term Incentive – STI)**

Je nach Leistung kann die STI-Zuteilung zwischen 0 % und 150 % des STI-Zielprozentsatzes schwanken. Im STI-Programm wird die Leistung anhand einer Scorecard beurteilt. Sie misst, in welchem Umfang die Finanzziele des Unternehmens und der Abteilungen erfüllt wurden. Darüber hinaus wird anhand qualitativer Leistungskennzahlen gemessen, inwieweit die Strategie-, Organisations-, Risiko- und Complianceziele der Bank erreicht wurden. Die Vergütungen im Rahmen des STI Programms werden vollständig und sofort in bar ausgerichtet. Sie unterliegen griffigen Maluskonditionen.

#### **Langfristiges Anreizprogramm (Long-Term Incentive – LTI)**

Die LTI-Zuteilung kann zwischen 75 % und 125 % des LTI-Zielprozentsatzes schwanken. Die einzelnen LTI-Zuteilungen für die Mitglieder der Geschäftsleitung werden vom Verwaltungsrat nach einer retrospektiven Gesamtbeurteilung basierend auf vorher definierten Leistungskriterien festgelegt. Bei dieser Beurteilung werden unter anderem die allgemeine Marktpositionierung der Bank gemessen am Marktanteil und an der Markenreputation, die Qualität des Ergebnisses der Bank mit Fokus auf ihre finanzielle Stabilität und die Robustheit des Compliance- und Risikorahmens sowie die künftigen strategischen Ziele der Bank berücksichtigt. Die LTI-Zuteilungen werden in Form von Performance Share Units (“PSUs”) ausgerichtet, die einem dreijährigen Bemessungszeitraum und einer Sperrfrist (“Cliff Vesting”) unterliegen. Am Ende des dreijährigen Bemessungszeitraums wird die Zielerreichung gemessen an der Aktienkursentwicklung und dem verwässerten Gewinn pro Aktie (EPS) bewertet. Die Anzahl der definitiv zugeteilten Aktien wird dann auf einen Anteil zwischen 0 % und 200 % der ursprünglich zugeteilten Anzahl von PSUs festgelegt.

Die Leistungskriterien und -ziele für die STI- und LTI-Programme werden im Rahmen der jährlichen Festlegung von Zielvorgaben und des Leistungsmanagementprozesses bestimmt. Im Falle wesentlicher Verstöße gegen die Rechnungslegungsvorschriften, schweren Fehlverhaltens, betrügerischen oder kriminellen Verhaltens und/oder schwerer Verstöße gegen interne Risikomanagement- oder Complianceprozesse kommen Rückforderungsregelungen zur Anwendung. Rückzahlungsverpflichtungen sind auf drei Jahre vor der Entdeckung des entsprechenden Ereignisses begrenzt.

Die vorgeschlagenen Änderungen der Statuten sind im Anhang (Kapitel III “Änderungen der Statuten – Details”) dargelegt.

#### **Schaffung der Möglichkeit der Einführung von Aktienbeteiligungsplänen für Mitarbeitende (Artikel 25i)**

Aktienbesitz von Mitarbeitenden unterstützt die Angleichung zwischen den Unternehmenszielen und den individuellen Zielen der Mitarbeitenden und stärkt die Verbindung zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden. Aus diesem Grund schlägt der Verwaltungsrat der Generalversammlung vor, die statutarischen Voraussetzungen zu schaffen, die es ihm ermöglichen, einen Aktienbeteiligungsplan einzuführen. Im Rahmen dieses Plans können Mitarbeitende Aktien oder anwartschaftliche Bezugsrechte wie beispielsweise Restricted Share Units mit einem Abschlag erwerben und, ausgehend von der Anzahl der unter diesen Plänen erworbenen Aktien, zusätzlich gewährte Aktien (Matching Shares) der Bank erhalten. Der Verwaltungsrat legt den Bezugspreis fest und regelt in angemessener Weise die Bedingungen hinsichtlich Eigentumsübergang, Sperrung, Ausübung und Verwirkung.

Die vorgeschlagenen Änderungen der Statuten sind im Anhang (Kapitel III “Änderungen der Statuten – Details”) dargelegt.

## Kapitel II: Informationen für Aktionäre zu den Abstimmungen über die Vergütungen an der Generalversammlung

### 7.1 Genehmigung der Gesamtentschädigung des Verwaltungsrats

Antrag: Der Verwaltungsrat beantragt die Genehmigung einer maximalen Gesamtentschädigung von CHF 1'400'000 (unverändert zur Vorjahresperiode) für die Mitglieder des Verwaltungsrats für die Periode bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung.

Der Verwaltungsratspräsident und die Verwaltungsratsmitglieder erhalten für ihre Dienste als Mitglieder des Verwaltungsrats eine fixe Vergütung bestehend aus einem Grundhonorar und – soweit anwendbar – zusätzlichem Ausschuss- / Präsidentenhonorar für ihre Tätigkeit in den verschiedenen Funktionen. Die maximale Gesamtentschädigung von CHF 1'400'000 bleibt gegenüber der Vorjahresperiode unverändert.

#### Neue Vergütungsstruktur des Verwaltungsrats per 1. Oktober 2015

<i>(In Tausend CHF)</i>	Grundhonorar	Ausschuss- / Präsidenten- honorar
Verwaltungsratspräsident <sup>1</sup>	450	
Mitglied des Verwaltungsrats	100	
Vizepräsident		30
Vorsitzender Audit Committee		65
Vorsitzender Compensation and Nomination Committee		50
Mitglied Audit Committee		35
Mitglied Compensation and Nomination Committee		30

<sup>1</sup> Dem Präsidenten des Verwaltungsrats stehen keine zusätzlichen Ausschusshonorare zu

Der Höchstbetrag der Vergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrats für die Periode bis zur Generalversammlung 2017 umfasst folgende Elemente:

<i>(In Tausend CHF)</i>	
Grundhonorare	1'025
Ausschuss- / Präsidentenhonorare	265
<b>Total Honorare</b>	<b>1'290</b>
Bezahlt in bar (2/3)	860
Bezahlt in Aktien (1/3)	430
Sozialleistungen	110
<b>Maximale Gesamtentschädigung und Antrag an die Generalversammlung</b>	<b>1'400</b>

Der angegebene Betrag der maximalen Gesamtentschädigung für die Verwaltungsratsmitglieder beinhaltet die gesamte Vergütung gemäss Artikel 25c der Statuten. Darin enthalten ist eine mögliche Entschädigung sämtlicher sieben Verwaltungsratsmitglieder. Als Angestellter der General Electric Group darf Denis Hall während der Dauer des Anstellungsverhältnisses mit der General Electric Group keine Vergütung für ein Verwaltungsratsmandat annehmen.

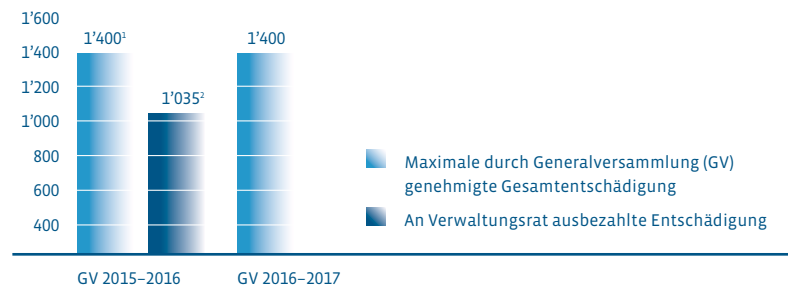
Genauere Angaben zu den letzten Geschäftsjahren sowie eine Auflistung der jedem der Verwaltungsratsmitglieder bezahlten Entschädigungen finden sich im Vergütungsbericht, der ein Bestandteil des Geschäftsberichts 2015 ist.

Die definitiven Entschädigungsbeträge werden im Vergütungsbericht der relevanten Zeiträume (Geschäftsjahre 2016 und 2017) offengelegt und unterliegen der Konsultativabstimmung über die jeweiligen Berichte, die an der ordentlichen Generalversammlung 2017 respektive 2018 stattfinden wird.



## Entwicklung der Entschädigung des Verwaltungsrats

(In Tausend CHF)



<sup>1</sup> Entschädigung für sieben Verwaltungsratsmitglieder budgetiert

<sup>2</sup> Entschädigung an fünf Verwaltungsratsmitglieder ausbezahlt

## 7.2 Genehmigung der gesamten fixen und variablen Vergütung für die Geschäftsleitung

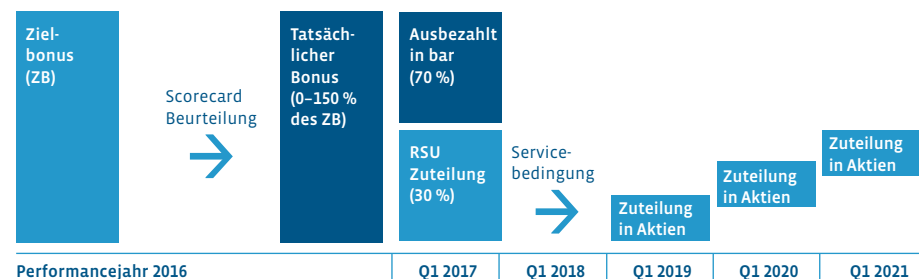
Antrag: Der Verwaltungsrat beantragt, den maximalen Gesamtbetrag der fixen und variablen Vergütung von CHF 5'300'000 (unverändert zum Vorjahr) für die Geschäftsleitungsmitglieder für das Geschäftsjahr 2017 zu genehmigen.

Der vorgeschlagene maximale Gesamtbetrag von CHF 5'300'000, der gegenüber dem Vorjahr unverändert ist, basiert auf der Vergütung von aktuell fünf Geschäftsleitungsmitgliedern und erlaubt der Bank, sie kompetitiv, in Einklang mit den Marktentwicklungen und den internen Vergütungsgrundsätzen zu entschädigen.

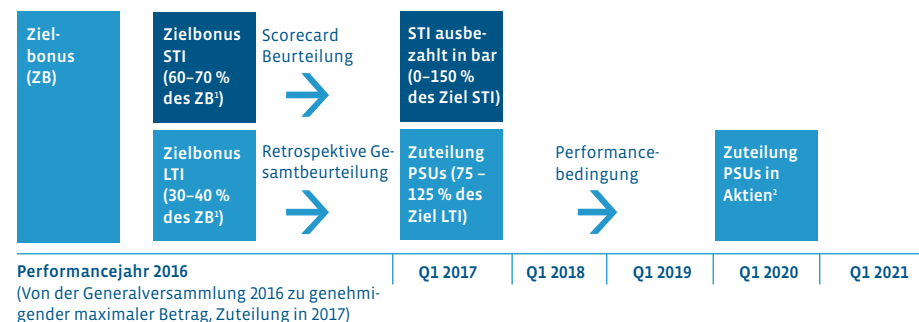
Das variable Vergütungssystem basiert auf dem neuen Executive Variable Compensation Framework wie unten beschrieben.

## Aktuelles und neues Executive Variable Compensation Framework

Aktuell:



Neu:



<sup>1</sup> Der Zielbonus ist unterteilt in ein STI- und ein LTI-Ziel abhängig von der Funktion (CEO 60/40 %, Geschäftsleitung 70/30 %)

<sup>2</sup> Zuteilung kann zwischen 0-200 % der gewährten PSUs betragen

Der Gesamtbetrag für das Geschäftsjahr 2017 wird voraussichtlich die folgenden Teilbeträge (jeweils inklusive Sozialversicherungs- und Vorsorgebeiträge) enthalten, welche auf die jeweiligen Vergütungskomponenten entfallen:

- Fixe Vergütung (einschliesslich Jahresgrundlohn und Nebenleistungen) von bis zu CHF 3'100'000.
- Variable Vergütung von bis zu CHF 2'200'000 (Maximalbetrag, falls alle Geschäftsleitungsmitglieder ihre Zielvorgaben übertreffen).

### Aufteilung der erwarteten Ziel- und maximalen Gesamtentschädigung für das Geschäftsjahr 2017

(in CHF)	
Jahresgrundlohn	2'000'000
Personalvorsorge, Sozialleistungen und sonstige Vergütungen	1'100'000
<b>Maximale fixe Vergütung</b>	<b>3'100'000</b>
Total variable Zielvergütung (inklusive Sozialleistungen) (falls Ziele zu 100 % erreicht sind)	1'560'000
<b>Maximale variable Vergütung (inklusive Sozialleistungen) (falls Ziele maximal übertroffen werden und eine maximale Zuteilung erfolgt: STI 150 %, LTI 125 %)</b>	<b>2'200'000</b>
<b>Maximale Gesamtentschädigung und Antrag an die Generalversammlung</b>	<b>5'300'000</b>

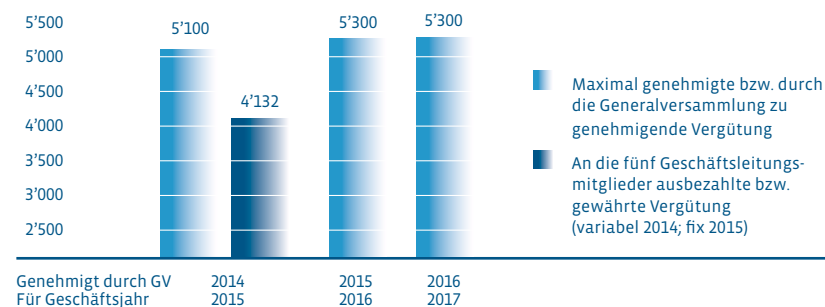
Der vorgelegte Höchstbetrag, welcher der Generalversammlung zur Abstimmung vorgelegt wird, wird nur ausbezahlt, falls alle Mitglieder der Geschäftsleitung ihre Ziele maximal übertreffen und eine Zuteilung gemäss den festgelegten Obergrenzen von 150 % für die kurzfristige variable Vergütung und von 125 % für die langfristige variable Vergütung erfolgt.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die variable Zielvergütung sowie die maximal mögliche variable Vergütung zum Zeitpunkt der Zuteilung unter der neuen Vergütungsstruktur ab dem Performancejahr 2016.

Variable Zielvergütung in % des Jahresgrundlohns	CEO		Geschäftsleitung	
	STI	LTI	STI	LTI
	90 %		50 %	
In % der variablen Zielvergütung	60 %	40 %	70 %	30 %
Variable Zielvergütung in % des Jahresgrundlohns	54 %	36 %	35 %	15 %
Obergrenze bei Zuteilung in % des Jahresgrundlohns	81 %	45 %	53 %	19 %
Bandbreite der Auszahlung/ Zuteilung in % des Jahresgrundlohns	0–81 %	0–90 %	0–53 %	0–38 %

### Vergütung der Geschäftsleitung im Vergleich zum Maximalbetrag

(In Tausend CHF)



Die definitiven Vergütungsbeträge werden (bezüglich der für das Geschäftsjahr 2016 zugesprochenen und in Q1'2017 ausbezahlten variablen Vergütung) im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2016 und (bezüglich der 2017 gezahlten fixen Vergütung) im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2017 ausgewiesen. Die definitiven Beträge unterliegen der Konsultativabstimmung bezüglich dieser Berichte, die an der ordentlichen Generalversammlung 2017 bzw. der ordentlichen Generalversammlung 2018 stattfinden wird.

Nähere Angaben zur Vergütung der Geschäftsleitung finden sich im Vergütungsbericht, der ein Bestandteil des Geschäftsberichts 2015 ist.

## Kapitel III. Änderungen der Statuten – Details

### Geltender Text

Abschnitt 3:  
*Gesellschaftsorgane*

Vergütungs-  
und Nominierungs-  
ausschuss

#### Artikel 22a, Abs. 2 lit. e

Der Vergütungs- und Nominierungsausschuss überprüft jährlich die Höhe der Vergütung der übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung und gibt dem Verwaltungsrat jährlich Empfehlungen betreffend die angemessene Höhe deren Vergütung in Bezug auf (a) das jährliche Grundsalar, (b) die Höhe der jährlichen Bonuszahlungen, (c) die Höhe der langfristigen Bonuszahlungen, (d) die Arbeitsverträge und weitere Vereinbarungen und Bestimmungen und (e) allfällige Spezial- oder Zusatzleistungen. Im Rahmen dieser Überprüfung berücksichtigt der Vergütungs- und Nominierungsausschuss die Höhe und Form der Vergütungen in vergleichbaren Unternehmen.

Abschnitt 4:  
*Vergütung und weitere damit in Zusammenhang stehende Bestimmungen*

Dauer und Kündigungsfrist der Arbeitsverträge und ähnlicher Vereinbarungen

#### Artikel 25b Abs. 4

Die Gesellschaft kann mit Mitgliedern der Geschäftsleitung Konkurrenzverbote mit einer Dauer von maximal zwei Jahren vereinbaren. Die jährliche Vergütung, die während der Laufzeit des Konkurrenzverbots ausgerichtet wird, darf das jährliche Grundsalar, das vor der Beendigung des Arbeitsvertrags ausgerichtet wurde, nicht übersteigen.

Grundsätze der Vergütung für den Verwaltungsrat

#### Artikel 25c

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats, die unter Vorbehalt der Genehmigung durch die Generalversammlung ausgerichtet wird, besteht aus einem fixen Grundhonorar, das bar ausgerichtet wird und von der Funktion im Verwaltungsrat, der Anzahl Mitgliedschaften in Ausschüssen und den Funktionen in den Ausschüssen abhängt.

### Revidierter Text

Änderungen sind fett markiert.

Abschnitt 3:  
*Gesellschaftsorgane*

Vergütungs-  
und Nominierungs-  
ausschuss

#### Artikel 22a, Abs. 2 lit. e

Der Vergütungs- und Nominierungsausschuss überprüft jährlich die Höhe der Vergütung der übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung und gibt dem Verwaltungsrat jährlich Empfehlungen betreffend die angemessene Höhe deren Vergütung in Bezug auf (a) das jährliche Grundsalar, (b) die Höhe der jährlichen Bonuszahlungen **inklusive deren Aufteilung in kurz- und langfristige Komponenten**, (c) ~~die Höhe der langfristigen Bonuszahlungen~~, (d) die Arbeitsverträge und weitere Vereinbarungen und Bestimmungen und **(ed)** allfällige Spezial- oder Zusatzleistungen. Im Rahmen dieser Überprüfung berücksichtigt der Vergütungs- und Nominierungsausschuss die Höhe und Form der Vergütungen in vergleichbaren Unternehmen.

Abschnitt 4:  
*Vergütung und weitere damit in Zusammenhang stehende Bestimmungen*

Dauer und Kündigungsfrist der Arbeitsverträge und ähnlicher Vereinbarungen

#### Artikel 25b Abs. 4

Die Gesellschaft kann mit Mitgliedern der Geschäftsleitung Konkurrenzverbote mit einer Dauer von maximal **12 Monaten zwei Jahren** vereinbaren. Die jährliche Vergütung, die während der Laufzeit des Konkurrenzverbots ausgerichtet wird, darf das jährliche Grundsalar, das vor der Beendigung des Arbeitsvertrags ausgerichtet wurde, nicht übersteigen.

Grundsätze der Vergütung für den Verwaltungsrat

#### Artikel 25c

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats, die unter Vorbehalt der Genehmigung durch die Generalversammlung ausgerichtet wird, **ist eine fixe Vergütung für die Tätigkeit als Verwaltungsrat sowie – gegebenenfalls – als Mitglied oder Vorsitzender eines Ausschusses, die zum Teil in bar und zum Teil in gesperrten Namenaktien der Gesellschaft erfolgen können.** ~~besteht aus einem fixen Grundhonorar, das bar ausgerichtet wird und von der Funktion im Verwaltungsrat, der Anzahl Mitgliedschaften in Ausschüssen und den Funktionen in den Ausschüssen abhängt.~~

## Geltender Text

Grundsätze der Vergütung für die Geschäftsleitung

### Artikel 25d

Die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung, die unter Vorbehalt der Genehmigung der Generalversammlung ausgerichtet wird, setzt sich zusammen aus:

- (a) einer fixen Grundvergütung in bar;
- (b) weiteren Vergütungsbestandteilen wie zum Beispiel Zuschüssen für Wohnkosten, Schulgeldern und dergleichen, wie es der Vergütungs- und Nominierungsausschuss für angemessen erachtet;
- (c) einer leistungsabhängigen Vergütung gemäss dem Executive Variable Compensation Plan gemäss Artikel 25h, die teils in bar und teils mittels Zuweisung von gesperrten Restricted Share Units erfolgt, welche im Zeitpunkt der Eigentumsübertragung in Aktien der Gesellschaft beglichen werden.

Variabler Vergütungsplan für Geschäftsleitungsmitglieder

### Artikel 25h

Die Mitglieder der Geschäftsleitung (die Teilnehmer) nehmen nach Ermessen des Verwaltungsrats am Executive Variable Compensation Plan (EVCP) der Gesellschaft teil, der vorsieht, dass ein gewisser Prozentsatz der variablen Vergütung in bar und ein gewisser Prozentsatz der variablen Vergütung mittels Zuteilung von Restricted Share Units (RSU) ausgerichtet wird. Die anwendbaren Prozentsätze werden jährlich vom Vergütungs- und Nominierungsausschuss festgelegt.

- 2 Der Verwaltungsrat auf Empfehlung des Vergütungs- und Nominierungsausschuss bestimmt für jeden Teilnehmer die jährliche variable Zielvergütung unter dem EVCP, die einem Prozentsatz der jährlichen Grundvergütung des Teilnehmers entspricht. Die jährliche variable Zielvergütung darf 100% der jährlichen Grundvergütung des Teilnehmers nicht übersteigen.
- 3 Die maximale jährliche variable Vergütung eines Teilnehmers darf auf keinen Fall 150% seiner jährlichen variablen Zielvergütung übersteigen.

## Revidierter Text

Änderungen sind fett markiert.

Grundsätze der Vergütung für die Geschäftsleitung

### Artikel 25d

Die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung, die unter Vorbehalt der Genehmigung der Generalversammlung ausgerichtet wird, setzt sich zusammen aus:

- (a) einer fixen Grundvergütung in bar;
- (b) weiteren Vergütungsbestandteilen wie zum Beispiel Zuschüssen für Wohnkosten, Schulgeldern und dergleichen, wie es der Vergütungs- und Nominierungsausschuss für angemessen erachtet;
- (c) einer leistungsabhängigen **variablen** Vergütung **gemäss dem Executive Variable Compensation Plan gemäss Artikel 25h**, die teils in bar und teils mittels Zuweisung von gesperrten Restricted Share Units erfolgt, welche im Zeitpunkt der Eigentumsübertragung in Aktien der Gesellschaft beglichen werden.

Variabler Vergütungsplan für Geschäftsleitungsmitglieder

### Artikel 25h

Die **variable Vergütung** der Mitglieder der Geschäftsleitung **besteht grundsätzlich aus kurz- und langfristigen Vergütungskomponenten**. (die Teilnehmer) nehmen nach Ermessen des Verwaltungsrats am Executive Variable Compensation Plan (EVCP) der Gesellschaft teil, der vorsieht, dass ein gewisser Prozentsatz der variablen Vergütung in bar und ein gewisser Prozentsatz der variablen Vergütung mittels Zuteilung von Restricted Share Units (RSU) ausgerichtet wird. Die anwendbaren Prozentsätze werden jährlich vom Vergütungs- und Nominierungsausschuss festgelegt.

- 2 Die leistungsabhängige kurzfristige Vergütungskomponente berücksichtigt Kriterien, die sich auf die Leistung der Gesellschaft oder Teilen davon und/oder die individuelle Leistung des Mitglieds der Geschäftsleitung beziehen. Diese Komponente wird gänzlich oder teilweise in bar, in gesperrten Aktien oder in anwartschaftlichen Bezugsrechten auf Aktien geleistet. Der Verwaltungsrat auf Empfehlung des Vergütungs- und Nominierungsausschuss bestimmt für jeden Teilnehmer die jährliche variable Zielvergütung unter dem EVCP, die einem Prozentsatz der jährlichen Grundvergütung des Teilnehmers entspricht. Die jährliche variable Zielvergütung darf 100% der jährlichen Grundvergütung des Teilnehmers nicht übersteigen.
- 3 Die leistungsabhängige langfristige Vergütungskomponente berücksichtigt Kriterien, die sich aus der finanziellen Performance der Gesellschaft über mindestens drei Jahre sowie weiteren qualitativen und

## Geltender Text

- 4 Die Höhe der jährlichen variablen Vergütung, die ein Teilnehmer unter dem EVCP erhält, wird vom Vergütungs- und Nominierungsausschuss bestimmt aufgrund der Leistung des Teilnehmers, einschliesslich der Erreichung derjenigen Ziele und Vorgaben, die vom Vergütungs- und Nominierungsausschuss jährlich festgelegt werden.
- 5 RSU, welche unter dem EVCP ab 2016 zugewiesen werden, unterliegen einem abgestuften, mindestens vierjährigen Übertragungsplan (vesting schedule). Die Freigabe der RSU erfolgt jährlich in gleichmässig abgestuften Teilen, wobei der erste Teil frühestens nach zwei Jahren freigegeben wird. RSU, die unter dem EVCP vor 2016 zugewiesen wurden, unterliegen weiterhin einem dreijährigen Übertragungsplan und die Freigabe erfolgt jährlich in gleichmässig abgestuften Teilen. Die Übertragung von Aktien der Gesellschaft nach Ablauf der jeweiligen Vesting-Periode der RSU erfolgt unter der Voraussetzung, dass der EVCP nicht vorzeitig beendet und das Arbeitsverhältnis des Teilnehmers nicht vom Teilnehmer aus irgendeinem Grund oder von der Gesellschaft aus begründetem Anlass beendet wurde, da andernfalls die RSU verfallen.
- 6 Die variable Vergütung der Teilnehmer steht unter der Bedingung, dass der jährliche Finanzierungspool für den EVCP geöffnet wird. Der jährliche Finanzierungspool für den EVCP wird vom Verwaltungsrat bestimmt anhand einer quantitativen und qualitativen Bewertung der Gesellschaft, die unter anderem die Ertragslage der Gesellschaft und weitere Faktoren einbezieht,

## Revidierter Text

Änderungen sind fett markiert.

quantitativen Zielen ergeben. Diese Komponente wird in gesperrten Aktien oder in anwartschaftlichen Bezugsrechten auf Aktien geleistet. Die maximale jährliche variable Vergütung eines Teilnehmers darf auf keinen Fall  $\pm 150\%$  seiner jährlichen variablen Zielvergütung übersteigen.

- 4 Der Verwaltungsrat legt die Bedingungen für Zuteilung, Eigentumsübergang, Sperrung, Ausübung und Verwirkung der gesperrten Aktien oder anwartschaftlichen Bezugsrechte auf Aktien, die als Teil der variablen Vergütung geleistet werden, fest. Bei gewissen vordefinierten Ereignissen wie einem Kontrollwechsel oder der Beendigung eines Arbeitsvertrags kann der Verwaltungsrat die Weiterführung, Beschleunigung oder den Wegfall von Bedingungen hinsichtlich des Eigentumsübergangs, der Sperrung oder der Ausübung oder die Auszahlung beziehungsweise die Zuteilung von Vergütungen basierend auf angenommener Zielerreichung oder deren Verfall vorsehen. Die Höhe der jährlichen variablen Vergütung, die ein Teilnehmer unter dem EVCP erhält, wird vom Vergütungs- und Nominierungsausschuss bestimmt aufgrund der Leistung des Teilnehmers, einschliesslich der Erreichung derjenigen Ziele und Vorgaben, die vom Vergütungs- und Nominierungsausschuss jährlich festgelegt werden.
- 5 RSU, welche unter dem EVCP ab 2016 zugewiesen werden, unterliegen einem abgestuften, mindestens vierjährigen Übertragungsplan (vesting schedule). Die Freigabe der RSU erfolgt jährlich in gleichmässig abgestuften Teilen, wobei der erste Teil frühestens nach zwei Jahren freigegeben wird. RSU, die unter dem EVCP vor 2016 zugewiesen wurden, unterliegen weiterhin einem dreijährigen Übertragungsplan und die Freigabe erfolgt jährlich in gleichmässig abgestuften Teilen. Die Übertragung von Aktien der Gesellschaft nach Ablauf der jeweiligen Vesting-Periode der RSU erfolgt unter der Voraussetzung, dass der EVCP nicht vorzeitig beendet und das Arbeitsverhältnis des Teilnehmers nicht vom Teilnehmer aus irgendeinem Grund oder von der Gesellschaft aus begründetem Anlass beendet wurde, da andernfalls die RSU verfallen.
- 6 Die variable Vergütung der Teilnehmer steht unter der Bedingung, dass der jährliche Finanzierungspool für den EVCP geöffnet wird. Der jährliche Finanzierungspool für den EVCP wird vom Verwaltungsrat bestimmt anhand einer quantitativen und qualitativen Bewertung der Gesellschaft, die unter anderem die Ertragslage der Gesellschaft und weitere Faktoren einbezieht,

## Geltender Text

die der Verwaltungsrat nach seinem Ermessen berücksichtigt (wie zum Beispiel Branchenindizes und Governance-Ziele).

[neu]

Zürich, 29 April 2015

## Revidierter Text

Änderungen sind fett markiert.

die der Verwaltungsrat nach seinem Ermessen berücksichtigt (wie zum Beispiel Branchenindizes und Governance-Ziele).

### Artikel 25i

Aktienbeteiligungs-  
pläne für Mitarbeitende  
der Gesellschaft

**Der Verwaltungsrat kann Aktienbeteiligungspläne einführen, die es den Mitarbeitenden der Gesellschaft ermöglichen, Aktien oder anwartschaftliche Bezugsrechte auf Aktien der Gesellschaft (wie beispielsweise Restricted Share Units) mit einem Abschlag (Discount) zu erwerben, beziehungsweise, ausgehend von der Anzahl der unter diesen Plänen erworbenen Aktien, zusätzlich gewährte Aktien (Matching Shares) der Gesellschaft zu erhalten. Der Verwaltungsrat legt den Bezugspreis fest und regelt in angemessener Weise die Bedingungen hinsichtlich Eigentumsübergang, Sperrung, Ausübung und Verwirkung.**

Zürich, ~~29 April 2015~~ **27. April 2016**



Cembra Money Bank AG  
Bändliweg 20  
8048 Zurich  
Switzerland

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