

Vergütungsbericht 2015

Auszug aus dem Geschäftsbericht 2015



Vergütungsbericht

56	Mitteilung des Vorsitzenden des Compensation and Nomination Committee an die Aktionäre
58	Vergütungspolitik und -grundsätze
58	Governance
61	Vergütung des Verwaltungsrats
64	Vergütung der Geschäftsleitung
72	Gesamtvergütung aller Mitarbeitenden in 2015
73	Beteiligungen, Darlehen und Kredite von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung
74	Ausblick
77	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 an die Aktionäre

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Ich freue mich, Ihnen im Namen des Verwaltungsrats und des Compensation and Nomination Committee («CNC») den Vergütungsbericht für das Jahr 2015 vorzulegen.

Das Vergütungssystem der Bank ist so gestaltet, dass es das Erreichen unserer langfristigen Geschäftsziele fördert, die Übereinstimmung der Interessen unserer Aktionäre und Führungskräfte gewährleistet, sowie die Gewinnung und Bindung talentierter Mitarbeitender unterstützt. Aus diesem Grund

- prüfen und überarbeiten wir unsere Vergütungspolitik regelmässig, um somit sicherzustellen, dass sie unsere strategischen Ziele weiterhin unterstützt und die Vergütung unserer Führungskräfte im Einklang mit den langfristigen Interessen unserer Aktionäre steht;
- ist unser Vergütungssystem leistungsorientiert gestaltet;
- stellen wir mit unserem robusten Leistungsmanagementprozess sicher, dass die erwarteten Leistungen klar definiert sind, und
- zahlen wir eine konkurrenzfähige Vergütung in marktüblicher Höhe für vergleichbare Positionen und Erfahrung.

Wir streben eine kontinuierliche Verbesserung unseres Vergütungssystems an und erachten in diesem Prozess die Meinung unserer Interessengruppen als äusserst relevant und wertvoll. Basierend auf Diskussionen mit verschiedenen Parteien schlug der Verwaltungsrat den Aktionären bei der Generalversammlung 2015 vor, die Zuteilungsperioden («Vesting-Perioden») der unter dem Executive Variable Compensation Plan («EVCP») gewährten Restricted Stock Units («RSUs») ab dem Performance Jahr 2015 von drei auf vier Jahre zu verlängern. Mit der erteilten Genehmigung durch die Generalversammlung werden die für das Geschäftsjahr 2015 gewährten Zuteilungen somit neu erst am zweiten, dritten und vierten Jahrestag ihrer ursprünglichen Zuteilung in drei gleichen Tranchen zuteilt.

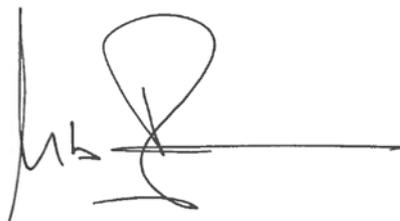
2015 nahm der Verwaltungsrat weitere Änderungen am Vergütungssystem der Bank vor. Mit Unterstützung externer Berater führte das CNC ein Benchmarking der Struktur, Höhe und Auszahlungsinstrumente der Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung gegen eine relevante Vergleichsgruppe am Markt durch. Nach diesem Vergleich wurde die Höhe der Vergütung für Mitglieder der Geschäftsleitung geringfügig angepasst. Ferner wurde eine neue Honorarstruktur für den Verwaltungsrat eingeführt, um die Positionen und Aufgaben der einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrats besser widerzuspiegeln. Die Vergütung des Präsidenten wurde an die marktübliche Höhe angepasst.

Um die Übereinstimmung der Interessen von Aktionären und Geschäftsleitung zu stärken, beschloss das CNC ausserdem im vergangenen Jahr, 2016 die folgenden Änderungen vorzunehmen:

- Ab der Generalversammlung 2016 erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrats ein Drittel ihrer Vergütung in Aktien mit einer Sperrfrist von fünf Jahren.
- 2016 wird zudem ein neuer Executive Variable Compensation Plan eingeführt, welcher das Feedback unserer Aktionäre berücksichtigt. Der aktuelle Plan wurde umfassend überarbeitet und als Kernelement eine Trennung der kurzfristigen und der langfristigen variablen Vergütung basierend auf klar definierten Leistungskriterien implementiert. Die kurzfristige variable Vergütung ist überwiegend an die Erreichung finanzieller Ziele (80% für den Chief Executive Officer ("CEO")) sowie an die Erreichung qualitativer Ziele (20% für den CEO) gebunden. Eingebettet in einen robusten Leistungsmanagementprozess werden die RSUs durch Performance Share Units («PSUs») ersetzt. Die erste Zuteilung soll im Frühjahr 2017 erfolgen und die finale Zuteilung ("Vesting") erfolgt abhängig von der Erreichung der festgesetzten Bemessungskriterien nach einer Frist von 3 Jahren. Dieses neue langfristige Anreizprogramm ist dazu gedacht, unsere Führungskräfte noch stärker auf das Erreichen der zukünftigen, strategischen Ziele der Bank zu fokussieren und in allen Facetten ihrer Arbeit ausgezeichnete Leistungen anzustreben.

Diese Änderungen werden unter Abschnitt 7 «Ausblick» ausführlicher beschrieben. An der Generalversammlung 2016 werden wir die Aktionäre bitten, den erforderlichen Anpassungen der Statuten der Bank zuzustimmen.

Wir danken Ihnen, dass Sie sich im Verlauf des vergangenen Jahres die Zeit genommen haben, uns Ihre Meinung mitzuteilen und wünschen Ihnen eine informative Lektüre.



Urs D. Baumann
Vorsitzender des Compensation and
Nomination Committee

1 Vergütungspolitik und -grundsätze

Das übergeordnete Ziel der Bank besteht im weiteren Ausbau ihrer Marktstellung als führende Schweizer Konsumkreditanbieterin. Der Erfolg der Bank hängt weitgehend von der Qualität und dem Engagement ihrer Mitarbeitenden ab.

Unsere Vergütungspolitik ist so gestaltet, dass sie die langfristigen Interessen unserer Mitarbeitenden und Aktionäre unterstützt. Sie beruht insbesondere auf den folgenden drei Grundsätzen, die vom CNC in 2015 geprüft und überarbeitet wurden:

Leistungsbezogene Vergütung im Einklang mit den Werten der Bank

Wir stehen für einen leistungsorientierten Ansatz in Verbindung mit einer soliden Risikomanagementpraxis. Unsere Vergütungspolitik fördert eine Kultur, die ausgezeichnete Leistungen erkennt und belohnt. Sie würdigt Verhaltensweisen, die im Einklang mit unseren Werten stehen: Kundenfokus, Engagement, Verantwortung und Vielfalt. Die variable Vergütung der Geschäftsleitung beruht sowohl auf den Zielvorgaben der Bank als auch auf der individuellen Leistung. Der Einbezug von Risikokennzahlen und -verhalten in die Leistungsbeurteilung soll verhindern, dass übermässige Risiken eingegangen werden. Für die variablen Vergütungselemente sind ferner Obergrenzen festgelegt.

Konkurrenzfähigkeit und Fairness

Wir legen Wert auf eine angemessene, konkurrenzfähige Vergütung unserer Mitarbeitenden. Die Vergütungsrichtlinien gewährleisten, dass die Vergütung allein auf den Aufgaben und der Leistung der einzelnen Mitarbeitenden basiert und weder durch ihr Geschlecht noch durch nicht leistungsbezogene Kriterien (mit Ausnahme ihrer beruflichen Erfahrung) beeinflusst wird. Entsprechend der Best-Practice-Grundsätze wird die Vergütung der Führungskräfte unserer Bank regelmässig einem Benchmarking unterzogen. Auf diese Weise soll gewährleistet werden, dass sie konkurrenzfähig ist und im marktüblichen Rahmen liegt, um talentierte Führungskräfte gewinnen und halten zu können.

Gute Corporate Governance

Wir wollen sicherstellen, dass unsere Vergütungspraxis für unsere Interessengruppen transparent und auf die langfristigen Interessen unserer Aktionäre ausgerichtet ist. Die Grundlagen unserer Vergütungspolitik sind daher die von der FINMA erlassenen Vergütungsgrundsätze und die Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV). Für die Bank ist die Umsetzung der Grundsätze des FINMA-Rundschreibens 2010/1 über Vergütungssysteme nicht verbindlich vorgeschrieben. Die Bank hat jedoch 2011 beschlossen, die wichtigsten dieser Standards, in denen die Mindestanforderungen an die Vergütungssysteme von Finanzinstituten definiert werden, einzuhalten.

2 Governance

2.1 Compensation and Nomination Committee

Gemäss den Statuten, dem Organisationsreglement und dem CNC-Reglement hat das CNC im Wesentlichen folgende Funktionen, Aufgaben und Befugnisse:

Das CNC unterstützt den Verwaltungsrat bei der Nominierung und Beurteilung von Kandidaten für Positionen im Verwaltungsrat und in der Geschäftsleitung, bei der Erarbeitung und Revision der Vergütungsstrategie und -grundsätze sowie der Erar-

beitung von Vorschlägen zur Vergütung von Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung, die der Generalversammlung unterbreitet werden.

Mindestens einmal jährlich überprüft das CNC Form und Höhe der Vergütung der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder und alle zusätzlichen Entschädigungen, die für das Amt des Verwaltungsratspräsidenten, 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 von der Generalversammlung genehmigten Obergrenzen, die marktübliche Vergütung für Verwaltungsratsmitglieder vergleichbarer Gesellschaften sowie andere Faktoren im Rahmen der Richtlinien und Grundsätze des CNC-Reglements. Das CNC tritt ferner einmal jährlich zusammen, um (a) die Ziele und Vorgaben zu überprüfen und zu bewerten, auf denen die Vergütung des CEO und der übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung beruhen, 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 zu beurteilen. Nach Beurteilung der Leistung des CEO gibt das CNC dem Verwaltungsrat eine Empfehlung zur angemessenen individuel-

len Vergütung des CEO ab. Was die anderen Mitglieder der Geschäftsleitung angeht, so gibt das CNC dem Verwaltungsrat eine Empfehlung ab hinsichtlich der angemessenen Vergütungshöhe und zwar bezüglich (a) dem jährlichen Jahresgrundlohn, (b) der Höhe der jährlichen Bonuszahlungen, (c) der Höhe der langfristigen Bonuszahlungen, (d) der Arbeitsverträge und weiterer Vereinbarungen und Bestimmungen und (e) allfälliger Spezial- oder Zusatzleistungen.

In der folgenden Tabelle sind die Entscheidungsbefugnisse des CNC, des Verwaltungsrats und der Generalversammlung bei der Genehmigung der Höhe der Vergütung von Verwaltungsrats- und Geschäftsleitungsmitgliedern dargestellt:

Entscheidung zu	Empfehlung von	Prüfung durch	Genehmigung durch
Vergütungspolitik und -grundsätze	Compensation and Nomination Committee		Verwaltungsrat
Gesamthöhe der Vergütung des Verwaltungsrats	Compensation and Nomination Committee	Verwaltungsrat	Generalversammlung (verbindliche Abstimmung)
Individuelle Vergütung des Präsidenten und der Mitglieder des Verwaltungsrats	Compensation and Nomination Committee		Verwaltungsrat
Gesamthöhe der Vergütung der Geschäftsleitung	Compensation and Nomination Committee	Verwaltungsrat	Generalversammlung (verbindliche Abstimmung)
Vergütung des Chief Executive Officer (CEO)	Compensation and Nomination Committee		Verwaltungsrat
Individuelle Vergütung der anderen Geschäftsleitungsmitglieder (exklusive CEO)	Chief Executive Officer	Compensation and Nomination Committee	Verwaltungsrat

Das CNC setzt sich aus mindestens zwei und höchstens vier Mitgliedern des Verwaltungsrats zusammen. Diese werden von der Generalversammlung jährlich einzeln für jeweils einen Zeitraum von einem Jahr gewählt. Eine Wiederwahl ist möglich.

Das CNC hält seine Sitzungen so oft ab, wie es die Umstände erfordern, mindestens aber einmal pro Quartal. 2015 traf es sich

zu sieben Sitzungen. Der Präsident des Verwaltungsrats, der CEO und der HR Director nehmen in beratender Funktion an den Sitzungen teil. Sie sind allerdings nicht anwesend, wenn ihre eigene Leistung und/oder Vergütung erörtert wird und sie haben keine Stimmrechte. Bei Bedarf können weitere Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung sowie andere Personen vom Vorsitzenden des CNC eingeladen

werden. Der Vorsitzende des CNC erstattet dem Verwaltungsrat nach jeder Sitzung Bericht über die Tätigkeit des CNC. Dem Verwaltungsrat werden ferner die Sitzungsprotokolle des CNC zur Verfügung gestellt.

Im Berichtszeitraum zog das CNC unabhängige externe Spezialisten (Hay Consulting Group und HCM International Ltd. («HCM»)) zur Beratung über ausgewählte Fragen und Themen heran.

Weitere Governance bezogene Informationen sind dem Corporate Governance Bericht ab Seite 24 zu entnehmen.

2.2 Verfahren zur Festlegung der Vergütung

Zur Unterstützung bei Entscheidungen bezüglich der Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung werden in regelmässigen Abständen Benchmark-Studien durchgeführt. Dabei wird die Vergütungspraxis vergleichbarer Gesellschaften analysiert, um das marktübliche Vorgehen und die jeweils konkurrenzfähige Vergütungshöhe zu ermitteln. Die Ergebnisse der Benchmark-Studien werden bei der Festlegung von Struktur und Höhe der Honorare des Verwaltungsrats sowie der Vergütungsstruktur und -höhe des CEO und der übrigen Geschäftsleitungsmitglieder berücksichtigt.

Zusätzlich kann das CNC weitere Faktoren in Erwägung ziehen, die es nach eigenem Ermessen für relevant hält, darunter die Leistung der Bank, das Umfeld, in dem sie ihre Geschäfte tätigt, die individuelle Leistung der Führungskräfte und die in den Vorjahren gewährten Zuteilungen.

2.3 Einbezug von Aktionären

In Übereinstimmung mit der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften («VegüV») sehen die Statuten für die Abstimmung der Aktionäre über die Vergütung Folgendes vor (die vollständige Fassung ist auf der folgenden Website verfügbar: www.cembra.ch/de/investor → Corporate Governance → Reglemente und Grundsätze):

- Gemäss Artikel 11a der Statuten genehmigt die Generalversammlung jährlich separat die Vorschläge des Verwaltungsrats hinsichtlich der maximalen Gesamtbeträge für:
 - die Vergütung des Verwaltungsrats gemäss Art. 25c für die Amtsdauer bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung und
 - die Vergütung der Geschäftsleitung gemäss Art. 25d, die in dem auf die Generalversammlung folgenden Geschäftsjahr zuerkannt und ausgerichtet werden kann.
- 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.
- Gemäss Artikel 25e der Statuten darf, soweit neue Mitglieder der Geschäftsleitung ernannt werden, nachdem die Generalversammlung die maximale Gesamtvergütung genehmigt hat, für diese neuen Mitgliedern der Geschäftsleitung ein Zusatzbetrag ausgerichtet werden.

Der gesamte Zusatzbetrag pro Jahr darf insgesamt für alle neuen Mitglieder der Geschäftsleitung 30% der durch die Generalversammlung letztmals genehmigten maximalen Gesamtvergütung nicht übersteigen.

– Die Bank bietet ihren Aktionären ferner die Möglichkeit, an der Generalversammlung 2016 durch eine Konsultativabstimmung zum Vergütungsbericht ihre Meinung über die Vergütungsstruktur zu äussern.

3 Vergütung des Verwaltungsrats

3.1 Vergütungsstruktur des Verwaltungsrats

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten ausschliesslich eine fixe Vergütung, um ihre Unabhängigkeit in ihren Aufsichtspflichten gegenüber der Geschäftsleitung der Bank zu gewährleisten. Sie erhalten keinerlei variable Vergütung oder Vorsorgezahlungen. Bei der General Electric Gruppe beschäftigte und durch die General Electric Gruppe vergütete Verwaltungsratsmitglieder erhalten durch die Bank keine Vergütung für ihre Dienste.

Den Verwaltungsratsmitgliedern werden alle angemessenen Auslagen zurückerstattet, die ihnen in Erfüllung ihrer Pflichten entstehen (einschliesslich der Erstattung angemessener Aufwendungen für die An- und Abreise zu Verwaltungsratssitzungen, Sitzungen von Verwaltungsratsausschüssen und Generalversammlungen der Bank).

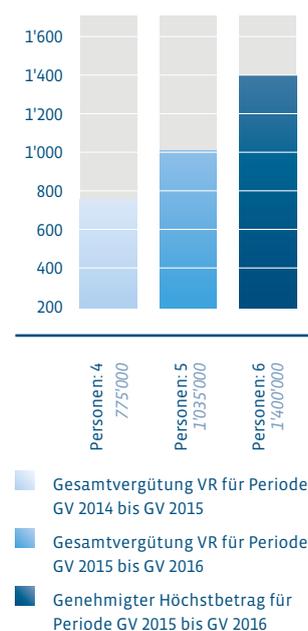
Gemäss Art. 25g der Statuten darf die Gesellschaft den Mitgliedern des Verwaltungsrats Darlehen, Kredite, einschliesslich Fahrzeugleasing und Vorsorgeleistungen ausserhalb der beruflichen Vorsorge in einem Umfang gewähren, der insgesamt 50% der durch die Generalversammlung letztmals genehmigten maximalen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

2015 beauftragte das CNC den unabhängigen Berater HCM, eine externe Beurteilung der Vergütung des Verwaltungsrats abzugeben. Im Zuge dieser Beurteilung analysierte HCM die marktübliche Praxis bezüglich der Vergütungshöhe für die Positionen des Präsidenten, des Vizepräsidenten und der übrigen Verwaltungsratsmitglieder. Zusätzlich wurden die Struktur (Grund- und Ausschusshonorare), die Zusammensetzung (bar oder Aktien) und Kennzahlen zur internen Verteilungsgerechtigkeit der Vergütung analysiert.

Als Grundlage für die Benchmark-Analyse diente eine Vergleichsgruppe börsenkotierter Finanzinstitute, die gemessen an ihrer Marktkapitalisierung zu den 100 grössten Unternehmen der Schweiz gehören. Diese Vergleichsgruppe wurde durch Ausschluss von Kantonalbanken, Immobiliengesellschaften und inhabergeführten Instituten weiter präzisiert. Übrig blieben schliesslich 17 Unternehmen: Baloise Group, Credit Suisse Group, EFG International, GAM Holding, Helvetia, Julius Bär, Leonteq, LLB, Pargesa, Partners Group, Swiss Life, Swiss Re, UBS, Valiant, Vaudoise Assurances, Vontobel und Zurich Insurance Group. Zur Festlegung der Gesamtvergütungshöhe bei Cembra wurden die Vergleichsdaten der einzelnen Unternehmen grössenbereinigt.

Gesamtvergütung Verwaltungsrat

in CHF



Auf der Grundlage dieser Marktanalyse wurde per 1. Oktober 2015 eine neue Honorarstruktur eingeführt. Sie besteht aus einem jährlichen Festbetrag für die Tätigkeit im Verwaltungsrat und zusätzlichen Honoraren für Aufgaben in den Ausschüssen des Verwaltungsrats. Das Honorar für den Präsidenten des Verwaltungsrats wurde erhöht, da es erheblich unter der marktüblichen Vergütung lag. Mit der Umsetzung der neuen Honorarstruktur liegt die Gesamtvergütung der einzelnen Verwaltungsratsfunktionen 5–15 % unter dem

Median der grössenbereinigten Vergleichsgruppe.

Für das revidierte System gelten folgende Grundsätze:

- Die Gesamtvergütung für alle Verwaltungsratsmitglieder liegt gleichauf oder unter der Marktvergleichsgruppe; und
- zwischen dem Präsidenten, dem Vizepräsidenten und den übrigen Mitgliedern des Verwaltungsrats wird das Marktniveau der internen Verteilungsgerechtigkeit der Vergütung eingehalten.

Neue Vergütungsstruktur des Verwaltungsrats per 1. Oktober 2015

In TCHF	Grundhonorar	Ausschuss-/Präsidentenhonorar
Verwaltungsratspräsident ¹	450	
Mitglied des Verwaltungsrat	100	
Vizepräsident		30
Vorsitzender Audit Committee		65
Vorsitzender Compensation and Nomination Committee		50
Mitglied Audit Committee		35
Mitglied Compensation and Nomination Committee		30

¹ Dem Präsidenten des Verwaltungsrats stehen keine zusätzlichen Ausschusshonorare zu

Aufwendungen werden nur erstattet, wenn sie anfallen. Die Zahlung von Aufwandspauschalen wurde per 1. Oktober 2015 eingestellt.

Als Teil des revidierten Vergütungssystems und im Einklang mit der marktüblichen Praxis hat der Verwaltungsrat beschlossen, dass ein Drittel seiner Vergütung ab der Generalversammlung 2016 in Form von Aktien der Cembra Money Bank AG mit einer Sperrfrist von fünf Jahren ausgerichtet wird. Die Aktien können in diesem Zeitraum weder verkauft noch übertragen oder verpfändet werden. Die erforderlichen Anpassungen der Statuten werden den Aktionären an der Generalversammlung 2016 zur Abstimmung vorgelegt. Weitere Einzel-

heiten sind dem Ausblick ab Seite 74 zu entnehmen.

3.2 Vergütung des Verwaltungsrats in 2015

In den folgenden Tabellen ist die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats in den Jahren 2015 und 2014 angegeben. Im Jahr 2015 erhielten die Verwaltungsratsmitglieder eine Gesamtvergütung in Höhe von TCHF 940 (verglichen mit TCHF 764 im Vorjahr). Der Anstieg ist auf die Ernennung eines zusätzlichen Mitglieds des Verwaltungsrats und des Audit Committee sowie die Einführung der neuen Honorarstruktur per 1. Oktober 2015 zurückzuführen.

Die vertraglich vereinbarte Gesamtvergütung des Verwaltungsrats (inklusive den geschätzten Sozialversicherungsbeiträgen) für den Zeitraum Generalversammlung 2015 bis Generalversammlung 2016 beläuft

sich auf TCHF 1'035 und liegt somit unter dem Höchstbetrag von TCHF 1'400, der durch die Generalversammlung vom 29. April 2015 genehmigt worden war.

Für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2015
(in CHF)

Name	Funktion	Basisent-schädigung	Ausschuss-/Präsidenten-honorar	Sozial-leistungen	Aufwandsent-schädigung	Total
Dr. Felix A. Weber	Präsident	327'603	–	21'039	3'750	352'392
Christopher M. Chambers ¹	Vizepräsident, Mitglied CNC	137'500	15'000	18'097	3'750	174'347
Denis Hall ²	Mitglied Audit Committee	–	–	–	–	–
Richard Laxer ³	Mitglied CNC	–	–	–	–	–
Prof. Dr. Peter Athanas ⁴	Vorsitzender Audit Committee, Mitglied CNC	137'500	23'750	11'177	–	172'427
Urs D. Baumann ⁵	Vorsitzender CNC	135'361	12'500	–	–	147'861
Dr. Monica Mächler ⁶	Mitglied Audit Committee	77'885	8'750	6'114	–	92'749
Total Vergütungen an den Verwaltungsrat		815'848	60'000	56'428	7'500	939'777

¹ Vorsitzender Vergütungsausschuss bis 29. April 2015

² Angestellt und entschädigt durch die General Electric Gruppe

³ Angestellt und entschädigt durch die General Electric Gruppe. Verwaltungsratsmitglied bis 1. September 2015

⁴ Mitglied Vergütungsausschuss seit 1. September 2015

⁵ Mitglied des Audit Committee bis 29. April 2015. Seit 29. April 2015 Vorsitzender des CNC. Vom 1. Januar bis 30. Juni 2015 wurden Zahlungen direkt an den Arbeitgeber Bellevue Gruppe ausgerichtet.

⁶ Mitglied seit 29. April 2015

Für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2014
(in CHF)

Name	Funktion	Basisent-schädigung ⁴	Ausschuss-/Präsidenten-honorar	Sozial-leistungen	Aufwandsent-schädigung	Total
Dr. Felix A. Weber	Präsident	300'000	–	20'249	5'000	325'249
Christopher M. Chambers ¹	Vizepräsident, Vorsitzender CNC	150'000	–	11'145	5'000	166'145
Denis Hall ²	Mitglied Audit Committee	–	–	–	–	–
Richard Laxer ²	Mitglied CNC	–	–	–	–	–
Prof. Dr. Peter Athanas	Vorsitzender Audit Committee	175'000	–	12'014	–	187'014
Urs D. Baumann ³	Mitglied Audit Committee	85'808	–	–	–	85'808
Total Vergütungen an den Verwaltungsrat		710'808	–	43'408	10'000	764'216

¹ Rückwirkende Anpassung aufgrund rückwirkender Sozialversicherungspflicht in England ab 1. November 2014, Umrechnungskurs vom 29. Februar 2016.

² Nominert durch die General Electric Gruppe

³ Mitglied seit Generalversammlung vom 13. Mai 2014. Zahlung wurde direkt an den Arbeitgeber Bellevue Gruppe ausgerichtet.

⁴ Inklusive Vergütung für Ausschusstätigkeit

Vergütung für im Berichtszeitraum aus der Bank ausgeschiedene Verwaltungsratsmitglieder

Im Berichtszeitraum ist keine solche Vergütung ausbezahlt worden.

Sonstige Vergütung, Honorare sowie derzeitigen oder ehemaligen Verwaltungsratsmitgliedern gewährte Darlehen

Zwei Verwaltungsratsmitglieder (der Präsident und der Vizepräsident) erhielten bis zum 30. September 2015 eine Aufwandsentschädigung, die in den Tabellen angegeben ist. Ausser dieser Entschädigung wurden keinem Mitglied oder ehemaligem Mitglied des Verwaltungsrats im Berichtszeitraum zusätzliche Vergütungen oder Honorare gezahlt. Informationen zu ausstehenden Darlehen per 31. Dezember 2015 sind im

Abschnitt 6 «Darlehen und Kredite: Forderungen und Verpflichtungen gegenüber Mitgliedern der Organe» offengelegt.

Vergütungen oder Darlehen an nahestehende Personen

Es bestehen keine Vergütungen oder Darlehen an Personen, die gegenwärtigen oder ehemaligen Verwaltungsratsmitgliedern nahestehen, die nicht Marktkonditionen entsprechen.

Kontrollwechselklauseln

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

4 Vergütung der Geschäftsleitung

4.1 Vergütungsstruktur der Geschäftsleitung in 2015

Die Vergütung der Geschäftsleitung unterliegt den Bestimmungen in den Statuten, den individuellen Arbeitsverträgen, dem Executive Variable Compensation Plan und internen Verordnungen wie der Fringe Benefit-Richtlinie.

Die Gesamtvergütung der Geschäftsleitung besteht aus:

- einer im Arbeitsvertrag festgelegten jährlichen fixen Vergütung (Grundlohn), der Position, Marktpraxis, Erfahrung und Leistung der betreffenden Person berücksichtigt; sowie
- einer jährlichen variablen Incentive-Vergütung, die aus einer Barvergütung und einer RSU-Komponente besteht.

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.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die 2015 gültige Vergütungsstruktur für die Geschäftsleitung:

Komponente	Form	Zweck	Kriterien	Leistungskriterien
Jahresgrundlohn	Bar	Führungskräfte zur Leitung und Entwicklung der Bank gewinnen und halten	Verantwortungsbereich und Aufgaben der Position; Erfahrung und Leistung der Führungskraft; Konkurrenzfähigkeit	n/a
Jährliche variable Incentive-Vergütung	Jährliche Incentive-Vergütung zu 70% in bar und 30% in RSUs mit Sperrfrist von vier Jahren ausgerichtet	Leistungsbezogene Vergütung und Belohnung von Führungskräften, die Rendite für Aktionäre erwirtschaften	Unternehmensergebnis und individuelle Leistung	<ul style="list-style-type: none"> • Finanzziele des Unternehmens • Abteilungsziele • Qualitative individuelle Ziele • Umsetzung der Werte der Bank: Kundenfokus, Engagement, Verantwortung und Vielfalt
Altersvorsorge und sonstige Leistungen	Altersvorsorgeprogramme, Versicherungen, Vergünstigungen	Schutz gegen Risiken für Mitarbeitende und ihre Angehörigen	Marktpraxis	n/a

Die Vergütung der Geschäftsleitungsmitglieder wird jährlich überprüft, um ihre Konkurrenzfähigkeit zu gewährleisten. Dabei werden die Finanzierbarkeit für die Bank, Benchmarking-Informationen, Marktbewegungen, das Konjunkturmilieu und die individuelle Leistung einbezogen.

2015 beauftragte das CNC die Hay Group mit der Durchführung einer Benchmark-Analyse der Vergütung der Geschäftsleitungsmitglieder. Die folgenden Unternehmen wurden als Vergleichsgruppe ausgewählt: Allreal Holding, Baloise Holding, Bank Coop, Bank Linth LLB, Edmond de Rothschild Suisse, EFG International, GAM Holding, Helvetia Holding, Hypothekarbank Lenzburg, Intershop Holding, Leonteq, Mobimo Holding, PSP Swiss Property, Schweizerische National-Versicherungsgesellschaft, Swiss Prime Site, Swissquote Group Holding, Valiant Holding, Vaudoise Assurances Holding, Vontobel Holding, VZ Holding, WIR Bank Genossenschaft, Bombardier Transportation Financial Services S.à.r.l., Credit Suisse, COFRA Holding, Helvetia Versicherungen, LeasePlan Schweiz, Lloyds TSB Bank plc., Partners Group Holding, PSA Finance Suisse, Swiss Life, Swiss Re, UBS und Zurich Insurance Group.

Die Ergebnisse dieser Benchmark-Analyse wurden 2015 in Verbindung mit anderen Faktoren zur Festlegung der Vergütungshöhe für die Mitglieder der Geschäftsleitung verwendet.

Jahresgrundlohn

Die Jahresgrundlöhne werden auf der Grundlage der folgenden Faktoren festgelegt:

- Verantwortungsbereich und Aufgaben der Position, zur Ausübung der Position erforderliche Fähigkeiten;
- externer Marktwert der Position; und
- Fähigkeiten, Erfahrung und Leistung der Person in der Position.

Executive Variable Compensation Plan

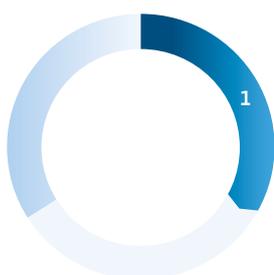
Artikel 25h der Statuten definiert die Prinzipien des Executive Variable Compensation Plan («EVCP») hinsichtlich der variablen Vergütung, welche in einem Betrag in bar und einer Komponente in RSUs der Geschäftsleitung zugesprochen wird.

Die variable Vergütung wird durch die interne EVCP Richtlinie geregelt. Der EVCP gilt für die Geschäftsleitung und die Mitglieder der erweiterten Geschäftsleitung («Senior Management Team») der Bank

und hat zum Ziel, die Planteilnehmer für den Erfolg der Bank und ihre individuellen Beiträge zum Gesamterfolg der Bank zu belohnen.

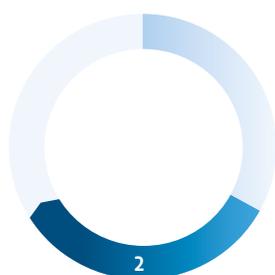
Die tatsächlich ausgezahlten Entschädigungen hängen sowohl vom Unternehmensergebnis als auch von der individuellen Leistung der Planteilnehmer ab. Der Prozess zur Bestimmung der variablen Vergütung der Geschäftsleitung gliedert sich in drei Schritte:

Prozess zur Bestimmung der variablen Vergütung



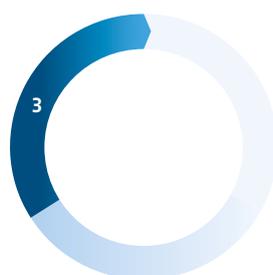
1 Target Pool

- 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-Mittelaussstattungen ergibt den Target Pool.



2 Genehmigter Pool

- Der genehmigte Pool bedarf der Genehmigung durch den Verwaltungsrat 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-Pools

Den Teilnehmern wird zu Finanzierungszwecken ein Zielprozentsatz ihres im Arbeitsvertrag vereinbarten Jahresgrundlohns zugeteilt. Es gelten die folgenden individuellen Zielprozentsätze:

- Für den CEO:
 - 80 % seines Jahresgrundlohns bis 30. September 2015;
 - 90 % seines Jahresgrundlohns ab 1. Oktober 2015; und
- für die Geschäftsleitungsmitglieder:
 - 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 die Basis für den jeweils aktuellen Vergütungspool bildet. Der Target-Pool ist lediglich ein Pool-Finanzierungsmechanismus; den Planteilnehmern wird keine variable Incentive-Vergütung garantiert.

Festsetzung des genehmigten Pools

Auf Empfehlung des CNC genehmigt der Verwaltungsrat jährlich die Höhe des Pools.

Der genehmigte Vergütungspool basiert auf einer quantitativen und qualitativen

Bewertung und berücksichtigt kurz- und mittelfristige wie auch qualitative Ziele wie in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Ziele	Gewichtung	Kriterien	Ziele 2015	Resultate 2015
Kurzfristiges Ziel	30%	Ergebnis pro Aktie (EPS)	CHF 4.50 – CHF 4.70	CHF 5.04
		Wachstum der Kundenforderungen ¹	Im Rahmen des Schweizer BIP	-0.3%
Mittelfristige Ziele	40%	Eigenkapitalrendite (ROE)	15%	17.7%
		Tier-1-Kapitalquote	18%	19.8%
		Dividendenausschüttung ²	60% – 70%	66%
Qualitative Ziele	30%	Businesstransformation Compliance Culture Roadmap/Leadership	Individuell bestimmt	Individuell bestimmt

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 Geschäftsleitungsmitglieder wird im Rahmen der Höhe des genehmigten Pools sowie des relevanten Maximalbetrags der individuellen variablen Vergütung bestimmt und basiert auf der Beurteilung der Gesamtleistung jedes einzelnen Planteilnehmers.

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 Geschäftsleitungsmitglie-

der gesetzt hat, und (b) die Werte der Bank wie Kundenfokus, Engagement, Verantwortung und Vielfalt umgesetzt wurden.

Die individuelle Leistung des CEO wird durch das CNC beurteilt, diejenige der anderen Mitglieder der Geschäftsleitung durch den CEO. Auf Grundlage der Beurteilung der Gesamtleistung des Teilnehmers nimmt die Bank eine individuelle Anpassung («individueller Faktor») vor, um die individuelle variable Vergütung für das Geschäftsjahr 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.

Prozess der Bestimmung der individuellen variablen Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung

Schritt 1: 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*
------------------	---	---	---------------------------------

* Der Gesamtbetrag aller effektiven variablen Vergütungsbeiträge darf unter keinen Umständen über dem genehmigte Pool liegen

Für die tatsächliche individuelle variable Jahresvergütung der Geschäftsleitung gelten die folgenden Obergrenzen in 2015:

- Für den CEO:
 - 124 % seines Jahresgrundlohns; und
- Für die Geschäftsleitungsmitglieder:
 - 75 % ihres jeweiligen Jahresgrundlohns.

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 für die Geschäftsleitung für 2015 ebenso wie für 2014 wie folgt aufzuteilen: 70% in bar und 30% in RSUs.

Die Aufteilung für den CEO wurde per 1. Oktober 2015 wie folgt geändert: 60% in bar und 40% in RSUs.

Die Anzahl der zugeteilten RSUs beruht auf dem Geldwert des Anteils der variablen Vergütung, der in RSUs zugeteilt wird, dividiert durch den durchschnittlichen Aktienkurs des Monats Februar 2016, der auf die nächste ganze Zahl aufgerundet wird. Für die Zuteilung in 2016 basierend auf den erreichten Leistungen im Geschäftsjahr 2015 wurde die Zuteilungsperiode der RSUs von drei auf vier Jahre verlängert. Ein Drittel der RSUs wird am zweiten Jahrestag der

ursprünglichen Zuteilung definitiv zugeteilt, ein weiteres Drittel am dritten Jahrestag und das letzte Drittel am vierten Jahrestag. Im Falle eines freiwilligen Austritts oder einer Kündigung durch das Unternehmen aus berechtigtem Grund verfallen die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht definitiv zugeteilten RSUs. Endet das Beschäftigungsverhältnis wegen Pensionierung, Tod, Erwerbsunfähigkeit, Kündigung ohne berechtigten Grund oder nach einem Kontrollwechsel, unterliegen die noch nicht definitiv zugeteilten RSUs anteilmässig einer frühzeitigen Zuteilung. Diese beruht auf der Anzahl der vollen Monate, die während der tatsächlichen Zuteilungsperiode im Verhältnis zur vollständigen Zuteilungsperiode vergangen sind.

Malus

Gemäss dem variablen Vergütungsprogramm für die Geschäftsleitung unterliegen noch nicht definitiv zugeteilte RSUs Malus-Bedingungen. Für bereits zugeteilte RSUs gelten Rückforderungsbedingungen bei Fehlverhalten, Verstoss gegen interne Risikomanagement- und Compliance-Prozesse oder einer unerwarteten Verschlechterung der Finanzleistung des Unternehmens.

Vorsorgeleistungen

Vorsorgeleistungen bestehen hauptsächlich aus Altersvorsorge- und Versicherungsleistungen, die Mitarbeitenden und ihren Angehörigen eine angemessene Deckung für den Ruhestand, Erwerbsunfähigkeit oder Tod bieten sollen. Die Mitglieder der Geschäftsleitung nehmen an den normalen Altersvorsorgeprogrammen für Mitarbeitende teil.

Sie erhalten unter Umständen zusätzlich bestimmte Zusatzleistungen für Führungskräfte wie Zuschüsse für Wohnungen und

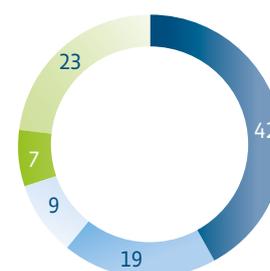
Schulgebühren, Aufwandsentschädigungen oder andere Sachleistungen. Der Geldwert dieser anderen Vergütungselemente wird zum Marktwert bewertet und ist in der folgenden Vergütungstabelle dargestellt.

4.2 Vergütung der Geschäftsleitung in 2015

Die Gesamtvergütung der aktiven Mitglieder der Geschäftsleitung für den Bemessungszeitraum 2015 ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

Vergütungsstruktur Geschäftsjahr 2015

in %



Vergütung der aktiven Geschäftsleitungsmitglieder

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

	2015			2014		
	CEO	Geschäftsleitung	Gesamtvergütung	CEO	Geschäftsleitung	Gesamtvergütung
Jahresgrundlohn	561'000	1'164'504	1'725'504	536'375	1'296'506	1'832'881
Sozialleistungen	58'738	122'097	180'835	66'249	136'068	202'318
Personalvorsorge	141'503	158'887	300'390	157'572	177'683	335'254
Sonstige Vergütungen ¹	197'745	371'302	569'046	207'147	389'296	596'443
Halteprämie ²	-	112'000	112'000	129'120	147'260	276'380
Total Fixe Vergütung	958'986	1'928'789	2'887'775	1'096'463	2'146'813	3'243'276
EVCP in bar ³	404'313	358'967	763'280	391'664	446'102	837'766
EVCP in RSUs	199'606	153'907	353'512	167'881	191'273	359'154
- Anzahl zugeteilte RSUs ⁴	3'206	2'472	5'678	2'964	3'377	6'341
- Wert pro RSU ⁵	62.26	62.26	62.26	56.64	56.64	56.64
Sozialleistungen	33'970	28'849	62'820	31'614	36'012	67'626
Leistungsabhängige Vergütung für das Geschäftsjahr	637'889	541'723	1'179'612	591'159	673'387	1'264'547
Gesamtentschädigung für das Geschäftsjahr	1'596'875	2'470'512	4'067'387	1'687'622	2'820'200	4'507'822
Anzahl Personen, welche Vergütung erhalten haben			5			6

¹ Beinhaltet bestimmte Leistungen für aus dem Ausland zugezogene Mitarbeiter wie u.a. Entschädigung für Wohnkosten und Erstattung von Schulgeldern als auch andere Leistungen wie zum Beispiel Geschäftsfahrzeuge. Sonstige Vergütungen für 2014 wurden angepasst um analog zu 2015 die Zuschüsse zu Steuern und Sozialleistungen zu reflektieren.

² 2014 Halteprämien beziehen sich auf das GE Money Bank Retention Programm 2012 mit zwei Tranchen zahlbar 12 Monate beziehungsweise 24 Monate nach Beginn der Award Periode unter der Voraussetzung, dass ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis besteht. 2015 Halteprämien beziehen sich auf das GE Money Bank Retention Programm 2013 mit dem Award zahlbar 24 Monate nach dem Börsengang unter der Voraussetzung, dass ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis besteht.

³ Ausbezahlt im März 2016

⁴ Im Jahr 2016 und 2015 zugeteilte RSU für die Geschäftsjahre 2015 und 2014

⁵ Marktwert (durchschnittlicher Aktienpreis des Monats Februar 2016)

Höchste Gesamtvergütung

Im Jahr 2015 bezog Robert Oudmayer, CEO, die höchste Gesamtvergütung. Die Angaben zur Vergütung sind der vorherigen Tabelle zu entnehmen.

Zur Anpassung an die marktübliche Praxis wurde als Ergebnis der Benchmarking Studie der Arbeitsvertrag des CEO mit Wirkung vom 1. Oktober 2015 wie folgt angepasst:

- Einstellung der Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge an die Pensionskasse durch die Bank und im Ausgleich Anpassung des Jahresgrundlohns.
- Anpassung des Vergütungslevels und der Struktur gemäss der Benchmarking

Studie:

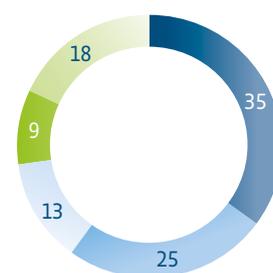
- Erhöhung des variablen Zielbonus von 80 % auf 90 % und
- Neue Aufteilung der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütung in 60/40 % anstatt wie bisher 70/30 %.

Vergütung für im Berichtszeitraum aus der Bank ausgeschiedene Mitglieder der Geschäftsleitung

Die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2015 für ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung, welche aus der Bank ausgeschieden sind, ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

Vergütungsstruktur Geschäftsjahr 2015

in %



- Chief Executive Officer**
- Jahresgrundlohn
 - Variable Vergütung in bar
 - Variable Vergütung in RSUs
 - Personalvorsorge
 - Sonstige Vergütungen

Für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember (in CHF)		2015
	Ehemaliges Geschäftsleitungsmitglied¹	
Jahresgrundlohn		208'480
Sozialleistungen		15'695
Personalvorsorge		28'836
Sonstige Vergütungen		5'339
Total Fixe Vergütung		258'350
Leistungsabhängige Vergütung für das Geschäftsjahr		-
Gesamtschädigung für das Geschäftsjahr		258'350
Anzahl Personen, welche Vergütung erhalten haben		1

¹ Freistellung ab 10. September 2014, Austritt 31. Juli 2015

Abweichungen gegenüber dem Vorjahr

- Für das Geschäftsjahr belief sich die Gesamtvergütung der Geschäftsleitung auf TCHF 4'067 (im Vorjahr TCHF 4'508)
- Aufgrund seiner arbeitnehmerseitigen Kündigung wurde dem Chief Financial Officer gemäss den EVCP-Planregeln keine individuelle variable Incentive-Vergütung für das Geschäftsjahr 2015 gezahlt.
- Das Total der fixen Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2015 betrug TCHF 2'776 (exklusive Halteprämien in Höhe von TCHF 112, welche in früheren Bemessungsperioden zugeteilt und in 2015 ausbezahlt wurden). Zusätzlich wurden TCHF 258 ausbezahlt an ein

ehemaliges Mitglied der Geschäftsleitung. Zusammen ergibt dies eine fixe Vergütung in Höhe von TCHF 3'034 und ist somit durch die Ernennung des neuen General Counsel, Dr. Emanuel C. Hofacker, als Mitglied der Geschäftsleitung per 1. Oktober 2014, TCHF 34 über dem Betrag von TCHF 3'000, welcher durch die Generalversammlung 2014 genehmigt wurde. Dieser zusätzliche Betrag ist im Rahmen von Artikel 25e der Statuten, welcher vorsieht, dass im Falle der Ernennung von neuen Mitgliedern der Geschäftsleitung, nachdem die Generalversammlung die maximale Gesamtvergütung genehmigt hat, diesen neuen Mitgliedern der Geschäftsleitung ein Zusatzbetrag ausge-

richtet werden darf. Der gesamte Zusatzbetrag pro Jahr darf insgesamt für alle neuen Mitglieder der Geschäftsleitung 30% der durch die Generalversammlung letztmals genehmigten maximalen Gesamtvergütung nicht übersteigen (0.67% von TCHF 5'100 in diesem Fall).

- Insgesamt genehmigte das CNC eine variable Vergütung von TCHF 1'180 für das Geschäftsjahr 2015. Damit liegt die

variable Vergütung unter dem von der Generalversammlung 2015 genehmigten maximalen Betrag von TCHF 2'200, welcher als Teil der gesamten fixen und variablen Vergütung für die Geschäftsleitung genehmigt wurde. Im Bemessungsjahr 2015 resultierte dies in einer variablen Vergütung, die 29% der Gesamtvergütung entsprach (verglichen mit 28% für 2014).

Zuteilungsperioden für gewährte RSUs

Plan	Zuteilungsjahr	Zuteilungsjahr 1. Tranche	Zuteilungsjahr 2. Tranche	Zuteilungsjahr 3. Tranche	Anzahl der zuteilten RSUs 2015	Wert bei Zuteilung 2015 (in CHF)	Wert Dividendenäquivalent ausbezahlt in 2015 (in CHF)
EVCP 2013 ¹	2014	2015	2016	2017	1'941	115'490	n/a
EVCP 2014	2015	2016	2017	2018	n/a	n/a	n/a
EVCP 2015	2016	2018	2019	2020	n/a	n/a	n/a
One Off Share Program ²	2013	2015	n/a	n/a	9'314	557'443	55'418

¹ EVCP Zuteilung bewertet mit CHF 59.50 Aktienpreis am 1. März 2015

² One Off Share Program Zuteilung bewertet mit CHF 59.85 Aktienpreis am 30. Oktober 2015

Sonstige Vergütung, Honorare sowie derzeitigen oder ehemaligen Geschäftsleitungsmitgliedern gewährte Darlehen

Für den Berichtszeitraum bestehen ausser den in den vorherigen Tabellen angegebenen Beträgen keine sonstigen Vergütungs- oder Honoraransprüche zugunsten derzeitiger oder ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung.

Informationen zu ausstehenden Darlehen per 31. Dezember 2015 sind im Abschnitt 6 «Darlehen und Kredite: Forderungen und Verpflichtungen gegenüber Mitgliedern der Organe» offengelegt.

Vergütungen oder Darlehen an nahestehende Personen

Es bestehen keine Vergütungen oder Darlehen an Personen, die gegenwärtigen oder ehemaligen Mitgliedern der Geschäftsleitung nahestehen, die nicht Marktkonditionen entsprechen.

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

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

Kontrollwechselklauseln

Die Verträge der Geschäftsleitungsmitglieder regeln mit Ausnahme der sofortigen Erfüllung der Ansprüche aus dem EVCP gemäss Abschnitt 4.1 keinerlei Vereinbarungen für den Fall eines Kontrollwechsels (Kontrollwechselklauseln). Weitere Informationen sind dem Abschnitt über Corporate Governance ab Seite 24 zu entnehmen.

5 Gesamtvergütung aller Mitarbeitenden in 2015

Die Vergütung aller Mitarbeitenden beruht auf einer ähnlichen Struktur wie diejenige der Geschäftsleitung:

- Jahresgrundlohn, der basierend auf dem Verantwortungsbereich und den Aufgaben der Position, dem Marktwert der Position sowie der Erfahrung und Leistung der einzelnen Mitarbeitenden festgelegt wird;
- jährliche variable Incentive-Vergütungen für die Mitglieder der erweiterten Geschäftsleitung, um den Geschäftserfolg und die individuelle Leistung zu belohnen, welche teilweise in bar und teilweise in RSUs mit vierjährigen gestaffelten Zuteilungsperioden zugeteilt wird (jeweils ein Drittel am zweiten, dritten und vierten Jahrestag der ursprünglichen Zuteilung);

- jährliche variable Incentive-Vergütungen für Mitarbeitende des mittleren Managements, welche vollumfänglich in bar zugeteilt wird;
- vierteljährlich ausbezahlte Vertriebs-Incentives für Vertriebsmitarbeitende, basierend auf der erreichten Leistung und gemessen an vorab genehmigten Zielvorgaben.

In der folgenden Tabelle sind Informationen über die Gesamtvergütung aller Mitarbeitenden im Geschäftsjahr 2015 dargestellt, einschliesslich der Vergütung für Mitglieder der Geschäftsleitung. Die Bank beschäftigte per 31. Dezember 2015 und 2014 jeweils 715 bzw. 702 Mitarbeitende (Vollzeitstellen).

	2015		2014	
	Betrag (in TCHF)	Berechtigte Mitarbeitende (Vollzeitstellen)	Betrag (in TCHF)	Berechtigte Mitarbeitende (Vollzeitstellen)
Grundsäläre	71'340		71'365	
Leistungsabhängige Vergütung ¹	4'969	209	4'779	193
Total	76'309	715	76'143	702

¹ Beinhaltet jährliche, variable Bonusvergütung für die Geschäftsleitung, die erweiterte Geschäftsleitung und das mittlere Management und Vertriebs-Incentives für das Geschäftsjahr 2015.

6 Beteiligungen von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung

Gemäss Artikel 663c des Obligationenrechts ist die Bank verpflichtet, die Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung anzugeben.

Beteiligungen des Verwaltungsrats

Per 31. Dezember		2015		2014	
Name	Funktion	Anzahl Aktien	Anzahl RSUs	Anzahl Aktien	Anzahl RSUs
Dr. Felix A. Weber	Präsident	7'250	–	2'000	–
Christopher M. Chambers	Vizepräsident	5'000	–	5'000	–
Denis Hall	Mitglied	–	–	–	–
Prof. Dr. Peter Athanas	Mitglied	–	–	–	–
Urs D. Baumann	Mitglied	7'200	–	2'000	–
Dr. Monica Mächler ¹	Mitglied	–	–	n/a	n/a
Richard Laxer ²	Mitglied	n/a	n/a	–	–

¹ Ab 29. April 2015

² Bis 1. September 2015

Die Mitglieder des Verwaltungsrats hielten per 31. Dezember 2015 bzw. 31. Dezember 2014 keine Aktienoptionen.

Beteiligungen und Eigentum an noch nicht definitiv zugeteilten Restricted Stock Units (RSUs) der Geschäftsleitung

Per 31. Dezember		2015		2014	
Name	Funktion	Anzahl Aktien	Anzahl RSUs	Anzahl Aktien	Anzahl RSUs
Robert Oudmayer	CEO	3'880	4'842	–	5'758
Antoine Boubliil	CFO	2'271	1'508	–	2'889
Volker Gloe	CRO	2'218	1'316	–	2'732
Dr. Emanuel C. Hofacker	General Counsel	631	1'045	–	911
Daniel Frei	Sales Leader Cards	2'255	1'507	–	2'842

Die Mitglieder der Geschäftsleitung hielten per 31. Dezember 2015 bzw. per 31. Dezember 2014 keine Aktienoptionen.

Darlehen und Kredite: Forderungen und Verpflichtungen gegenüber Mitgliedern der Organe

Per 31. Dezember (in Tausend CHF)	2015	2014
Forderungen gegenüber Mitgliedern der Organe	10	3
Verpflichtungen gegenüber Mitgliedern der Organe	376	331

Forderungen gegenüber Mitgliedern der Organe per 31. Dezember 2015 beziehen sich auf Kreditkartensaldi. Verpflichtungen gegenüber den Organen betreffen Spareinlagen.

7 Ausblick - Neue Struktur der Vergütung ab 2016

2015 setzte das CNC seinen Dialog über die Vergütungsstrategie der Bank mit Aktionären und Stimmrechtsberatern aktiv fort. Mit Unterstützung externer Berater führte das CNC ein Benchmarking der Struktur, Höhe und Auszahlungsinstrumente der Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung gegenüber einer relevanten Vergleichsgruppe durch. Die ersten Anpassungen wurden bereits 2015 vorgenommen. Die 2015 umgesetzten Änderungen sind den Abschnitten 3.1 und 4.1 zu entnehmen.

Zur Berücksichtigung der marktüblichen Praxis und zur weiteren Stärkung der Übereinstimmung der Interessen von Aktionären und Geschäftsleitung schlägt der Verwaltungsrat die Umsetzung weiterer Änderungen vor. Diese nachstehend ausführlicher dargestellten Änderungen erfordern Anpassungen der Statuten. Diese werden den Aktionären an der bevorstehenden Generalversammlung 2016 zur Abstimmung vorgelegt.

Änderungen der Vergütung des Verwaltungsrats

Nach Abschluss der von HCM International Ltd. durchgeführten Marktanalyse und der Umsetzung der neuen Honorarstruktur des Verwaltungsrats hat der Verwaltungsrat beschlossen, dass ab der Generalversammlung 2016 ein Drittel seiner Vergütung in Form von Aktien ausgerichtet wird, die für einen Zeitraum von fünf Jahren gesperrt sind und schlägt eine entsprechende Anpassung der Statuten vor. Mit dieser Änderung platziert sich die Bank gemessen an der Vergleichsgruppe, für die in der Regel eine Sperrfrist von drei Jahren gilt, am oberen Ende.

Änderungen der Vergütung der Geschäftsleitung

Wie bereits kurz dargestellt, wird das Vergütungssystem für die Geschäftsleitung ab dem Geschäftsjahr 2016 angepasst. Unterstützt durch externe Berater soll mit dem angepassten Vergütungssystem eine bestmögliche Anpassung an die Interessen der Aktionäre und eine Vergütung gemäss Median Niveau der Vergleichsgruppe erreicht werden. Ab 2016 wird der EVCP 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. Für 2016 ist der Zielbonus (STI und LTI zusammen) für den CEO auf 90% und für die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung auf 50% festgelegt.

Kurzfristiges Anreizprogramm (Short-Term Incentive – STI)

Der STI-Zielprozentsatz ist für den CEO auf 60% und für die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung auf 70% des Zielbonus festgelegt. 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 einer Reihe qualitativer Leistungskennzahlen gemessen, inwieweit die Strategie-, Organisations-, Risiko- und Compliance-Ziele der Bank erreicht wurden. Die Gewichtung der Ziele wurde im Rahmen der neuen Vergütungsstruktur basierend auf der Marktpraxis guter Corporate Governance und den Erwartungen der Aktionäre implementiert. Für den CEO haben die finanziellen Ziele

ein Gewicht von 80 % und die qualitativen Ziele ein Gewicht von 20 %.

Die Vergütungen im Rahmen des STI Programms werden vollständig und sofort in bar ausgerichtet. Sie unterliegen strengen Malus-Konditionen.

Langfristiges Anreizprogramm (Long-Term Incentive – LTI)

Der LTI-Prozentsatz ist für den CEO auf 40% und für die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung auf 30% des Zielbonus festgelegt. Die LTI-Zuteilung kann zwischen 75% und 125% des LTI-Zielprozentsatzes liegen. 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 von Cembra gemessen am Marktanteil und an der Markenreputation, der Qualität des Ergebnisses der Bank mit

Fokus auf ihre finanzielle Stabilität und die Robustheit des Compliance- und Risikofrahmens sowie die künftigen strategischen Ziele von Cembra 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 das Erreichen der Ziele gemessen am Total Shareholder Return («TSR») und am verwässerten Ergebnis 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. Für das Performance Jahr 2016 wurden die folgenden Leistungskennzahlen festgelegt:

	Finanzielle Ziele der Bank	Abteilungsziele	Qualitative Ziele
STI	<ul style="list-style-type: none"> Reingewinn Nettoertrag 	<ul style="list-style-type: none"> Individuell bestimmt wo anwendbar 	<ul style="list-style-type: none"> Individuell bestimmt
LTI	<ul style="list-style-type: none"> Relativer "Total Shareholder Return" (TSR) Kumulierter verwässerter Gewinn pro Aktie (EPS) über 3 Jahre 	<ul style="list-style-type: none"> n/a 	<ul style="list-style-type: none"> n/a

Aufgrund der Sensitivität der Information werden die Ziele und Leistungen rückwirkend im Vergütungsbericht des jeweiligen Jahres veröffentlicht.

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

Variable Zielvergütung in % des Jahresgrundlohns	CEO		Geschäftsleitung	
	STI	LTI	STI	LTI
	60 %	40 %	70 %	30 %
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 %

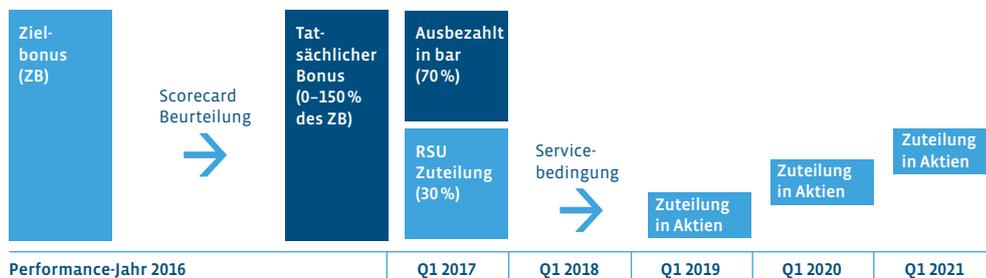
Im Falle wesentlicher Verstöße gegen die Rechnungslegungsvorschriften, schweren Fehlverhaltens, betrügerischen oder kriminellen Verhaltens und/oder schwerer Verstöße gegen interne Risikomanagement- oder Compliance-Prozesse kommen Rückforderungsregelungen zur Anwen-

ding. Rückzahlungsverpflichtungen sind auf drei Jahre vor der Entdeckung des Ereignisses begrenzt.

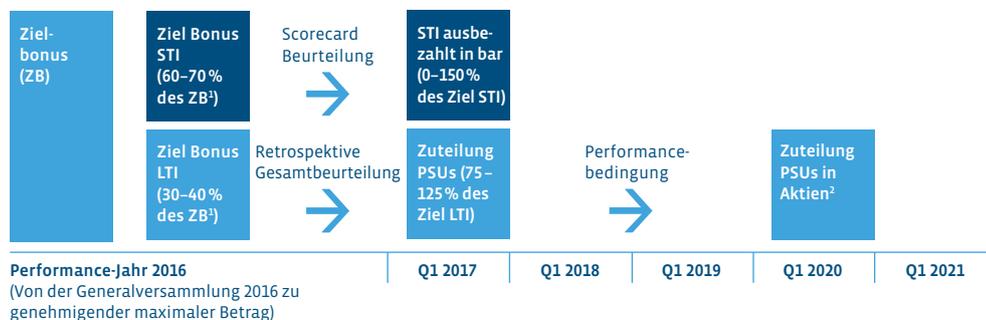
Folgende Abbildung gibt einen Überblick der geplanten Anpassungen des EVCP ab 2016:

Aktuelles und neues Executive Variable Compensation Framework

Aktuell:



Neu:



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

² Zuteilung kann zwischen 0–200 % der gewährten PSUs betragen

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

Wir haben den Vergütungsbericht vom 23. März 2016 der Cembra Money Bank AG für das am 31. Dezember 2015 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 3.2, 4.2 und 6 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 2015 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

KPMG AG

Cataldo Castagna
Zugelassener
Revisionsexperte
Leitender Revisor

Daniel Merz
Zugelassener
Revisionsexperte

Zürich, 23. März 2016