

Vergütungsbericht

65	Vergütungsbericht
66	Mitteilung des Vorsitzenden des Compensation and Nomination Committee an die Aktionäre
68	Vergütungspolitik und -grundsätze
68	Vergütungs-Governance
70	Vergütung des Verwaltungsrats
74	Vergütung der Geschäftsleitung
81	Gesamtvergütung aller Mitarbeitenden
82	Beteiligungen und Darlehen
83	Bericht der Revisionsstelle

Mitteilung des Vorsitzenden des Compensation and Nomination Committee an die Aktionäre

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Im Namen der Geschäftsleitung und des Compensation and Nomination Committee (CNC) freue ich mich, Ihnen den Vergütungsbericht der Cembra Money Bank AG (die «Bank», zusammen mit ihren Tochtergesellschaften der «Konzern») für das Jahr 2017 vorzulegen.

Im Jahr 2017 erzielte die Gruppe trotz dem steigenden Ertragsdruck bedingt durch regulatorische Änderungen erneut ein solides Ergebnis. Mit einem Reingewinn von CHF 144,5 Millionen und einer entsprechenden Eigenkapitalrendite (ROE) von 16,7% haben wir erneut solide Ergebnisse auf Vorjahresniveau erzielt. Die Forderungen gegenüber Kunden stiegen um 12% auf CHF 4'562 Millionen, was sowohl auf Akquisitionen als auch auf organisches Wachstum zurückzuführen ist. Mit den Akquisitionen von Swissbilling und EFL Autoleasing sowie der Refinanzierungstransaktion mit eny Finance haben wir unsere Wachstumsstrategie weiter umgesetzt. Die Performance des Konzerns spiegelte sich auch in der Kursentwicklung wider, die 2017 zu einem Total Shareholder Return (inklusive Dividende) von 28% führte.

Diese Ergebnisse sind in den Vergütungsentscheidungen für 2017 reflektiert. Infolge der soliden Finanzergebnisse betrug die Gesamtvergütung der Konzernleitung für 2017 TCHF 4'035, verglichen mit dem Budget von TCHF 5'300, das sich aus der von der Generalversammlung 2016 genehmigten fixen Vergütung und der von der Generalversammlung 2017 genehmigten variablen Vergütung zusammensetzt. Im Vorjahr betrug die Gesamtvergütung TCHF 3'891 gegenüber einer genehmigten Gesamtvergütung von TCHF 5'300.

Um sicherzustellen, dass das Vergütungssystem das Erreichen unserer langfristigen Geschäftsziele fördert und eine Übereinstimmung mit den Interessen der Aktionäre gewährleistet,

- überprüfen wir regelmässig unsere Vergütungspolitik;
- 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.

Der Executive Variable Compensation Plan der Geschäftsleitung besteht aus einem kurzfristigen und einem separaten langfristigen Incentive-Programm:

- Für die kurzfristige variable Vergütung ist die Leistung in erster Linie an die finanziellen Ergebnisse gebunden (gewichtet mit 70% bis 80%) sowie an die Bewertung qualitativer Ziele (gewichtet mit 20% bis 30%).
- Die Entschädigung im Rahmen des langfristigen Incentive-Programms erfolgt in Form von Performance Share Units (PSUs), die abhängig von der Erreichung der festgesetzten Bemessungskriterien nach einer Sperrfrist von drei Jahren final zugeteilt werden. Die Leistungskriterien umfassen den relativen Total Shareholder Return und den verwässerten Gewinn pro Aktie. Dieses Programm verbindet die Interessen der Führungskräfte direkt mit denjenigen der Aktionäre.

Vergütungsbericht

Für die Weiterentwicklung unserer Vergütungsstrategie ist uns die Meinung unserer Interessengruppen wichtig und wertvoll. Sie werden in einem unverbindlichen, beratenden Votum zu diesem Vergütungsbericht im Rahmen der Generalversammlung im April 2018 die Möglichkeit haben, Ihre Meinung zum Vergütungssystem der Bank zu äussern. Die Aktionäre werden zudem eingeladen, über die maximale Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat für den Zeitraum von der Generalversammlung 2018 bis zur Generalversammlung 2019 sowie über die maximale Gesamtvergütung für die Geschäftsleitung, die im Geschäftsjahr 2019 ausbezahlt wird, abzustimmen.

Wir werden auch in Zukunft unser Vergütungssystem einer kontinuierlichen Überprüfung unterziehen. Dadurch stellen wir sicher, dass das Vergütungssystem der Gruppe in dem sich stetig wandelnden Umfeld weiterhin seinen Zweck erfüllt und den Interessen unserer Aktionäre entspricht. 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 des Vergütungsberichts.



Urs 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 Interessen unserer Mitarbeitenden mit den langfristigen Interessen der Anspruchsgruppen in Einklang bringt. Sie beruht insbesondere auf den folgenden drei Grundsätzen:

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 stellen sicher, 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 den Best-Practice-Grundsätzen 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 Governance-Praxis

Wir wollen sicherstellen, dass unsere Vergütungspraxis für unsere Interessengruppen transparent und auf die langfristigen Interessen unserer Aktionäre ausgerichtet ist. Wir respektieren die Regeln der Verordnung gegen übermässige Vergütung in börsenkotierten Gesellschaften (VegüV). Die Vergütungsrichtlinien der Bank berücksichtigen zudem die Regeln des FINMA-Rundschreibens 2010/1 «Vergütungssysteme».

2 Vergütungs-Governance

2.1 Compensation and Nomination Committee

Gemäss den Statuten, dem Organisationsreglement (verfügbar unter www.cembra.ch/de/investor/ → Corporate Governance → Reglemente und Grundsätze) und dem CNC-Charter 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 Entwicklung von Vorschlägen zur Vergütung von Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung, die der Generalversammlung unterbreitet werden.

Das CNC überprüft jährlich die Struktur und die Höhe der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats 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. Die Mitglieder des Verwaltungsrats haben in Bezug auf ihre eigene Vergütung kein Stimmrecht.

Des Weiteren hat das CNC jährlich folgende Aufgaben zu erfüllen: (a) Überprüfung und Bewertung der Ziele und Vorgaben, 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 deren Ziele und Vorgaben zu beurteilen. Nach Beurteilung der Leistung des CEO gibt das CNC dem Verwaltungsrat eine Empfehlung zur angemessenen individuellen Vergütung des CEO ab. Bezüglich der anderen Mitglieder der Geschäftsleitung gibt das CNC dem Verwaltungsrat eine Empfehlung ab hinsichtlich der angemessenen Vergütungshöhe, und zwar bezüglich (a) des jährlichen Jahresgrundlohns; (b) der Höhe der jährlichen Bonusmöglichkeiten; (c) der Höhe der langfristigen Bonusmöglichkeiten; (d) der arbeitsvertraglichen und weiteren Leistungen und Provisionen und (e) jeglicher Spezial- oder Zusatzleistungen.

Vergütungsbericht

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	CNC		Verwaltungsrat
Variable Vergütungspläne inkl. aktienbasierte Vergütung	CNC		Verwaltungsrat
Gesamthöhe der Vergütung des Verwaltungsrats	CNC	Verwaltungsrat	Generalversammlung (verbindliche Abstimmung)
Individuelle Vergütung des Präsidenten und der Mitglieder des Verwaltungsrats	CNC		Verwaltungsrat
Gesamthöhe der Vergütung der Geschäftsleitung	CNC	Verwaltungsrat	Generalversammlung (verbindliche Abstimmung)
Vergütung des Chief Executive Officer (CEO)	CNC		Verwaltungsrat
Individuelle Vergütung der anderen Geschäftsleitungsmitglieder (exklusive CEO)	CEO	CNC	Verwaltungsrat

Im CNC sind mindestens zwei und höchstens vier Mitglieder des Verwaltungsrats vertreten, die jährlich und einzeln von der Generalversammlung für ein Jahr berufen werden. Eine Wiederwahl ist möglich.

Das CNC hält seine Sitzungen so oft wie notwendig ab, mindestens jedoch vierteljährlich. Im Jahr 2017 hielt das CNC sechs Sitzungen ab und führte die folgenden Aktivitäten durch:

- Festlegung der Vergütung des Verwaltungsrats für die folgende Amtsperiode;
- Nominierung der CNC-Mitglieder für die folgende Amtsperiode;
- Bestimmung der maximalen Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung für das Votum der Aktionäre im Rahmen der Generalversammlung;
- Nachfolgeplanung für die Geschäftsleitung und Organisationsentwicklung;
- Bestätigung des Pools für die variable Vergütung der Bank für das Leistungsjahr 2016 und des Lohnbudgets für 2017;
- Leistungsbeurteilung und Festlegung der variablen Vergütung für die Geschäftsleitung für das vorhergehende Leistungsjahr;
- Retrospektive Gesamtbeurteilung der strategischen Leistung der Bank für das Jahr 2016;
- Überprüfung des Executive Variable Compensation Plan;
- Zielsetzung 2017 für die Geschäftsleitung;
- Festlegung der Ziele des langfristigen Incentive-Plans;
- Entwurf und Genehmigung des Vergütungsberichts;
- Überprüfung des CNC-Charter;
- Great Place to Work Umfrage-Ergebnisse;
- Überprüfung des Zielframeworks für die Geschäftsleitung und
- Festlegung der CNC-Jahresplanung für das kommende Jahr.

Im Allgemeinen werden die Sitzungen vom Vorsitzenden des Verwaltungsrats, dem CEO und dem HR Director in beratender Funktion besucht. Diese nehmen jedoch nicht an jenem Teil der Sitzungen teil, der ihre eigene Leistung beziehungsweise Vergütung zum Thema hat. Auch verfügen sie über kein Stimmrecht. Bei Bedarf können andere Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats sowie weitere Personen eingeladen werden. Der Vorsitzende des CNC berichtet nach jeder Sitzung dem Verwaltungsrat über die Tätigkeiten des CNC. Die Sitzungsprotokolle werden den Mitgliedern des Verwaltungsrats zur Verfügung gestellt. Das CNC kann beschliessen, für spezifische Vergütungsthemen einen externen Berater hinzuzuziehen. 2017 wurde HCM International Ltd. beauftragt, Beratungsleistungen zum neuen Vergütungssystem der Führungskräfte zu erbringen. Dieses Unternehmen hat von der Bank keine anderen Aufträge erhalten. Zusätzlich bieten interne Vergütungsexperten wie der HR Director und der Senior Manager Compensation & Benefits Unterstützung und Fachwissen. Weitere Informationen zum Thema Governance sind verfügbar im Abschnitt «Corporate Governance» ab Seite 38.

Vergütungsbericht

2.2 Verfahren zur Festlegung der Vergütung

Zur Unterstützung bei Entscheidungen bezüglich der Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung werden von Zeit zu Zeit Benchmark-Studien durchgeführt. Dabei wird die Vergütungspraxis vergleichbarer Gesellschaften analysiert, um das marktübliche Vorgehen und die jeweils konkurrenzfähige Vergütungshöhe und -struktur zu ermitteln. Die Ergebnisse der Benchmark-Studien werden bei der Festlegung der Struktur und Höhe der Honorare des Verwaltungsrats sowie der Vergütungsstruktur und -höhe des CEO und der übrigen Geschäftsleitungsmitglieder berücksichtigt. Weitere Informationen zu den Vergleichsanalysen und den vergleichbaren Unternehmen sind verfügbar im Abschnitt 3 (Vergütung des Verwaltungsrats) und Abschnitt 4 (Vergütung der Geschäftsleitung) in diesem Bericht.

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

2.3 Einbindung von Aktionären

Die Aktionäre der Bank sind bei Vergütungsthemen involviert und verfügen über Entscheidungsbefugnisse bei verschiedenen Vergütungsfragen. So bestätigen die Aktionäre jedes Jahr die maximalen Gesamtvergütungen für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung. Ausserdem richten sich die Vergütungsprinzipien nach den Statuten, die ebenso von den Aktionären bestätigt werden. Die Bestimmungen der Statuten über die Vergütung sind verfügbar auf der Corporate-Governance-Seite der Webseite der Bank (www.cembra.ch/de/investor → Corporate Governance → Reglemente und Grundsätze). Diese werden im Folgenden zusammengefasst:

- Leitlinien zur Vergütung (Artikel 25c, 25d, 25h, 25i): Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats 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 Bank erfolgen können. Die Vergütung für die Geschäftsleitung setzt sich zusammen aus (i) einer fixen Grundvergütung in bar; (ii) weiteren Vergütungsbestandteilen wie zum Beispiel Zuschüssen für Wohnkosten, Schulgeldern und dergleichen, wie es der Vergütungs- und Nominierungsausschuss für angemessen erachtet, und (iii) einer leistungsabhängigen variablen Vergütung. Die variable Vergütung kann aus kurzfristigen und langfristigen Elementen bestehen. Die Vergütung kann in bar, in Aktien oder in Form von anderen Leistungen ausbezahlt werden (siehe Artikel 25h für mehr Details).
- «Say on pay»-Votum (Artikel 11a): Jedes Jahr genehmigt die Generalversammlung separat die maximale Gesamtsumme der Vergütung des Verwaltungsrats für die Amtszeit bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung gemäss Artikel 25c sowie die Vergütung der Geschäftsleitung gemäss Artikel 25d, die im folgenden Geschäftsjahr nach der Generalversammlung zuerkannt oder ausbezahlt wird. Des Weiteren kann die Generalversammlung ihre Ansichten zur Gestaltung des Vergütungssystems im Rahmen eines beratenden Votums zum Vergütungsbericht zum Ausdruck bringen.
- Zusätzlicher Betrag (Artikel 25e): 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.
- Darlehen, Kredite und Vorsorgeleistungen (Artikel 25g): Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung können Darlehen, Kredite und Pensionsleistungen zugesprochen werden, deren Gesamtbetrag 50% des letzten maximalen Gesamtbetrags der durch die Generalversammlung genehmigten Vergütung nicht übersteigt. Die Zahlung von überbrückenden oder vorläufigen Annuitäten durch die Bank an Mitglieder der Geschäftsleitung ist zwischen dem Beginn einer möglichen Frühpensionierung und dem Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters möglich.

3 Vergütung des Verwaltungsrats

3.1 Vergütungsstruktur des Verwaltungsrats

Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten ausschliesslich eine fixe Vergütung, um ihre Unabhängigkeit in ihren Aufsichtspflichten gegenüber der Geschäftsleitung der Bank zu wahren. Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten keinerlei variable Vergütung oder Pensionsleistungen.

Vergütungsbericht

Den Verwaltungsratsmitgliedern werden alle angemessenen Auslagen zurückerstattet, die ihnen in Erfüllung ihrer Pflichten entstehen. Dies umfasst die Erstattung angemessener Aufwendungen für die An- und Abreise zu Verwaltungsratssitzungen, Sitzungen von Verwaltungsratsausschüssen und Generalversammlungen der Bank. Diese Spesen werden nur erstattet wenn sie anfallen.

Die Vergütungsstruktur für den Verwaltungsrat setzt sich aus einer jährlichen fixen Vergütung für Leistungen im Verwaltungsrat und zusätzlichen Honoraren für Aufgaben in den Ausschüssen des Verwaltungsrats zusammen.

Die aktuelle Struktur der Honorare (Grund- und Ausschusshonorare), die Zusammensetzung der Vergütung (bar oder Aktien) und die Höhe der Vergütung basieren auf einer Vergleichsstudie, welche 2015 von den unabhängigen Beratern von HCM International Ltd. durchgeführt wurde. Diese Studie basiert auf börsennotierten Finanzinstituten, die bezüglich Marktkapitalisierung zu den 100 grössten Unternehmen der Schweiz zählen. Diese Marktvergleichsgruppe wurde weiter verfeinert, indem Kantonalbanken, Immobilienunternehmen und inhabergeführte Institute ausgeschlossen wurden. Die endgültige Vergleichsgruppe umfasste 17 Unternehmen: Baloise Group, Credit Suisse Group, EFG International, GAM Holding, Helvetia, Julius Baer, Leonteq, LLB, Pargesa, Partners Group, Swiss Life, Swiss Re, UBS, Valiant, Vaudoise Assurances, Vontobel und Zurich Insurance Group. Zur Festlegung der Gesamtvergütungsbeträge der Bank wurden die Vergleichsdaten der einzelnen Unternehmen grössenbereinigt.

Die Grundsätze für die Vergütungsstruktur wurden wie folgt definiert:

- Die Gesamtvergütung soll für alle Mitglieder des Verwaltungsrats auf oder unter dem Marktniveau liegen; und
- zwischen dem Präsidenten, dem Vizepräsidenten und den übrigen Mitgliedern des Verwaltungsrats wird das Marktniveau der internen Verteilungsgerechtigkeit der Vergütung eingehalten.

Struktur der Vergütung des Verwaltungsrats:

In TCHF	Grundhonorar	Ausschuss- / Vorsitzenden- honorar
Verwaltungsratspräsident ¹	450	
Mitglied des Verwaltungsrats	100	
Vizepräsident		30
Vorsitzender Audit and Risk Committee		65
Vorsitzender CNC		50
Mitglied Audit and Risk Committee		35
Mitglied CNC		30

¹ Dem Präsidenten des Verwaltungsrats stehen keine zusätzlichen Ausschusshonorare zu

Die Honorarstruktur wurde im Jahr 2015 festgelegt und ist seitdem unverändert geblieben. Seit der Generalversammlung 2016 wird ein Drittel der Vergütung in Form von Aktien der Cembra Money Bank AG mit einer Sperrfrist von fünf Jahren ausgerichtet. Die Aktien können in diesem Zeitraum weder verkauft noch übertragen oder verpfändet werden. Sollte das Mitglied des Verwaltungsrats bei der Generalversammlung nicht für eine Wiederwahl zur Verfügung stehen, wird die anfängliche Sperrfrist aufgehoben, aber die Aktien bleiben für die ersten zwei Jahre nach diesem Zeitpunkt oder dem ordnungsgemässen Ablauf der Sperrfrist gesperrt. Im Falle von Ableben, Invalidität oder Kontrollwechsel kann die Sperrfrist unverzüglich aufgehoben werden.

3.2 Vergütung des Verwaltungsrats 2017

Die folgenden Tabellen legen die zugesprochene Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für die Jahre 2016 und 2017 offen. Im Jahr 2017 erhielten die Mitglieder des Verwaltungsrats den Gesamtbetrag von TCHF 1'403 (im Vorjahr TCHF 1'231). Die Erhöhung beruht auf folgenden Faktoren:

- Denis Hall ist nicht mehr bei der General Electric Group angestellt, die es ihren Mitarbeitern nicht erlaubt hat, eine Vergütung für eine Verwaltungsratsmitgliedschaft zu akzeptieren. Deshalb wird er seit 2017 von der Bank als Mitglied des Verwaltungsrats entschädigt. Dies bedeutet, dass aus Vergütungssicht im Jahr 2017 gegenüber 2016 ein weiteres Mitglied hinzugekommen ist.
- Darüber hinaus wurde Ben Tellings zum stellvertretenden Vorsitzenden ernannt und erhielt ein zusätzliches Vizepräsidentenhonorar.

Vergütungsbericht

Für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2017
(in CHF)

Name	Funktion	Grundhonorar	Ausschuss-/ Vorsitzenden- honorar	Sozial- leistungen	Total	Davon in Aktien in CHF ³	Anzahl Aktien
Dr. Felix Weber	Präsident	450'000	–	25'659	475'659	150'056	1'755
Ben Tellings ¹	Vizepräsident, Mitglied CNC	100'000	50'357	13'747	164'103	50'193	583
Denis Hall ²	Mitglied Audit and Risk Committee	93'441	34'380	15'775	143'595	42'803	501
Prof. Dr. Peter Athanas	Vorsitzender Audit and Risk Committee	100'000	65'000	11'651	176'651	55'030	644
Urs Baumann	Vorsitzender CNC	100'000	50'000	10'634	160'634	50'056	586
Dr. Monica Mächler	Mitglied Audit and Risk Committee	100'000	35'000	9'571	144'571	45'056	527
Katrina Machin	Mitglied CNC	93'622	29'832	14'167	137'621	41'076	480
Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat		1'037'062	264'569	101'203	1'402'834	434'270	5'075

¹ Vizepräsident seit 26. April 2017

² Entschädigt durch die Bank seit 1. Januar 2017

³ Anzahl Aktien reflektiert Aktien zugeteilt am 1. März 2017 für die Periode 1. Januar 2017 bis Generalversammlung 2017 und Aktien zugeteilt am 1. Februar 2018 für die Periode Generalversammlung 2017 bis 31. Dezember 2017. Für die Zuteilung am 1. März 2017 ist der Aktienpreis CHF 76.45 – volumen-gewichteter Durchschnittspreis («VWAP») 60 Handelstage vor und mit dem Zuteilungsdatum (Quelle: Bloomberg). Für die Zuteilung am 1. Februar 2018 ist der Aktienpreis CHF 90.50 – VWAP 60 Handelstage vor und mit dem Zuteilungsdatum (Quelle: SIX). Die Aktien sind aufgrund der Sperrfrist zu einem diskontierten Wert sozialversicherungs- und steuerpflichtig. Der Einschlag beträgt gemäss Tabelle des Steueramts Zürich 25.274%.

Für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2016
(in CHF)

Name	Funktion	Grundhonorar	Ausschuss-/ Vorsitzenden- honorar	Sozial- leistungen	Total	Davon in Aktien in CHF ⁵	Anzahl Aktien
Dr. Felix Weber	Präsident	450'000	–	25'688	475'688	101'374	1,327
Christopher Chambers ¹	Vizepräsident, Mitglied CNC	32'418	19'451	28'363	80'231	–	–
Denis Hall ²	Mitglied Audit and Risk Committee	–	–	–	–	–	–
Prof. Dr. Peter Athanas ³	Vorsitzender Audit and Risk Committee, Mitglied CNC	100'000	74'725	12'511	187'236	37'170	487
Urs Baumann	Vorsitzender CNC	100'000	50'000	7'929	157'929	33'791	443
Dr. Monica Mächler	Mitglied Audit and Risk Committee	100'000	35'000	9'514	144'514	30'412	398
Katrina Machin ⁴	Mitglied CNC	63'272	19'916	10'393	93'580	27'729	363
Ben Tellings ⁴	Mitglied CNC	67'582	20'275	4'129	91'986	29'285	384
Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat		913'271	219'366	98'527	1'231'165	259'762	3'402

¹ Verwaltungsratsmitglied und Mitglied CNC bis 27. April 2016

² Als Angestellter des General Electric Konzerns durfte er keine Vergütungen für Aufsichtsratsmandate erhalten.

³ Mitglied CNC bis 27. April 2016

⁴ Mitglied seit 27. April 2016

⁵ Berechnung basiert auf Aktienpreis CHF 76.45 – volumen-gewichteter Durchschnittspreis («VWAP») 60 Handelstage vor dem Zuteilungsdatum 1. März 2017 (Quelle: Bloomberg). Die Aktien sind aufgrund der Sperrfrist zu einem diskontierten Wert sozialversicherungs- und steuerpflichtig. Der Einschlag beträgt gemäss Tabelle des Steueramts Zürich 25.274%.

Vergütungsbericht

Die vertraglich vereinbarte Gesamtvergütung des Verwaltungsrats (einschliesslich im Voraus geschätzter Sozialversicherungsbeiträge) beträgt für den Zeitraum ab der Generalversammlung 2017 bis zur Generalversammlung 2018 TCHF 1'413 und liegt somit unter dem maximalen Gesamtbetrag von TCHF 1'450, der von der Generalversammlung am 26. April 2017 genehmigt wurde.

Abstimmung der berichteten Vergütung des Verwaltungsrats und des von den Aktionären bei der Generalversammlung («GV») genehmigten Betrages

	Vergütung für Finanzjahr (A)	Abzüglich Vergütung von Januar bis GV des Finanzjahres (B)	Zuzüglich Vergütung von Januar bis GV des folgendes Finanzjahres (C)	Gesamtvergütung für die Periode GV zu GV (A-B+C)	Durch GV bewilligte Vergütung	Verhältnis ausbe- zahlte Vergütung zu genehmigter Vergütung GV zu GV
GV 2017 – GV 2018	2017	1. Jan 2017 bis GV 2017	1. Jan 2018 bis GV 2018	GV 2017 bis GV 2018	GV 2017	GV 2017
Verwaltungsrat (Total)	1'402'834	442'021	452'007	1'412'820	1'450'000	97%
GV 2016 – GV 2017	2016	1. Jan 2016 bis GV 2016	1. Jan 2017 bis GV 2017	GV 2016 bis GV 2017	GV 2016	GV 2016
Verwaltungsrat (Total)	1'231'165	380'159	442'021	1'293'027	1'400'000	92%

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

Zusätzlich zu den oben genannten Honoraren wurden keinem Mitglied oder ehemaligem Mitglied des Verwaltungsrats im Berichtszeitraum Vergütungen gezahlt. Informationen zu ausstehenden Darlehen per 31. Dezember 2017 sind im Abschnitt 6 dieses Berichts «Darlehen und Kredite: Forderungen gegenüber Mitgliedern der Organe» offengelegt.

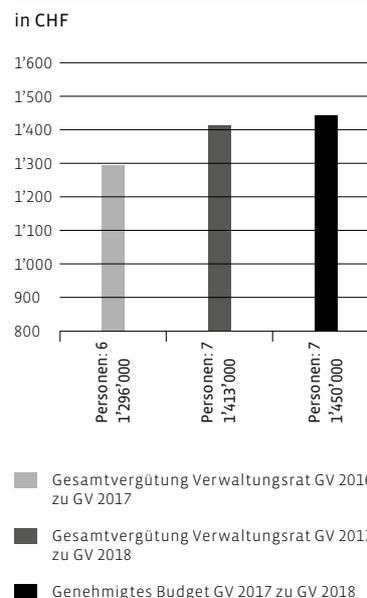
Vergütungen oder Darlehen an nahestehende Personen

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, abgesehen von der in Abschnitt 3.1 beschriebenen Aufhebung der Sperrfrist für Aktien.

Gesamtvergütung Verwaltungsrat



4 Vergütung der Geschäftsleitung

4.1 Vergütungsstruktur der Geschäftsleitung 2017

Die Vergütung der Geschäftsleitung unterliegt den Bestimmungen der Statuten (verfügbar unter www.cembra.ch/de/investor → Corporate Governance → Reglemente und Grundsätze), den individuellen Arbeitsverträgen, dem Executive Variable Compensation Plan (EVCP) und internen Verordnungen wie der Fringe-Benefits-Weisung.

2016 wurde die Vergütungsstruktur für die Geschäftsleitung grundlegend verändert, um die Ausrichtung am Aktionärsinteresse, die Verknüpfung von Leistung und Vergütung sowie eine wettbewerbsfähige Vergütungspraxis zu gewährleisten.

Die Vergütung der Geschäftsleitung umfasst die folgenden Elemente:

- eine fixe jährliche Vergütung (Grundlohn);
- eine variable Incentive-Vergütung, die aus einer jährlichen kurzfristigen Vergütung in bar (STI) und einer langfristigen, in Aktien ausbezahlten Vergütung (LTI) besteht, sowie
- Leistungen wie Renten und andere Leistungen.

Die folgende Tabelle zeigt die Vergütungsstruktur 2017 für die Geschäftsleitung:

Komponente	Form	Zweck	Kriterien	Leistungskriterien
Jahresgrundlohn	Bar	Führungskräfte zur Leitung und Entwicklung der Gruppe gewinnen und halten	Verantwortungsbereich und Aufgaben der Position; Erfahrung und Leistung der Führungskraft; Konkurrenzfähigkeit	n/a
STI	Jährlicher Bonus in bar	Kurzfristige, leistungsbezogene Vergütung	Unternehmensergebnis und individuelle Leistung über ein Jahr	Bankziele, Ziele der Divisionen und qualitative Ziele
LTI	Performance share units («PSU») zugeteilt in Aktien	Im Einklang mit den Interessen der Aktionäre, langfristige, leistungsbezogene Vergütung	Ergebnisse der Bank über eine Bemessungsperiode von 3 Jahren, Aktienkursentwicklung	Relative Total Shareholder Return («rTSR»), verwässerter Gewinn pro Aktie («EPS»)
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 Angemessenheit zu gewährleisten. Dabei werden die Finanzierbarkeit durch die Bank, Benchmarking-Informationen, Marktbewegungen, das Konjunkturfeld und die individuelle Leistung berücksichtigt.

Zur Festlegung der Vergütungshöhe für die Mitglieder der Geschäftsleitung wurde die Vergleichsmethode der Hay Group verwendet. Als Vergleichsgruppe für den in 2015 durchgeführten Benchmark wurden die folgenden Unternehmen ausgewählt: Allreal Holding, Baloise Holding, Bank Coop, Bank Linth LLB, Edmond de Rothschild Suisse, EFG International AG, GAM Holding, Helvetia Holding, Hypothekbank Lenzburg, Intershop Holding, Leonteq, Mobimo Holding, PSP Swiss Property, Schweizerische National-Versicherungs-Gesellschaft, 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 Group, 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.

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.

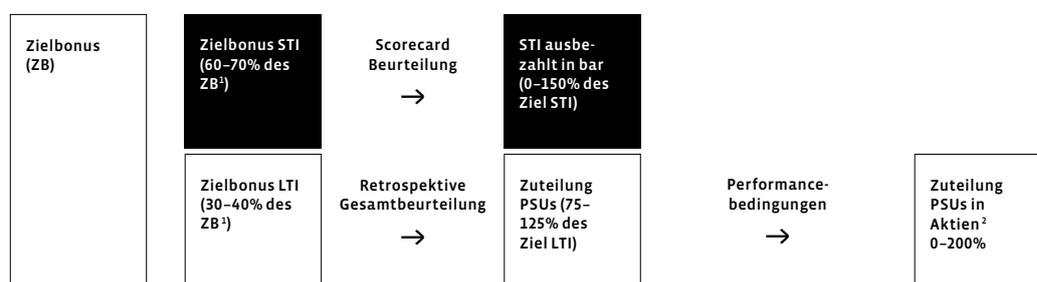
Vergütungsbericht

Executive Variable Compensation Plan

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. Der Zweck des EVCP besteht darin, für den Erfolg der Bank und für einzelne Beiträge der Teilnehmer zu belohnen sowie den langfristigen Unternehmenswert nachhaltig zu fördern.

Ein sogenannter Zielbonus wird für jeden Teilnehmer festgelegt. Für den CEO entspricht der Zielbonus 90% des jährlichen Grundgehalts, für die anderen Mitglieder der Geschäftsleitung sind es 50% des jährlichen Grundgehalts. Der Zielbonus wird aufgeteilt in einen jährlichen Incentive in bar und einen langfristigen Incentive in Form einer jährlichen Zuteilung von Aktien. Die Struktur des EVCP wird nachstehend veranschaulicht:

Executive Variable Compensation Plan Struktur



Performancejahr 2017 (Von der GV im April 2017 genehmigter Maximalbetrag)	Q1 2018	Q1 2019	Q1 2020	Q1 2021	Q1 2022
--	---------	---------	---------	---------	---------

- ¹ Der Zielbonus ist unterteilt in einen STI- und einen LTI-Zielbonus abhängig von der Funktion (CEO: 60%/40%, Geschäftsleitung: 70%/30%)
- ² Zuteilung der PSUs in Aktien

Kurzfristiges Incentive-Programm (STI)

Der STI ist so gestaltet, dass eine Honorierung der persönlichen Leistung gemäss den Ergebnissen der Bank und innerhalb eines Jahres erfolgt. Er erlaubt es der Geschäftsleitung, am Erfolg der Bank teilzuhaben und gleichzeitig für den persönlichen Beitrag belohnt zu werden. Der STI-Zielprozentsatz beträgt für den CEO 60% des Zielbonus und 70% für die anderen Mitglieder der Geschäftsleitung. In Abhängigkeit von der erreichten Leistung kann die STI-Zuteilung zwischen 0% und 150% des STI-Zielprozentsatzes liegen.

Die Leistung erfolgt über eine Bewertung mittels Scorecard und beruht auf dem Erreichen folgender Ziele:

- die finanziellen Ziele der Bank;
- die finanziellen Ziele der jeweiligen Division und
- qualitative Ziele.

Die Ziele und ihre Gewichtung werden nachstehend dargestellt:

Ziel	Gewichtung CEO	Gewichtung Geschäftsleitung exkl. CEO ¹	
Finanzielle Ziele der Bank	Reingewinn Nettoertrag	80%	50%
Finanzielle Ziele der Division ²	Gemäss Scorecard genehmigt durch den Verwaltungsrat	-	20%
Qualitative Ziele	Kundenzufriedenheit Mitarbeiterbindung Führung und Werte	20%	30%

- ¹ Dies sind die Gewichtungen der Ziele gemäss dem neuen Vergütungssystem. 2017 hatten für den Managing Director B2B Retail die Finanzziele der Bank ein Gewicht von 45% und die Finanzziele der Division ein Gewicht von 25%.
- ² Für Stabsfunktionen teilweise qualitativ.

Vergütungsbericht

Die Gewichtungen wurden entsprechend Corporate Governance Best Practice und den Erwartungen der Aktionäre umgesetzt. Der STI wird vollumfänglich in bar vergütet und wird für gewöhnlich im März des Folgejahres ausbezahlt. Er unterliegt einer Malus-Regelung im Falle eines finanziellen Verlustes auf Ebene der Gruppe oder der Divisionen, im Falle eines Verstosses gegen die regulatorische Tier-1-Quote, oder im Falle von schwerwiegenden Compliance-, Risiko-, Regulierungs- oder Reputationsproblemen.

Langfristiges Incentive-Programm (LTI)

Das LTI-Programm ist ein «Performance Share Unit»-Plan («PSU»-Plan), der das Erreichen von vordefinierten Leistungszielen über eine dreijährige Sperrfrist belohnt.

Der LTI-Zielprozentsatz beträgt für den CEO 40% des Zielbonus und 30% für die anderen Mitglieder der Geschäftsleitung. Die individuelle LTI-Zuteilung kann auf Basis einer retrospektiven Gesamtbeurteilung der strategischen Leistung der Bank durch den Verwaltungsrat, basierend auf vorher definierten Leistungskriterien, um bis zu 25% vom Ziel-LTI abweichen. Die retrospektive Gesamtbeurteilung zieht unter anderem die folgenden Faktoren in Betracht:

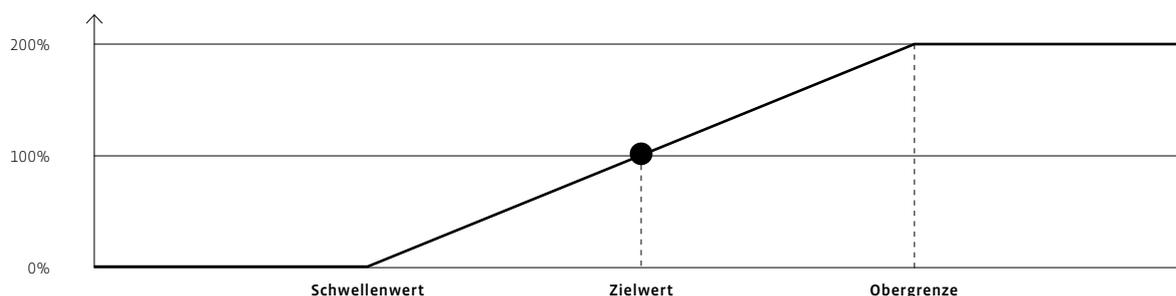
- allgemeine Marktpositionierung der Bank, beurteilt nach der Entwicklung des Marktanteiles und der Reputation der Marke;
- Qualität des Finanzergebnisses unter Berücksichtigung der Nachhaltigkeit der Einkommensfaktoren und des Preisniveaus, der Struktur der Finanzierung und des Kreditratings, Digitalisierung und Kosteneffizienz und der Robustheit des Compliance- und Risiko-Rahmens;
- die zukünftige Strategie (wie strategischer Plan für profitables Wachstum, Durchführung strategischer Projekte, strategische Finanzziele, Qualität der Nachfolgeplanung); und
- eine Beurteilung der persönlichen Beiträge der Teilnehmer.

Der LTI wird in Form von PSUs gewährt. Zur Berechnung der Anzahl der PSUs wird der Wert des gewährten LTI durch den Durchschnitt des nach dem täglichen Volumen gewichteten Durchschnitts des Aktienkurses der letzten 60 Handelstage bis zum finalen Zuteilungsdatum (einschliesslich Zuteilungstag) dividiert. Die PSUs unterliegen einer dreijährigen Sperrfrist, die an das Erreichen von zwei gleich gewichteten Bemessungskriterien gebunden ist:

- der relative Total Shareholder Return (rTSR) verglichen mit dem SPI Financial Services Index über einen Zeitraum von drei Jahren; und
- der verwässerte Gewinn pro Aktie (Earnings per Share, «EPS»), wobei ein Drei-Jahres-Ziel des gesamten voll verwässerten EPS am Anfang der Bemessungsperiode vom Verwaltungsrat festgelegt wird. Das kumulierte Ergebnis je Aktie wird berechnet basierend auf einer Gewichtung von 50% für das zweite und 50% für das dritte Geschäftsjahr nach dem Ausgabedatum.

Für jedes Bemessungskriterium gibt es eine untere Leistungsschwelle, unter der keine Auszahlung erfolgt, ein Zielniveau, das einem Zuteilungsfaktor von 100% entspricht, sowie eine maximale Zielerreichung, die einem Zuteilungsfaktor von 200% entspricht:

Zuteilungsfaktor der ursprünglich gewährten PSUs



Vergütungsbericht

Am Ende der dreijährigen Sperrfrist wird das Erreichen der Bemessungskriterien beurteilt und der entsprechende Zuteilungsfaktor für jedes Bemessungskriterium berechnet. Dieser ist bei 200% nach oben begrenzt. Der Durchschnitt von beiden Zuteilungsfaktoren ergibt den finalen Zuteilungsfaktor. Die Anzahl der ursprünglich gewährten PSUs wird mit dem gesamten Zuteilungsfaktor multipliziert, um die Anzahl der auszugebenden Aktien festzulegen:

Zuteilung von PSUs in Aktien

$$\text{Anzahl zugeteilter Aktien} = \text{Anzahl der ursprünglich zugeteilten PSUs} \times \text{Zuteilungsfaktor}$$

Im Falle eines freiwilligen Austritts oder einer begründeten Kündigung durch die Bank verfallen die gesperrten PSUs am Tag der Kündigung. Im Falle eines Austritts aus dem Beschäftigungsverhältnis in den Ruhestand, aufgrund eines Todesfalls, einer Behinderung oder aufgrund einer unbegründeten Kündigung oder einer Kündigung nach einem Kontrollwechsel verkürzt sich die Sperrfrist anteilmässig entsprechend der Anzahl der vollen abgelaufenen Monate der aktuellen Sperrfrist relativ zur gesamten Sperrfrist.

Der LTI unterliegt Rückforderungsbestimmungen für den Fall wesentlicher Verstösse gegen die Rechnungslegungsvorschriften, schwerwiegenden Fehlverhaltens zum Nachteil der Bank oder ihrer Reputation, von betrügerischen oder kriminellen Aktivitäten, aufgrund eines Verstosses gegen interne Verfahren des Risikomanagements oder der Compliance-Prozesse oder aufgrund einer Nichteinhaltung des schweizerischen Bankengesetzes.

Die folgende Tabelle veranschaulicht den STI- und LTI-Zielbonus, den maximalen STI und LTI zum Zeitpunkt der Zuteilung und am Ende der Sperrfrist bei der finalen Zuteilung:

Zielbonus in % vom Jahresgrundlohn	CEO		Geschäftsleitung	
	90%		50%	
	STI	LTI	STI	LTI
% vom Zielbonus	60%	40%	70%	30%
Zielbonus als % vom Jahresgrundlohn	54%	36%	35%	15%
Obergrenze bei Zuteilung in % vom Jahresgrundlohn	81%	45%	53%	19%
Spannbreite der finalen Zuteilung in % vom Jahresgrundlohn	0-81%	0-90% ¹	0-53%	0-38% ¹

¹ Ohne Berücksichtigung eines möglichen Anstiegs im Aktienkurs.

Leistungsziele unter dem STI und LTI

Aufgrund der Sensitivität der Information werden die Ziele und Leistungen rückwirkend im Vergütungsbericht des jeweiligen Jahres veröffentlicht. Das Auszahlungsniveau der variablen Vergütung im Berichtsjahr wird jedoch in Abschnitt 4.2 beschrieben und besprochen.

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.

Mitglieder der Geschäftsleitung können zusätzlich bestimmte Lohnnebenleistungen für Führungskräfte erhalten, wie beispielsweise Geschäftswagen. Im Falle von Mitarbeitenden, welche aus dem Ausland zugezogen sind, um bei der Bank eine Stelle anzutreten, können diese Leistungen auch Zuschüsse zu Schulgeldern und Steuerberatungsleistungen umfassen. Der Geldwert dieser anderen Vergütungselemente wird zum Marktwert bewertet und ist in der folgenden Vergütungstabelle dargestellt.

Vergütungsbericht

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

Die Arbeitsverträge der Geschäftsleitungsmitglieder unterliegen einer Kündigungsfrist von höchstens zwölf Monaten. Die mit den 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 verfügbar im Abschnitt «Corporate Governance» ab Seite 38.

4.2 Vergütung der Geschäftsleitung für 2017

Die an die aktiven Mitglieder der Geschäftsleitung ausbezahlte Gesamtvergütung für den Bemessungszeitraum 2017 bzw. 2016 ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

Für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember (in CHF)	2017			2016		
	CEO	Geschäftsleitung	Gesamtvergütung	CEO	Geschäftsleitung	Gesamtvergütung
Jahresgrundlohn	630'000	1'240'754	1'870'754	630'000	1'106'587	1'736'587
Sozialleistungen	59'637	96'575	156'212	60'465	90'379	150'844
Vorsorgeleistungen	108'324	177'859	286'183	108'324	157'256	265'580
Sonstige Vergütungen ¹	218'189	48'650	266'839	206'737	117'141	323'878
Replacement Award ²	-	-	-	-	69'965	69'965
Total Fixe Vergütung	1'016'149	1'563'839	2'579'988	1'005'526	1'541'327	2'546'854
STI/ EVCP in bar ³	451'537	550'186	1'001'723	464'778	437'220	901'998
LTI/ EVCP in PSUs/ RSUs	204'972	168'344	373'316	219'113	150'432	369'545
Anzahl zugeteilte PSUs/ RSUs ⁴	2'507	2'059	4'566	2'967	2'037	5'004
Wert pro PSU/ RSU ⁵	81.76	81.76	81.76	73.85	73.85	73.85
Sozialleistungen	38'156	41'417	79'573	38'902	33'354	72'255
Leistungsabhängige Vergütung für das Geschäftsjahr	694'665	759'947	1'454'612	722'793	621'006	1'343'799
Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr	1'710'815	2'323'786	4'034'600	1'728'319	2'162'333	3'890'652
Anzahl Personen, welche Vergütung erhalten haben ⁶			5			6
Vollzeitäquivalente, welche Vergütung erhalten haben			5.00			4.67

¹ Beinhaltet bestimmte Leistungen für aus dem Ausland zugezogene Mitarbeiter wie u.a. Erstattung von Schulgeldern als auch andere Leistungen wie zum Beispiel Geschäftsfahrzeuge.

² Replacement Award für den CFO für den Verlust von noch nicht zugeteilten Beteiligungsrechten beim vorhergehenden Arbeitgeber. Zuteilung ist in RSUs im August 2016 erfolgt mit einem Vesting 3 Jahre nach Zuteilungsdatum.

³ Ausbezahlt im März 2018 bzw. März 2017.

⁴ Im Jahr 2018 und 2017 zugeteilte PSUs für die Geschäftsjahre 2017 und 2016.

⁵ PSUs für 2017: Zeitwert basiert auf dem Risiko-adjustierten volumen-gewichteten Durchschnittspreis («VWAP») 60 Handelstage vor dem Grant Datum 1. Februar 2018 (CHF 90.50 – Quelle: SIX). PSUs für 2016: Zeitwert basiert auf dem Risiko-adjustierten volumen-gewichteten Durchschnittspreis («VWAP») 60 Handelstage vor dem Zuteilungsdatum 1. März 2017 (CHF 76.45 – Quelle: Bloomberg). Festlegung durch eine Monte Carlo Simulation.

⁶ 6 Personen im Jahr 2016 aufgrund Neubesetzung der CFO-Funktion zum 1. August 2016 und aktivem Anstellungsverhältnis des vorhergehenden CFO bis zum 31. März 2016.

Vergütungsbericht

Höchste Gesamtvergütung

2017 bezog Robert Oudmayer, CEO, die höchste Gesamtvergütung. Die Angaben zur Vergütung sind der oben stehenden Tabelle zu entnehmen.

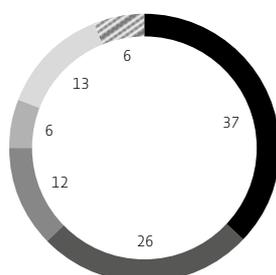
Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung, welche die Bank während des Berichtszeitraums verlassen haben 2017 wurde an ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung, welche 2017 ausgetreten sind, keine Vergütung ausbezahlt.

Abweichungen gegenüber dem Vorjahr:

- Für das Geschäftsjahr beträgt die Gesamtvergütung der Geschäftsleitung TCHF 4'035 (im Vorjahr TCHF 3'891). Diese Veränderung ist im Wesentlichen auf die Erhöhung der Vollzeitäquivalente, welche für das Leistungsjahr 2017 eine variable Vergütung erhalten haben, zurückzuführen.
- Die gesamte fixe Vergütung für die Geschäftsleitung beläuft sich auf TCHF 2'580 für das Geschäftsjahr 2017 (im Vorjahr TCHF 2'547). Dieser Betrag liegt unter der maximalen fixen Vergütung in Höhe von TCHF 3'100, welche durch die Generalversammlung 2016 genehmigt wurde.
- Die gesamte variable Vergütung beträgt für das Geschäftsjahr 2017 TCHF 1'455 (im Vorjahr TCHF 1'344). Dieser Betrag liegt unter der maximalen variablen Vergütung in Höhe von TCHF 2'200, welcher durch die Generalversammlung 2017 als Teil der gesamten fixen und variablen Vergütung der Geschäftsleitung genehmigt wurde. Im Geschäftsjahr 2017 resultierte dies in einer variablen Vergütung, die 36% der Gesamtvergütung entsprach (verglichen mit 35% für 2016). Die Erhöhung der variablen Vergütung ist darauf zurückzuführen, dass der CFO nur eine anteilige variable Vergütung für das Leistungsjahr 2016 erhalten hat, da er am 1. August 2016 bei der Bank die Funktion des CFO übernommen und für das Leistungsjahr 2017 eine ganzjährige variable Vergütung erhalten hat. Darüber hinaus war das Geschäftsjahr 2017 für die Bank trotz schwierigen Marktbedingungen ein gutes Jahr.

Vergütungsstruktur Geschäftsjahr 2017

in %

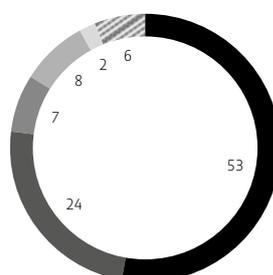


Chief Executive Officer

- Grundlohn
- Variable Vergütung in bar
- Variable Vergütung in PSUs
- Vorsorgeleistungen
- Sonstige Vergütungen
- Sozialleistungen

Vergütungsstruktur Geschäftsjahr 2017

in %



Geschäftsleitung (exkl. CEO)

- Grundlohn
- Variable Vergütung in bar
- Variable Vergütung in PSUs
- Vorsorgeleistungen
- Sonstige Vergütungen
- Sozialleistungen

Beurteilung der Zielerreichung

Der individuelle Auszahlungsfaktor für das STI-Programm, das auf der Erreichung der finanziellen Ziele der Bank und Divisionen und qualitativen Zielen beruht, lag zwischen 122% und 133% für die Mitglieder der Geschäftsleitung inklusive des CEO (im Vorjahr 110% bis 137%).

Vergütungsbericht

Die Zuteilung im Rahmen des LTI-Programms für das Geschäftsjahr 2017 wurde vom Verwaltungsrat basierend auf einer retrospektiven Gesamtbeurteilung der strategischen Leistung der Bank mit einem Zuteilungsfaktor von 100% genehmigt. Der finale Wert der Zuteilung wird festgelegt nach Erreichung der Performancekonditionen, wie sie im Abschnitt «Langfristiges Incentive-Programm (LTI)» dieses Berichts beschrieben sind.

Bewertung gegenüber dem Plan			
Ziel	Schwellenwert	Zielwert	Obergrenze
Reingewinn			
Nettoertrag			
Divisionale Ziele			
STI			
LTI			

Zuteilungsperioden für gewährte RSUs und PSUs

Plan	Zuteilungsjahr	Zuteilungsjahr 1. Tranche	Zuteilungsjahr 2. Tranche	Zuteilungsjahr 3. Tranche	Anzahl der zugeteilten RSUs 2017	Wert bei Zuteilung 2017 (in CHF) ¹
EVCP 2013	2014	2015	2016	2017	1'629	132'764
EVCP 2014	2015	2016	2017	2018	1'817	148'086
EVCP 2015	2016	2018	2019	2020	n/a	n/a
EVCP 2016 ²	2017	n/a	n/a	2020	n/a	n/a
EVCP 2017 ³	2018	n/a	n/a	2021	n/a	n/a

¹ EVCP Zuteilung am 1. März 2017 bewertet mit CHF 81,50 Aktienpreis

² Zuteilung nach einer Sperrfrist von 3 Jahren am 1. März 2020

³ Zuteilung nach einer Sperrfrist von 3 Jahren am 1. Februar 2021

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 ehemaliger Mitglieder der Geschäftsleitung.

Informationen zu ausstehenden Darlehen per 31. Dezember 2017 sind im Abschnitt 6 «Darlehen und Kredite: Forderungen 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.

5 Gesamtvergütung aller Mitarbeitenden 2017

Die Vergütung aller Mitarbeitenden entspricht der folgenden Struktur:

- Der jährliche Grundlohn wird basierend auf den Verantwortlichkeiten der Rolle, dem Marktwert der Rolle und der Erfahrung und Leistung des Einzelnen bestimmt;
- Die jährliche variable Vergütung für Mitarbeitende im mittleren Management wird vollständig in bar ausbezahlt. Für das Senior Management Team wird die variable Vergütung gemäss den Bedingungen des EVCP ausbezahlt, wie oben für die Geschäftsleitung beschrieben;
- Verkaufs-Incentives für Mitarbeitende im Verkauf werden vierteljährlich in bar auf Grundlage der Leistung im Vergleich zu im Voraus bewilligten Zielen ausbezahlt;
- Variable Vergütungen für Mitarbeitende im Bereich Operations werden halbjährlich oder jährlich in bar ausbezahlt.

In der folgenden Tabelle sind Informationen über die Gesamtvergütung aller Mitarbeitenden im Geschäftsjahr 2017 und 2016 dargestellt, einschliesslich der Vergütung für Mitglieder der Geschäftsleitung. Die Bank hatte per 31. Dezember 2017 und 2016 jeweils 696 bzw. 705 Vollzeitstellen.

Für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember	2017		2016	
	Betrag (in TCHF) ¹	Anzahl berechnete Vollzeitstellen	Betrag (in TCHF)	Anzahl berechnete Vollzeitstellen
Grundlohn	71'453		71'475	
Leistungsabhängige Vergütung ¹	5'258	230	4'964	208
Total	76'711	696	76'439	705

¹ Beinhaltet jährliche, variable Bonusvergütung für die Geschäftsleitung, die erweiterte Geschäftsleitung und das mittlere Management und Verkaufs-Incentives für das Geschäftsjahr 2017 bzw. 2016.

² Umfasst nur Mitarbeiter von Cembra Money Bank AG

6 Beteiligungen und Darlehen 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		2017		2016	
Name	Funktion	Anzahl Aktien	Anzahl blockierte Aktien	Anzahl Aktien	Anzahl blockierte Aktien
Dr. Felix A. Weber	Präsident	7'250	1'963	7'250	-
Ben Tellings	Vizepräsident	-	567	-	-
Denis Hall ¹	Mitglied	-	180	-	-
Prof. Dr. Peter Athanas	Mitglied	-	720	-	-
Urs D. Baumann	Mitglied	7'200	655	7'200	-
Dr. Monica Mächler	Mitglied	-	589	-	-
Katrina Machin	Mitglied	-	537	-	-

¹ Entschädigt durch Cembra Money Bank AG seit 1. Januar 2017

Die Mitglieder des Verwaltungsrats halten per 31. Dezember 2017 bzw. per 31. Dezember 2016 keine Aktienoptionen.

Beteiligungen und gesperrte Performance Share Units und Restricted Stock Units der Geschäftsleitung

Per 31. Dezember		2017			2016		
Name	Position	Anzahl Aktien	Anzahl RSUs	Anzahl PSUs	Anzahl Aktien	Anzahl RSUs	Anzahl PSUs
Robert Oudmayer	CEO	7'734	4'194	2'967	5'807	6'121	-
Rémy Schimmel	CFO	-	1'042	288	-	1'042	-
Volker Gloe	CRO	3'266	1'136	589	2'742	1'660	-
Dr. Emanuel Hofacker	General Counsel	1'421	984	540	1'026	1'379	-
Daniel Frei	Managing Director B2B Retail	3'455	1'182	620	2'855	1'782	-

Die Mitglieder der Geschäftsleitung hielten per 31. Dezember 2017 bzw. per 31. Dezember 2016 keine Aktienoptionen.

Darlehen und Kredite: Forderungen gegenüber Mitgliedern der Organe

Per 31. Dezember (in Tausend CHF)	2017	2016
Forderungen gegenüber Mitgliedern der Organe	17	21

Forderungen gegenüber Mitgliedern der Organe per 31. Dezember 2017 beziehen sich auf Kreditkartensaldi. Auf eine namentliche Offenlegung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung wurde wegen der geringen Höhe der Beträge verzichtet.



Bericht der Revisionsstelle

An die Generalversammlung der Cembra Money Bank AG, Zürich

Wir haben den Vergütungsbericht der Cembra Money Bank AG für das am 31. Dezember 2017 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 beigefügten 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.

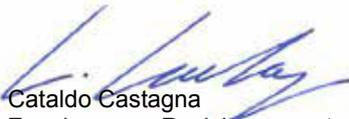
Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14 – 16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies 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 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

KPMG AG


Cataldo Castagna
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor


Daniel Merz
Zugelassener Revisionsexperte

Zürich, 15. März 2018