

Vergütungsbericht

70	Vergütungsbericht
71	Mitteilung des Vorsitzenden des Compensation and Nomination Committee an die Aktionäre
73	Vergütungspolitik und -grundsätze
73	Vergütungs-Governance
76	Vergütung des Verwaltungsrats
79	Vergütung der Geschäftsleitung
86	Vergütung aller Mitarbeitenden
87	Beteiligungen und Darlehen
88	Ausblick: Anpassungen an der Zielstruktur
89	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 2018 vorzulegen.

Im Jahr 2018 erzielte der Konzern ein Rekordergebnis, wobei alle Produkte zu dem profitablen Ergebnis beitrugen. Mit einem Reingewinn von CHF 154.1 Millionen und einer entsprechenden Eigenkapitalrendite (ROE) von 16.9% haben wir das beste Resultat in der Geschichte unseres Unternehmens erzielt. Die Nettofinanzforderungen stiegen um 5% auf CHF 4'807 Millionen. Jedoch spiegelte sich die Performance des Konzerns nicht in der Aktienkursentwicklung wider, mit einer Gesamttrendite von -11% für die Aktionäre, nach einer Gesamttrendite von 28% in 2017.

Diese Ergebnisse sind in den Vergütungsentscheidungen für 2018 reflektiert. Infolge der sehr guten Finanzergebnisse betrug die Gesamtvergütung der Geschäftsleitung für 2018 TCHF 4'544, verglichen mit dem Budget von TCHF 5'700, das sich aus der von der Generalversammlung 2017 genehmigten fixen Vergütung und der von der Generalversammlung 2018 genehmigten variablen Vergütung zusammensetzt. Im Vorjahr betrug die Gesamtvergütung TCHF 4'035 gegenüber einer genehmigten Gesamtvergütung von TCHF 5'300. Die Gesamtvergütung für 2018 lag aufgrund der beiden zusätzlichen Geschäftsleitungsmitglieder, die 2018 im Zusammenhang mit der Umsetzung der neuen Geschäftsleitungsstruktur beigetreten sind, über dem Vorjahresniveau.

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. Deshalb führen wir einen regelmässigen Dialog mit unseren Investoren und Stimmrechtsvertretern. Sie werden in einem unverbindlichen, beratenden Votum zu diesem Vergütungsbericht im Rahmen der Generalversammlung im April 2019 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 2019 bis zur Generalversammlung 2020 sowie über die maximale Gesamtvergütung für die Geschäftsleitung, die im Geschäftsjahr 2020 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».

Bei den Kontrollfunktionen stellt die Bank sicher, dass die Vergütungsstruktur und die Ziele für die Kontrollfunktionen überwiegend mit den Kernaufgaben der Funktionen verknüpft sind. Ihre Vergütungspläne schaffen keine Anreize, die zu Interessenkonflikten mit den Aufgaben der Kontrollfunktionen führen. Dies bedeutet insbesondere, dass die variable Vergütung dieser Personen nicht ausschliesslich oder weitgehend auf finanziellen Kennzahlen basiert und nicht unmittelbar von der Finanzleistung der von diesen Personen überwachten Geschäftseinheiten, spezifischen Produkten oder Transaktionen abhängt.

Sollte eine für eine Kontrollfunktion verantwortliche Person auch für bestimmte operative Aufgaben zuständig sein, darf die Vergütungsstruktur keine unangemessenen Anreize schaffen.

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 bei der Beurteilung von Kandidaten für Positionen 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 individuelle Vergütung kein Stimmrecht.

Vergütungsbericht

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 basierend auf dem Vorschlag des CEO 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.

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 Geschäftsleitungsmitglieder (exkl. 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 2018 hielt das CNC sieben Sitzungen (inklusive einer Telefonkonferenz) ab und führte die folgenden Aktivitäten durch:

- Benchmarking-Analyse der Vergütung des Verwaltungsrats hinsichtlich Höhe, Struktur und Pay-Mix;
- 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 2017;
- Leistungsbeurteilung und Festlegung der variablen Vergütung für die Geschäftsleitung für das vorhergehende Leistungsjahr;
- Retrospektive Gesamtbeurteilung der strategischen Leistung der Bank für das Jahr 2017;
- Benchmarking-Analyse der Vergütung der Geschäftsleitung hinsichtlich Höhe und Struktur;
- Überprüfung des Executive Variable Compensation Plan;
- Zielsetzung 2018 für die Geschäftsleitung;
- Festlegung der Ziele des langfristigen Incentive-Plans;
- Entwurf und Genehmigung des Vergütungsberichts;
- Überprüfung des CNC-Charter;
- «Great Place to Work»-Mitarbeiterumfrage-Ergebnisse;
- Überprüfung der Zielstruktur für die Geschäftsleitung und
- Festlegung der CNC-Jahresplanung für das kommende Jahr.

Vergütungsbericht

Im Allgemeinen werden die Sitzungen von dem 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. 2018 wurden HCM International Ltd. und Kienbaum Consultants International Zürich beauftragt, Beratungsleistungen zum neuen Vergütungssystem der Führungskräfte zu erbringen. Diese Unternehmen haben 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 Kapitel «Corporate Governance» ab Seite 41.

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 Website 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.
- «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.

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 wurden 2015 implementiert und 2018 im Rahmen einer erneuten Vergleichsstudie, welche von den unabhängigen Beratern von HCM International Ltd. durchgeführt wurde, überprüft. 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 Bär, 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. Aufgrund der im Jahr 2018 durch HCM International Ltd. durchgeführten Benchmark-Studie waren keine Anpassungen der Vergütung des Verwaltungsrats erforderlich.

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-/ Vorsitzendenhonorar
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.

Vergütungsbericht

3.2 Vergütung des Verwaltungsrats 2018

Die folgenden Tabellen legen die zugesprochene Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für die Jahre 2017 und 2018 offen. Im Jahr 2018 erhielten die Mitglieder des Verwaltungsrats den Gesamtbetrag von TCHF 1'409 (im Vorjahr TCHF 1'403).

Für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2018
(in CHF)

Name	Funktion	Grundhonorar	Ausschuss-/ Vorsitzenden- honorar	Sozial- leistungen	Total	Davon in Aktien in CHF ¹	Anzahl Aktien
Dr. Felix Weber	Präsident	450'000	–	25'679	475'679	150'049	1'777
Ben Tellings	Vizepräsident, Mitglied CNC	100'000	60'000	11'354	171'354	53'395	632
Prof. Dr. Peter Athanas	Vorsitzender Audit and Risk Committee	100'000	65'000	11'688	176'688	55'024	652
Urs Baumann	Vorsitzender CNC	100'000	50'000	10'641	160'641	50'047	592
Denis Hall	Mitglied Audit and Risk Committee	93'441	34'380	14'700	142'520	42'626	505
Katrina Machin	Mitglied CNC	93'622	29'468	14'048	137'138	41'087	486
Dr. Monica Mächler	Mitglied Audit and Risk Committee	100'000	35'000	9'579	144'579	45'069	533
Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat		1'037'062	273'848	97'688	1'408'598	437'296	5'177

¹ Anzahl Aktien reflektiert Aktien zugeteilt am 1. Februar 2018 für die Periode 1. Januar 2018 bis Generalversammlung 2018 und Aktien zugeteilt am 1. Februar 2019 für die Periode Generalversammlung 2018 bis 31. Dezember 2018. Für die Zuteilung am 1. Februar 2018 ist der Aktienpreis CHF 90.50 – volumengewichteter Durchschnittspreis (VWAP) 60 Handelstage vor und mit dem Zuteilungsdatum (Quelle: Bloomberg). Für die Zuteilung am 1. Februar 2019 ist der Aktienpreis CHF 82.79 - 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 2017
(in CHF)

Name	Funktion	Basisvergütung	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
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
Denis Hall ²	Mitglied Audit and Risk Committee	93'441	34'380	15'775	143'595	42'803	501
Katrina Machin	Mitglied CNC	93'622	29'832	14'167	137'621	41'076	480
Dr. Monica Mächler	Mitglied Audit and Risk Committee	100'000	35'000	9'571	144'571	45'056	527
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 1. März 2017 ist der Aktienpreis CHF 76.45 – volumengewichteter Durchschnittspreis (VWAP) 60 Handelstage vor und mit dem Zuteilungsdatum (Quelle: Bloomberg). Für die Zuteilung 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%.

Vergütungsbericht

Die vertraglich vereinbarte Gesamtvergütung des Verwaltungsrats (einschliesslich im Voraus geschätzter Sozialversicherungsbeiträge) beträgt für den Zeitraum ab der Generalversammlung 2018 bis zur Generalversammlung 2019 TCHF 1'419 und liegt somit unter dem maximalen Gesamtbetrag von TCHF 1'450, der von der Generalversammlung am 18. April 2018 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 folgenden 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 2018–GV 2019	2018	1. Jan 2018 bis GV 2018 ¹	1. Jan 2019 bis GV 2019	GV 2018 bis GV 2019	GV 2018	GV 2018
Verwaltungsrat (Total)	1'408'598	410'875	420'834	1'418'557	1'450'000	98%
GV 2017–GV 2018	2017	1. Jan 2017 bis GV 2017	1. Jan 2018 bis GV 2018 ¹	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%

¹ Die Differenz zu den 2017 ausgewiesenen Zahlen entsteht durch die Berechnungsgrundlage GV+365 Tage, d. h. 26. April 2017 bis 25. April 2018 bzw. 18. April 2018 bis 17. April 2019

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 2018 sind im Abschnitt 6 dieses Berichts (Darlehen und Kredite: Forderungen gegenüber Mitgliedern der Organe) offengelegt.

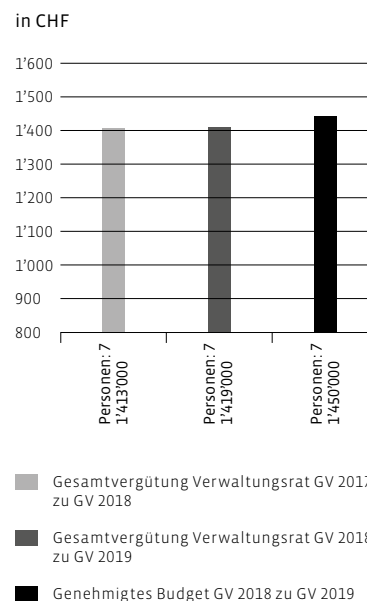
Vergütungen oder Darlehen an nahestehende Personen

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 2018

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 Beiträge zur Altersvorsorge und andere Lohnnebenleistungen.

Die folgende Tabelle zeigt die Vergütungsstruktur 2018 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 drei 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 von Kienbaum Consultants International im Jahr 2018 eine Vergütungsanalyse durchgeführt. Die folgende Peergroup wurde für diese Benchmark-Studie ausgewählt: Finanzdienstleistungen, einschliesslich Retailbanken, Kantonalbanken, regionale Schweizer Banken sowie Abteilungen von Grossbanken und Versicherungsgesellschaften. Es wurden nur Marktdaten für vergleichbare Positionen in Bezug auf Umfang und Verantwortlichkeiten einbezogen. Bei deutlich grösseren Unternehmen wurden nur Funktionen unterhalb der Vorstandsebene, aber hinsichtlich der funktionspezifischen Verantwortlichkeiten vergleichbare betrachtet. Als Ergebnis dieser Benchmarking-Studie werden keine wesentlichen Änderungen für notwendig erachtet.

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.

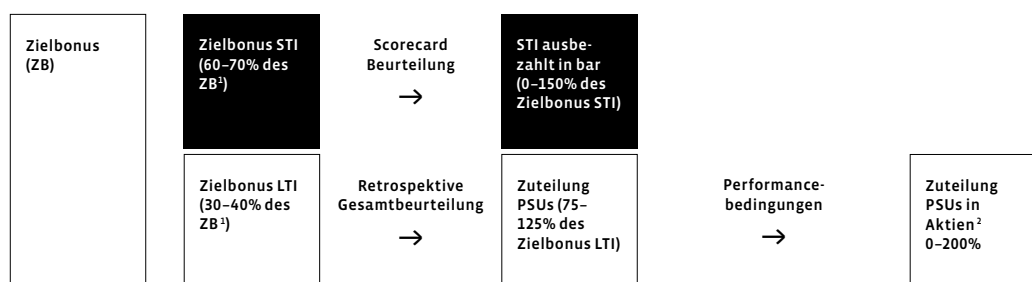
Vergütungsbericht

Executive Variable Compensation Plan

Die variable Vergütung der Geschäftsleitung wird durch die interne EVCP-Richtlinie geregelt. 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 2018 (Von der GV im April 2018 genehmigter Maximalbetrag)	Q1 2019	Q1 2020	Q1 2021	Q1 2022	Q1 2023
--	---------	---------	---------	---------	---------

- 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)
Finanzielle Ziele der Bank Reingewinn Nettoertrag	80 %	25%–40 %
Finanzielle Ziele der Division ¹ Gemäss Scorecard genehmigt durch den Verwaltungsrat	–	30%–45 %
Qualitative Ziele Kundenzufriedenheit Mitarbeiterbindung Führung und Werte	20 %	30 %

¹ Für Kontrollfunktionen qualitativ

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.

Vergütungsbericht

Malus: Der STI unterliegt einer Malus-Regelung im Falle:

- eines finanziellen Verlustes auf Ebene der Gruppe oder der Divisionen,
- eines Verstosses gegen die regulatorische Tier-1-Quote, oder
- 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:

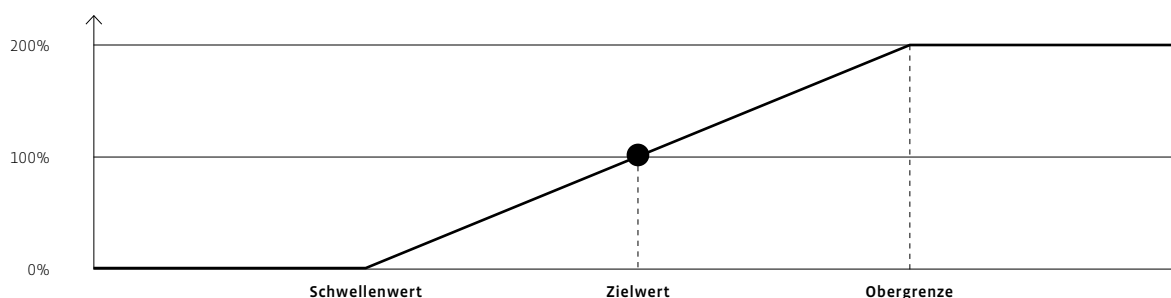
- allgemeine Marktpositionierung der Bank, (z.Bsp. Entwicklung des Marktanteils und Reputation der Marke);
- Qualität der Finanzergebnisse (z.Bsp. Nachhaltigkeit der Einkommensfaktoren und des Preisniveaus, Finanzierungsstruktur und Kreditrating, Digitalisierung und Kosteneffizienz und Robustheit des Compliance- und Risikorahmens);
- die zukünftige Strategie (z.Bsp. den strategischen Plan für profitables Wachstum, die 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 vor dem Zuteilungsdatum dividiert. Die PSUs unterliegen einer dreijährigen Sperrfrist, die an das Erreichen von zwei gleichgewichteten Bemessungskriterien gebunden ist:

- der relative Total Shareholder Return (rTSR): Der Total Shareholder Return (TSR) der Bank verglichen mit dem SPI Financial Services Index über einen Zeitraum von drei Jahren; und
- der verwässerte Gewinn pro Aktie (Earnings per Share, EPS): Der Verwaltungsrat legt im Rahmen des jährlichen Zielvereinbarungsprozesses unter Berücksichtigung von (i) Analystenmeinungen/Aktionärerwartungen und (ii) internen strategischen Plänen ein Ziel von drei Jahren fest. 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



Übersteigt der TSR der Bank den TRI-Benchmark um 20%-Punkte oder mehr, gilt ein Auszahlungsfaktor von 200%. Unterschreitet der TSR der Bank den TRI-Benchmark um 20%-Punkte oder mehr, beträgt der Auszahlungsfaktor 0%. Liegt der TSR der Bank zwischen -20%-Punkten und +20%Punkten des TRI Benchmarks, wird der Auszahlungsfaktor durch lineare Extrapolation bestimmt. Die LTI-Vesting-Kurven wurden so kalibriert, dass in 2 von 3 Fällen, in denen der LTI-Plan ausbezahlt wird, statistisch gesehen die Wahrscheinlichkeit «no payout» bei 33% gehalten wird. Diese Kalibrierung stellt sicher, dass der Plan als Teil der erwarteten variablen Vergütung wahrgenommen wird.

Für EPS sind der maximale Schwellenwert als 20% über dem Ziel und der untere Schwellenwert als 20% unter dem Ziel festgelegt.

Vergütungsbericht

Am Ende der dreijährigen Sperrfrist wird das Erreichen der Bemessungskriterien beurteilt und der entsprechende Zuteilungsfaktor für jedes Bemessungskriterium berechnet. Der Zuteilungsfaktor 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 eines Mitglieds der Geschäftsleitung 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	
	STI	LTI	STI	LTI
	90		50	
% 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 wirtschaftlichen Sensitivität der finanziellen und qualitativen Ziele im Rahmen des STI und LTI werden diese nicht ex-ante im Vergütungsbericht 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 oder andere Leistungen. 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 Kapitel Corporate Governance ab Seite 41.

Richtlinien für den Aktienbesitz

Für den CEO oder die anderen Mitglieder der Geschäftsleitung bestehen keine Richtlinien für den Aktienbesitz.

4.2 Vergütung der Geschäftsleitung für 2018

Die an die aktiven Mitglieder der Geschäftsleitung ausbezahlte Gesamtvergütung für den Bemessungszeitraum 2018 bzw. 2017 ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

Für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember (in CHF)	2018			2017		
	CEO	Geschäftsleitung ⁷	Gesamtvergütung	CEO	Geschäftsleitung	Gesamtvergütung
Jahresgrundlohn	630'000	1'534'504	2'164'504	630'000	1'240'754	1'870'754
Sozialleistungen	60'780	118'629	179'408	59'637	96'575	156'212
Vorsorgeleistungen	108'324	218'397	326'721	108'324	177'859	286'183
Sonstige Vergütungen ¹	200'588	33'873	234'461	218'189	48'650	266'839
Replacement Award ²	-	248'122	248'122	-	-	-
Total fixe Vergütung	999'692	2'153'525	3'153'216	1'016'149	1'563'839	2'579'988
STI/ EVCP in bar ³	475'023	494'630	969'653	451'537	550'186	1'001'723
LTI/ EVCP in PSUs/ RSUs	196'951	147'642	344'593	204'972	168'344	373'316
Anzahl zugeteilte PSUs/ RSUs ⁴	2'740	2'054	4'794	2'507	2'059	4'566
Wert pro PSU/ RSU ⁵	71.88	71.88	71.88	81.76	81.76	81.76
Sozialleistungen	39'478	37'374	76'852	38'156	41'417	79'573
Leistungsabhängige Vergütung für das Geschäftsjahr	711'452	679'646	1'391'098	694'665	759'947	1'454'612
Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr	1'711'144	2'833'170	4'544'314	1'710'815	2'323'786	4'034'600
Anzahl Personen, welche Vergütung erhalten haben ⁶			8			5
Vollzeitäquivalente, welche Vergütung erhalten haben			5.83			5.00

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

² Replacement Award für den COO für den Verlust von noch nicht zugeteilten Beteiligungsrechten beim vorhergehenden Arbeitgeber. Zuteilung ist in RSUs im August 2018 erfolgt mit einem Vesting 3 Jahre nach Zuteilungsdatum

³ Ausbezahlt im März 2019 bzw. März 2018

⁴ Im Jahr 2019 und 2018 zugeteilte PSUs für die Geschäftsjahre 2018 und 2017

⁵ PSUs für 2018: Zeitwert basiert auf dem Risiko-adjustierten volumengewichteten Durchschnittspreis (VWAP) 60 Handelstage vor dem Grant-Datum 1. Februar 2019 (CHF 82.79 – Quelle: SIX). PSUs für 2017: Zeitwert basiert auf dem Risiko-adjustierten volumengewichteten Durchschnittspreis (VWAP) 60 Handelstage vor dem Zuteilungsdatum 1. Februar 2018 (CHF 90.50 – Quelle: SIX). Festlegung durch eine Monte-Carlo-Simulation

⁶ 8 Personen im Jahr 2018 aufgrund der neuen Geschäftsleitungsstruktur mit 7 Geschäftsleitungsmitgliedern insgesamt sowie der Neubesetzung der CFO-Funktion zum 1. Oktober 2018 und der bezahlten Freistellung des vorhergehenden CFO bis zum 31. März 2019

⁷ Beinhaltet die Vergütung, die im Geschäftsjahr 2018 an den ehemaligen CFO nach Ausscheiden aus der Geschäftsleitung gezahlt wurde

Vergütungsbericht

Höchste Gesamtvergütung

2018 bezog Robert Oudmayer, CEO, die höchste Gesamtvergütung. Die Angaben zur Vergütung sind der oben stehenden Tabelle zu entnehmen.

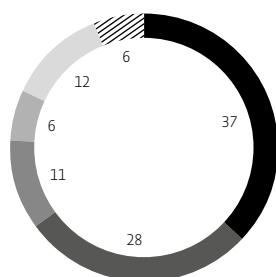
Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung, welche die Bank während des Berichtszeitraums verlassen haben
2018 wurde an ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung, welche 2018 ausgetreten sind, keine Vergütung ausbezahlt.

Abweichungen gegenüber dem Vorjahr:

- Die Gesamtentschädigung der Mitglieder der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2018 beträgt TCHF 4'544. Der Gesamtbetrag von TCHF 4'544 liegt innerhalb der genehmigten Gesamtvergütung von TCHF 5'700 (bestehend aus der Summe der von der Generalversammlung 2017 genehmigten, erwarteten fixen Vergütung von TCHF 3'100 und der von der Generalversammlung 2018 genehmigten, erwarteten variablen Vergütung von TCHF 2'600).
- Die gesamte fixe Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2018 beträgt TCHF 3'153 (Vorjahr TCHF 2'580). Die Gesamtvergütung ist höher als im Vorjahr aufgrund der Rekrutierung des neuen CFO zum 1. Oktober 2018 bei gleichzeitiger Freistellung des bisherigen CFO und der Anstellung von 2 zusätzlichen Geschäftsleitungsmitgliedern im Jahr 2018. Aufgrund der Umsetzung der neuen Geschäftsleitungsstruktur hat sich somit 2018 die Gesamtzahl der Geschäftsleitungsmitglieder von 5 auf 7 erhöht.
- Die gesamte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2018 beträgt TCHF 1'391 (Vorjahr TCHF 1'455). Für das Geschäftsjahr 2018 betrug die variable Vergütung 31% der Gesamtvergütung (2017: 36%). Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung ist niedriger als im Vorjahr, da der ehemalige CFO aus der Bank ausscheidet und die neuen Geschäftsleitungsmitglieder nur anteilig Anspruch auf eine variable Vergütung haben.

Vergütungsstruktur Geschäftsjahr 2017

in %

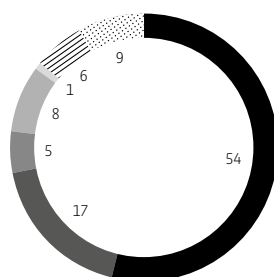


Chief Executive Officer

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

Vergütungsstruktur Geschäftsjahr 2018

in %



Geschäftsleitung (exkl. CEO)

- Grundlohn
- Variable Vergütung in bar
- Variable Vergütung in PSUs
- Vorsorgeleistungen
- Sonstige Vergütungen
- ▨ Sozialleistungen
- ▨ Replacement Award

Vergütungsbericht

Beurteilung der Zielerreichung

Der individuelle Auszahlungsfaktor für das STI-Programm, der auf der Erreichung der finanziellen Ziele der Bank und Divisionen und von qualitativen Zielen beruht, liegt für das Geschäftsjahr 2018 zwischen 100% und 140% für die Mitglieder der Geschäftsleitung inklusive des CEO (im Vorjahr 122% bis 133%).

Die Zuteilung im Rahmen des LTI-Programms für das Geschäftsjahr 2018 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)» des Vergütungsberichts beschrieben sind.

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

Zuteilungsperioden für gewährte RSUs und PSUs

Plan	Zuteilungsjahr	Zuteilungsjahr 1. Tranche	Zuteilungsjahr 2. Tranche	Zuteilungsjahr 3. Tranche	Anzahl der zugeteilten RSUs 2018	Wert bei Zuteilung 2018 (in CHF) ¹
EVCP 2013	2014	2015	2016	2017	n/a	n/a
EVCP 2014	2015	2016	2017	2018	1'818	162'257
EVCP 2015	2016	2018	2019	2020	1'891	168'772
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
EVCP 2018 ⁴	2019	n/a	n/a	2022	n/a	n/a

¹ EVCP Zuteilung am 1. März 2018 bewertet mit CHF 89.25 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

⁴ Zuteilung nach einer Sperrfrist von 3 Jahren am 1. Februar 2022

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 2018 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 2018

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 in Operations Funktionen werden halbjährlich oder jährlich in bar ausbezahlt.

In der folgenden Tabelle sind Informationen über die Gesamtvergütung aller Mitarbeitenden im Geschäftsjahr 2018 und 2017 dargestellt, einschliesslich der Vergütung für Mitglieder der Geschäftsleitung. Die Bank hatte per 31. Dezember 2018 und 2017 jeweils 754 bzw. 696 Vollzeitstellen.

Für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember	2018		2017	
	Betrag (in TCHF) ¹	Anzahl berechnete Vollzeitstellen	Betrag (in TCHF)	Anzahl berechnete Vollzeitstellen
Grundlohn	75'025		71'453	
Leistungsabhängige Vergütung ¹	5'998	253	5'258	230
Total	81'023	754	76'711	696

¹ Beinhaltet jährliche, variable Bonusvergütung für die Geschäftsleitung, die erweiterte Geschäftsleitung und das mittlere Management und Verkaufs-Incentives für das Geschäftsjahr 2018 bzw. 2017

² Umfasst nur Mitarbeitende 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		2018		2017	
Name	Funktion	Anzahl Aktien	Anzahl blockierte Aktien	Anzahl Aktien	Anzahl blockierte Aktien
Dr. Felix A. Weber	Präsident	7'250	3'621	7'250	1'963
Ben Tellings	Vizepräsident	-	1'157	-	567
Prof. Dr. Peter Athanas	Mitglied	-	1'328	-	720
Urs D. Baumann	Mitglied	7'200	1'208	7'200	655
Denis Hall	Mitglied	-	651	-	180
Katrina Machin	Mitglied	-	991	-	537
Dr. Monica Mächler	Mitglied	-	1'087	-	589

Die Mitglieder des Verwaltungsrats halten per 31. Dezember 2018 bzw. per 31. Dezember 2017 keine Aktienoptionen.

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

Per 31. Dezember		2018			2017		
Name	Position	Anzahl Aktien	Anzahl RSUs	Anzahl PSUs	Anzahl Aktien	Anzahl RSUs	Anzahl PSUs
Robert Oudmayer	CEO	9'790	2'138	5'474	7'734	4'194	2'967
Jörg Fohringer	Managing Director B2B	-	-	-	n/a	n/a	n/a
Daniel Frei	Managing Director B2C	4'053	584	1'144	3'455	1'182	620
Volker Gloe	CRO	3'823	579	1'087	3'266	1'136	589
Dr. Emanuel Hofacker	General Counsel	1'919	486	996	1'421	984	540
Niklaus Mannhart	COO	-	3'038	-	n/a	n/a	n/a
Pascal Perritaz	CFO	-	-	-	n/a	n/a	n/a
Rémy Schimmel	former CFO	282	927	-	-	1'042	288

Die Mitglieder der Geschäftsleitung hielten per 31. Dezember 2018 bzw. per 31. Dezember 2017 keine Aktienoptionen.

Darlehen und Kredite: Forderungen gegenüber Mitgliedern der Organe

Per 31. Dezember (in Tausend CHF)	2018	2017
Forderungen gegenüber Mitgliedern der Organe	22	17

Forderungen gegenüber Mitgliedern der Organe per 31. Dezember 2018 beziehen sich auf Kreditkartensaldi. Auf eine namentliche Offenlegung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung wurde wegen der geringen Höhe der Beträge verzichtet.

7 Ausblick: Anpassungen in der Zielstruktur

Im Jahr 2018 wurde das Zielframework der Geschäftsleitung, bestehend aus Finanzzielen der Bank, Finanzzielen der Divisionen und qualitativen Zielen, durch das CNC überprüft und weiterentwickelt. Ziel dieser Überprüfung war es, die Geschäftsstrategie in den Zielen der Geschäftsleitung besser abzubilden und die Abstimmung zwischen Aktionären und Management weiter zu stärken. Die Änderungen betreffen im Wesentlichen die Struktur und Gewichtung der Ziele. Andere Aspekte der aktuellen Vergütungsstruktur wie zum Beispiel das Ziel-STI-Level (60% des Zielbonus für den CEO und 70% für die anderen Geschäftsleitungsmitglieder) und der Zuteilungsfaktor (0% bis 150% des Ziel-STI) bleiben unverändert.

Ab 2019 wird das Zielframework für alle Geschäftsleitungsmitglieder auf den folgenden vier Säulen basieren:

- Finanzkennzahlen;
- Kunde & Markt;
- Operative Exzellenz und
- Menschen und Führung.

Die finanziellen Ziele sind rein quantitativer Natur, während die Ziele für die anderen drei Säulen eine Kombination aus quantitativen und qualitativen Zielen sind. Die Gewichtung dieser vier Säulen hängt von der jeweiligen Funktion der Geschäftsleitungsmitglieder ab. Für 2019 gelten die folgenden Gewichtungen:

Zielsäule	Gewichtung CEO	Gewichtung Geschäftsleitung (exkl. CEO)
Finanzkennzahlen	60%	30%-60%
Kunde & Markt	15%	15%
Operative Exzellenz	10%	10%-40%
Menschen und Führung	15%	15%



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 2018 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 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

KPMG AG

Cataldo Castagna
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

Daniel Merz
Zugelassener Revisionsexperte

Zürich, 19. März 2019