

# Vergütungsbericht

96	<b>Vergütungsbericht</b>
97	Mitteilung des Vorsitzenden des Compensation and Nomination Committee an die Aktionäre
99	1 Vergütungspolitik und -grundsätze
100	2 Vergütungs-Governance
103	3 Vergütung des Verwaltungsrats
106	4 Vergütung der Geschäftsleitung
115	5 Vergütung aller Mitarbeitenden
116	6 Beteiligungen und Darlehen
117	Bericht der Revisionsstelle

# Mitteilung des Vorsitzenden des Compensation and Nomination Committee an die Aktionäre

## Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Im Namen des Verwaltungsrats und des Compensation and Nomination Committee («CNC») freue ich mich, Ihnen den Vergütungsbericht der Cembra Money Bank AG («Cembra» oder die «Bank») für das Jahr 2021 vorzulegen.

Das Jahr 2021 brachte bedeutende Entwicklungen für Cembra mit sich. Am 1. März 2021 begrüßten wir unseren neuen CEO Holger Laubenthal als Nachfolger von Robert Oudmayer; bei der Generalversammlung am 22. April 2021 wählten unsere Aktionäre Martin Blessing und Susanne Klöss-Braekler neu in den Verwaltungsrat und Martin Blessing wurde im Anschluss als neuer Vorsitzender des CNC ernannt, wobei er Urs Baumann ablöste. Auf geschäftlicher Seite führten Cembra und IKEA Schweiz im April 2021 die IKEA Family Credit Card ein; am 23. August 2021 haben wir bekanntgegeben, dass Cembra und Migros nach einer erfolgreichen 15-jährigen Partnerschaft ihren Kooperationsvertrag für die Kreditkarte Cumulus-Mastercard im Juni 2022 beenden werden; und an ihrem Investor Day am 7. Dezember 2021 präsentierte Cembra ihre aktualisierte Strategie für 2022–2026. Cembras neue Strategie wird im Lagebericht auf Seite 18 vorgestellt.

## Finanzergebnisse 2021

2021 stieg der Reingewinn von Cembra um 6% auf CHF 161.5 Millionen beziehungsweise CHF 5.50 pro Aktie. Der Nettoertrag sank um 2%, wobei der Ertrag aus Kommissionen und Gebühren um 7% zunahm, nachdem im zweiten Quartal eine Erholung eingesetzt hatte. Trotz des herausfordernden Umfelds blieb die Performance bei den Wertberichtigungen mit 0.6% beziehungsweise 0.8%, bereinigt um einen Verkauf von Verlustscheinen, sehr stark. Somit belief sich die Eigenkapitalrendite auf 13.9% und die Tier 1-Kapitalquote lag bei 18.9% (siehe Aktionärsbrief 2021, Seite 6–7). Bedingt durch die Bekanntgabe der Beendigung der Partnerschaft mit Migros war der Gesamtertrag für unsere Aktionäre im Jahr 2021 mit -35% negativ.

## Leistung der Geschäftsleitung

Diese Ergebnisse spiegeln sich in den Vergütungsentscheidungen für 2021. Ausgehend von der Zielstruktur für die Geschäftsleitung und den diesbezüglichen Ergebnissen betrug die Gesamtvergütung der Geschäftsleitung des Konzerns für 2021 TCHF 5'823, verglichen mit dem Budget von TCHF 6'400, das sich aus der bei der Generalversammlung 2020 genehmigten fixen Vergütung und der bei der Generalversammlung 2021 genehmigten variablen Vergütung zusammensetzt. Im Vorjahr betrug die Gesamtvergütung TCHF 5'074 gegenüber einer genehmigten Gesamtvergütung von TCHF 6'400. Die Gesamtvergütung für 2021 war höher als für das Vorjahr. Dies ist bedingt durch einen höheren Gesamtbetrag für die fixe Vergütung aufgrund der vertraglichen Verpflichtungen der Bank gegenüber dem früheren CEO für das Geschäftsjahr 2021. Die an die Geschäftsleitung ohne den früheren CEO und den aktuellen CEO gezahlte Gesamtvergütung beläuft sich auf TCHF 3'464 und ist vergleichbar mit der 2020 gezahlten Gesamtvergütung (TCHF 3'494).

## Offenlegung der Vergütung und Feedback der Aktionäre

Wie schon in den vergangenen Jahren haben wir es sehr geschätzt, unseren Dialog mit Anlegern und Aktionären fortsetzen zu können. Als Ergebnis dieses ständigen Dialogs haben wir den Grad der Offenlegung für die Funktionsweise unseres Executive Variable Compensation Plan erhöht. Wir erweitern die Beschreibung der Scorecard für unser kurzfristiges Incentive-Programm um die Zielsetzungen und deren Gewichtung einzeln für den CEO und jedes Mitglied der Geschäftsleitung. Ausserdem erweitern wir die Beschreibung des Auszahlungsverfahrens für unser langfristiges Incentive-Programm.

## Veränderungen in der Geschäftsleitung

Holger Laubenthal übernahm seine Aufgaben als CEO von Cembra am 1. März 2021 als Nachfolger von Robert Oudmayer. Beide CEO arbeiteten während einer Übergangsphase zusammen, um eine erfolgreiche Übergabe der Verantwortung zu gewährleisten. Ende Dezember 2021 ging Robert Oudmayer in den vorzeitigen Ruhestand. Die Zielgesamtvergütung von Holger Laubenthal ist mit der des vorangehenden CEO vergleichbar. Die für 2021 an den ausgetretenen CEO gezahlte Vergütung entspricht den Bedingungen seines Vertrags und wird in Abschnitt 4 dieses Berichts offengelegt.

## Vergütungsbericht

---

Wie am 7. Dezember 2021 angekündigt, bündelt Cembra im Rahmen ihrer aktualisierten Strategie ihre Kundeneinheiten in der neu geschaffenen Division Sales and Distribution. Peter Schnellmann, der bereits von 2009 bis 2018 in führenden Positionen für Cembra tätig war, wurde per 1. Januar 2022 zum Chief Sales and Distribution Officer und Mitglied der Geschäftsleitung ernannt. Die Zielvergütung von Peter Schnellmann entspricht dem Vergütungsrahmenwerk für Mitglieder der Geschäftsleitung und wird im Vergütungsbericht 2022 aufgeführt. Daniel Frei, Managing Director B2C, und Jörg Fohringer, Managing Director B2B, sind am 31. Dezember 2021 aus der Geschäftsleitung ausgeschieden. Die beiden scheidenden Mitglieder der Geschäftsleitung werden während der sechsmonatigen Kündigungsfrist gemäss den Bedingungen ihrer Verträge vergütet.

### **Generalversammlung 2022**

Sie werden in einem unverbindlichen, beratenden Votum zu diesem Vergütungsbericht im Rahmen der Generalversammlung im April 2022 die Möglichkeit haben, ihre Meinung zum Vergütungssystem der Bank zu äussern. Die Aktionäre werden zudem gebeten, über die maximale Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat für den Zeitraum von der Generalversammlung 2022 bis zur Generalversammlung 2023 sowie über die maximale Gesamtvergütung für die Geschäftsleitung abzustimmen, die im Geschäftsjahr 2023 ausbezahlt wird.

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.



**Martin Blessing**

Vorsitzender des Compensation and Nomination Committee

# 1 Vergütungspolitik und -grundsätze

Das übergeordnete Ziel von Cembra besteht im weiteren Ausbau ihrer Marktstellung als führende Schweizer Anbieterin von Finanzierungslösungen und -dienstleistungen. Der Erfolg von Cembra 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 Cembras Werten**

Wir stehen für einen leistungsorientierten Ansatz in Verbindung mit einer soliden Risikomanagementpraxis. Unsere Vergütungspolitik fördert eine Kultur, die ausgezeichnete Leistungen differenziert und belohnt. Sie würdigt Verhaltensweisen, die im Einklang mit unseren Werten stehen. 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. Im Einklang mit Best Practice-Methoden 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. Für die Mitglieder der Geschäftsleitung wird in der Regel alle zwei bis drei Jahre eine Benchmark-Analyse durchgeführt.

## **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 Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (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. Die 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, stellt die Vergütungsstruktur sicher, dass keine unangemessenen Anreize geschaffen werden.

# 2 Vergütungs-Governance

## 2.1 Compensation and Nomination Committee

Gemäss den Statuten, dem Organisationsreglement (verfügbar unter [www.cembra.ch/corporategovernance](http://www.cembra.ch/corporategovernance)) und durch weitere interne Regelungen verfeinert, 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, Vizepräsidenten und 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.

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 (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.

## Vergütungsbericht

Das CNC hält seine Sitzungen so oft wie notwendig ab, mindestens jedoch vierteljährlich. Im Jahr 2021 hielt das CNC acht Sitzungen ab, wobei sechs aufgrund der durch Covid-19 auferlegten Sicherheitsanforderungen als Telefonkonferenzen abgehalten wurden. Darüber hinaus fanden zahlreiche informelle Austausche innerhalb des CNC statt, um die intensiven Prozesse zur Rekrutierung von Mitgliedern der Geschäftsleitung und Verwaltungsratsmitgliedern zu unterstützen und die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf Cembra zu überwachen. Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die durchgeführten Aktivitäten.

	Januar	Februar	April	Mai	August	Oktober	November
<b>Vergütung Pläne &amp; Prinzipien</b>	EVCP Plan Überprüfung  Equal Pay, Update			Betriebliche Pensionskasse, Update	EVCP Plan Überprüfung	EVCP Plan Überprüfung	Erörterung möglicher Vergütungspläne für alle Mitarbeitenden der Bank
<b>Vergütung Verwaltungsrat</b>		Festlegung Vergütung für nächste Amtszeit des Verwaltungsrats zur Abstimmung durch die Aktionäre					
<b>CEO &amp; Geschäftsleitung Leistung</b>	Retrospektive Gesamtbewertung  Leistungsbeurteilung und Genehmigung Bonus	Festlegung Ziele und Einzelziele für das kommende Jahr					Überprüfung Zielstruktur für 2022  Diskussion Prognose Anreizprogramm 2021
<b>CEO &amp; Geschäftsleitung Vergütung</b>	Überprüfung individuelle Vergütung	Festlegung maximale Gesamtvergütung zur Abstimmung durch die Aktionäre	Bestätigung STI- Ziele 2021	Bestätigung der qualitativen Ziele, die in den STI-Zielen 2021 enthalten sind			
			Bestätigung EPS-Ziel für LTI 2021–2023				
<b>Ernennung und Nachfolgeplanung</b>	Rekrutierung neue Verwaltungsratsmitglieder und neuer Chief Sales and Distribution Officer						
		Nominierung Verwaltungsrat und CNC-Mitglieder für nächste Amtszeit	Wahl des CNC Vorsitzenden <sup>1</sup>		Überprüfung Nachfolgeplanung Geschäftsleitung und direkt unterstellte Mitarbeitende		
					Überprüfung Zusammensetzung Verwaltungsrat		
<b>Compliance und regulatorische Angelegenheiten</b>	Überprüfung Vergütungsbericht (Vorjahr)			Überprüfung AGM- und Anleger-Feedback zu Vergütungsbericht	Überprüfung CNC-Charter	Information Pensionsverpflichtung für den Verwaltungsrat	

<sup>1</sup> Ab August 2021 wird der CNC-Vorsitzende vom Verwaltungsrat bestimmt.

Im Allgemeinen werden die Sitzungen vom Vorsitzenden des Verwaltungsrats, vom CEO und vom Head of Human Resources 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. HCM International Ltd. fungierte 2021 als unabhängige Beraterin der Bank für die Geschäftsleitung betreffende Vergütungsfragen. HCM International Ltd. hat von Cembra keine weiteren Aufträge erhalten. Zusätzlich haben interne Vergütungsexperten wie der Head of Human Resources Unterstützung und Fachwissen bereitgestellt. Weitere Informationen zum Thema Governance sind verfügbar im Kapitel Corporate Governance ab Seite 67.

### 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 Gruppe 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 ([www.cembra.ch/corporategovernance](http://www.cembra.ch/corporategovernance)). 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 kann.
- Die Vergütung für die Geschäftsleitung setzt sich zusammen aus (i) einer fixen Grundvergütung in bar; (ii) weiteren Vergütungsbestandteilen wie zum Beispiel Zuschüssen für Wohnkosten, Schulgelder 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.
- Beschlussfassung über die Vergütung (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 Mitglieder 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 ausserhalb der beruflichen Vorsorge 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 börsenkotierten 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 <sup>1</sup>	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

<sup>1</sup> 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 2021

Die folgenden Tabellen zeigen die zugesprochene Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für die Jahre 2021 und 2020. Im Jahr 2021 erhielten die Mitglieder des Verwaltungsrats den Gesamtbetrag von TCHF 1'400 (im Vorjahr TCHF 1'355).

Für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021  
(in CHF)

Name	Funktion	Grundhonorar	Ausschuss-/ Vorsitzenden- honorar	Sozial- leistungen	Total	Davon in Aktien in CHF <sup>5</sup>	Anzahl Aktien
Dr. Felix Weber	Präsident	450'000	–	27'244	477'244	150'031	2'051
Prof. Dr. Peter Athanas <sup>1</sup>	Vizepräsident, Mitglied CNC	30'769	18'462	2'742	51'973	16'420	156
Martin Blessing <sup>2</sup>	Vizepräsident, Vorsit- zender CNC	69'231	55'385	9'222	133'837	41'541	645
Urs Baumann	Mitglied CNC	100'000	36'154	10'118	146'272	45'415	612
Thomas Buess	Mitglied Audit and Risk Committee	100'000	35'000	10'058	145'058	45'055	616
Denis Hall	Mitglied Audit and Risk Committee	93'441	34'380	14'578	142'398	42'661	583
Susanne Klöss-Braekler <sup>3</sup>	Mitglied CNC	69'231	20'769	–	90'000	30'029	466
Katrina Machin <sup>4</sup>	Mitglied CNC	28'807	9'067	1'395	39'269	12'638	120
Dr. Monica Mächler	Vorsitzende Audit and Risk Committee	100'000	65'000	9'342	174'342	55'042	752
<b>Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat</b>		<b>1'041'478</b>	<b>274'216</b>	<b>84'699</b>	<b>1'400'393</b>	<b>438'832</b>	<b>6'002</b>

<sup>1</sup> Vizepräsident und Mitglied CNC bis Generalversammlung 2021

<sup>2</sup> Vizepräsident und Vorsitzender CNC seit Generalversammlung 2021

<sup>3</sup> Mitglied CNC seit Generalversammlung 2021

<sup>4</sup> Mitglied CNC bis Generalversammlung 2021

<sup>5</sup> Anzahl Aktien reflektiert Aktien zugeteilt am 1. Februar 2021 für die Periode 1. Januar 2021 bis Generalversammlung 2021 und Aktien zugeteilt am 1. Februar 2022 für die Periode Generalversammlung 2021 bis 31. Dezember 2021. Für die Zuteilung am 1. Februar 2021 ist der Aktienpreis CHF 105.05 - volumengewichteter Durchschnittspreis ("VWAP") 60 Handelstage vor dem Zuteilungsdatum (Quelle: SIX). Für die Zuteilung am 1. Februar 2022 ist der Aktienpreis CHF 64.45 - VWAP 60 Handelstage vor 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 2020  
(in CHF)

Name	Funktion	Grundhonorar	Ausschuss-/ Vorsitzenden- honorar	Sozial- leistungen	Total	Davon in Aktien in CHF <sup>2</sup>	Anzahl Aktien
Dr. Felix Weber	Präsident	450'000	–	26'269	476'269	150'019	1'413
Prof. Dr. Peter Athanas	Vizepräsident, Mitglied CNC	100'000	61'456	8'793	170'249	53'849	507
Urs Baumann	Vorsitzender CNC	100'000	50'000	10'826	160'826	50'006	471
Thomas Buess <sup>1</sup>	Mitglied Audit and Risk Committee	70'879	24'808	6'926	102'613	30'602	291
Denis Hall	Mitglied Audit and Risk Committee	93'441	34'380	14'707	142'527	42'668	402
Katrina Machin	Mitglied CNC	93'622	29'468	14'052	137'142	41'076	387
Dr. Monica Mächler	Vorsitzende Audit and Risk Committee	100'000	56'264	9'532	165'796	52'153	492
<b>Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat</b>		<b>1'007'941</b>	<b>256'375</b>	<b>91'105</b>	<b>1'355'422</b>	<b>420'373</b>	<b>3'963</b>

<sup>1</sup> Mitglied Audit and Risk Committee seit Generalversammlung 2020

<sup>2</sup> Anzahl Aktien reflektiert Aktien zugeteilt am 1. Februar 2020 für die Periode 1. Januar 2020 bis Generalversammlung 2020 und Aktien zugeteilt am 1. Februar 2021 für die Periode Generalversammlung 2020 bis 31. Dezember 2020. Für die Zuteilung am 1. Februar 2020 ist der Aktienpreis CHF 108.96 - volumengewichteter Durchschnittspreis ("VWAP") 60 Handelstage vor und mit dem Zuteilungsdatum (Quelle: SIX). Für die Zuteilung am 1. Februar 2021 ist der Aktienpreis CHF 105.05 - 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 2021 bis zur Generalversammlung 2022 TCHF 1'399 und liegt somit unter dem maximalen Gesamtbetrag von TCHF 1'450, der von der Generalversammlung am 22. April 2021 genehmigt wurde.

### Abstimmung der vertraglich vereinbarten Vergütung des Verwaltungsrats und des von den Aktionären bei der Generalversammlung (GV) genehmigten Betrags

	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 2021-GV 2022	2021	1. Jan 2021 bis 2021 GV <sup>1</sup>	1. Jan 2022 bis 2022 GV	GV 2021 bis GV 2022	GV 2021	GV 2021
<b>Verwaltungsrat (Total)</b>	<b>1'400'347</b>	<b>431'201</b>	<b>429'503</b>	<b>1'398'649</b>	<b>1'450'000</b>	<b>96%</b>
GV 2020-GV 2021	2020	1. Jan 2020 bis 2020	1. Jan 2021 bis 2021 <sup>1</sup>	GV 2020 bis GV 2021	GV 2020	GV 2020
<b>Verwaltungsrat (Total)</b>	<b>1'355'422</b>	<b>362'597</b>	<b>412'681</b>	<b>1'405'506</b>	<b>1'450'000</b>	<b>97%</b>

<sup>1</sup> Die Differenz zu den 2020 ausgewiesenen Zahlen entsteht durch die Berechnungsgrundlage GV+365 Tage, das heisst 16. April 2020 bis 15. April 2021 bzw. 22. April 2021 bis 21. April 2022

#### 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 für kein Mitglied oder ehemaliges Mitglied des Verwaltungsrats im Berichtszeitraum Vergütungen abgegrenzt oder gezahlt.

Informationen zu ausstehenden Darlehen per 31. Dezember 2021 sind im Abschnitt 6 dieses Berichts (Darlehen und Kredite: Forderungen gegenüber Mitgliedern der Organe) offengelegt.

#### Vergütungen oder Darlehen an nahestehende Personen

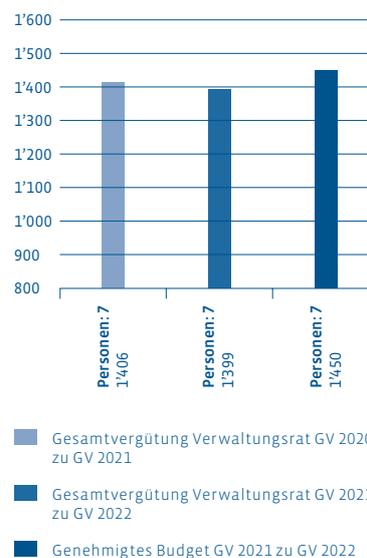
Es bestehen keine Vergütungen oder Darlehen an Personen, die gegenwärtigen oder ehemaligen Verwaltungsratsmitgliedern nahestehen, die nicht Marktkonditionen entsprechen.

#### 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

in TCHF



## 4 Vergütung der Geschäftsleitung

### 4.1 Vergütungsstruktur der Geschäftsleitung 2021

Die Vergütung der Geschäftsleitung unterliegt den Bestimmungen der Statuten (verfügbar unter [www.cembra.ch/corporategovernance](http://www.cembra.ch/corporategovernance)), den individuellen Arbeitsverträgen, dem Executive Variable Compensation Plan (EVCP) und internen Weisungen wie der Fringe Benefits-Weisung.

Die Vergütungsstruktur für die Geschäftsleitung ist so gestaltet, dass sichergestellt ist, dass sie den Interessen der Aktionäre entspricht und die Verknüpfung von Leistung und Vergütung gegeben ist, während sie gleichzeitig wettbewerbsfähig und fair ist.

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 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 («TSR»), verwässerter Gewinn pro Aktie («EPS»)
Altersvorsorge und sonstige Leistungen	Altersvorsorgeprogramme, Versicherungen, Vergünstigungen	Schutz gegen Risiken für Mitarbeitende und ihre Angehörigen	Marktpraxis	n/a

Um die Wettbewerbsfähigkeit am Markt zu gewährleisten, wird die Vergütung für die Geschäftsleitung jährlich überprüft, wobei die finanzielle Lage des Unternehmens, Vergütungs-Benchmark-Informationen Finanzlage des Unternehmens, Vergütungsbenchmarks, Marktentwicklung, wirtschaftliches Umfeld und individuelle Leistung berücksichtigt werden.

Die von Kienbaum Consultants International 2020 durchgeführte Vergleichsanalyse zur Vergütung wurde für Vergütungsentscheide 2021 herangezogen. Die ausgewählte Vergleichsgruppe umfasste 23 Unternehmen aus der Finanzdienstleistungsbranche (65% der Firmen) sowie Versicherungsgesellschaften (35% der Vergleichsgruppe). Aus dem Finanzdienstleistungsbereich gehörten in der Schweiz ansässige Finanzinstitute zur Vergleichsgruppe, die im Privatkundengeschäft tätig sind oder Kreditkartendienstleistungen erbringen. Es handelt sich dabei um Kantonalbanken, regionale Schweizer Banken sowie Abteilungen von Grossbanken mit Domizil Schweiz. Es wurden nur Marktdaten für vergleichbare Positionen in Bezug auf Umfang und Verantwortlichkeiten einbezogen. Bei deutlich grösseren Unternehmen wurden nur Funktionen unterhalb der Geschäftsleitungsebene betrachtet, die aber hinsichtlich der funktionsspezifischen Verantwortlichkeiten vergleichbar sind. Eine Offenlegung der Vergleichsgruppe ist nicht möglich, da einige der zu ihr gehörenden Unternehmen Geheimhaltungs- und Vertraulichkeitsvereinbarungen mit Kienbaum Consultants International geschlossen haben.

Ausgehend von der Vergleichsanalyse für die Vergütung und vom internen Vergleich hat der Verwaltungsrat eine Anpassung der Vergütung für zwei Geschäftsleitungsmitglieder genehmigt. Zusammen genommen entsprechen die beiden Anpassungen einer Erhöhung der direkten Gesamtzielvergütung um 1.8% (Jahresgrundlohn und Executive Variable Compensation Plan im Zielrahmen) für die gesamte Geschäftsleitung. Diese Änderungen sind in der Vergütungstabelle aufgeführt, die in Abschnitt 4.2 Vergütung der Geschäftsleitungsmitglieder für 2021 auf Seite 113 dargestellt ist.

## Vergütungsbericht

### Jahresgrundlohn

Die Jahresgrundlöhne werden auf der Grundlage der folgenden Faktoren festgelegt:

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

### Executive Variable Compensation Plan

Die variable Vergütung der Geschäftsleitung wird durch die interne EVCP-Richtlinie geregelt. Der Zweck des EVCP besteht darin, den Erfolg der Bank und die individuellen Beiträge der Teilnehmer zu honorieren sowie die langfristige Wertschöpfung für die Aktionäre auf nachhaltige Weise 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



Performance Jahr 2021 (von der GV im April 2020 genehmigter Maximalbetrag)	Q1 2022	Q1 2023	Q1 2024	Q1 2025	Q1 2026
---	---------	---------	---------	---------	---------

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

<sup>2</sup> Übertragung der PSUs in Aktien

### Nachhaltigkeitsleistung im Rahmen des EVCP-Prozesses für das kurz- und das langfristige Incentive-Programm

Nachhaltigkeit wird im Prozess zur Festlegung der variablen Vergütung bei der Leistungsbewertung und der Entscheidung über die Höhe der Vergütung berücksichtigt. Im Rahmen des Short-Term Incentive (STI) sind nachhaltigkeitsbezogene Ziele in der Säule "People and Leadership" enthalten. Darüber hinaus kann im Rahmen des Long-Term Incentive (LTI) -Plans das individuelle LTI-Ziel um bis zu 25 % erhöht oder gesenkt werden, basierend auf einer strategischen Rückschau auf die Performance der Bank. Die retrospektive Gesamtbeurteilung berücksichtigt unter anderem nachhaltigkeitsbezogene Faktoren, einschliesslich der Definition der Nachhaltigkeitsstrategie und der Rahmenbedingungen, der Erreichung von Nachhaltigkeitszielen, der Reputation und der Marktwahrnehmung des Nachhaltigkeitsengagements und der Leistung von Cembra. Die retrospektive Gesamtbeurteilung wird am Ende des Jahres durchgeführt und wirkt sich auf den endgültigen Long-Term Incentive (LTI) -Teil der variablen Vergütung aus.

Die Einzelheiten des Mechanismus der STI- und LTI-Pläne werden in den folgenden Abschnitten dargestellt.

### Kurzfristiges Incentive-Programm (STI)

Der STI ist so gestaltet, dass eine Honorierung der persönlichen Leistung innerhalb eines Jahres gemäss den Ergebnissen der Bank 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 wird durch eine Scorecard-Bewertung beurteilt. Im Jahr 2021 basierte der Zielrahmen für alle Geschäftsleitungsmitglieder auf den folgenden vier Säulen:

- Finanzen;
- Kunde und Markt;
- Operative Exzellenz; und
- Menschen und Führung.

## Vergütungsbericht

Zu Beginn des Jahres legt der Verwaltungsrat auf der Grundlage einer Empfehlung des CNC Ziele in Bezug auf die Leistung der Bank und Geschäftsbereiche sowie auf die individuellen Verhaltensweisen fest. Jeder Zielsetzung wird ein messbares Ziel und eine Obergrenze zugewiesen. Die allgemeine Obergrenze liegt bei 150% des Ziels. Die Erreichung der Zielsetzungen wird am Ende des Jahres in der Scorecard-Beurteilung bewertet, die den endgültigen STI-Bonus bestimmt.

Die finanziellen Ziele sind überwiegend quantitativer Natur, während die Ziele für die anderen drei Säulen eine Kombination aus quantitativen und qualitativen Zielen sind. Die Gewichtung der vier Säulen hängt von der jeweiligen Funktion der Mitglieder der Geschäftsleitung ab.

Für 2021 galten die folgenden Gewichtungen:

	CEO	Chief Financial Officer	Managing Director B2B	Managing Director B2C	Chief Operating Officer	Chief Risk Officer	General Counsel
<b>1. Finanzen</b>	60%	60%	60%	40%	30%	30%	30%
Reingewinn	X	X	X	X	X	X	X
Ertragssteigerung	X						
Einnahmen aus neuen Geschäftsfeldern	X						
Zinserfolg			X	X			
Ertrag aus Kommissionen und Gebühren			X				
Betriebliche Aufwendungen				X	X		X
Aufwand - Ertrags-Verhältnis		X			X		
Verlustquote (qualitativ)						X	
<b>2. Kunde und Markt</b>	15%	15%	15%	10%	10%	10%	10%
Neue Geschäftsinitiativen	X	X	X	X	X	X	X
Marktanteil	X	X	X				
<b>3. Operative Exzellenz</b>	10%	10%	10%	35%	45%	45%	45%
Digitalisierung	X		X	X	X		
Servicelevel				X		X	X
Effektivität der Abteilung		X		X	X	X	X
<b>4. Menschen und Führung</b>	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%
Strategie und Führung	X	X	X	X	X	X	X
Mitarbeiterzufriedenheit und Unternehmenskultur	X	X	X	X	X	X	X

Die Ziele und deren Vorgaben sind in der vom Verwaltungsrat genehmigten Scorecard für den CEO und für jedes Geschäftsleitungsmitglied definiert. Die Auswahl der Ziele für jede Funktion spiegelt deren jeweilige Verantwortung und Rolle wider.

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 ausgezahlt.

### 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.

## Vergütungsbericht

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:

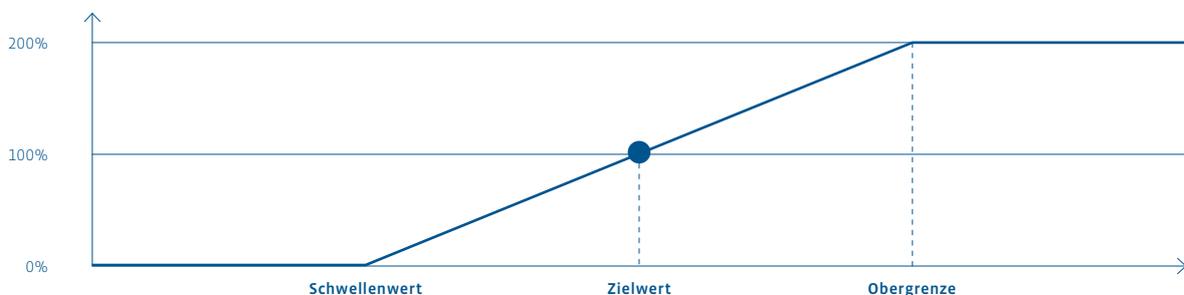
- allgemeine Marktpositionierung der Bank, (zum Beispiel Entwicklung des Marktanteils und Reputation der Marke);
- Qualität der Finanzergebnisse (zum Beispiel Nachhaltigkeit der Einkommensfaktoren und des Preisniveaus, Finanzierungsstruktur und Kreditrating, Digitalisierung und Kosteneffizienz und Robustheit des Compliance- und Risikorahmens);
- die zukünftige Strategie (zum Beispiel strategischer Plan für profitables Wachstum, die Durchführung strategischer Projekte, strategische Finanzziele, Qualität der Nachfolgeplanung);
- Nachhaltigkeit (zum Beispiel Definition von Nachhaltigkeitsstrategie und -rahmen, Erreichung von Nachhaltigkeitszielen, Reputation und Marktwahrnehmung des Nachhaltigkeitsengagements und der Leistung von Cembra); und
- eine Beurteilung der persönlichen Beiträge der Teilnehmer.

Der LTI wird in Form von PSU gewährt. Zur Berechnung der Anzahl der PSU 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 PSU 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.

### Übertragungsfaktor der ursprünglich gewährten PSUs



Insgesamt wurden die LTI-Zuteilungskurven so kalibriert, dass eine realistische leistungsbasierte Wahrscheinlichkeit einer Zuteilung unter dem PSU-Plan besteht (das heisst, statistisch gesehen wird der LTI-Plan in 2 von 3 Fällen ausbezahlt; die Wahrscheinlichkeit «no payout» wird bei 33% gehalten). Die Zielleistungsniveaus werden auf einer anspruchsvollen, aber erreichbaren Höhe festgelegt. Positive beziehungsweise negative Abweichungen vom Zielleistungsniveau spiegeln sich proportional in der Anzahl der zugeteilten PSU.

Eine symmetrische Verbindung zwischen der erreichten Leistung und dem Zuteilungsfaktor oberhalb und unterhalb des Zielleistungsniveaus ermöglicht ein zuverlässiges System für die variable Vergütung und begrenzt zugleich das Eingehen übermässiger Risiken durch die Planteilnehmenden.

- Überschreitet Cembras TSR den Total Return Index (TRI)-Benchmark um 20% oder mehr, gilt für rTSR ein Zuteilungsfaktor von 200%. Unterschreitet Cembras TSR den TRI-Benchmark um 20% oder mehr, beträgt der Zuteilungsfaktor 0%. Liegt Cembras TSR zwischen -20% und +20% des TRI-Benchmarks, wird der Zuteilungsfaktor durch lineare Extrapolation bestimmt.
- Erreicht oder übersteigt das effektive EPS den maximalen Schwellenwert für die Obergrenze, gilt ein Zuteilungsfaktor von 200%. Fällt das effektive EPS unter den minimalen Schwellenwert, ist der Zuteilungsfaktor 0%. Der maximale Schwellenwert ist als 20% über dem Ziel und der untere Schwellenwert als 20% unter dem Ziel festgelegt. Zwischen dem Schwellenwert, dem Ziel und dem maximalen Leistungsniveau gilt eine lineare Interpolation.

## Vergütungsbericht

Am Ende der dreijährigen Sperrfrist wird das Erreichen jedes Bemessungskriteriums berechnet; danach wird der entsprechende Zuteilungsfaktor bestimmt. Der Durchschnitt von beiden Zuteilungsfaktoren ergibt den finalen Zuteilungsfaktor. Die Anzahl der ursprünglich zugeteilten PSU wird mit dem gesamten Zuteilungsfaktor multipliziert, um die Anzahl zugeteilter Aktien festzulegen:

### Zuteilung von PSU in Aktien

$$\text{Anzahl übertragener Aktien} = \text{Anzahl der ursprünglich zugeteilten PSU} \times \text{Zuteilungsfaktor}$$

Die Zuteilung unterliegt einer Verfallsregelung, falls die Beschäftigung vor dem Ende der Sperrfrist endet. Im Falle eines freiwilligen Austritts eines Mitglieds der Geschäftsleitung oder einer begründeten Kündigung durch die Bank verfallen die gesperrten PSU am Tag der Kündigung. Im Falle eines Austritts aus dem Beschäftigungsverhältnis in den Ruhestand werden die gesperrten PSU am normalen Zuteilungsdatum zugeteilt, und zwar anteilmässig entsprechend der Anzahl der vollen abgelaufenen Monate der effektiven Sperrfrist relativ zur gesamten Sperrfrist. Im Falle eines Austritts aus dem Beschäftigungsverhältnis aufgrund eines Todesfalls, einer Behinderung oder aufgrund einer unbegründeten Kündigung oder einer Kündigung nach einem Kontrollwechsel unterliegen die gesperrten PSU einer Sperrfrist, und zwar anteilmässig entsprechend der Anzahl der vollen abgelaufenen Monate der effektiven 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.

### EVCP-Ziel und maximal mögliche Auszahlung

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% - 60%	
	STI	LTI	STI	LTI
% vom Zielbonus	60%	40%	70%	30%
Zielbonus als % vom Jahresgrundlohn	54%	36%	35% - 42%	15% - 18%
Obergrenze bei Zuteilung in % vom Jahresgrundlohn	81%	45%	53% - 63%	19% - 23%
Spannbreite der finalen Zuteilung in % vom Jahresgrundlohn	0-81%	0-90% <sup>1</sup>	0-53% (63%)	0-38% (46%) <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Ohne Berücksichtigung eines möglichen Anstiegs im Aktienkurs

### Leistungsziele unter dem STI und dem LTI

Aufgrund der wirtschaftlichen Sensibilität der finanziellen und qualitativen Ziele im Rahmen des STI werden die internen individuellen und/oder finanziellen Ziele nicht ex-ante im Vergütungsbericht veröffentlicht. Für den LTI sind die EPS-Ziele im Einklang mit den Erläuterungen auf Seite 110 dieses Berichts gesetzt. Für die Zuteilung 2021 wurde ein EPS-Ziel von CHF 6.71 für die Leistungsperiode 2021 bis 2023 genehmigt.

Das Auszahlungsniveau der variablen Vergütung (kurzfristiges und langfristiges Incentive-Programm) im Berichtsjahr wird in Abschnitt 4.2 dieses Berichts erläutert.

### Rückforderung der variablen Vergütung

Clawback-Bestimmungen ermöglichen die teilweise oder vollständige Rückforderung der variablen Vergütung (in bar gezahlter STI, übertragene und noch nicht übertragene PSU-Zuteilungen). Diese Bestimmungen gelten für die letzten drei Jahre vor der Entdeckung des Ereignisses im Falle einer wesentlichen Berichtigung der Rechnungslegung aufgrund der Nichteinhaltung von Rechnungslegungsvorschriften, eines schweren Fehlverhaltens zum Nachteil der Bank oder ihres Ansehens, betrügerischer oder krimineller Aktivitäten, Verstössen gegen interne Risikomanagement- oder Compliance-Verfahren oder der Nichteinhaltung des schweizerischen Bankengesetzes.

## Vergütungsbericht

### Vorsorge- und Zusatzleistungen

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 Vergütungstabelle unter Punkt 4.2 dieses Berichts dargestellt.

### 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 67.

### 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 2021

### Vergütung der aktiven Geschäftsleitungsmitglieder

Die an die aktiven Mitglieder der Geschäftsleitung ausbezahlte Gesamtvergütung für den Bemessungszeitraum 2021 bzw. 2020 ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

Für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember (in CHF)	2021			2020		
	CEO <sup>6</sup>	Geschäftsleitung <sup>5</sup>	Gesamtvergütung	CEO	Geschäftsleitung	Gesamtvergütung
Jahresgrundlohn	525'000	2'623'751	3'148'751	630'000	1'975'001	2'605'001
Sozialleistungen	46'603	286'965	333'569	66'762	159'518	226'280
Vorsorgeleistungen	75'165	425'749	500'914	108'324	315'260	423'584
Sonstige Vergütungen <sup>1</sup>	120'442	181'341	301'783	221'841	56'471	278'312
Replacement Award	-	-	-	-	-	-
<b>Total Fixe Vergütung</b>	<b>767'210</b>	<b>3'517'807</b>	<b>4'285'016</b>	<b>1'026'927</b>	<b>2'506'251</b>	<b>3'533'178</b>
STI/ EVCP in bar <sup>2</sup>	238'616	824'688	1'063'303	318'536	666'443	984'979
LTI/ EVCP in PSU/ RSU	183'110	207'681	390'791	203'076	265'625	468'701
Anzahl zugeteilte PSU/ RSU <sup>3</sup>	2'951	3'347	6'298	2'159	2'824	4'983
Wert pro PSU/ RSU <sup>4</sup>	62.05	62.05	62.05	94.06	94.06	94.06
Sozialleistungen	24'460	59'877	84'337	31'493	55'596	87'089
<b>Leistungsabhängige Vergütung für das Geschäftsjahr</b>	<b>446'185</b>	<b>1'092'247</b>	<b>1'538'432</b>	<b>553'105</b>	<b>987'664</b>	<b>1'540'769</b>
<b>Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr</b>	<b>1'213'395</b>	<b>4'610'053</b>	<b>5'823'448</b>	<b>1'580'032</b>	<b>3'493'915</b>	<b>5'073'947</b>
Anzahl Personen, welche Vergütung erhalten haben			8			7
Vollzeitäquivalente, welche Vergütung erhalten haben <sup>5</sup>			7.83			7.00

<sup>1</sup> Beinhaltet Leistungen für aus dem Ausland zugezogene Mitarbeiter wie unter anderem Erstattung von Schulgeldern als auch andere Leistungen wie zum Beispiel Geschäftsfahrzeuge. Aufgrund von niedrigeren Schulkosten in 2021 und keinen Steuerverrechnungen aus Vorjahren fallen die Sonstigen Vergütungen des CEO im Vergleich zu 2020 tiefer aus

<sup>2</sup> Ausbezahlt im März 2022 bzw. März 2021

<sup>3</sup> Im Jahr 2022 und 2021 zugeteilte PSU für die Geschäftsjahre 2021 und 2020

<sup>4</sup> PSU für 2021: Zeitwert basiert auf dem risikoadjustierten volumengewichteten Durchschnittspreis (VWAP)<sup>6</sup> 60 Handelstage vor dem Grant Datum 1. Februar 2022 (CHF 64.45 - Quelle: SIX). PSU für 2020: Zeitwert basiert auf dem risikoadjustierten volumengewichteten Durchschnittspreis ("VWAP") 60 Handelstage vor dem Zuteilungsdatum 1. Februar 2021 (CHF 105.05 - Quelle: SIX). Festlegung durch eine Monte Carlo-Simulation

<sup>5</sup> Beinhaltet den vorherigen CEO für das gesamte Jahr 2021

<sup>6</sup> Start Date CEO 1. März 2021

## Vergütungsbericht

### Höchste Gesamtvergütung

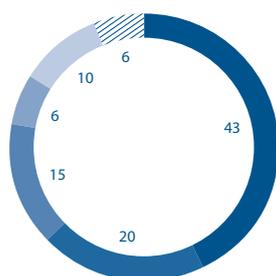
2021 bezog Holger Laubenthal, CEO, die höchste Gesamtvergütung. Die Angaben zur Vergütung sind der obigen Tabelle zu entnehmen.

### Erklärungen zu den Abweichungen gegenüber dem Vorjahr:

- Die gesamte Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2021 beträgt TCHF 5'823. Dieser Betrag liegt innerhalb der genehmigten Gesamtvergütung von TCHF 6'400 (bestehend aus der Summe der von der Generalversammlung 2020 genehmigten, erwarteten fixen Vergütung von TCHF 3'800 und der von der Generalversammlung 2021 genehmigten, erwarteten variablen Vergütung von TCHF 2'600).
- Die gesamte fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2021 beträgt TCHF 4'285 (Vorjahr TCHF 3'533).
- Die gesamte fixe Vergütung ist höher, weil der frühere CEO entsprechend seiner Vertragsvereinbarung bis 31. Dezember 2021 eine fixe Vergütung bezog und der neue CEO ab seinem Eintrittsdatum am 1. März 2021 bezahlt wurde.
- Die gesamte variable Vergütung inklusive Sozialleistungen für das Geschäftsjahr 2021 beträgt TCHF 1'538 (Vorjahr TCHF 1'541). Für das Geschäftsjahr 2021 betrug die variable Vergütung 26% der Gesamtvergütung (Vorjahr: 30%).
- Die gesamte variable Vergütung wird für den neuen CEO anteilmässig ab seinem Eintrittsdatum berechnet und für den früheren CEO anteilmässig bis zu seinem Freistellungsdatum. Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung ist im Vergleich zum Vorjahr weniger hoch, vor allem aufgrund eines tieferen Leistungsfaktors bei der variablen Vergütung, der unsere Pay-for-Performance-Philosophie spiegelt.

### Vergütungsstruktur CEO Bemessungsperiode 2021

in %

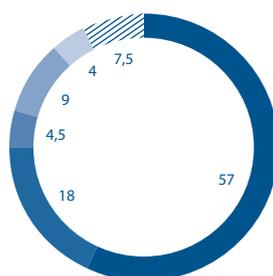


#### Chief Executive Officer

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

### Vergütungsstruktur Geschäftsleitung exkl. CEO Bemessungsperiode 2021

in %



#### Geschäftsleitung (exkl. CEO)

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

## Vergütungsbericht

### Beurteilung der Zielerreichung

Der individuelle Auszahlungsfaktor für das STI-Programm, der auf der Erreichung der finanziellen Ziele des Unternehmens und der Divisionen und von qualitativen Zielen beruht, liegt für das Geschäftsjahr 2021 zwischen 56% und 99% für die Mitglieder der Geschäftsleitung inklusive dem CEO (im Vorjahr 76% bis 107%). Die Zielerreichung pro Ziel im Durchschnitt ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

	Bewertung im Vergleich zum Plan	CEO	Andere Mitglieder der Geschäftsleitung	2021 Bewertung		
				Minimum	Ziel	Maximum
STI	1. Finanzen	60%	30% - 60%			
	Reingewinn	X	X			
	Umsatzsteigerung	X				
	Einnahmen aus neuen Geschäftsfeldern	X				
	Zinsertrag		X			
	Ertrag aus Kommissionen und Gebühren		X			
	Betriebliche Aufwendungen		X			
	Aufwand/Ertrags-Verhältnis		X			
	Verlustquote (qualitativ)		X			
	2. Kunde und Markt	15%	10% - 15%			
	Neue Geschäftsinitiativen	X	X			
	Marktanteil	X	X			
	3. Operative Excellence	10%	10% - 45%			
	Digitalisierung	X	X			
	Servicelevel		X			
Effektivität der Abteilungen		X				
4. Menschen und Führung	15%	15%				
Strategie und Führung	X	X				
Mitarbeiterzufriedenheit und Unternehmenskultur	X	X				
LTI	Strategische retrospektive Gesamtbeurteilung					

Die Zuteilungen im Rahmen des LTI-Programms für das Geschäftsjahr 2021 wurden vom Verwaltungsrat basierend auf einer strategischen retrospektiven Gesamtbeurteilung mit einem Zuteilungsfaktor von 100% bis 125% (Vorjahr: 100%) genehmigt, in Anerkennung der Ergebnisse bei der Entwicklung der neuen Strategie und Roadmap sowie besonderer individueller Beiträge. Der finale Wert der Zuteilung wird festgelegt nach Erreichung der Performancebedingungen, wie sie im Abschnitt «Langfristiges Incentive-Programm (LTI)» des Vergütungsberichts beschrieben sind.

## Vergütungsbericht

---

### Übertragung von gewährten PSU

Plan	Zuteilungsjahr	Leistungsperiode	EPS Ziel	Übertragungs- jahr	EPS Ziel- erreichung	rTSR Ziel- erreichung	Übertragungs- faktor	Anzahl der übertragenen Aktien	Wert bei Übertragung (in CHF) <sup>1</sup>
EVCP 2016	2017	2017 - 2019	4.98	2020	154 %	200 %	177 %	8'349	904'197
EVCP 2017	2018	2018 - 2020	5.43	2021	95 %	200 %	147 %	5'869	569'880
EVCP 2018	2019	2019 - 2021	6.10	2022	39 %	0 %	19 %	336	21'286
EVCP 2019	2020	2020 - 2022	6.25	2023	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
EVCP 2020	2021	2021 - 2023	6.71	2024	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
EVCP 2021	2022	2022 - 2024	n/a	2025	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

<sup>1</sup> EVCP-Zuteilung am 1. März 2020 bewertet mit CHF 108.30 Aktienpreis; EVCP-Zuteilung am 1. Februar 2021 bewertet mit CHF 97.10 Aktienpreis; EVCP-Zuteilung am 1. Februar 2022 bewertet mit CHF 63.35 Aktienpreis

Zusätzlich zur Anzahl der 2021 übertragenen PSU, wie in der Tabelle oben aufgeführt, wurden 6'547 PSU am 31. Dezember 2021 für Geschäftsleitungsmitglieder übertragen, die aus der Geschäftsleitung ausgeschieden sind und ein Anrecht auf eine anteilmässige vorgezogene Zuteilung hatten.

### 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 2021 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.

### 4.3 Ausblick 2022

---

Im Zusammenhang mit dem neuen strategischen Zyklus, der 2022 beginnt, wird der Verwaltungsrat die Ziele und Zielsetzungen für das Jahr 2022 überprüfen, um sicherzustellen, dass die Leistung der Geschäftsleitung an den wichtigsten Erfolgsfaktoren gemessen wird. Der Rahmen für die Ziele und Zielsetzungen für 2022 wird im Vergütungsbericht 2022 offengelegt.

## 5 Gesamtvergütung aller Mitarbeitenden 2021

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 die Geschäftsleitung wird die variable Vergütung gemäss den Bedingungen des EVCP ausbezahlt, wie oben für die Geschäftsleitung beschrieben.
- Vertriebs-Incentives für Mitarbeitende im Vertrieb werden vierteljährlich in bar ausbezahlt, basierend auf der Erreichung vorab genehmigter Ziele.
- Variable Vergütungen für Mitarbeitende in operativen Funktionen werden halbjährlich oder jährlich in bar ausbezahlt.

In der folgenden Tabelle sind Informationen über die Gesamtvergütung aller Mitarbeitenden im Geschäftsjahr 2021 und 2020 dargestellt, einschliesslich der Vergütung für Mitglieder der Geschäftsleitung. Die Bank hatte 880 Vollzeitstellen per 31. Dezember 2021 verglichen mit 899 Vollzeitstellen per 31. Dezember 2020.

Für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember	2021		2020	
	Betrag (in TCHF) <sup>1</sup>	Anzahl berechtigter Vollzeitstellen	Betrag (in TCHF)	Anzahl berechtigter Vollzeitstellen
Grundlohn	95'796		93'591	
Leistungsabhängige Vergütung <sup>1</sup>	6'802	361	6'567	344
<b>Total</b>	<b>102'599</b>	<b>880</b>	<b>100'158</b>	<b>899</b>

<sup>1</sup> Beinhaltet jährliche, variable Bonusvergütung für die Geschäftsleitung, das Management und das mittlere Management und Verkaufs-Incentives für das Geschäftsjahr 2021 bzw. 2020

<sup>2</sup> Umfasst nur Mitarbeitende der Bank

## 6 Beteiligungen und Darlehen

Gemäss Art. 663c des Obligationenrechts legt die Bank den Aktienbesitz der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung per 31. Dezember 2021 und 31. Dezember 2020 offen.

### Beteiligungen des Verwaltungsrats

Per 31. Dezember		2021		2020	
Name	Funktion	Anzahl Aktien	Anzahl blockierter Aktien	Anzahl Aktien	Anzahl blockierter Aktien
Dr. Felix A. Weber	Präsident	9'750	8'238	7'250	6'810
Martin Blessing	Vizepräsident	5'000	-	-	-
Urs D. Baumann	Mitglied	7'200	2'747	7'200	2'271
Thomas Buess	Mitglied	-	411	-	-
Denis Hall	Mitglied	-	1'964	-	1'558
Susanne Klöss-Braekler	Mitglied	-	-	-	-
Dr. Monica Mächler	Mitglied	-	2'569	-	2'045

Die Mitglieder des Verwaltungsrats hielten per 31. Dezember 2021 bzw. per 31. Dezember 2020 keine Aktienoptionen.

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

Per 31. Dezember		2021			2020		
Name	Position	Anzahl Aktien	Anzahl RSU	Anzahl PSU	Anzahl Aktien	Anzahl RSU	Anzahl PSU
Holger Laubenthal	CEO	1'056	-	-	-	-	-
Jörg Fohringer	Managing Director B2B	501	-	-	-	-	560
Daniel Frei	Managing Director B2C	6'059	-	-	5'735	-	1'657
Volker Gloe	CRO	1'229	-	1'569	4'245	-	1'602
Dr. Emanuel Hofacker	General Counsel	-	-	1'409	661	-	1'472
Niklaus Mannhart	COO	3'038	-	1'369	-	3'038	869
Pascal Perritaz	CFO	1'250	-	1'354	-	-	818
Robert Oudmayer	ehemaliger CEO	5'051	-	-	73	-	7'849

Die Mitglieder der Geschäftsleitung hielten per 31. Dezember 2021 bzw. per 31. Dezember 2020 keine Aktienoptionen.

### Darlehen und Kredite: Forderungen gegenüber Mitgliedern der Organe

Per 31. Dezember (in Tausend CHF)	2021	2020
Forderungen gegenüber Mitgliedern der Organe	48	21

Die Forderungen gegenüber Mitgliedern der Organe per 31. Dezember 2021 beziehen sich auf Kreditkartensaldi. Aufgrund der Unwesentlichkeit der Beträge wurde auf einen namentlichen Ausweis für Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung verzichtet.



# Bericht der Revisionsstelle

## An die Generalversammlung der Cembra Money Bank AG, Zürich

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht der Cembra Money Bank AG für das am 31. Dezember 2021 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 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

KPMG AG

Ertugrul Tüfekçi  
Zugelassener Revisionsexperte  
Leitender Revisor

Malea Bourquin  
Zugelassene Revisionsexpertin

Zürich, 15. März 2022