

Die Statuten regeln die Eckpunkte der Vergütung, Darlehen und Kredite an den Verwaltungsrat und die Mitglieder der Geschäftsleitung. Die statutarischen Aufgaben werden im Organisations- und Geschäftsreglement und in der Kompetenzordnung weiter konkretisiert.

1. Grundsätze der Vergütung

Die Vergütung spielt eine wichtige Rolle bei den Bemühungen der Bank, qualifizierte Mitarbeitende mit dem erforderlichen Wissen und der notwendigen Erfahrung zu gewinnen, zu motivieren und längerfristig zu binden. Die Hypothekbank Lenzburg AG bekennt sich zu einer fairen, leistungsorientierten und ausgewogenen Vergütungspraxis, welche die langfristigen Interessen von Aktionären, Mitarbeitenden und Kunden in Einklang bringt.

Die angewandte Vergütungspraxis entspricht dem Geschäftsmodell der Bank, die Prinzipien sind in der Vergütungspolitik festgehalten:

- Leistungsorientierung und Leistungsdifferenzierung: Die Bank vergütet die Mitarbeitenden entsprechend ihrer Leistung.
- Geschlechtsneutrale Vergütung und Gleichbehandlung: Die Funktion bestimmt die Höhe des fixen Jahresgehaltes.
- Faires und marktorientiertes Einkommen: Die Bank orientiert sich am Markt und überprüft dies regelmässig. Die Höhe der Vergütung und die Anstellungsbedingungen sind auf das Umfeld der kleineren und mittleren Regional- und Kantonalbanken abgestimmt.
- Erfolgsorientierung und Risikodifferenzierung: Die Bank belohnt nachhaltig positives Wirken und maximiert nicht kurzfristig Erträge. Übermässige Risiken sollen vermieden werden.

Mit diesen Prinzipien verwirklicht die Hypothekbank Lenzburg AG eine markt-, leistungs- und anforderungsgerechte Vergütung. Sie setzt beim einzelnen Mitarbeitenden und beim Management die richtigen Leistungsanreize und unterstützt so die Erreichung der in der Strategie festgehaltenen Ziele. In der Vergütung begründete Interessenkonflikte der involvierten Funktionen bzw. Personen werden vermieden.

Die Vergütungspolitik richtet sich nach den Vorgaben des Obligationenrechts sowie anderer für die Bank massgeblicher Regulatoren, insbesondere der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA). Die Vergütungspolitik wird unter Führung des Vergütungsausschusses regelmässig und bei Bedarf aktualisiert. Alle Änderungen müssen vom Verwaltungsrat genehmigt werden.

2. Organisation und Kompetenzen bei der Vergütungsfestsetzung

Die Erarbeitung des Vergütungssystems liegt in der Verantwortlichkeit des Vergütungsausschusses. Diese Funktion umfasst insbesondere die Gestaltung der notwendigen Entschädigungsgrundsätze. Bei der Hypothekbank Lenzburg AG verfügt keine Einzelperson über die Kompetenz, die eigene Vergütung selber festzulegen.

Der Vergütungsausschuss überprüft und definiert jährlich die Kriterien (wirtschaftliches Umfeld in der Schweiz, Ertragslage der Bank, Vergleichsbenchmarks) und legt, im Rahmen der bewilligten Limiten, die Höhe der Gesamtvergütungen fest. Die Geschäftsleitung bereitet die Entscheidungsgrundlagen zuhanden des Vergütungsausschusses auf und formuliert eine Empfehlung. Die Empfehlung enthält die Lohnentwicklung der letzten fünf Jahre, die Teuerung sowie die Entwicklung der Konsumentenpreise. Empfehlungen des Bankpersonalverbandes, des Arbeitgeberverbandes (AGV) Banken sowie des Schweizerischen Kaufmännischen Vereins (SKV) werden als Vergleichsbasis genommen. Entscheidungsgremium ist der Vergütungsausschuss. Es werden keine externen Berater hinzugezogen. Die Vorsitzende der Geschäftsleitung ist an der entsprechenden Sitzung mit beratender Stimme anwesend.

Die Geschäftsleitung wird über den Gesamtvergütungsrahmen informiert. Die Gehaltsfindung der einzelnen Mitarbeitenden erfolgt gemäss Vorgaben des Vergütungsausschusses (Gesamtvergütungsrahmen) und der Empfehlungen des SKV, je nach Alter, Funktionsstufe (Aus- und Weiterbildung) sowie der Mitarbeiterbeurteilung und der Erfahrung in der Verantwortung des zuständigen Bereichsleiters.

2.1 Genehmigungsmechanismus

Gemäss Statuten stimmt die Generalversammlung jedes Jahr auf Antrag des Verwaltungsrates über folgende Sachverhalte ab:

- Gesamtbetrag der Vergütungen des Verwaltungsrates für das laufende Geschäftsjahr
- Fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das laufende Geschäftsjahr
- Variable Vergütung der Geschäftsleitung für das abgeschlossene Geschäftsjahr

3. Vergütungssystem

3.1 Generelles

Das Vergütungssystem für die Mitarbeitenden der Hypothekbank Lenzburg AG setzt sich aus folgenden Elementen zusammen:

Basisvergütung	Variable Vergütung	Beiträge Alters- und Risikovorsorge	Übrige Personalnebenkosten (betriebliche Kinderzulagen, Dienstaltersgeschenke, freiwilliges Mitarbeiterbeteiligungsprogramm)
Direkte Personalvergütung		Personalnebenkosten	

Die Basisvergütung entspricht dem im Einzelarbeitsvertrag festgelegten Bruttojahreslohn und entschädigt für die Erfüllung von Funktion und Rolle. Die Basisvergütung wird in 13 Raten ausbezahlt. Dabei gelangen je die Hälfte der 13. Rate im Juni und im Dezember zur Auszahlung.

Die variable Vergütung ist eine freiwillige Zusatzleistung und nicht Lohnbestandteil. Auch nach wiederholter Auszahlung besteht kein Anspruch auf variable Vergütung im Folgejahr. Die Höhe der variablen Vergütung hängt insbesondere von der Funktion und der Mitarbeiterbeurteilung ab und kann über die Zeitachse schwanken. Der Anteil der variablen Vergütung an der direkten Personalvergütung hängt insbesondere von der Funktion ab:

- Geschäftsleitung
- Direktionskader
- Weiteres Kader
- Weitere Mitarbeitende

Zusätzlich können Pauschalspesen ausgerichtet werden, die keinen Vergütungscharakter aufweisen.

Es werden keine Entschädigungen in Form von Sachleistungen, mit Ausnahme von Aktien der Bank im Rahmen des Mitarbeiterbeteiligungsprogramms (inkl. «Fringe Benefits»), ausgerichtet. Neue Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung erhalten anlässlich des Eintritts in die Bank keine Sonderentschädigungen («Golden Handshakes»).

Im Einklang mit der SIX-Richtlinie werden alle Entschädigungen nach dem Accrual-Prinzip ausgewiesen. Die Zahlungen werden jeweils periodengerecht dem Geschäftsjahr zugeordnet, zu dem sie wirtschaftlich gehören. Geldleistungen werden grundsätzlich brutto dargestellt.

3.2 Sonstige Anstellungsbedingungen

Die Mitarbeitenden haben normalerweise einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit einer dreimonatigen Kündigungsfrist.

Bei der Hypothekbank Lenzburg AG werden alle Mitarbeitenden gemäss Pensionskassenreglement und bei Planerfüllung pensioniert. Auf Wunsch ist auch eine vorzeitige Pensionierung möglich unter Berücksichtigung von Leistungskürzungen gemäss Pensionskassenreglement. Allfällige Gesetzes- und Verordnungsänderungen bleiben vorbehalten. Massgebend ist das Pensionskassenreglement.

Die Personalnebenkosten sind reglementiert. Die im Zusammenhang mit der Geschäftsausübung anfallenden Spesen werden von der Bank übernommen. Zur Vereinfachung der Verfahren sind für definierte Mitarbeiterkreise Pauschalspesen eingeführt worden. Diese Pauschalspesen sind mit den Steuerbehörden abgestimmt und haben keinen Vergütungscharakter.

4. Vergütungen

4.1 Vergütungen des Verwaltungsrates (nicht-exekutive Organmitglieder) und Mandate

Die Statuten bilden die Rechtsgrundlage zur Entschädigung des Verwaltungsrates.

Die Vergütungen an den Verwaltungsrat werden jährlich ausbezahlt, sind fix und enthalten keine variable Komponente. Weitere Vergütungen werden nicht ausgerichtet. Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten keine Abgangsentschädigung.

Die Honorare der Verwaltungsratsmitglieder werden periodisch überprüft und vom Gesamtverwaltungsrat festgelegt. Die Festlegung der Honorare erfolgt anhand externer (z.B. Vergleich ähnlicher Marktteilnehmer) und interner Kriterien. An der Sitzung vom 11.11.2009 wurden die Vergütungen letztmals angepasst.

Direkte Personalvergütung	Basisvergütung	Grundpauschale pro VR-Mitglied: CHF 6'000 und ein Sitzungsgeld von CHF 500 pro Sitzung Zusätzliche Funktionspauschalen: VR-Präsident: CHF 82'000 VR-Vizepräsident: CHF 31'000 Weitere Mitglieder einzelner Ausschüsse aufgabenbezogen: maximal CHF 17'000 Auszahlung: spätestens 40 Kalendertage nach der die Wahlperiode abschliessenden Generalversammlung
	Variable Vergütung	Generell keine variablen Vergütungen
Personalnebenkosten	Alters- und Risikoversorge	Nur gesetzliche AHV / IV / EO / ALV / FAK / UVG Kein Anschluss an Einrichtungen der beruflichen Vorsorge
	Übrige Personalnebenkosten	keine
	Pauschalspesen	Anstelle individueller Spesenentschädigungen werden in Absprache mit der kantonalen Steuerbehörde Pauschalspesen ausbezahlt, die nicht Bestandteil der Vergütung sind.

Neben der geldmässigen, jährlichen Abgeltung bestehen keine Vergünstigungen oder Beteiligungsprogramme.

Alle Geschäftsbeziehungen zu Verwaltungsräten unterliegen denselben Bedingungen, welche für vergleichbare Transaktionen mit Aussenstehenden gelten. Insbesondere profitieren sie nicht von Personalkonditionen auf Bankdienstleistungen.

4.1.1 Anzahl externe Mandate

Die Statuten sehen vor, dass die Mitglieder des Verwaltungsrates, wenn die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die zeitliche Verfügbarkeit und Unabhängigkeit dies zulässt, zusätzlich maximal fünf Mandate bei börsenkotierten und zehn Mandate bei nicht börsenkotierten Unternehmungen annehmen dürfen.

4.1.2 Antrag an die Generalversammlung 2015

Vergütung des Verwaltungsrates für das Geschäftsjahr 2015

Gemäss Statuten genehmigt die Generalversammlung den Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrates für das laufende Geschäftsjahr. Die Verwaltungsräte werden entsprechend ihren Funktionen und Mitgliedschaften in Ausschüssen entschädigt. Dabei umfasst die zu beantragende Gesamtsumme auch die Beiträge an die Altersvorsorge.

Für das Geschäftsjahr 2015 beantragt der Verwaltungsrat der Generalversammlung Vergütungen im Gesamtbetrag von maximal CHF 390'000.

4.2 Vergütung der Geschäftsleitung (exekutive Organmitglieder) und Mandate

Als Mitglied der Geschäftsleitung gilt die Vorsitzende der Geschäftsleitung und jede weitere Person, die vom Verwaltungsrat ausdrücklich als solches ernannt worden ist. Ende Berichtsjahr besteht die Geschäftsleitung aus fünf Mitgliedern.

Die Gesamtvergütung an die einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung besteht aus einer im Rahmen des von der Generalversammlung bewilligten Betrags aus einer fixen und allenfalls einer variablen Vergütung. Die Höhe der variablen Vergütung hängt insbesondere von der Funktion und der Mitarbeiterbeurteilung ab. Zur Gesamtvergütung gehören auch Vorsorge-, Dienst- und Sachleistungen. Der Verwaltungsrat regelt die Einzelheiten in einem Reglement.

Unzulässig sind Abgangsentschädigungen, Vergütungen, die im Voraus ausgerichtet werden sowie Provisionen für die Übertragung oder Übernahme von Unternehmen oder Teilen davon, die durch die Bank direkt oder indirekt kontrolliert werden.

Direkte Personalvergütung	Basisvergütung	Bandbreite pro Person je nach Funktion: CHF 180'000 bis 360'000 Auszahlung (13 Raten) für das laufende Geschäftsjahr
	Variable Vergütung	Maximal 50 % der Basisvergütung Auszahlung (einmalig) für das abgeschlossene Geschäftsjahr, spätestens 40 Kalendertage nach der Generalversammlung
Personalnebenkosten	Alters- und Risikoversorge	AHV / IV / EO / ALV / FAK / UVG Gemäss Reglementen der Vorsorgeeinrichtungen
	Übrige Personalnebenkosten	Gemäss Reglementen
	Pauschalspesen	Deckt nicht verrechenbare Kosten, ist kein Bestandteil der Vergütung; Höhe ist mit der Steuerbehörde fixiert

Dabei gelten folgende Maximallimiten bezüglich direkter Personalvergütung (Basisvergütung und variable Vergütung), die nicht überschritten werden dürfen:

- gesamte Geschäftsleitung (5 Personen): maximal CHF 2'100'000
- davon Vorsitzende der Geschäftsleitung: maximal CHF 540'000

Pensionierte Geschäftsleitungsmitglieder sind, wie das gesamte Personal, einer ausserbetrieblichen Pensionskasse angeschlossen und beziehen keine zusätzlichen Zahlungen der Bank.

4.2.1 Anzahl externe Mandate

Die Statuten sehen vor, dass die Mitglieder der Geschäftsleitung, wenn die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die zeitliche Verfügbarkeit und Unabhängigkeit dies zulässt, zusätzlich maximal ein Mandat bei einer börsenkotierten und fünf Mandate bei nicht börsenkotierten Unternehmungen annehmen dürfen.

4.2.2 Anträge an die Generalversammlung 2015

Variable Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2014

Gemäss Statuten genehmigt die Generalversammlung die variable Vergütung der Geschäftsleitung für das abgeschlossene Geschäftsjahr. Die variable Vergütung basiert auf der Funktion, dem Geschäftsergebnis sowie der individuellen Beurteilung und Leistung der einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung.

Der Verwaltungsrat beantragt, die variable Vergütung für die Geschäftsleitung von Total CHF 230'000 (inklusive Beiträge an die Alters- und Risikovorsorge) für das Geschäftsjahr 2014 zu genehmigen.

Fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2015

Gemäss Statuten genehmigt die Generalversammlung die fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das laufende Geschäftsjahr. Dabei umfasst die zu beantragende Summe die Basisvergütung, die Beiträge an die Alters- und Risikovorsorge sowie die übrigen Personalnebenkosten.

Der Verwaltungsrat beantragt, die fixe Vergütung für die Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2015 von maximal CHF 1'200'000 zu genehmigen.

Bis zur ordentlichen Generalversammlung vom 21. März 2015 werden unverändert die bisherigen Basisvergütungen ausbezahlt. Im Falle einer individuellen Erhöhung oder Reduktion erfolgt im April 2015 eine nachträgliche Aus-/Einzahlung für die Periode Januar bis April, so dass die beschlossene Vergütungsanpassung rückwirkend per 1. Januar 2015 erfolgt.

5. Vergütungen, Darlehen und Kredite 2014

5.1 Vergütungen

5.1.1 Vergütungen Verwaltungsrat

Für das Geschäftsjahr 2014 wurden nachfolgende Vergütungen ausbezahlt:

Bruttovergütungen 2014	Die Bruttovergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates beliefen sich im Jahr 2014 auf CHF 351'000 (Vorjahr CHF 356'500)
------------------------	---

Mitglieder des Verwaltungsrates

Name, Vorname (in CHF)	Funktion	Honorar		Sitzungsgelder		Total	
		2014	2013	2014	2013	2014	2013
Bühlmann Max	Präsident	88'000	88'000	17'500	17'500	105'500	105'500
Hanhart Gerhard	Vizepräsident	37'000	37'000	17'000	15'500	54'000	52'500
Gloor Philipp	VR-Mitglied	6'000	6'000	4'000	4'500	10'000	10'500
Hemmeler Kaspar	VR-Mitglied	6'000	6'000	3'500	4'000	9'500	10'000
Killer Marco	VR-Mitglied	6'000	4'500	4'000	2'500	10'000	7'000
McCreight-Ernst Ursula	VR-Mitglied	6'000	6'000	3'500	4'500	9'500	10'500
Pelloli Ernst	VRA-Mitglied	23'000	23'000	21'000	19'500	44'000	42'500
Schwarz Christoph	VR-Mitglied	6'000	4'500	3'000	2'500	9'000	7'000
Steffen Daniel	VR-Mitglied	6'000	6'000	4'000	5'000	10'000	11'000
Suter Therese	VR-Mitglied	6'000	6'000	4'000	4'500	10'000	10'500
Wietlisbach Dr. Thomas	VRA-Mitglied	23'000	18'750	17'000	12'500	40'000	31'250
Ziegler Ulrich	VRA-Mitglied	23'000	23'000	16'500	16'500	39'500	39'500
Renggli Dr. Franz	ehem. VRA-Mitglied		5'750		4'000		9'750
Krebs Dr. Alexander	ehem. VR-Mitglied		1'500		1'500		3'000
Steinmann Martin	ehem. VR-Mitglied		1'500		1'500		3'000
Stutz Peter	ehem. VR-Mitglied		1'500		1'500		3'000
Total		236'000	239'000	115'000	117'500	351'000	356'500

Die Vergütungen beinhalten die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge an die AHV, ALV usw. Steuerlich anerkannte Pauschalspesen werden nicht als Vergütung ausgewiesen. Die Entschädigungen enthalten keine variablen Komponenten.

Entschädigungen an aktive oder ehemalige Organmitglieder: Ausser für Beratungstätigkeiten durch Dr. F. Renggli im Umfang von CHF 30'000 bezahlte die Bank ihren Organmitgliedern keine zusätzlichen Honorare oder Vergütungen.

5.1.2 Vergütungen Geschäftsleitung

Die Gesamtvergütung berücksichtigt die Basisvergütung und die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2014, unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung.

Bruttovergütungen 2014

Die Bruttovergütungen an die fünf Mitglieder der Geschäftsleitung belaufen sich auf CHF 1'328'206 (Vorjahr CHF 1'147'980) (inklusive der obligatorischen und überobligatorischen Beiträge des Arbeitgebers an die Alters- und Risikoversorge).

Mitglieder der Geschäftsleitung

(in CHF)	2014	2013
Vergütung an die fünf Mitglieder der Geschäftsleitung (inklusive Beiträge an die obligatorische und überobligatorische Pensionskasse und aus Dienstjubiläen bezogenen Aktien)	1'328'206	1'147'980
Die höchste Entschädigung belief sich auf die Vorsitzende der Geschäftsleitung, Wildi Marianne	353'959	339'065

Entschädigungen für Mandate von Mitgliedern der Geschäftsleitung:

- Marianne Wildi, CEO, für die Stiftungsratsmandate bei der Revor FZL und Privor Säule 3: total netto CHF 4'172.

5.2 Darlehen und Kredite

5.2.1 Darlehen und Kredite Verwaltungsrat

Mitglieder des Verwaltungsrates

Name, Vorname	Funktion	Deckungsart			Total
		Hypothekarische Deckung	andere Deckung	ohne Deckung	
(in CHF 1'000)					
McCreight-Ernst Ursula	VR-Mitglied	1'750			1'750
Total Organkredite an Mitglieder des Verwaltungsrates		1'750	0	0	1'750
Vorjahr		1'750	0	0	1'750

Die Kreditgewährung an Mitglieder des Verwaltungsrates erfolgt zu Konditionen, wie sie für Dritte zur Anwendung gelangen

5.2.2 Darlehen und Kredite Geschäftsleitung

Mitglieder der Geschäftsleitung

Name, Vorname	Funktion	Deckungsart			Total
		Hypothekarische Deckung	andere Deckung	ohne Deckung	
(in CHF 1'000)					
Feller Franz		700			700
Total Organkredite an Mitglieder der Geschäftsleitung		700	0	0	700
Vorjahr		908	0	0	908

Die Mitglieder der Geschäftsleitung unterstehen den Regelungen für das Personal, das für Hypotheken auf dem selbst bewohnten Eigenheim einen auf den Markt und die Zinssituation abgestimmten Zinsabschlag erhält. Die Regelung gilt auch nach der Pensionierung.



Bericht der Revisionsstelle
an die Generalversammlung
Hypothekbank Lenzburg AG
Lenzburg

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht (Seiten 32 bis 34 / Kapitel 5) der Hypothekbank Lenzburg AG für das am 31. Dezember 2014 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

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 bis 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 bis 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 Hypothekbank Lenzburg AG für das am 31. Dezember 2014 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Philippe Bürgert
Revisionsexperte
Leitender Revisor

Stefan Meyer
Revisionsexperte

Zürich, 3. Februar 2015

PricewaterhouseCoopers AG, Birchstrasse 160, Postfach, 8050 Zürich
Telefon: +41 58 792 44 00, Telefax: +41 58 792 44 10, www.pwc.ch

PricewaterhouseCoopers AG ist Mitglied eines globalen Netzwerks von rechtlich selbständigen und voneinander unabhängigen Gesellschaften.