

Vergütungsbericht 2016 mit Revisionsbericht – Auszug aus dem Geschäftsbericht 2016



Vertrauen verbindet. www.hbl.ch

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.

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 Ar-

beitgeberverbandes (AGV) Banken sowie des Schweizerischen Kaufmännischen Vereins (SKV) werden als Vergleichsbasis genommen. Der Vergütungsausschuss überprüft und definiert jährlich die Kriterien (wirtschaftliches Umfeld in der Schweiz, Ertragslage der Bank, Vergleichsbenchmarks) und der Verwaltungsrat legt auf Antrag, im Rahmen der durch die Generalversammlung bewilligten Limiten, die Höhe der Gesamtvergütungen fest. Es werden keine externen Berater hinzugezogen. Die Vorsitzende der Geschäftsleitung ist an den entsprechenden Sitzungen 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. Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt entweder in

bar und/oder in Form von Aktien (HBLN) der Bank (mit einer Sperrfrist von 8 Jahren). 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 Hypothekarbank 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. Die Basisvergütung ist fix und funktions- sowie aufgabenbezogen festgelegt. 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	<p>Grundpauschale pro VR-Mitglied: CHF 6'000 und ein Sitzungsgeld von CHF 500 pro Sitzung</p> <p>Zusätzliche Funktionspauschalen: VR-Präsident: CHF 82'000 VR-Vizepräsident: CHF 31'000</p> <p>Weitere Mitglieder einzelner Ausschüsse aufgabenbezogen: maximal CHF 17'000</p> <p>Auszahlung: spätestens 40 Kalendertage nach der die Wahlperiode abschliessenden Generalversammlung</p>
	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 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 2017

Vergütung des Verwaltungsrates für das Geschäftsjahr 2017
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 2017 beantragt der Verwaltungsrat der Generalversammlung Vergütungen im Gesamtbetrag von maximal CHF 500'000.

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 (4 Personen):
maximal CHF 1'710'000
- 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 2016

Variable Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2016

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 193'427 (VJ CHF 175'167) (inklusive Beiträge an die Alters- und Risikoversorge) für das Geschäftsjahr 2016 zu genehmigen.

Fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2017

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 Risikoversorge sowie die übrigen Personalnebenkosten.

Der Verwaltungsrat beantragt, die fixe Vergütung für die Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2017 von maximal CHF 1'000'000 zu genehmigen.

Bis zur ordentlichen Generalversammlung vom 18. März 2017 werden unverändert die bisherigen Basisvergütungen ausbezahlt. Im Falle einer individuellen Erhöhung oder Reduktion erfolgt im April 2017 eine nachträgliche Aus-/Einzahlung für die Periode Januar bis April, sodass die beschlossene Vergütungsanpassung rückwirkend per 1. Januar 2017 erfolgt.

5. Vergütungen, Darlehen und Kredite 2016

5.1 Vergütungen

5.1.1 Vergütungen Verwaltungsrat

Für das Geschäftsjahr 2016 wurden nachfolgende Vergütungen ausbezahlt:

Bruttovergütungen 2016	Die Bruttovergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates beliefen sich im Jahr 2016 auf CHF 404'625 (Vorjahr CHF 345'087).
------------------------	--

Mitglieder des Verwaltungsrates

Name, Vorname (in CHF)	Funktion	Honorare		Sitzungsgelder		Total	
		2016	2015	2016	2015	2016	2015
Hanhart Gerhard	Präsident, VRA-L	88'000	75'250	31'225	19'000	119'225	94'250
Ziegler Ulrich	Vizepräsident, VRA-L/-P/-V	37'000	33'500	32'675	18'500	69'675	52'000
Hemmeler Kaspar	VR-Mitglied	6'000	6'000	7'525	4'000	13'525	10'000
Killer Marco	VRA-L/-P	23'000	15'917	22'025	12'000	45'025	27'917
McCreight-Ernst Ursula	VRA-L	23'000	18'750	22'750	12'000	45'750	30'750
Lingg Josef	VR-Mitglied	6'000	4'500	7'525	3'000	13'525	7'500
Schwarz Christoph	VRA-P	6'000	6'000	13'325	6'000	19'325	12'000
Suter Therese	VRA-V	6'000	6'000	11'150	5'500	17'150	11'500
Wietlisbach Thomas	VRA-L/-V	23'000	23'000	26'150	18'000	49'150	41'000
Brühlhart René	VRA-P ^{*1)}	4'750		7'525		12'275	
Bühlmann Max	Präsident ^{*2)}		22'000		13'000		35'000
Pelloli Ernst	VRA-Mitglied ^{*2)}		5'750		7'500		13'250
Steffen Daniel	VR-Mitglied ^{*2)}		1'500		1'500		3'000
Gloor Philipp	VR-Mitglied ^{*2)}		1'500		1'500		3'000
Westerfeld Simone	VRA-Mitglied ^{*3)}		1'920		2'000		3'920
Total		222'750	221'587	181'875	123'500	404'625	345'087

*1) Eintritt anlässlich der Generalversammlung vom 19. März 2016

*2) Rücktritt anlässlich der Generalversammlung vom 21. März 2015

*3) Rücktritt per 21. April 2015

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 für Beratungstätigkeiten an aktive oder ehemalige Organmitglieder:

■ Dr. Franz Renggli	CHF 45'000
■ Ernst Pelloli	CHF 2'700

Ergänzend dazu 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 2016, unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung.

Bruttovergütungen 2016

Die Bruttovergütungen an die fünf Mitglieder* der Geschäftsleitung belaufen sich auf CHF 1'472'240 (Vorjahr CHF 1'113'620) inklusive der obligatorischen und überobligatorischen Beiträge des Arbeitgebers an die Alters- und Risikoversorge.

* Austritt von Urs Robert Straehl per Januar 2017

Mitglieder der Geschäftsleitung

(in CHF)	2016	2015
Vergütung an die fünf Mitglieder der Geschäftsleitung (inklusive Beiträge an die obligatorische und überobligatorische Pensionskasse und aus Dienstjubiläen oder als variabler Lohnanteil bezogener Aktien [HBLN] mit Sperrfrist von 8 Jahren)	1'472'240	1'113'620
Die höchste Entschädigung wurde ausgerichtet an die Vorsitzende der Geschäftsleitung, Wildi Marianne:		
– Direkte Personalvergütung inkl. Personalnebenkosten (Basissalär)	^{**1)} 383'633	333'930
– Einkäufe in die Pensionskasse aufgrund Anpassung Basissalär (Leistungsprimat)	137'697	0
– Total Vergütung	521'330	333'930

*1) davon ein Aktienanteil von 12 HBLN im Gegenwert von rund CHF 50'000 (mit Sperrfrist von 8 Jahren)

Entschädigungen für Mandate von Mitgliedern der Geschäftsleitung:

- Marianne Wildi, CEO, für die Mandate bei der Revor FZL und Privor Säule 3 sowie Parkhaus Seetalplatz AG: total CHF 6'972

24 Vergütungsbericht 2016

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
Hanhart Gerhard	VR-Präsident	960			960
Lingg Josef	VR-Mitglied	450			450
Total Organkredite an Mitglieder des Verwaltungsrates		3'160	0	0	3'160
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	Deckungsart			Total
	Hypothekarische Deckung	Andere Deckung	Ohne Deckung	
(in CHF 1'000)				
Straehl Urs Robert	800			800
Total Organkredite an Mitglieder der Geschäftsleitung	800	0	0	800
Vorjahr	800	0	0	800

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 der Hypothekarbank Lenzburg AG** **Lenzburg**

Wir haben den Vergütungsbericht der Hypothekarbank Lenzburg AG für das am 31. Dezember 2016 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14 bis 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den Tabellen auf den Seiten 22 bis 24 (Kapitel 5) 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 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 Hypothekarbank Lenzburg AG für das am 31. Dezember 2016 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Christoph Käppeli
Revisionsexperte
Leitender Revisor

Stefan Meyer
Revisionsexperte

Zürich, 12. Januar 2017

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.

Hauptsitz

5600 Lenzburg Bahnhofstrasse 2

Telefon 062 885 11 11

Fax 062 885 15 95

Geschäftsstellen

5605 Dottikon	Bahnhofstrasse 20	Telefon 056 616 79 40
5502 Hunzenschwil	Hauptstrasse 9	Telefon 062 889 46 80
5600 Lenzburg-West	Augustin Keller-Strasse 26	Telefon 062 885 16 10
5616 Meisterschwanden	Hauptstrasse 12	Telefon 056 676 69 60
5507 Mellingen	Lenzburgerstrasse 15	Telefon 056 481 86 20
5737 Menziken	Sagiweg 2	Telefon 062 885 11 90
5702 Niederlenz	Hauptstrasse 16	Telefon 062 888 49 80
5452 Oberrohrdorf	Zentrum 1	Telefon 056 485 99 00
5102 Ruppenswil	Mitteldorf 2	Telefon 062 889 28 00
5703 Seon	Seetalstrasse 47	Telefon 062 769 78 40
5034 Suhr*	Postweg 1	Telefon 062 885 17 00
5103 Wildegg	Aaraustrasse 2	Telefon 062 887 18 70

Bancomaten

5712 Beinwil am See	Volg, Aaraustrasse 54
5616 Meisterschwanden	Hauptstrasse 37
5103 Möriken	Volg, Dorfstrasse 5
8966 Oberwil-Lieli	Parkplatz Dreispitz, Berikonstrasse 2
5504 Othmarsingen	vis-à-vis Landgasthof Pflug, Lenzburgerstrasse 5
5503 Schafisheim	Gemeindeverwaltung, Winkelgasse 1
5603 Staufen	Einkaufszentrum LenzoPark
5603 Staufen	Mehrzweckgebäude, Lindenplatz 1
5608 Stetten	Parkplatz Volg, Sonnmatt 6
5034 Suhr	Spittel 2
5103 Wildegg	Rüebliand Shop, Hardring 2

www.hbl.ch info@hbl.ch

*Geschäftsstelle ohne Bancomat

