

Vergütungsbericht 2017 und Revisionsbericht

Auszug aus dem Geschäftsbericht 2017



Vertrauen verbindet. www.hbl.ch

150
JAHRE
HYPI



Hypothekarbank
Lenzburg

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 Hypothekarkbank 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 Hypothekarkbank 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 VR-Vergütungs- und Nominationsausschusses 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 Verantwortung des VR-Vergütungs- und Nominationsausschusses. Diese Funktion umfasst insbesondere die Gestaltung der

notwendigen Entschädigungsgrundsätze. Bei der Hypothekarkbank Lenzburg AG verfügt keine Einzelperson über die Kompetenz, die eigene Vergütung selber festzulegen.

Die Geschäftsleitung bereitet die Entscheidungsgrundlagen zuhanden des VR-Vergütungs- und Nominationsausschusses 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. Der VR-Vergütungs- und Nominationsausschuss 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 VR-Vergütungs- und Nominationsausschusses (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 Verwaltungsrats über folgende Sachverhalte ab:

- Gesamtbetrag der Vergütungen des Verwaltungsrats 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 Hypothekarkbank Lenzburg AG setzt sich aus folgenden Elementen zusammen:

Basisvergütung	Variable Vergütung	Beiträge Alters- und Risikovorsorge	Ubrige 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 Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung erhalten anlässlich des Eintritts in die Bank keine Sonderentschädigungen («Golden Handshakes»).

Die Hypothekarbank Lenzburg AG kennt keine Abgangsentschädigungen («Golden Parachutes») oder andere besondere Bestimmungen zur Auflösung von Vertragsverhältnissen, Abmachungen betreffend Kündigungsfristen oder Verträge mit langer Laufzeit (über 12 Monate). Es werden keine zusätzlichen Beträge an Pensionskasse usw. bezahlt, die Sperrfristen für Aktien werden auch bei Austritt aufrechterhalten.

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 Ordnungsänderungen 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 werden für definierte Mitarbeiterkreise Pauschalspesen entrichtet. Diese Pauschalspesen sind mit den Steuerbehörden abgestimmt und haben keinen Vergütungscharakter.

4. Vergütungen

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

Die Statuten bilden die Rechtsgrundlage zur Entschädigung des Verwaltungsrats.

Die Vergütungen an den Verwaltungsrat werden jährlich ausbezahlt. Die Basisvergütung setzt sich aus einer fixen Grundpauschale, welche funktions- und aufgabenbezogen ist, sowie einem Sitzungsgeld zusammen. Weitere Vergütungen werden nicht ausgerichtet. Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten keine Abgangsentschädigung.

Direkte Personalvergütung	Basisvergütung	Grundpauschale pro VR-Mitglied: CHF 10'000 und ein Sitzungsgeld von CHF 500 pro Sitzung Zusätzliche Funktionspauschalen: Präsident CHF 80'000 Vizepräsident CHF 20'000 VRA-K Vorsitz CHF 10'000 VRA-PR Vorsitz CHF 20'000 VRA-VN Vorsitz CHF 10'000 VRA-K Mitglied CHF 7'500 VRA-PR Mitglied CHF 7'500 VRA-VN Mitglied CHF 5'000 Auszahlung: spätestens 40 Kalendertage nach der die Wahlperiode abschliessenden Generalversammlung
	Variable Vergütung	Generell keine variablen Vergütungen
Personalnebenkosten	Alters- und Risikovorsorge	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.

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. Aufgrund der Neuorganisation sind die Vergütungen vom Gesamtverwaltungsrat am 22. November 2017 neu festgelegt worden.

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 Verwaltungsrats, wenn die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die zeitliche Verfügbarkeit und Unabhängigkeit dies zulassen, zusätzlich maximal fünf Mandate bei börsenkotierten und zehn Mandate bei nicht börsenkotierten Unternehmungen annehmen dürfen.

4.1.2 Antrag an die Generalversammlung 2018

Vergütung des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2018

Gemäss Statuten genehmigt die Generalversammlung den Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrats 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 2018 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 vier 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 zulassen, zusätzlich maximal ein Mandat bei einer börsenkotierten und fünf Mandate bei nicht börsenkotierten Unternehmungen annehmen dürfen.

4.2.2 Anträge an die Generalversammlung 2018

Variable Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2017

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 243'000 (VJ CHF 193'427) (inklusive Beiträge an die Alters- und Risikoversorge) für das Geschäftsjahr 2017 zu genehmigen.

Basisvergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2018

Gemäss Statuten genehmigt die Generalversammlung die Basisvergütung 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 Basisvergütung für die Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2018 von maximal CHF 1'000'000 zu genehmigen.

Bis zur ordentlichen Generalversammlung vom 17. März 2018 werden unverändert die bisherigen Basisvergütungen ausbezahlt. Im Falle einer individuellen Erhöhung oder Reduktion erfolgt im April 2018 eine nachträgliche Aus-/Einzahlung für die Periode Januar bis April, sodass die beschlossene Vergütungsanpassung rückwirkend per 1. Januar 2018 erfolgt.

Mitglieder des Verwaltungsrats

Name, Vorname (in CHF)	Zusätzliche Funktion*	Honorare		Sitzungsgelder		Total	
		2017	2016	2017	2016	2017	2016
Hanhart Gerhard	Präsident, VRA-K	90'000	88'000	21'600	31'225	111'600	119'225
Ziegler Ulrich	Vizepräsident ¹⁾	9'250	37'000	9'750	32'675	19'000	69'675
Wietlisbach Thomas	Vizepräsident, VRA-K/-VN ²⁾	35'000	23'000	24'000	26'150	59'000	49'150
Brühlhart René	VRA-PR	30'000	4'750	11'400	7'525	41'400	12'275
Hemmeler Kaspar	VRA-PR/-VN	22'500	6'000	12'000	7'525	34'500	13'525
Killer Marco	VRA-K/-PR	25'000	23'000	27'000	22'025	52'000	45'025
Lingg Josef		10'000	6'000	7'200	7'525	17'200	13'525
McCright-Ernst Ursula	VRA-K	17'500	23'000	24'000	22'750	41'500	45'750
Schwarz Christoph	VRA-PR	17'500	6'000	13'200	13'325	30'700	19'325
Suter Therese	VRA-VN	15'000	6'000	9'600	11'150	24'600	17'150
Total		271'750	222'750	159'750	181'875	431'500	404'625

* VRA-K: Verwaltungsrat-Kreditausschuss

VRA-PR: Verwaltungsrat-Prüf- und Risikoausschuss

VRA-VN: Verwaltungsrat-Vergütungs- und Nominationsausschuss

¹⁾ Rücktritt anlässlich der Generalversammlung vom 18. März 2017

²⁾ Wahl zum Vizepräsidenten anlässlich der Verwaltungsratssitzung vom 26. April 2017

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:

- Ernst Pelloli, ehemaliges Mitglied des Verwaltungsrats CHF 975

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 2017, unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung.

5. Vergütungen, Darlehen und Kredite 2017

5.1 Vergütungen

5.1.1 Vergütungen Verwaltungsrat

Für das Geschäftsjahr 2017 wurden nachfolgende Vergütungen ausbezahlt:

Bruttovergütungen 2017	Die Bruttovergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats beliefen sich im Jahr 2017 auf CHF 431'500 (Vorjahr CHF 404'625).
------------------------	---

Bruttovergütungen 2017	Die Bruttovergütungen an die fünf Mitglieder* der Geschäftsleitung belaufen sich auf CHF 1'243'293 (Vorjahr CHF 1'472'240) 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)	2017	2016
Vergütung an die fünf Mitglieder ¹⁾ 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)	1'243'293	1'472'240
Die höchste Entschädigung wurde ausgerichtet an die Vorsitzende der Geschäftsleitung, Wildi Marianne:		
– Direkte Personalvergütung inkl. Personalnebenkosten (Basissalär)	²⁾ 412'219	³⁾ 383'633
– Einkäufe in die Pensionskasse aufgrund Anpassung Basissalär (Leistungsprimat)		137'697
– Total Vergütung	412'219	521'330

¹⁾ Austritt von Urs Robert Straehl per 31. Januar 2017

²⁾ davon ein Aktienanteil von 15 HBLN im Gegenwert von CHF 69'000 (mit Sperrfrist von 8 Jahren)

³⁾ 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 Stiftung Revor FZL, Bern, Stiftung Privor Säule 3, Bern, Parkhaus Seetalplatz AG, Lenzburg, sowie dem AIHK-Präsidium (Aargauische Industrie- und Handelskammer, Aarau): Total CHF 12'811.

5.2 Darlehen und Kredite**5.2.1 Darlehen und Kredite Verwaltungsrat****Mitglieder des Verwaltungsrats**

Name, Vorname	Funktion	Deckungsart			Total
		Hypothekarische Deckung	Andere Deckung	Ohne Deckung	
(in CHF 1'000, Stand 31.12.2017)					
Hanhart Gerhard	VR-Präsident	960			960
Wietlisbach Thomas	VR-Vizepräsident		38		38
Lingg Josef	VR-Mitglied	450			450
McCreight-Ernst Ursula	VR-Mitglied	2'250			2'250
Total Organkredite an Mitglieder des Verwaltungsrats		3'660	38	0	3'698
Vorjahr		3'160	0	0	3'160

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

Gemäss Art. 20, Abs. 2. der Statuten dürfen Darlehen und Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrats pro Mitglied einschliesslich der ihnen nahestehenden Personen insgesamt maximal CHF 50 Mio. betragen und müssen den von der Bank für Dritte angewendeten Kriterien bezüglich Kreditfähigkeit und -würdigkeit entsprechen.

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, Stand 31.12.2017)					
Bohnenblust Rolf	Bereichsleiter Finanz- und Risikomanagement	425			425
Total Organkredite an Mitglieder der Geschäftsleitung		425	0	0	425
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.

Gemäss Art. 27, Abs. 2 der Statuten dürfen Darlehen und Kredite an die Mitglieder der Geschäftsleitung pro Mitglied einschliesslich der ihnen nahestehenden Personen insgesamt maximal CHF 5 Mio. betragen und müssen den von der Bank für Dritte angewendeten Kriterien bezüglich Kreditfähigkeit und -würdigkeit entsprechen.



Bericht der Revisionsstelle

an die Generalversammlung der Hypothekarbank Lenzburg AG

Lenzburg

Wir haben den Vergütungsbericht der Hypothekarbank Lenzburg AG für das am 31. Dezember 2017 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 31 und 32 (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 2017 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 2018

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 und Bancomaten

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 Rapperswil	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	Aarauerstrasse 2	Telefon 062 887 18 70

Zusätzliche Bancomaten

5712 Beinwil am See	Volg, Aarauerstrasse 54
5616 Meisterschwanden	Hauptstrasse 37
5103 Möriken	Volg, Dorfstrasse 5
8966 Oberwil-Lieli	Parkplatz Dreispitz, Berikonerstrasse 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	Rüebilind Shop, Hardring 2

www.hbl.ch info@hbl.ch

