

Vergütungsbericht
2022 und
Revisionsbericht
Auszug aus dem
Geschäftsbericht 2022



Hypothekbank
Lenzburg

Vergütungsbericht 2022

Die Statuten regeln die Eckpunkte der Vergütung sowie der 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 Lohngleichheit ist geprüft nach Fair On Pay auf der Basis von LOGIB. 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 fördert nachhaltig positives Wirken und belohnt nicht kurzfristiges Denken und das Eingehen übermässiger Risiken.

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 VR-Vergütungs- und Nominationsausschusses (VRA-VN) regelmässig überprüft 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 VR-Vergütungs- und Nominationsausschusses (VRA-VN). 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 VR-Vergütungs- und Nominationsausschusses (VRA-VN) auf und formuliert eine Empfehlung. Die Empfehlung enthält die Lohnentwicklung des letzten Jahres, die Teuerung sowie die Entwicklung der Konsumentenpreise. Empfehlungen des Bankpersonalverbandes, des Arbeitgeberverbandes (AGV) Banken sowie des Schweizerischen Kaufmännischen Vereins (SKV) dienen als Vergleichsbasis.

Der VR-Vergütungs- und Nominationsausschuss (VRA-VN) überprüft und definiert die Kriterien (wirtschaftliches Umfeld in der Schweiz, Ertragslage der Bank, Vergleichsbenchmarks) für die generellen jährlichen Lohnanpassungen und beantragt diese beim Verwaltungsrat. Die Vorsitzende der Ge-

schäftsleitung ist an den entsprechenden Sitzungen mit beratender Stimme anwesend.

Die Gehaltsfindung der einzelnen Mitarbeitenden erfolgt durch den zuständigen Bereichsleiter im Rahmen der Vorgaben des VR-Vergütungs- und Nominationsausschusses (VRA-VN) (Gesamtvergütungsrahmen), je nach Alter, Funktionsstufe (Aus- und Weiterbildung) sowie der Mitarbeiterbeurteilung und der Erfahrung.

2.1 Vergütung von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung

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 Hypothekbank Lenzburg AG setzt sich aus folgenden Elementen zusammen:

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

Die Basisvergütung entspricht dem im Einzelarbeitsvertrag festgelegten Bruttojahreslohn. Die Basisvergütung wird in 12 Raten ausbezahlt.

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.

Es werden keine Entschädigungen in Form von Sachleistungen (inkl. «Fringe Benefits») ausgerichtet, mit Ausnahme von Aktien der Bank im Rahmen des Mitarbeiterbeteiligungsprogramms sowie REKA-Guthaben zu Vorzugsbedingungen und kleine Motivationsgeschenke. 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). 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 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 verfügen definierte Mitarbeiterkreise über Pauschalspesen. 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.

Die Honorare der Verwaltungsratsmitglieder werden periodisch überprüft und vom Verwaltungsrat festgelegt. Die Festlegung der Honorare erfolgt anhand externer (z. B. Vergleich ähnlicher Marktteilnehmer) und interner Kriterien.

Neben der geldmässigen, jährlichen Abgeltung bestehen keine Vergünstigungen oder Beteiligungsprogramme. Insbesondere profitieren Verwaltungsratsmitglieder nicht von Personalbedingungen auf Bankdienstleistungen.

Verwaltungsratsmitglieder oder Unternehmen, die Verwaltungsratsmitgliedern nahestehen, können Aufträge für die Hypothekarbank Lenzburg AG ausführen. Das betroffene Organmitglied hat bei der Auftragsvergabe keine Vorrechte und ist an der Entscheid-

Vergütungen des Verwaltungsrats

Direkte Personalvergütung	
Basisvergütung	Grundpauschale pro VR-Mitglied: CHF 10000 und ein Sitzungsgeld von CHF 700 pro Sitzung bzw. CHF 350 für Zirkularbeschlüsse. Zusätzliche Funktionspauschalen: Präsident CHF 95 000 Vizepräsident CHF 20 000 VRA-K ¹⁾ Vorsitz CHF 10 000 VRA-S ²⁾ Vorsitz CHF 10 000 VRA-PR Vorsitz CHF 35 000 VRA-VN Vorsitz CHF 10 000 VRA-K Mitglied CHF 7 500 VRA-S 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	Für besondere Aufgaben kann der Verwaltungsrat Sondervergütungen festlegen.
Personalnebenkosten	
Beiträge Alters- und Risikovorsorge	Gesetzliche AHV/IV/EO/ALV/FAK/UVG VR-Mitglieder ohne Haupterwerb können gemäss Reglement der HBL-Vorsorgeeinrichtungen versichert werden. VR-Mitglieder mit Haupterwerb sind nicht bei der HBL in der beruflichen Vorsorge angeschlossen.
Übrige Personalnebenkosten	Keine
Pauschalspesen	Anstelle individueller Spesenentschädigungen werden Pauschalspesen ausbezahlt, die nicht Bestandteil der Vergütung sind.
¹⁾ Der VRA-K wurde per 10. August 2022 aufgelöst	
²⁾ Der VRA-S wurde per 1. Juli 2022 eingeführt	

handlung nicht vertreten (Ausstand). Die Aufträge unterliegen denselben Bedingungen, welche für vergleichbare Transaktionen mit Aussenstehenden gelten.

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 i.S.v. Art. 12 Abs. 1 Ziff. 1 VegüV ausüben dürfen.

4.1.2 Antrag an die Generalversammlung 2023

Vergütung des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2023: 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 2023 beantragt der Verwaltungsrat der Generalversammlung Vergütungen im Gesamtbetrag von maximal CHF 600 000 (Vorjahr CHF 550 000).

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 sechs 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. Diese variable Vergütung basiert auf der Funktion, dem Geschäftsergebnis sowie der individuellen Beurteilung und Leistung

der einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung. Zur Gesamtvergütung gehören auch Vorsorge-, Dienstalters- 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.

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

- gesamte Geschäftsleitung (sechs Personen): maximal CHF 2 500 000
- 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 i.S.v. Art. 12 Abs. 1 Ziff. 1 VegüV ausüben dürfen. Keine Beschränkungen bestehen bei der Anzahl von Mandaten bei Rechtseinheiten, die durch die Bank kontrolliert werden sowie bei Vereinen und gemeinnützigen Institutionen etc. (Art. 25 Abs. 5 der Statuten).

4.2.2 Anträge an die Generalversammlung 2023

Variable Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2022: Gemäss Statuten genehmigt die Generalversammlung die variable Vergütung der Geschäftsleitung für das abgeschlossene Geschäftsjahr.

Der Verwaltungsrat beantragt, die variable Vergütung für die Geschäftsleitung von total CHF 220 000 (Vorjahr CHF 200 000) für das Geschäftsjahr 2022 zu genehmigen.

Basisvergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2023: 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 2023 von maximal CHF 2 000 000 (Vorjahr CHF 1 700 000) zu genehmigen.

Vergütungen der Geschäftsleitung

Direkte Personalvergütung	
Basisvergütung	Bandbreite pro Person je nach Funktion: CHF 220 000 bis 400 000 Auszahlung (12 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 Reglement der Vorsorgeeinrichtungen
Übrige Personalnebenkosten	Gemäss Reglementen
Pauschalspesen	Deckt nicht verrechenbare Kosten, ist kein Bestandteil der Vergütung; Höhe ist mit der Steuerbehörde fixiert

5. Vergütungen, Darlehen und Kredite 2022

5.1 Vergütungen

5.1.1 Vergütungen Verwaltungsrat (geprüft)

Für das Geschäftsjahr 2022 wurden nachfolgende Vergütungen ausbezahlt:

Gesamtvergütung 2022

Die Gesamtvergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrats beliefen sich im Jahr 2022 auf CHF 481 134 (Vorjahr CHF 512 183).

Mitglieder des Verwaltungsrats							
Name, Vorname (in CHF)	Zusätzliche Funktionen *	Honorare		Sitzungsgelder		Total	
		2022	2021	2022	2021	2022	2021
Hanhart Gerhard	Präsident, VRA-K/-S	115 417	115 000	23 100	24 150	138 517	139 150
Dr. Wietlisbach Thomas	Vizepräsident, VRA-K/-VN/-S	48 750	47 500	25 200	26 950	73 950	74 450
Prof. Dr. Agotai Schmid Doris	VRA-S	15 000	24 875	11 900	8 400	26 900	33 275
Brühlhart René ³⁾	VRA-PR	–	30 000	–	13 300	–	43 300
Käppeli Christoph ²⁾	VRA-PR/-S	48 750	20 833	22 050	10 150	70 800	30 983
Killer Marco	VRA-PR	17 500	20 000	17 150	20 300	34 650	40 300
Dr. Kunzmann Andreas ⁵⁾	VRA-PR	10 938	17 500	11 900	17 150	22 838	34 650
Lingg Josef	VRA-K/-VN	20 000	22 500	19 600	22 750	39 600	45 250
McCreight-Ernst Ursula ¹⁾	VRA-K	–	4 375	–	5 950	–	10 325
Schwarz Christoph	VRA-PR	17 500	17 500	16 450	15 750	33 950	33 250
Suter Therese	VRA-VN	15 000	15 000	11 200	12 250	26 200	27 250
Ziegler Susanne ⁴⁾	VRA-PR	7 429	–	6 300	–	13 729	–
Total		316 284	335 083	164 850	177 100	481 134	512 183

* VRA-K: Verwaltungsrat-Kreditausschuss bis 10.8.2022
 VRA-S: Verwaltungsrat-Strategieausschuss ab 1.7.2022
 VRA-PR: Verwaltungsrat-Prüf- und Risikoausschuss
 VRA-VN: Verwaltungsrat-Vergütungs- und Nominationsausschuss

¹⁾ Austritt anlässlich der Generalversammlung vom 20.3.2021
²⁾ Wahl anlässlich der Generalversammlung vom 20.3.2021; Amtsantritt am 1.5.2021
³⁾ Austritt per 19.8.2021
⁴⁾ Wahl anlässlich der Generalversammlung vom 19.3.2022; Amtsantritt am 1.8.2022
⁵⁾ Austritt per 17.8.2022

Die Vergütungen beinhalten die Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen (AHV/IV/EO/ALV) sowie die berufliche Vorsorge. Die Entschädigungen enthalten keine variablen Komponenten und Dienst- oder Sachleistungen.

Im Berichtsjahr wurden Aufträge an Mitglieder des Verwaltungsrats oder an Unternehmen, die Verwaltungsratsmitgliedern nahestehen, im Betrag von insgesamt CHF 0,1 Mio. (Vorjahr CHF 0,4 Mio.) vergeben. Weitere

Details gehen aus dem Anhang der Jahresrechnung, Ziffer 6.17 «Angaben der Forderungen und Verpflichtungen gegenüber nahestehenden Personen», hervor.

Alle Auftragsvergaben erfolgten unter Berücksichtigung der vorgängig erwähnten Grundsätze (Ziff. 4.1).

5.1.2 Vergütungen Geschäftsleitung (geprüft)

Die Gesamtvergütung berücksichtigt die Basisvergütung und die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022, unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung.

Gesamtvergütung 2022

Die Gesamtvergütung an die Mitglieder der Geschäftsleitung belaufen sich auf CHF 1 821 035 (Vorjahr CHF 1 511 162¹⁾ inklusive der obligatorischen und überobligatorischen Beiträge des Arbeitgebers an die Alters- und Risikoversorge.

¹⁾ Anpassung Vorjahreswert aufgrund eines Fehlers im Ausweis im Geschäftsbericht 2021.

Mitglieder der Geschäftsleitung		
(in CHF)	2022	2021
Vergütung an die Mitglieder der Geschäftsleitung (inklusive Beiträge an die obligatorische und überobligatorische Pensionskasse und aus Dienstjubiläen)	1 821 035 ¹⁾	1 511 162 ²⁾
Die höchste Entschädigung wurde ausgerichtet an die Vorsitzende der Geschäftsleitung, Marianne Wildi	441 768	425 468 ²⁾

¹⁾ Die Geschäftsleitung wurde per 1.4.2022 mit einem neuen Geschäftsleitungsmitglied (Stefan Meyer) erweitert.
²⁾ Anpassung Vorjahreswerte aufgrund eines Fehlers im Ausweis im Geschäftsbericht 2021.

5.2 Darlehen und Kredite

5.2.1 Darlehen und Kredite Verwaltungsrat (geprüft)

Mitglieder des Verwaltungsrats					
Name, Vorname	Funktion	Deckungsart	Andere Deckung	Ohne Deckung	Total
(in 1 000 CHF)		Hypothekarische Deckung			
Hanhart Gerhard	VR-Präsident	670			670
Dr. Wietlisbach Thomas	VR-Vizepräsident		97		97
Suter Therese	VR-Mitglied	1 000			1 000
Lingg Josef	VR-Mitglied	450			450
Total Organkredite an Mitglieder des Verwaltungsrats		2 120	97	0	2 217
Vorjahr		1 120	0	0	1 163

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 bzgl. Kreditfähigkeit und -würdigkeit entsprechen.

5.2.2 Darlehen und Kredite Geschäftsleitung (geprüft)

Mitglieder der Geschäftsleitung					
Name, Vorname	Funktion	Deckungsart	Andere Deckung	Ohne Deckung	Total
(in 1 000 CHF)		Hypothekarische Deckung			
Bohnenblut Rolf	Leiter Finanz- und Risikomanagement	425			425
Huenerwadel Reto	Leiter Marktleistungen	1 000			1 000
Total Organkredite an Mitglieder der Geschäftsleitung		1 425	0	0	1 425
Vorjahr		1 425	0	0	1 425

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 Perso-

nen 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

Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichts

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Hypothekarbank Lenzburg AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2022 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten nach Art. 14-16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den als «geprüft» gekennzeichneten Tabellen auf den Seiten 58 – 59 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten im beigefügten Vergütungsbericht dem schweizerischen Gesetz und den Art. 14-16 der VegüV.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den Schweizer Standards zur Abschlussprüfung (SA-CH) durchgeführt. Unsere Verantwortlichkeiten nach diesen Vorschriften und Standards sind im Abschnitt «Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts» unseres Berichts weitergehend beschrieben. Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den schweizerischen gesetzlichen Vorschriften und den Anforderungen des Berufsstands, und wir haben unsere sonstigen beruflichen Verhaltenspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als eine Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Sonstige Informationen

Der Verwaltungsrat ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die im Geschäftsbericht enthaltenen Informationen, aber nicht die mit «geprüft» gekennzeichneten Tabellen im Vergütungsbericht, die Jahresrechnung und unsere dazugehörigen Berichte.

Unser Prüfungsurteil zum Vergütungsbericht erstreckt sich nicht auf die sonstigen Informationen, und wir bringen keinerlei Form von Prüfungsschlussfolgerung hierzu zum Ausdruck.

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortlichkeit, die sonstigen Informationen zu lesen und dabei zu würdigen, ob die sonstigen Informationen wesentliche Unstimmigkeiten zu den geprüften Finanzinformationen im Vergütungsbericht oder unseren bei der Prüfung erlangten Kenntnissen aufweisen oder anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten den Schluss ziehen, dass eine wesentliche falsche Darstellung dieser sonstigen Informationen vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrates für den Vergütungsbericht

Der Verwaltungsrat ist verantwortlich für die Aufstellung eines Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und den Statuten und für die internen Kontrollen, die der Verwaltungsrat als notwendig feststellt, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist. Zudem obliegt ihm die Verantwortung über die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

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

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

Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts

Unsere Ziele sind, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14-16 VegüV frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern sind, und einen Bericht abzugeben, der unser Prüfungsurteil beinhaltet. Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Mass an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung, falls eine solche vorliegt, stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich gewürdigt, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf der Grundlage dieses Vergütungsberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Nutzern beeinflussen.

Als Teil einer Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH üben wir während der gesamten Prüfung pflichtgemässes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus:

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher falscher Darstellungen im Vergütungsbericht aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen. Das Risiko, dass aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist höher als ein aus Irrtümern resultierendes, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen oder das Ausserkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.
- gewinnen wir ein Verständnis von dem für die Prüfung relevanten Internen Kontrollsystem, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems der Gesellschaft abzugeben.
- beurteilen wir die Angemessenheit der angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die Vertretbarkeit der dargestellten geschätzten Werte in der Rechnungslegung und damit zusammenhängenden Angaben.

Wir kommunizieren mit dem Verwaltungsrat bzw. dessen zuständigem Ausschuss unter anderem über den geplanten Umfang und die geplante zeitliche Einteilung der Prüfung sowie über bedeutsame Prüfungsfeststellungen, einschliesslich etwaiger bedeutsamer Mängel im Internen Kontrollsystem, die wir während unserer Abschlussprüfung identifizieren.

Wir geben dem Verwaltungsrat bzw. dessen zuständigem Ausschuss auch eine Erklärung ab, dass wir die relevanten beruflichen Verhaltensanforderungen zur Unabhängigkeit eingehalten haben, und kommunizieren mit ihnen über alle Beziehungen und sonstigen Sachverhalte, von denen vernünftigerweise angenommen werden kann, dass sie sich auf unsere Unabhängigkeit auswirken, und – sofern zutreffend – über Massnahmen zur Beseitigung von Gefährdungen oder getroffene Schutzmassnahmen.

PricewaterhouseCoopers AG

Bruno Gmür
Revisionsexperte
Leitender Revisor

Corinne Schmid
Revisionsexpertin

Zürich, 20. Januar 2023





Vertrauen verbindet. www.hbl.ch