

Vergütungsbericht  
2024 und  
Revisionsbericht  
Auszug aus dem  
Geschäftsbericht 2024



Hypothekbank  
Lenzburg



# Vergütungsbericht 2024

Die Statuten ([www.hbl.ch/media/oiqfplnu/statuten-2024.pdf](http://www.hbl.ch/media/oiqfplnu/statuten-2024.pdf)) 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 Hypothekarbank 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 wurde gemäss den gesetzlichen Vorgaben nach Fair On Pay auf der Basis des Lohngleichheitsinstrumentes des Bundes (LOGIB) geprüft und bestätigt. 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 Hypothekarbank 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 Hypothekarbank Lenzburg AG verfügt keine Einzelperson über die Kompetenz, die eigene Vergütung selbst 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, des Swiss ICT-Verbandes 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. Der Vorsitzende der Geschäftsleitung 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 Hypothekarbank Lenzburg AG setzt sich aus folgenden Elementen zusammen:

<b>Direkte Personalvergütung</b>
Basisvergütung
Variable Vergütung
<b>Personalnebenkosten</b>
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 kleinen Motivationsgeschenken. 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 oder aufgeschobene Pensionierung möglich gemäss Pensionskassenreglement.

## Vergütungen des Verwaltungsrats

Direkte Personalvergütung	
Basisvergütung	Grundpauschale pro VR-Mitglied: CHF 20'000 Sitzungsgeld von CHF 600 pro Halbtage (bis 5 Stunden)* Zusätzliche Funktionspauschalen: Präsident CHF 95'000 Vizepräsident CHF 20'000 VRA-S Vorsitz CHF 18'000 VRA-PR Vorsitz CHF 35'000 VRA-VN Vorsitz CHF 18'000 VRA-S Mitglied CHF 8'000 VRA-PR Mitglied CHF 8'000 VRA-VN Mitglied CHF 8'000 Auszahlung: spätestens 40 Kalendertage nach der die Wahlperiode abschliessenden Generalversammlung.
Besondere Vergütung	Für besondere Aufgaben kann der Verwaltungsrat Sondervergütungen festlegen.
Personalnebenkosten	
Beiträge Alters- und Risikoversorge	Die Vergütungen beinhalten, wo anwendbar und einschlägig, die Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen (AHV/IV/EO/ALV + obligatorische Unfallversicherung) sowie die berufliche Vorsorge.
Übrige Personalnebenkosten	Keine
Pauschalspesen	Anstelle individueller Spesenentschädigungen werden Pauschalspesen ausbezahlt, die nicht Bestandteil der Vergütung sind.
* Die Sitzungsgelder wurden ausserordentlich im Berichtsjahr 2024 um CHF 100 auf CHF 600 reduziert.	

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. Die Mitglieder des VR werden seit dem Berichtsjahr 2024 aufgrund gesetzlicher Pflicht bei der Pensionskasse versichert. In Fällen, bei denen für einzelne Mitglieder keine BVG-Pflicht besteht (z. B. wenn das Referenzalter erreicht ist oder eine selbstständige Tätigkeit im Haupterwerb

vorliegt etc.) und diese auf die Versicherung in der Pensionskasse der HBL verzichten, wird der potenzielle Arbeitgeberanteil durch die Vorsorgeeinrichtung basierend auf der aktuellen Vorsorgelösung ermittelt und durch die HBL zusätzlich zu den VR-Entschädigungen nach Einbehalt der oben genannten, relevanten Sozialversicherungsbeiträge ausbezahlt. 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. Im Berichtsjahr 2024 wurden die Honorare punktuell angepasst.

Neben der geldmässigen, jährlichen Abgeltung bestehen keine Vergünstigungen oder Beteiligungsprogramme. Insbesondere profitieren Verwaltungsratsmitglieder nicht von Personalkonditionen 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 Entscheidungsverhandlung nicht vertreten (Ausstand). Die Aufträge unterliegen denselben

## Vergütungen der Geschäftsleitung

Bedingungen, welche für vergleichbare Transaktionen mit Aussenstehenden gelten.

Der Verwaltungsrat hat seine Vergütungen mit einer Vergleichsgruppe von in der Schweiz kotierten Finanzunternehmen verglichen. Diese Gruppe enthält Finanzunternehmen mit einer ähnlichen Bilanzsumme, einem ähnlich diversifizierten Geschäftsmodell oder geografisch bzw. wirtschaftlich vergleichbaren Rahmenbedingungen.

### 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 Unternehmen ausüben dürfen.

### 4.1.2 Antrag an die Generalversammlung 2025

Vergütung des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2025: 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 2025 beantragt der Verwaltungsrat der Generalversammlung Vergütungen im Gesamtbetrag von maximal CHF 1 300 000 (davon HBL: CHF 900 000; Tochtergesellschaften: CHF 400 000). Darin eingeschlossen sind alle Vergütungen der in den Tochtergesellschaften Einsitz nehmenden HBL-Verwaltungsräte (Vorjahr CHF 900 000; davon HBL: CHF 900 000; Tochtergesellschaften: CHF 0).

## 4.2 Vergütung der Geschäftsleitung (exekutive Organmitglieder) und Mandate

Als Mitglied der Geschäftsleitung gelten der Vorsitzende der Geschäfts-

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/UVG Beiträge berufliche Vorsorge gemäss Reglement der Vorsorgeeinrichtungen
Übrige Personalnebenkosten	Gemäss Reglementen
Pauschalspesen	Deckt nicht verrechenbare Kosten, ist kein Bestandteil der Vergütung; Höhe ist mit der Steuerbehörde fixiert

leitung und jede weitere Person, die vom Verwaltungsrat ausdrücklich als solches ernannt worden ist. Ende Berichtsjahr besteht die Geschäftsleitung aus sieben 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: maximal CHF 2 800 000
- davon Vorsitzender der Geschäftsleitung: maximal CHF 550 000

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 Unternehmen 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 2025

Variable Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2024: 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 350 000 (Vorjahr CHF 385 200) für das Geschäftsjahr 2024 zu genehmigen.

Basisvergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2025: 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 2025 von maximal CHF 2 000 000 (Vorjahr CHF 2 000 000) zu genehmigen.

## 5. Vergütungen, Darlehen und Kredite 2024

### 5.1 Vergütungen

#### 5.1.1 Vergütungen Verwaltungsrat (geprüft)

Für das Geschäftsjahr 2024 wurden nachfolgende Vergütungen ausbezahlt. Aus Transparenzgründen werden die Lohnkomponenten neu aufgeschlüsselt dargestellt:

#### Gesamtvergütung 2024

Die Gesamtvergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrats beläuft sich im Jahr 2024 auf CHF 881 285 (Vorjahr CHF 545 500).

Mitglieder des Verwaltungsrats								Total
Name, Vorname (in CHF)	Zusätzliche Funktionen *	Honorar	Sitzungs-gelder	Arbeitgeber-beiträge für Sozial-versicherungen (1. Säule) <sup>1)</sup>	Arbeitgeber-beiträge für beruf-liche Vorsorge (2. Säule) <sup>2)</sup>	Total	Total Vorjahr	
Hanhart Gerhard <sup>3,4)</sup>	Präsident, VRA-S	134 055	14 400	9 020 <sup>5,6)</sup>	0	157 475	129 700	
Dr. Wietlisbach Thomas	Vizepräsident, VRA-VN/-S	66 000	23 400	6 674 <sup>5)</sup>	14 233	110 307	84 600	
Prof. Dr. Agotai Schmid Doris <sup>3,4)</sup>	VRA-S	41 367	13 800	4 118	0	59 285	41 900	
Käppeli Christoph <sup>3,4)</sup>	VRA-PR/-S	69 210	19 800	5 624 <sup>5)</sup>	0	94 634	77 400	
Killer Marco	VRA-PR	28 000	12 600	3 031	2 639	46 270	36 800	
Lingg Josef	VRA-VN	28 000	17 400	3 223	3 405	52 028	40 300	
PD Dr. Magnin Josianne <sup>8)</sup>	VRA-VN	21 000	12 600	2 508	1 176	37 285	20 900	
Schwarz Christoph <sup>3,4)</sup>	VRA-PR	31 135	13 800	3 355	0	48 290	37 500	
Suter Therese <sup>3,4,10)</sup>	VRA-VN	5 602	7 800	996	0	14 398	38 900	
Wildi Marianne <sup>9)</sup>	VRA-S	171 000 <sup>7)</sup>	12 000	12 909 <sup>5)</sup>	13 725	209 634		
Ziegler Susanne	VRA-PR	28 000	14 400	3 165	6 114	51 679	37 500	
<b>Total</b>		<b>623 369</b>	<b>162 000</b>	<b>54 623</b>	<b>41 292</b>	<b>881 285</b>	<b>545 500</b>	

\* VRA-S: Verwaltungsrat-Strategieausschuss  
 VRA-PR: Verwaltungsrat-Prüf- und Risikoausschuss  
 VRA-VN: Verwaltungsrat-Vergütungs- und Nominationsausschuss  
<sup>1)</sup> Davon umfasst sind Arbeitgeberbeiträge an die AHV, IV, EO und ALV.  
<sup>2)</sup> Davon umfasst sind die Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskasse.  
<sup>3)</sup> Es werden keine BVG-Beiträge bezahlt, da keine BVG-Pflicht besteht.  
<sup>4)</sup> Es besteht keine BVG-Pflicht. Der potenzielle BVG-Arbeitgeberanteil wird durch die Vorsorgeeinrichtung basierend auf der aktuellen Vorsorgelösung ermittelt und durch die Hypothekbank Lenzburg AG zusätzlich zu den VR-Entschädigungen nach Einbehalt der oben genannten Sozialversicherungsbeiträge für die AHV/IV/EO sowie ALV in bar ausbezahlt und ist in dem Betrag betreffend Honorar inkludiert.

<sup>5)</sup> Darin umfasst sind zudem Arbeitgeberbeiträge an die obligatorische Unfallversicherung, da die Schwelle von 8 Stunden Tätigkeit pro Woche überschritten wird.  
<sup>6)</sup> Darin enthalten sind die Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen (1. Säule) auf den Pauschalspesen.  
<sup>7)</sup> Enthält besondere Vergütung für Verbandsvertretungen bei Schweizerischer Bankiervereinigung Swiss Banking, Verband Schweizer Regionalbanken VSRB u.w. sowie Strategiearbeit Finstar AG  
<sup>8)</sup> Wahl in den VRA-VN anlässlich der Generalversammlung vom 16.3.2024  
<sup>9)</sup> Wahl anlässlich der Generalversammlung vom 16.3.2024. Die VR-Vergütungen enthalten Honorare ab dem Zeitpunkt der Wahl. Vergütungen aus der Zeit vom 1.1.–16.3.2024 sind in der Gesamtvergütung der Geschäftsleitung enthalten (siehe Kapitel 5.1.2).  
<sup>10)</sup> Austritt anlässlich der Generalversammlung vom 16.3.2024

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

Im Berichtsjahr wurden keine Aufträge an Mitglieder des Verwaltungsrats oder an Unternehmen, die Verwaltungsratsmitgliedern nahestehen, vergeben

(Vorjahr keine). Weitere Details gehen aus dem Anhang der Jahresrechnung, Ziffer 6.17 «Angaben der Forderungen und Verpflichtungen gegenüber nahe-

stehenden Personen», hervor. Allfällige Auftragsvergaben erfolgen 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 2024, unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung.

#### Gesamtvergütung 2024

Die Gesamtvergütung an die Mitglieder der Geschäftsleitung beläuft sich auf CHF 2 345 713 (Vorjahr CHF 2 080 812) inklusive der obligatorischen und überobligatorischen Beiträge des Arbeitgebers an die Alters- und Risikoversorge und aus Dienstjubiläen.

Mitglieder der Geschäftsleitung	2024	2023
(in CHF)		
Vergütung an die Mitglieder der Geschäftsleitung (inklusive Beiträge an die obligatorischen und überobligatorischen Beiträge des Arbeitgebers an die Alters- und Risikoversorge und aus Dienstjubiläen)	2 345 713 <sup>1)</sup>	2 080 812
Die höchste Entschädigung im 2024 wurde ausgerichtet an den Leiter Privat- und Firmenkunden, Roger Brechbühler	323 654	
Die höchste Entschädigung im 2023 wurde ausgerichtet an die dannzumalige Vorsitzende der Geschäftsleitung, Marianne Wildi		479 303

<sup>1)</sup> Die Geschäftsleitung wurde per 1.6.2024 mit einem neuen Mitglied (Silvan Hilfiker) ergänzt. Ein Mitglied (Marianne Wildi) schied per 16.3.2024 aus der Geschäftsleitung aus.

Die Vergütung an die Mitglieder der Geschäftsleitung beinhaltet auch eine variable Vergütung. Diese ist abhängig von der Erreichung individueller Ziele.

## 5.2 Darlehen und Kredite

### 5.2.1 Darlehen und Kredite Verwaltungsrat (geprüft)

Mitglieder des Verwaltungsrats					
Name, Vorname (in 1 000 CHF)	Funktion	Deckungsart			Total
		Hypothekarische Deckung	Andere Deckung	Ohne Deckung	
Hanhart Gerhard	VR-Präsident	670			670
Dr. Wietlisbach Thomas	VR-Vizepräsident		99		99
Lingg Josef	VR-Mitglied	450			450
<b>Total Organkredite an Mitglieder des Verwaltungsrats</b>		<b>1 120</b>	<b>99</b>	<b>0</b>	<b>1 219</b>
Vorjahr		4 120	90	0	4 210

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 (in 1 000 CHF)	Funktion	Deckungsart			Total
		Hypothekarische Deckung	Andere Deckung	Ohne Deckung	
Bohnenblust Rolf	Leiter Spezialaufgaben und Logistik	425			425
Huenerwadel Reto	Leiter Marktleistungen	1 000			1 000
Meyer Stefan	Leiter Finanzen	665			665
Monras Daniel	Leiter Informatik	850			850
<b>Total Organkredite an Mitglieder der Geschäftsleitung</b>		<b>2 940</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2 940</b>
Vorjahr		3 100	0	0	3 100

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.

### 5.2.3 Beteiligungsrechte und Optionen auf solche Rechte

Die Angaben zu den Beteiligungsrechten an der Gesellschaft gemäss Art. 734d OR sind aus der Jahresrechnung 2024 im Kapitel 6.20 Beteiligungen der Organe und Vergütungsbericht (Seite 33) ersichtlich.

### 5.2.4 Tätigkeiten bei anderen Unternehmen

Die Angaben zu den Tätigkeiten bei anderen Unternehmen gemäss Art. 734e OR können dem Bericht über die Corporate Governance im Kapitel 3.1 Verwaltungsrat (Seite 46) und 3.2 Geschäftsleitung (Seite 51) entnommen werden.

# Revisionsbericht zum Vergütungsbericht



## 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 2024 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben nach Art. 734a-734f OR in den als «geprüft» gekennzeichneten Tabellen auf den Seiten 60 – 61 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben nach Art. 734a-734f OR im Vergütungsbericht (Seiten 60 – 61) dem schweizerischen Gesetz und den Statuten.

#### 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 Verwaltungsrats 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, 8050 Zürich  
Telefon: +41 58 792 44 00, [www.pwc.ch](http://www.pwc.ch)

PricewaterhouseCoopers AG ist Mitglied des globalen PwC-Netzwerks, einem Netzwerk von rechtlich selbstständigen 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 gemäss Art. 734a-734f OR 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 Prüfung 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

Roman Berlinger  
Zugelassener Revisionsexperte  
Leitender Revisor

Roland Holl  
Zugelassener Revisionsexperte

Zürich, 16. Januar 2025

