

Vergütungsbericht 2025 und Revisionsbericht

Auszug aus dem
Geschäftsbericht 2025



Hypothekarbank
Lenzburg

Vergütungsbericht 2025

Die Statuten (www.hbl.ch/media/ut3n05rn/statuten-2025.pdf) regeln die Eckpunkte der Vergütung sowie der Darlehen und Kredite an die Mitglieder des VR und der GL. 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 HBL bekennt sich zu einer fairen, leistungs-orientierten 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 HBL 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 VR 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 HBL 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 VR. Der Vorsitzende der GL 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 VR über folgende Sachverhalte ab:

- Gesamtbetrag der Vergütungen des VR für das laufende Geschäftsjahr
- Fixe Vergütung der GL für das laufende Geschäftsjahr
- Variable Vergütung der GL für das abgeschlossene Geschäftsjahr

3. Vergütungssystem

3.1 Generelles

Das Vergütungssystem für die Mitarbeitenden der HBL 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 zwölf 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 Vorzugskonditionen und kleinen Motivationsgeschenken. Neue Mitglieder des VR und der GL erhalten anlässlich des Eintritts in die Bank keine Sonderentschädigungen («Golden Handshakes»).

Die HBL 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 HBL werden alle Mitarbeitenden gemäss Pensionskassenreglement und bei Planerfüllung pensioniert. Gemäss Reglement ist auf Wunsch auch eine vorzeitige oder aufgeschobene Pensionierung möglich.

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.

3.3 Weitere Tätigkeiten innerhalb der HBL-Gruppe

Der VR der HBL nimmt die Funktion der Oberleitung der HBL-Gruppe im Bereich der konsolidierten Aufsicht wahr und delegiert die Geschäftsführung der HBL-Gruppe der GL der HBL.

Einzelne Mitglieder des VR der HBL sind auch in den Verwaltungsräten der Tochtergesellschaften vertreten. Detaillierte Informationen sind im Corporate-Governance-Bericht enthalten. Die diesbezüglich ausgerichteten Vergütungen werden im Vergütungsbericht ausgewiesen.

Ebenfalls sind einzelne Mitglieder der GL der HBL im VR oder in der GL der Tochtergesellschaften vertreten. Detaillierte Informationen sind im Corporate-Governance-Bericht enthalten. Für diese Tätigkeiten erhalten die jeweiligen Mitglieder der GL der HBL keine zusätzliche Entschädigung.

4. Vergütungen

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

Die Statuten bilden die Rechtsgrundlage zur Entschädigung des VR.

Die Vergütungen an den VR 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) 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 VR erhalten keine Abgangsentschädigung.

Vergütungen des Verwaltungsrats

Direkte Personalvergütung			
Basisvergütung			
Grundpauschale pro VR-Mitglied: CHF 20 000			
Sitzungsgeld von CHF 700 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 Honorare der VR-Mitglieder werden periodisch überprüft und vom VR festgelegt. Die Festlegung der Honorare erfolgt anhand externer (z. B. Vergleich ähnlicher Marktteilnehmer) und interner Kriterien. Im Berichtsjahr 2025 wurden die Honorare nicht angepasst.

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

VR-Mitglieder oder Unternehmen, die VR-Mitgliedern nahestehen, können Aufträge für die HBL-Gruppe ausführen. Das betroffene Organmitglied hat bei der Auftragsvergabe keine Vorrechte und ist an der Entscheid-Verhandlung nicht vertreten (Ausstand). Die Aufträge unterliegen denselben Bedingungen, welche für vergleichbare Transaktionen mit Aussenstehenden gelten.

Der VR 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 VR, 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 ausüben dürfen.

4.1.2 Antrag an die Generalversammlung 2026

Vergütung des VR für das Geschäftsjahr 2026: Gemäss Statuten genehmigt die Generalversammlung den Gesamtbetrag der Vergütung des VR 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 2026 beantragt der VR der Generalversammlung, Vergütungen im Gesamtbetrag von maximal CHF 1 300 000 (Vorjahr 1 300 000) zu genehmigen.

4.2 Vergütung der Geschäftsleitung (exekutive Organmitglieder) und Mandate

Als Mitglied der Geschäftsleitung gelten der Vorsitzende der GL und jede weitere Person, die vom VR ausdrücklich als solches ernannt worden ist. Ende Berichtsjahr besteht die GL aus sieben Mitgliedern (davon eine Vakanz aufgrund des Abgangs der Bereichsleiterin Services per Ende November 2025).

Die Gesamtvergütung an die einzelnen Mitglieder der GL 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 GL. Zur Gesamtvergütung gehören auch Vorsorge-, Dienstalters- und Sachleistungen. Der VR 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 GL: maximal CHF 550 000

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

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/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

4.2.1 Anzahl externe Mandate

Die Statuten sehen vor, dass die Mitglieder der GL, 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 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 2026

Variable Vergütung der GL für das Geschäftsjahr 2025: Gemäss Statuten genehmigt die Generalversammlung die variable Vergütung der GL für das abgeschlossene Geschäftsjahr.

Der VR beantragt, die variable Vergütung für die GL von total CHF 285 000 (Vorjahr CHF 350 000) für das Geschäftsjahr 2025 zu genehmigen.

Basisvergütung der GL für das Geschäftsjahr 2026: Gemäss Statuten genehmigt die Generalversammlung die Basisvergütung der GL für das laufende Geschäftsjahr. Dabei umfasst die zu beantragende Summe die Basisvergütung, die Beiträge an die Alters- und Risikoversorge sowie die übrigen Personalnebenkosten. Der VR beantragt, die Basisvergütung für die GL für das Geschäftsjahr 2026 von maximal CHF 2 000 000 (Vorjahr CHF 2 000 000) zu genehmigen.

5. Vergütungen, Darlehen und Kredite 2025

5.1 Vergütungen

5.1.1 Vergütungen Verwaltungsrat (geprüft)

Für das Geschäftsjahr 2025 wurden nachfolgende Vergütungen ausbezahlt.

Aus Transparenzgründen werden die Lohnkomponenten aufgeschlüsselt dargestellt:

Mitglieder des Verwaltungsrats							
Name, Vorname (in CHF)	Funktionen *	Honorar und Sitzungsgelder Stammhaus	Honorar und Sitzungsgelder VR Swiss Bankers	Arbeitgeber- beiträge für Sozial- versicherungen (1. Säule) ¹⁾	Arbeitgeber- beiträge für beruf- liche Vorsorge (2. Säule) ²⁾	Total	Total Vorjahr
Agotai Schmid Doris ^{3,4)}	VRA-S	56 871		4 245	0	61 116	59 285
Hanhart Gerhard ^{3,4,9)}	Präsident, VRA-S	28 183		1 835	0	30 018	157 475
Käppeli Christoph ^{3,4)}	VRA-PR/-S	94 815		4 971	0	99 786	94 634
Killer Marco	VRA-PR	44 100		3 292	2 867	50 258	46 270
Lingg Josef	VRA-VN, VR SB	53 200	75 656	6 406	3 577	138 839	52 028
Magnin Josianne ⁵⁾	VRA-VN, VR SB	43 400	23 291	5 270	1 953	73 914	37 285
Muff Felix ^{3,4,7)}	VRA-PR, VR SB, VR SB LI	36 873	70 513	8 306	0	115 692	
Schwarz Christoph ^{3,4)}	VRA-PR	50 418		3 763	0	54 181	48 290
Suter Therese ^{3,4,8)}	VRA-VN						14 398
Wietlisbach Thomas	Vizepräsident, VRA-VN/-S	96 800		7 225	7 260	111 285	110 307
Wildi Marianne ⁶⁾	Präsidentin, VRA-S	146 850		11 451	11 576	169 877	209 634
Ziegler Susanne ⁹⁾	VRA-PR	6 067		466	455	6 988	51 679
Total		657 575	169 460	57 230	27 688	911 953	881 285
Von der Generalversammlung genehmigter Maximalbetrag (4.1.2)						1 300 000	900 000
* VRA-S: Verwaltungsrat-Strategieausschuss VRA-PR: Verwaltungsrat-Prüf- und Risikoausschuss VRA-VN: Verwaltungsrat-Vergütungs- und Nominationsausschuss VR SB: Verwaltungsrat der Swiss Bankers Prepaid Services AG VR SB LI: Verwaltungsrat der Swiss Bankers Prepaid Services AG, Liechtenstein ¹⁾ Davon umfasst sind Arbeitgeberbeiträge an die AHV, IV, EO und ALV. ²⁾ Davon umfasst sind die Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskasse. ³⁾ Es werden keine BVG-Beiträge bezahlt, da keine BVG-Pflicht besteht. ⁴⁾ Es besteht keine BVG-Pflicht. Der potenzielle BVG-Arbeitgeberanteil wird durch die Vorsorgeeinrichtung basierend auf der aktuellen Vorsorgelösung ermittelt und durch die Hypothekarbank 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 und Sitzungsgelder inkludiert. ⁵⁾ Wahl in den VRA-VN anlässlich der Generalversammlung vom 16.3.2024 ⁶⁾ Wahl anlässlich der Generalversammlung vom 16.3.2024; Präsidium seit GV 2025 ⁷⁾ Wahl anlässlich der Generalversammlung vom 15.3.2025 ⁸⁾ Austritt anlässlich der Generalversammlung vom 16.3.2024 ⁹⁾ Austritt anlässlich der Generalversammlung vom 15.3.2025 Die Vergütungen beinhalten, wo anwendbar und einschlägig, 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 keine Aufträge an Mitglieder des VR oder an Unternehmen, die VR-Mitgliedern nahestehen, vergeben (Vorjahr keine). Weitere Details gehen aus dem Anhang der Jahresrechnung, Ziffer 6.17 «Angaben der

Forderungen und Verpflichtungen gegenüber nahestehenden 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 2025, unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung.

Gesamtvergütung 2025

Die Gesamtvergütung an die Mitglieder der Geschäftsleitung beläuft sich auf CHF 2 122 649 (Vorjahr CHF 2 345 713) inklusive der obligatorischen und überobligatorischen Beiträge des Arbeitgebers an die Alters- und Risikoversorge und aus Dienstjubiläen.

Mitglieder der Geschäftsleitung			
(in CHF)	2025	2024	
Vergütung an die Mitglieder der Geschäftsleitung (inklusive Beiträge an die obligatorischen und überobligatorischen Beiträge des Arbeitgebers an die Alters- und Risikoversorge und aus Dienstjubiläen)	2 122 649 ¹⁾	2 345 713	
Die höchste Entschädigung im 2025 wurde ausgerichtet an den Vorsitzenden der Geschäftsleitung, Silvan Hilfiker	486 060 ²⁾		
Die höchste Entschädigung im 2024 wurde ausgerichtet an den Leiter Privat- und Firmenkunden, Roger Brechbühler		323 654	
¹⁾ Die Geschäftsleitung wurde per 1.5.2025 mit einem neuen Mitglied (Dominic Gubler) ergänzt. Zwei Mitglieder (Rolf Bohnenblust und Manuela Spillmann) schieden per 31.12.2024 resp. 30.11.2025 aus der Geschäftsleitung aus. ²⁾ Davon CHF 61 707 im Rahmen des Mitarbeiterbeteiligungsprogrammes (Bezug Beförderungs- und Jahresaktien). Diese Vergütung zählt nicht zur direkten Personalvergütung (Basisvergütung und variable Vergütung) gemäss Kapitel 4.2 im Vergütungsbericht.			
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	Funktion	Deckungsart			
(in 1 000 CHF)		Hypothekarische Deckung	Andere Deckung	Ohne Deckung	Total
Dr. Wietlisbach Thomas	VR-Vizepräsident		120		120
Lingg Josef	VR-Mitglied	450			450
Total Organkredite an Mitglieder des Verwaltungsrats		450	120	0	570
Vorjahr		1 120	90	0	1 210

Die Kreditgewährung an Mitglieder des VR 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 VR 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	
Huenerwadel Reto	Leiter Marktleistungen	1 000			1 000
Meyer Stefan	Leiter Finanzen und Risiken	655			655
Monras Daniel	Leiter Informatik	850			850
Total Organkredite an Mitglieder der Geschäftsleitung		2 505	0	0	2 505
Vorjahr		2 940	0	0	2 940

Die Mitglieder der GL 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 GL 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.

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 2025 im Kapitel 6.20 Beteiligungen der Organe und Vergütungsbericht (Seite 86) 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 102) und 3.2 Geschäftsleitung (Seite 108) 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 2025 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben nach Art. 734a-734f OR in den als «geprüft» gekennzeichneten Tabellen auf den Seiten 119-121 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben nach Art. 734a-734f OR im Vergütungsbericht 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 Konzernrechnung, 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.

PricewaterhouseCoopers AG, Birchstrasse 160, 8050 Zürich
+41 58 792 44 00

www.pwc.ch

PricewaterhouseCoopers AG ist Mitglied des globalen PwC-Netzwerks, einem Netzwerk von rechtlich selbständigen und voneinander unabhängigen Gesellschaften.



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.

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

Stefan Keller Wyss
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

Corinne Schmid
Zugelassene Revisionsexpertin

Zürich, 23. Februar 2026

Termine und Impressum

2026 Termine
Daten und Ereignisse
6. Februar 2026 Bekanntgabe des Jahresergebnisses
25. Februar 2026 Veröffentlichung des Geschäftsberichts
21. März 2026 Generalversammlung 2026
31. Dezember 2026 Abschluss des Geschäftsjahres

IMPRESSUM

Gestaltung und Redaktion

Hypothekarbank Lenzburg AG, Lenzburg

Bilder

www.foto-studio-gioia.ch

Produktion

Kromer Print AG, Lenzburg

Redaktionsschluss

11. Februar 2026

Der Geschäftsbericht steht digital
zur Verfügung: www.hbl.ch/finanzberichte

