

VERGÜTUNGS BERICHT

VERGÜTUNGSBERICHT	132 – 152
1. EINLEITUNG	133
2. VERGÜTUNGSPOLITIK	133
3. FESTLEGUNG DER VERGÜTUNGEN	134
4. AUFBAU VERGÜTUNGSSYSTEM	136
5. VERWALTUNGSRAT: VERGÜTUNGEN, DARLEHEN UND BETEILIGUNGEN	141
6. GRUPPENGESCHÄFTSLEITUNG: VERGÜTUNGEN, DARLEHEN UND BETEILIGUNGEN	144
7. VON DER GENERALVERSAMMLUNG 2021 ZU GENEHMIGENDE VERGÜTUNGEN DES VERWALTUNGSRATES UND DER GRUPPEN- GESCHÄFTSLEITUNG	148
BERICHT DER REVISIONSSTELLE	150

1. Einleitung

Der Vergütungsbericht gibt einen Überblick über die Vergütungsgrundsätze und Beteiligungsprogramme der Bellevue Group. Ferner beschreibt er das Vorgehen zur Festlegung der Vergütungen und enthält detaillierte Angaben zu den Vergütungen an den Verwaltungsrat und die Gruppengeschäftsleitung im Geschäftsjahr 2020. Der Bericht enthält relevante Informationen für die Aktionäre, um ihre Entscheidung bei der Abstimmung über die Vergütungen des Verwaltungsrates und der Gruppengeschäftsleitung an der Generalversammlung 2021 zu erleichtern.

Der Inhalt und Umfang des Vergütungsberichts richtet sich nach Art. 13–16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), Art. 663c Abs. 3 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR), der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange (RLCG) sowie dem Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance.

2. Vergütungspolitik

2.1 Vergütungsgrundsätze

Innerhalb der Bellevue Group gelten für alle Vergütungen folgende übergeordneten Grundprinzipien:

- Die Vergütungen sind für die Mitglieder der Verwaltungsräte und der Gruppengeschäftsleitungen sowie für alle Mitarbeitenden transparent, nachvollziehbar, fair und angemessen.
- Alle Vergütungen haben der operativen und strategischen Verantwortung, der Qualität der Arbeit sowie der Belastung der jeweiligen Funktion ausgewogen Rechnung zu tragen.
- Die Vergütungen sollen funktionsgerecht sein und zu einem wesentlichen Teil durch die individuelle Erreichung der quantitativen wie auch qualitativen Ziele sowie durch die Ergebnisse der Bellevue Group und der entsprechenden Gesellschaften geprägt werden.
- Bei der Festlegung der Vergütungen ist zu berücksichtigen, dass diese im Vergleich zu Unternehmen des gleichen Arbeitsmarktes und Wirtschaftsbereiches verhältnismässig und konkurrenzfähig sind, wobei die Vergütungen unabhängig vom Geschäftsgang tragbar sein müssen.
- Schwerwiegende Verstösse gegen interne oder externe Vorschriften (inkl. ESG/Nachhaltigkeit) führen zu einer Reduktion oder einer Verwirkung der variablen Vergütungen.

Die Vergütungsgrundsätze sind von allen Organen und Personen innerhalb der Bellevue Group, welche im Bereich der Vergütungen Entscheidungen fällen, zu berücksichtigen und entsprechend umzusetzen.

2.2 Grundsatz «Pay for performance»

Die Vergütungen für die Mitarbeitenden der Bellevue Group sind so konzipiert, dass die Mitarbeitenden aller Einheiten motiviert werden, sehr gute Leistungen zu erbringen. Es handelt sich um eine «unternehmerische Vergütung mit Engagement» – ein meritokratisches Modell. Bei der Festlegung der Fixgehälter herrscht nach unternehmerischen Gesichtspunkten eine zurückhaltende Politik. Auf der anderen Seite steht eine attraktive unternehmerische Erfolgsbeteiligung als variable Entschädigung zur Verfügung. Diese Erfolgsbeteiligung hängt direkt von der operativen finanziellen Leistung der Bellevue Group ab. Zudem wird ein Teil dieser variablen Erfolgsbeteiligung in Form von gesperrten Aktien und Engagements in eigenen Produkten («we eat our own cooking») ausbezahlt. Diese Tatsache fördert eine langfristig orientierte Leistungskultur.

3. Festlegung der Vergütungen

3.1 Statuten

Gemäss den Vorgaben der VegüV regeln die Statuten die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppengeschäftsleitung. Diese enthalten die folgenden Bestimmungen:

- Vergütungen des Verwaltungsrates, welche unter Vorbehalt der Genehmigung der Generalversammlung ausgerichtet werden (Art. 26)
- Vergütungen der Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung, welche unter Vorbehalt der Genehmigung der Generalversammlung ausgerichtet werden (Art. 27)
- Grundsätze der leistungsbasierten variablen Entschädigung (Art. 28)
- Zusatzbetrag für Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung, die erst nach der Abstimmung der Generalversammlung befördert oder ernannt werden (Art. 29)
- Spesenentschädigungen (Art. 30)
- Darlehen, Kredite und andere Leistungen (Art. 31)

Die Bestimmungen der Statuten wurden allgemein gehalten, damit der Verwaltungsrat die Flexibilität hat, die Vergütung und die Vergütungs- und Beteiligungspläne bei Bedarf anzupassen.

3.2 Vergütungsausschuss («Compensation Committee»)

Gemäss Statuten und Organisationsreglement unterstützt das Compensation Committee den Verwaltungsrat bei der Erfüllung seiner Aufgaben und Zuständigkeiten im Bereich der Vergütungs- und Personalpolitik. Dazu zählen:

- Festlegung der Vergütungsgrundsätze für die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppengeschäftsleitung sowie deren Vorlegung an den Verwaltungsrat zur Genehmigung
- Aufsicht über die Einhaltung der Vergütungsgrundsätze der Bellevue Group AG (Gesellschaft) und der Bellevue Group und die Beratung und Information des Verwaltungsrates bezüglich Vergütungspolitik und Vergütungsfragen
- Antragstellung an den Verwaltungsrat betreffend die maximalen Gesamtbeträge der fixen Vergütung für den Verwaltungsrat und die Gruppengeschäftsleitung beziehungsweise die Gesamtbeträge der variablen Vergütung für den Verwaltungsrat und die Gruppengeschäftsleitung, welche der Generalversammlung zur Genehmigung unterbreitet werden
- Unter Vorbehalt und im Rahmen der durch die Generalversammlung genehmigten Gesamtvergütung die Antragstellung an den Verwaltungsrat bezüglich Genehmigung der individuellen Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppengeschäftsleitung
- Antragstellung an den Verwaltungsrat betreffend Anpassungen der vergütungsbezogenen Statutenbestimmungen, welche der Generalversammlung zur Genehmigung unterbreitet werden
- Vorbereitung des Vergütungsberichts und dessen Vorlegung an den Verwaltungsrat zur Genehmigung
- Im Rahmen der Vorgaben der Statuten die Detailregelung der variablen Vergütungselemente in einem Bonus-Reglement und die Vorlegung des Bonus-Reglements an den Verwaltungsrat zur Genehmigung

Genehmigung und Befugnisebenen bei Vergütungsthemen:

Entscheid über	CEO	CompC	VR	GV
Vergütungspolitik und – richtlinien	–	Antrag	Genehmigung	–
Maximale Gesamtvergütung des Verwaltungsrates	–	Antrag	Prüfung	Genehmigung
Individuelle Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrates	–	Antrag	Genehmigung	–
Maximale Gesamtvergütung der Gruppengeschäftsleitung	–	Antrag	Prüfung	Genehmigung
Individuelle Vergütung des CEO	–	Antrag	Genehmigung	–
Individuelle Vergütung der übrigen Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung	Antrag	Prüfung	Genehmigung	–
Vergütungsbericht	–	Antrag	Genehmigung	–

Das Compensation Committee tagt mindestens viermal jährlich und besteht ausschliesslich aus unabhängigen, nicht exekutiven Verwaltungsratsmitgliedern, die jährlich von der Generalversammlung gewählt werden. Seit der Generalversammlung 2020 gehören dem Compensation Committee Katrin Wehr-Seiter (Vorsitz), Urs Schenker und Veit de Maddalena an. Die Teilnahmequote an den Sitzungen lag bei 100%. Grundsätzlich nehmen die Mitglieder, der CEO, der CFO und Human Resources an den Sitzungen des Compensation Committee teil – soweit nicht deren eigene Vergütung thematisiert wird. Die Vorsitzende kann bei Bedarf weitere Führungskräfte zu den Sitzungen einladen.

3.3 Say-on-pay

In Übereinstimmung mit den Statuten und der VegüV weist die Bellevue Group die den Mitgliedern des Verwaltungsrates und der Gruppengeschäftsleitung gewährten Vergütungen auf Geschäftsjahresbasis aus und bringt sie an der Generalversammlung zu Abstimmung. Für den Fall, dass an der Generalversammlung einer oder mehrere Anträge abgelehnt werden, kann der Verwaltungsrat an der gleichen Generalversammlung neue Anträge stellen. Stellt er keine neuen Anträge oder werden auch diese abgelehnt, kann der Verwaltungsrat entweder eine ausserordentliche Generalversammlung einberufen oder neue Gesamtvergütungsbeträge an der nächsten ordentlichen Generalversammlung genehmigen lassen. Die folgende Tabelle fasst die Abstimmungsergebnisse zu den Vergütungen der letzten drei Generalversammlungen zusammen:

Abstimmung	Ja-Anteil GV 2020	Ja-Anteil GV 2019	Ja-Anteil GV 2018
Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütung des Verwaltungsrats (prospektiv)	94.79%	96.03%	85.35%
Gesamtbetrag der variablen Vergütung des Verwaltungsrats (retrospektiv)	83.42%	85.07%	88.74%
Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütung und der langfristigen variablen Vergütung der Gruppengeschäftsleitung (teilprospektiv)	87.85%	88.45%	91.48%
Gesamtbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung der Gruppengeschäftsleitung (retrospektiv)	86.66%	87.42%	89.90%

3.4 Pool für die variable Vergütungen



Als Basis für die Berechnung des variablen Vergütungspools der Bellevue Group dient der adjustierte Konzerngewinn vor Steuern. Dieser wird abgeleitet, indem vom Konzerngewinn vor Steuern

(gemäss geprüftem IFRS-Abschluss) der Gesamtpool der variablen Entschädigungen (Erfolgsbeteiligung) hinzugefügt, Anpassungen nicht operativ beeinflussbarer IFRS Buchungen eliminiert sowie die Kapitalkosten des eingesetzten Kapitals belastet werden. Der Zinssatz für die Kapitalkosten wird jährlich vom Verwaltungsrat festgelegt (aktuell 10%). Vom adjustierten Konzerngewinn vor Steuern wird den Mitarbeitenden ein festgelegter Anteil (Gesamtpool der variablen Entschädigungen) zugewiesen. Dieser versteht sich als Erfolgsbeteiligung am finanziellen Ergebnis des Unternehmens.

Der adjustierte Konzerngewinn vor Steuern stellt eine wichtige interne Kennzahl für die Performance der Bellevue Group dar und gilt für das Compensation Committee als verlässliche Bemessungsgrösse. Dieser beinhaltet bereits die Effekte weiterer wichtiger Kennzahlen wie die Entwicklung des Cost/Income Ratio, der AuM oder der Neugeldzuflüsse.

Im Weiteren erstellt das Compensation Committee eine qualitative Leistungsbeurteilung für die Gruppengeschäftsleitung. Diese beinhaltet Punkte wie das Verhalten sowie die Führung und Entwicklung der Gesellschaft.

Die Aufteilung des Gesamtbonuspools auf die einzelnen Tochtergesellschaften erfolgt unter Berücksichtigung des Beitrags der jeweiligen operativen Einheiten und Teams an den Bonuspool.

4. Aufbau Vergütungssystem

4.1 Verwaltungsrat

4.1.1 Fixe Vergütung

Jedes Mitglied des Verwaltungsrates erhält ein von der Generalversammlung prospektiv festgelegtes fixes und für alle Mitglieder des Verwaltungsrates (Ausnahme: Präsident) gleich hohes Grundhonorar. Das höhere Grundhonorar des Präsidenten trägt seinen zusätzlichen Aufgaben in der Leitung des Verwaltungsrates sowie seiner Funktion als Bindeglied zwischen operativer und strategischer Führung der Gesellschaft Rechnung. Die Höhe des Grundhonorars wird unter Beachtung der allgemeinen Vergütungsgrundsätze (vgl. Ziffer 2.1 hiervor) nach freiem Ermessen festgelegt.

Zu diesen Grundhonoraren kommen Zulagen für die Mitgliedschaft in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften und assoziierten Gesellschaften sowie in Ausschüssen und für den Vorsitz in Ausschüssen. Damit wird der Verantwortung und den einzelnen Funktionen im Verwaltungsrat individuell Rechnung getragen.

Die für jedes einzelne Mitglied des Verwaltungsrates jährliche ermittelte feste Vergütung wird quartalsweise vor Ende des Vorquartals (vorschüssig) in bar ausbezahlt. Bei Ausscheiden eines Mitgliedes aus dem Verwaltungsrat während der Amtsperiode wird die feste Vergütung pro rata bis zum Ende des Quartals berechnet, in dem das Ausscheiden erfolgt.

4.1.2 Variable Vergütung

Die variable Vergütung des Verwaltungsrates richtet sich in der Regel nach Leistungskriterien, welche das Erreichen der strategischen Ziele der Gesellschaft, der Gruppe oder Teilen davon fördern.

Im Berichtsjahr wurde die variable Vergütung unter Beachtung der allgemeinen Vergütungsgrundsätze (vgl. Ziffer 2.1 hiervor) nach freiem Ermessen festgelegt.

Die variable Vergütung des Verwaltungsrates wird in Form von Aktien der Gesellschaft zugeteilt, welche einer vierjährigen Veräusserungssperre unterliegen. Die Zuteilung erfolgt erst nach Genehmigung des entsprechenden Gesamtbetrags durch die Generalversammlung.

4.1.3 Spesen

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten keine Pauschalspesen, sondern den Ersatz von effektiven Auslagen.

4.1.4 Vorsorge

Die Mitglieder des Verwaltungsrates sind nicht im Vorsorgeplan der Gesellschaft versichert.

4.1.5 Freiwillige Mitarbeiterbeteiligungsprogramme

Der Verwaltungsrat genehmigt von Zeit zu Zeit freiwillige Mitarbeiteraktienbeteiligungsprogramme, bei welchen auch den Mitgliedern des Verwaltungsrates Anrechte zum Kauf von Aktien der Gesellschaft zu einem vergünstigten Kaufpreis angeboten werden. Der Abschlag zum Zeitpunkt des Angebots beträgt maximal 25%. Die Differenz zwischen dem 10-Tages-VWAP zum Zeitpunkt der Aktienzuteilung und dem Kaufpreis entspricht einer geldwerten Leistung.

4.1.6 Beratungsleistungen

Mitglieder des Verwaltungsrates können für Beratungsleistungen zugunsten der Gesellschaft oder von Tochtergesellschaften, die sie nicht in ihrer Funktion als Mitglied des Verwaltungsrates erbringen, nach marktüblichen Ansätzen in bar entschädigt werden unter Vorbehalt der Genehmigung durch die Generalversammlung.

4.2 Gruppengeschäftsleitung

Die Elemente der Vergütung der Gruppengeschäftsleitung setzen sich folgendermassen zusammen:

Funktionen	Fixe Vergütung	Variable Vergütung			
	Kriterien	Bemessungskriterien und Verteilung	Auszahlung		
			in bar	in Wertschriften	
Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung (CEOs der operativen Einheiten und CFO)	<ul style="list-style-type: none"> • Führungs-/ Fachverantwortung • Seniorität • Regionaler Standort 	CEO Group	<ul style="list-style-type: none"> • Erfolgsbeitrag der direkt geführten op. Einheit • Individuelle Leistungsbeurteilung gemäss Gruppen-KPIs 	50%	50%
		Andere CEOs der operativen Einheiten	<ul style="list-style-type: none"> • Erfolgsbeitrag der direkt geführten op. Einheit • Individuelle Leistungsbeurteilung 	50%	50%
		CFO Group	<ul style="list-style-type: none"> • Diskretionäre Vergütung gem. Marktstandards • Individuelle Leistungsbeurteilung 	50%	50%

4.2.1 Fixe Vergütung

Die Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung erhalten eine jährlich für das jeweilige Geschäftsjahr von der Generalversammlung teilprospektiv festgelegte fixe Vergütung, welche in bar ausbezahlt wird. Diese wird individuell unter Beachtung der allgemeinen Vergütungsgrundsätze (vgl. Ziffer 2.1 hiavor) nach freiem Ermessen festgelegt und trägt der Funktion und Verantwortung des einzelnen Gruppengeschäftsleitungsmitgliedes Rechnung.

Die fixe Vergütung ist von der Generalversammlung teilprospektiv jeweils für das laufende Geschäftsjahr zu genehmigen.

4.2.2 Variable Vergütung (Erfolgsbeteiligung)

Die variable Vergütung der Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung wird grundsätzlich auf Basis einer Leistungsbewertung, gestützt auf jährlich vereinbarte Ziele und Erwartungen festgesetzt. Diese berücksichtigt Funktion, Erfahrung, persönliche Leistung und Marktentwicklung. Die Gewichtung dieser Elemente erfolgt auf individueller Ebene.

Zudem ist die variable Vergütung der Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung Bestandteil der Gesamtsumme für variable Saläre, welche auf Ebene der einzelnen operativen Einheiten, für welche das jeweilige Mitglied der Gruppengeschäftsleitung verantwortlich ist, und auf Ebene Gesamtunternehmen festgelegt wird. Die Gesamtsumme der variablen Vergütungen orientiert sich dabei auch an dem für die Aktionäre geschaffenen Mehrwert der einzelnen operativen Einheiten.

Zur Beurteilung der persönlichen Leistung der Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung, welche für den Bereich Überwachung und Kontrolle zuständig sind, dürfen hingegen keine direkt ertragsbezogenen Komponenten einbezogen werden und deren variable Vergütung wird auf diskretionärer Basis festgelegt.

Variable Vergütungen werden grundsätzlich in folgende Bestandteile strukturiert und ausbezahlt:

- Kurzfristige variable Vergütung in bar
- Kurzfristige variable Vergütung in gesperrten Aktien
- Kurzfristige variable Vergütung in gesperrten Aktien mit Service Periode und Rückforderungsrecht
- Übrige kurzfristige variable Vergütung
- Langfristige variable Vergütung

Die Struktur der variablen Vergütung sowie die Bedingungen für Sperrung, Service Periode und Rückforderungsrecht werden vom Verwaltungsrat bzw. vom Compensation Committee in Abhängigkeit der Funktion und der Höhe der individuellen variablen Vergütung festgelegt.

Variable Vergütungen in gesperrten Aktien werden trotz langfristigen Charakters als kurzfristig ausgewiesen. Dies aufgrund dessen, dass keine Optionsprogramme für Aktien der Gesellschaft zur Verfügung stehen und somit ausschliesslich Anwartschaften auf Aktien zur Anwendung kommen.

Die kurzfristigen variablen Vergütungen sind von der Generalversammlung retrospektiv und die langfristigen variablen Vergütungen teilprospektiv zu genehmigen.

Für die Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütungen gelten folgende Bestimmungen:



Langfristige variable Vergütungen werden in Aktien ausbezahlt.

4.2.3 Spesen

Die Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung erhalten keine Pauschalspesen, sondern den Ersatz von effektiven Auslagen.

4.2.4 Vorsorge

Die Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung sind in der für alle Mitarbeitenden in der Schweiz eingerichteten regulären Pensionskasse versichert. Die Versicherungslösung deckt für alle Mitarbeitenden nur die fixen Vergütungen ab.

4.2.5 Long-Term Incentive Pläne bei Investmentgesellschaften

Bei unseren Investmentgesellschaften BB Biotech AG und BB Healthcare Trust handelt es sich um unabhängige, an ihren jeweiligen Börsen kotierte Unternehmen, welche durch einen unabhängigen Verwaltungsrat geführt und überwacht werden. Als eine der Anforderungen an die mandatierten Anlageteams der Bellevue Group wurde seitens dieser Verwaltungsräte die Einrichtung von langfristigen Beteiligungsprogrammen vorgegeben, welche im Einklang mit dem Erfolg und den Interessen der jeweiligen Aktionäre der Investmentgesellschaften stehen.

Teammitglieder, welche in den operativen Einheiten Leistungen für die Mandate in börsenkotierten Investmentgesellschaften erbringen, nehmen an Long-Term Incentive Plänen teil, welche im Zusammenhang mit den Vermögensverwaltungsmandaten der BB Biotech AG und des BB Healthcare Trust bestehen. Im Rahmen dieser Programme erhalten die Gruppengeschäftsleitungsmitglieder Anwartschaften auf eine maximale Anzahl von BB Biotech AG und/oder BB Healthcare Trust Aktien. Die effektive Anzahl von Aktien hängt von diversen Konditionen ab. Es besteht eine dreijährige Vesting Periode ab dem Zuteilungsdatum. Im Weiteren hängt die effektive Anzahl Aktien von der Erreichung von Leistungszielen über die Periode der nächsten drei Geschäftsjahre im Zusammenhang mit den Mandaten ab. Der Anspruch auf die maximale Anzahl Aktien besteht nur, wenn in der folgenden Dreijahresperiode die absolute Performance der Mandate grösser ist als 10% p.a. und die relativen Performances der relevanten Indices der jeweiligen Mandate übertrifft. Falls die absolute Performance eines Mandats in der Dreijahresperiode kleiner ist als 5% p.a. und keiner der Indices übertroffen wird, kann die Anwartschaft verfallen.

Die Long-term Incentive Pläne bei Investmentgesellschaften gelten als langfristige variable Vergütungen.

4.2.6 Freiwillige Mitarbeiterbeteiligungsprogramme

Der Verwaltungsrat genehmigt von Zeit zu Zeit freiwillige Mitarbeiteraktienbeteiligungsprogramme, bei welchen allen Mitarbeitenden Anrechte zum Kauf von Aktien der Gesellschaft zu einem vergünstigten Kaufpreis angeboten werden. Der Abschlag zum Zeitpunkt des Angebots beträgt maximal 25%. Die Differenz zwischen dem 10-Tages-VWAP zum Zeitpunkt der Aktienzuteilung und dem Kaufpreis entspricht einer geldwerten Leistung.

Die vorbeschriebenen freiwilligen Mitarbeiterbeteiligungsprogramme sind im Grundsatz nicht Gegenstand der Vergütungspolitik.

4.2.7 Anstellungsbedingungen

Die Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung besitzen unbefristete Arbeitsverträge mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten. Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung haben keinen Anspruch auf eine Abgangsentschädigung.

4.3 Kader und Mitarbeitende

Die Elemente der Vergütung für Kader und Mitarbeitende setzen sich folgendermassen zusammen:

Funktionen	Fixe Vergütung	Variable Vergütung	
	Kriterien	Bemessungskriterien und Verteilung	Auszahlung ¹⁾ in bar in Wertschriften ²⁾³⁾
Mitglieder der Geschäftsleitungen op. Einheiten (ohne Lead-PM)	<ul style="list-style-type: none"> • Spezialisierung • Führungs-/ Fachverantwortung • Seniorität • Regionaler Standort 	<ul style="list-style-type: none"> • GL-Mitglieder mit Überwachungs- bzw. Kontrollfunktionen: Diskretionäre Vergütung gem. Marktstandards • Individuelle Leistungsbeurteilungen 	50% 50%
PM-Teams	<ul style="list-style-type: none"> • Spezialisierung • Führungsverantwortung • Seniorität • Regionaler Standort 	Beteiligungs-gesellschaften <ul style="list-style-type: none"> • Basis: Nettoertrag der Produkte • Zusatz: LTI mit quantitativen und qualitativen KPIs (durch VR Beteiligungsgesellschaft festgelegt) • Verteilung durch Lead-PM festgelegt 	50% 50%
		Fonds & Mandate <ul style="list-style-type: none"> • Basis: Nettoertrag der Produkte • Zusatz: relative Outperformance von Benchmark und Konkurrenten 	50% 50%
Übrige Kader & Mitarbeitende	<ul style="list-style-type: none"> • Spezialisierung • Führungs-/ Fachverantwortung • Seniorität • Regionaler Standort 	<ul style="list-style-type: none"> • Bandbreiten gem. Verantwortungsstufen und Seniorität • Individuelle Leistungsbeurteilungen 	50% 50%

¹⁾ Für CH-Mitarbeiter erfolgen die ersten CHF 100 000 in bar. Für darüber hinausgehende Beträge kommt der 50/50 Split zum Tragen.

²⁾ Portfolio Manager haben die Wahl zwischen Bellevue Aktien oder vom Team verwalteten Fonds.

³⁾ Mitarbeiter von ausländischen Tochtergesellschaften erhalten auch diesen Anteil in bar; die Auszahlung erfolgt mit einem Jahr Aufschub.

Wie bei der Gruppengeschäftsleitung herrscht bei der Festlegung der fixen Vergütungen der Kader und Mitarbeitenden aus unternehmerischen Gesichtspunkten eine zurückhaltende Politik. Für weitere Details zu den Vergütungen von Kader und Mitarbeitenden wird auf Ziffer 4.2 verwiesen, da sich diese von den Details der Vergütung der Gruppengeschäftsleitung nicht unterscheiden.

5. Verwaltungsrat: Vergütungen, Darlehen und Beteiligungen

5.1 Vergütungen

CHF	Veit de Maddalena	Daniel Sigg	Katrin Wehr-Seiter	Urs Schenker	Rupert Hengster ³⁾	Total
1.1. –31.12.2020						
Fixe Vergütung in bar	196 250	81 250	81 250	81 250	21 250	461 250
Fixe Vergütung in bar für Tätigkeit in Ausschüssen	10 000	22 500	21 750	22 750	3 750	80 750
Fixe Vergütung in bar für Tätigkeit in Tochtergesellschaften und assoziierten Gesellschaften	24 250	50 004	12 125	12 125	3 125	101 629
Zwischentotal	230 500	153 754	115 125	116 125	28 125	643 629
Sozialversicherungsbeiträge auf fixe Vergütungen	–	–	–	8 664	–	8 664
Total fixe Vergütungen	230 500	153 754	115 125	124 789	28 125	652 293
Variable Vergütung in gesperrten Aktien ¹⁾	36 000	36 000	36 000	36 000	–	144 000
Variable Vergütung in gesperrten und vergünstigten Aktien aus freiwilligem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm ²⁾	16 457	–	16 457	16 457	–	49 371
Sozialversicherungsbeiträge auf variable Vergütungen	450	–	–	3 450	–	3 900
Total variable Vergütungen	52 907	36 000	52 457	55 907	–	197 271
Total der Vergütungen	283 407	189 754	167 582	180 696	28 125	849 564

CHF	Veit de Maddalena ⁵⁾	Daniel Sigg	Rupert Hengster	Katrin Wehr-Seiter ⁴⁾	Urs Schenker ⁴⁾	Thomas von Planta ⁵⁾	Miriam Staub Bisang ⁵⁾	Total
1.1. –31.12.2019								
Fixe Vergütung in bar	182 500	85 000	85 000	63 750	63 750	53 750	21 250	555 000
Fixe Vergütung in bar für Tätigkeit in Ausschüssen	11 250	30 000	15 000	11 250	18 750	2 500	3 750	92 500
Fixe Vergütung in bar für Tätigkeit in Tochtergesellschaften und assoziierten Gesellschaften	21 875	34 817	12 500	9 375	9 375	6 250	6 250	100 442
Zwischentotal	215 625	149 817	112 500	84 375	91 875	62 500	31 250	747 942
Sozialversicherungsbeiträge auf fixe Vergütungen	–	–	–	–	6 448	4 233	496	11 177
Total fixe Vergütungen	215 625	149 817	112 500	84 375	98 323	66 733	31 746	759 119
Variable Vergütung in gesperrten Aktien ¹⁾	40 000	40 000	40 000	40 000	40 000	–	–	200 000
Sozialversicherungsbeiträge auf variable Vergütungen	3 000	–	–	–	3 000	–	–	6 000
Total variable Vergütungen	43 000	40 000	40 000	40 000	43 000	–	–	206 000
Total der Vergütungen	258 625	189 817	152 500	124 375	141 323	66 733	31 746	965 119

¹⁾ Von diesen Beträgen wurden jeweils die anfallenden Kosten für die Arbeitnehmerbeiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen in bar und nicht in Aktien abgerechnet.

²⁾ Dabei handelt es sich um den Betrag der geldwerten Leistung aufgrund des Abschlags im Vergleich zum 10-Tages-VWAP bei der effektiven Aktienzuteilung.

³⁾ Rupert Hengster hat sich an der Generalversammlung vom 24. März 2020 nicht für eine Wiederwahl zur Verfügung gestellt und ist somit per diesem Datum aus dem Verwaltungsrat ausgeschieden.

⁴⁾ Katrin Wehr-Seiter und Urs Schenker wurden an der Generalversammlung vom 19. März 2019 in den Verwaltungsrat gewählt.

⁵⁾ Thomas von Planta und Miriam Staub Bisang haben sich an der Generalversammlung vom 19. März 2019 nicht für eine Wiederwahl zur Verfügung gestellt und sind somit per diesem Datum aus dem Verwaltungsrat ausgeschieden. Veit de Maddalena übernahm den Vorsitz von Thomas von Planta.

Die fixen Vergütungen müssen gemäss Art. 8 Abs. 1 Ziff. 1 der Statuten von der Generalversammlung für die Amtsdauer bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung genehmigt werden. Für die Periode von GV 2019 bis GV 2020 wurden fixe Vergütungen von CHF 796 000 (2018/2019: CHF 1 367 500) genehmigt. Die effektiv ausgerichtete Vergütung (einschliesslich Sozialversicherungsbeiträgen) für die erwähnte Periode betrug CHF 782 719 (2018/2019: CHF 1 332 541). Für die laufende Periode von GV 2020 bis GV 2021 wurden fixe Vergütungen von CHF 661 000 genehmigt.

Die für das Geschäftsjahr 2020 ausgewiesenen variablen Vergütungen von Total CHF 197 271 müssen gemäss Art. 8 Abs. 1 Ziff. 2 der Statuten von der Generalversammlung 2021 genehmigt werden.

Vorbehaltlich der Genehmigung erfolgt die Auszahlung der variablen Vergütung in gesperrten Aktien von CHF 144 000 (zuzüglich der in bar abzurechnenden Arbeitgeberbeiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen im Betrag von CHF 3 000) im ersten Halbjahr 2021 in Aktien der Gesellschaft zum Marktwert. Der Marktwert der Aktien berechnet sich anhand der gewichteten Kurse über zehn Tage vor dem jeweiligen Zuteilungszeitpunkt. Die Aktien werden ab Zuteilungszeitpunkt für vier Jahre gesperrt.

Der Verwaltungsrat hat im Geschäftsjahr 2020 ein freiwilliges Mitarbeiterbeteiligungsprogramm genehmigt. Aus diesem Pool wurden dem Verwaltungsrat Anrechte zum Kauf von 8 010 Aktien der Gesellschaft zu einem vergünstigten Kaufpreis von CHF 17.65 pro Aktie angeboten. Dies entsprach einem Abschlag von knapp 25% auf dem Quartals-VWAP vor dem Zuteilungszeitpunkt der Anrechte. Die Differenz zwischen dem 10-Tages-VWAP der effektiven Auslieferung der Aktien und dem

Kaufpreis entspricht einer geldwerten Leistung. Diese geldwerte Leistung muss von der Generalversammlung genehmigt werden. Die Aktien wurden ab dem Zuteilungszeitpunkt für drei Jahre gesperrt.

Im Geschäftsjahr 2020 wurden von einer einem Mitglied des Verwaltungsrates nahestehenden Gesellschaft CHF 0.1 Mio. (2019: CHF 0.1 Mio.) für Beratungsdienstleistungen in Rechnung gestellt.

Im Geschäftsjahr 2020 wie auch im Vorjahr wurden keine Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates nach deren Rücktritt ausgerichtet.

Das prozentuale Verhältnis von fixer Vergütung zu variabler Vergütung beträgt im Verwaltungsrat insgesamt 77% fixe Vergütung und 23% variable Vergütung (2019: 79% fix und 21% variabel).

In den Vorjahren wurden die Vergütungen des Verwaltungsrats basierend auf den Mittelflussdaten im Vergütungsbericht dargestellt. Aufgrund der vorschüssigen Auszahlung im Vorquartal führte dies dazu, dass im Vergütungsbericht die Periode von GV zu GV abgebildet war. Im Vergütungsbericht 2020 werden die Vergütungen des Verwaltungsrats basierend auf den effektiven Leistungsperioden dargestellt. Die Vorjahreszahlen wurden an die aktuelle Darstellung angepasst. Die Anpassung der Darstellung der Vorjahreszahlen hat nur marginale Veränderungen zur Folge.

5.2 Darlehen

Person	31.12.20	31.12.20	31.12.19	31.12.19
	Limite TCHF	Beanspruchung TCHF	Limite TCHF	Beanspruchung TCHF
Veit de Maddalena, Präsident des Verwaltungsrates	n/a	n/a	3 000	1 852
Daniel Sigg, Mitglied des Verwaltungsrates	n/a	n/a	200	21
Total	n/a	n/a	3 200	1 873

Die Darlehen an die Mitglieder des Verwaltungsrates wurden in der Vergangenheit durch die Bank am Bellevue AG gewährt. Mit dem Abschluss des Verkaufs der Bank am Bellevue AG bestehen keine Organdarlehen mehr. Die Verzinsung der lombardmässigen Kredite betrug seit Oktober 2018 1.0%.

An ausgeschiedene Mitglieder des Verwaltungsrates waren ausserdem keine Darlehen ausstehend, die nicht zu marktüblichen Bedingungen gewährt wurden.

5.3 Beteiligungen

Per Ende 2020 und 2019 hielten die Mitglieder des Verwaltungsrates die folgenden Beteiligungen an der Gesellschaft:

Anzahl Aktien	31.12.2020	31.12.2019
Veit de Maddalena, Präsident	291 664	287 066
Daniel Sigg, Mitglied	39 845	37 917
Urs Schenker, Mitglied	4 502	–
Katrin Wehr-Seiter, Mitglied	4 598	–
Rupert Hengster, Mitglied (bis 24.3.2020)	n/a	3 583

6. Gruppengeschäftsleitung: Vergütungen, Darlehen und Beteiligungen

6.1 Ziele und Zielerreichung

Für das Geschäftsjahr 2020 wurden die folgenden Ziele für die Gruppengeschäftsleitung definiert und durch das Compensation Committee beurteilt:

Quantitative Ziele		Bewertung
KPIs	– Wiederkehrende Erträge	erwartete Leistung
	– Verwaltete Vermögen	erwartete Leistung
	– Kosten-Ertragsverhältnis	erfolgreiche, über Erwartung liegende Leistung
	– Operativer Gewinn	erfolgreiche, über Erwartung liegende Leistung
	– Eigenkapitalrendite	herausragende Leistung
Qualitative Ziele		
KPIs	– Performance Qualität der Produkte	erfolgreiche, über Erwartung liegende Leistung

In der Gesamtevaluation wird die Leistung der Gruppengeschäftsleitung als erfolgreich und über den Erwartungen liegend bewertet. Hervorzuheben sind hierbei die sichere Führung der Bellevue Group AG durch das von der Covid-19-Pandemie geprägte Jahr, das Erzielen von weiterem Wachstum der verwalteten Vermögen sowie auch die Steigerung des operativen Gewinns und der Eigenkapitalrendite. Im Geschäftsjahr konnte der Verkauf der Bank am Bellevue AG erfolgreich abgeschlossen und damit die weitere Stärkung und Fokussierung auf das Asset Management vorangetrieben werden. Zudem wurden die Strukturen am neuen, fokussierten Geschäftsmodell mit erheblichen Kosteneinsparungen angepasst. In der Geschäftseinheit Bellevue Private Markets wurden neue Wachstumsinitiativen angestossen, während die Neupositionierung von der StarCapital AG weiter in Umsetzung ist. Zudem wurden im Geschäftsjahr grosse Fortschritte im Bereich ESG/Nachhaltigkeit erzielt.

6.2 Vergütungen

CHF	1.1. –31.12.2020		1.1. –31.12.2019	
	André Rüegg CEO ¹⁾	Total ²⁾	André Rüegg CEO ¹⁾	Total ³⁾
Fixe Vergütung in bar	313 542	1 051 042	350 000	1 202 500
Sozialversicherungsbeiträge ⁴⁾	82 183	267 585	92 550	299 862
Total fixe Vergütung	395 725	1 318 627	442 550	1 502 362
Kurzfristige variable Vergütung (Erfolgsbeteiligung)	1 200 000	2 495 000	1 280 000	2 017 500
– in Beteiligungspapieren	600 000	1 047 500	640 000	1 000 000
– davon in gesperrten Aktien ⁵⁾	100 000	300 000	100 000	400 000
– davon in gesperrten Aktien mit Service Periode und Rückforderungsrecht ^{5) 6)}	500 000	747 500	540 000	600 000
– in bar	600 000	1 447 500	640 000	1 017 500
Übrige kurzfristige variable Vergütung	61 500	163 400	–	–
– in Beteiligungspapieren	61 500	163 400	–	–
– davon in gesperrten und vergünstigten Aktien aus Beteiligungsprogramm ⁷⁾	61 500	163 400	–	–
Sozialversicherungsbeiträge ⁸⁾	79 040	169 630	101 000	158 000
Total kurzfristige variable Vergütung	1 340 540	2 828 030	1 381 000	2 175 500
Langfristige variable Vergütung	120 000	187 000	116 800	116 800
– in Beteiligungspapieren	120 000	187 000	116 800	116 800
– davon Long Term Incentive Plans Investmentgesellschaften ⁹⁾	120 000	187 000	116 800	116 800
Sozialversicherungsbeiträge ⁸⁾	8 700	13 500	8 500	8 500
Total langfristige variable Vergütung	128 700	200 500	125 300	125 300
Total Vergütungen	1 864 965	4 347 157	1 948 850	3 803 162

¹⁾ André Rüegg ist CEO der Gesellschaft und der Bellevue Asset Management AG.

²⁾ Per 31. Dezember 2020 besteht die Gruppengeschäftsleitung aus André Rüegg, CEO und CEO Bellevue Asset Management AG, Michael Hutter, CFO, und Jan Kollros, CEO adbodmer AG und CEO Bellevue Private Markets AG. Michael Hutter hat per 1. August 2020 die CFO Position von Patrik Gilli übernommen, welcher per Ende November 2020 aus der Gruppe ausgeschieden ist. Thomas Pixner ist aufgrund des Verkaufs der Bank am Bellevue AG per 31. Januar 2020 aus der Gruppengeschäftsleitung ausgetreten und hat die Bellevue Group per Ende April 2020 definitiv verlassen.

³⁾ Per 31. Dezember 2019 bestand die Gruppengeschäftsleitung aus André Rüegg, CEO und CEO Bellevue Asset Management AG, Patrik Gilli, CFO und CFO Bank am Bellevue AG, Thomas Pixner, CEO Bank am Bellevue AG, und Jan Kollros, CEO adbodmer AG und CEO Bellevue Private Markets AG. Daniel Koller (ehemaliger CFO) ist per Ende Februar 2019 aus der Bellevue Group ausgetreten. Seine Funktion als CFO und Mitglied der Gruppengeschäftsleitung wurde vom 1. März 2019 bis 15. Dezember 2019 ad interim von Michael Hutter übernommen. Patrik Gilli wurde per 16. Dezember 2019 vom Verwaltungsrat zum neuen CFO und Mitglied der Gruppengeschäftsleitung ernannt. Zudem wurde Jan Kollros im Juli 2019 zum Mitglied der Gruppengeschäftsleitung ernannt.

⁴⁾ Die Sozialversicherungsbeiträge beinhalten die Arbeitgeberbeiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen, die Arbeitgeberbeiträge für die berufliche Vorsorge sowie die Arbeitgeberbeiträge für Kranken- und Unfallversicherung.

⁵⁾ Alle Aktien der Gesellschaft wurden bzw. werden zum Marktwert bewertet (gewichteter Durchschnittskurs über zehn Tage vor Zuteilung). Von diesen Beträgen werden jeweils die anfallenden Kosten für die Arbeitnehmerbeiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen in bar und nicht in Aktien abgerechnet.

⁶⁾ Die Aktien unterliegen einer einjährigen Service Periode sowie einem einjährigen Rückforderungsrecht («Claw Back Right»).

⁷⁾ Dabei handelt es sich um den Betrag der geldwerten Leistung aufgrund des Abschlags im Vergleich zum 10-Tages-VWAP bei der effektiven Aktienzuteilung.

⁸⁾ Die Sozialversicherungsbeiträge beinhalten die Arbeitgeber-Beiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen. Auf noch nicht bezahlte variable Vergütungen wird prospektiv ein Satz von 6.5% für Arbeitgeberbeiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen berechnet und aufgerundet. Die effektiv in Rechnung gestellten Beiträge (im Folgejahr) können tiefer liegen. Auf sämtliche variable Entschädigungskomponenten werden keine Beiträge für die Pensionskasse erhoben und sind auch nicht Teil der jeweiligen Versicherungsdeckung.

⁹⁾ Anwartschaft auf maximal 2 800 Aktien BB Biotech (2019: 2 000 Aktien BB Biotech), bewertet zum Marktwert (Schlusskurs per 31.12.2019 resp. 31.12.2018).

Die fixen Vergütungen müssen gemäss Art. 8 Abs. 1 Ziff. 3 der Statuten von der Generalversammlung für das laufende Geschäftsjahr genehmigt werden. Für das Geschäftsjahr 2020 wurden fixe Vergütungen von CHF 1 488 500 (2019: CHF 1 365 000) genehmigt. Die effektiv ausgerichtete Vergütung (einschliesslich Sozialversicherungsbeiträgen) für das erwähnte Geschäftsjahr betrug CHF 1 318 627 (2019: CHF 1 502 362). Die Gruppengeschäftsleitung hat aufgrund der COVID-19 Pandemie vom 1. April 2020 bis 31. August 2020 auf 20% (CEO: 25%) der fixen Vergütung verzichtet.

Im Vorjahr wurden nach der Generalversammlung Herr Jan Kollros (1. Juli 2019) und Patrik Gilli (16. Dezember 2019) zu Mitgliedern der Gruppengeschäftsleitung ernannt.

Art. 29 Abs. 1 und 3 der Statuten sehen Folgendes vor:

Soweit neue Mitglieder der Geschäftsleitung ernannt werden, nachdem die Generalversammlung den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütungen der Geschäftsleitung genehmigt hat, darf diesen neuen Mitgliedern während der Dauer der bereits genehmigten Vergütungsperiode eine fixe Vergütung von je maximal 50% des von der Generalversammlung letztmals für die Geschäftsleitung genehmigten maximalen Gesamtbetrags für die fixe Vergütung ausgerichtet werden (Zusatzbetrag).

Dieser Zusatzbetrag darf nur verwendet werden, soweit der von der Generalversammlung genehmigte maximale Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Geschäftsleitung für das betreffende Geschäftsjahr für die Vergütungen der neuen Mitglieder nicht ausreicht. Über den verwendeten Zusatzbetrag stimmt die Generalversammlung nicht ab.

Durch die Ernennung der neuen Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung im Jahr 2019 wurde der durch die Generalversammlung genehmigte Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Gruppengeschäftsleitung überschritten. Dieser Zusatzbetrag wurde ausschliesslich durch das neue Mitglied Jan Kollros verursacht und beträgt CHF 137 362. Der Betrag liegt somit innerhalb der 50% des von der Generalversammlung genehmigten Gesamtbetrags.

Die ausgewiesenen kurzfristigen variablen Vergütungen von Total CHF 2 828 030 müssen gemäss Art. 8 Abs. 1 Ziff. 4 der Statuten von der Generalversammlung 2021 genehmigt werden.

Vorbehältlich der Genehmigung erfolgt die Auszahlung der variablen Vergütung von CHF 2 828 030 im ersten Halbjahr 2021 gemäss den Ausführungen unter 4.2.2. Für den in Aktien ausbezahlten Anteil berechnet sich der Marktwert der Aktien anhand der gewichteten Kurse über zehn Tage vor dem jeweiligen Zuteilungszeitpunkt. Die Aktien werden ab Zuteilungszeitpunkt für vier Jahre (freiwilliges Beteiligungsprogramm drei Jahre) gesperrt.

Die kurzfristige variable Vergütung (Erfolgsbeteiligung) der Gruppengeschäftsleitung hat sich im Geschäftsjahr aus folgenden Gründen verändert:

- Aufgrund des Verkaufs der Bank am Bellevue AG wurde das Entschädigungsmodell insofern angepasst, als die Mitarbeiter des Corporate Center keine diskretionären variablen Vergütungen mehr erhalten, sondern auch im unter 3.4 beschriebenen Pool angeschlossen sind. Im Weiteren mussten die Kosten des Corporate Center komplett vom Pool getragen werden und konnten nicht mehr auf die Bank verteilt werden. Dies führte grundsätzlich zu einem tieferen Gesamtbonuspool für die Gruppengeschäftsleitung.
- Aufgrund der Tatsache, dass im Vorjahr diverse Gruppengeschäftsleitungsmitglieder nicht für das ganze Geschäftsjahr eine variable Entschädigung erhielten, erhöhte sich diese im Total gegenüber dem Vorjahr.

Der Verwaltungsrat hat im Geschäftsjahr 2020 ein freiwilliges Mitarbeiterbeteiligungsprogramm genehmigt. Aus diesem Pool wurden der Gruppengeschäftsleitung Anrechte zum Kauf von 26 481 Aktien der Gesellschaft zu einem vergünstigten Kaufpreis von CHF 17.65 pro Aktie angeboten. Dies entsprach einem Abschlag von knapp 25% auf dem Quartals-VWAP vor dem Zuteilungszeitpunkt der Anrechte. Die Differenz zwischen dem 10-Tages-VWAP der effektiven Auslieferung der Aktien und dem Kaufpreis entspricht einer geldwerten Leistung. Diese geldwerte Leistung muss von der Generalversammlung genehmigt werden. Die Aktien wurden ab dem Zuteilungszeitpunkt für drei Jahre gesperrt.

Die ausgewiesenen langfristigen variablen Vergütungen von Total CHF 136 100 müssen gemäss Art. 8 Abs. 1 Ziff. 3 der Statuten von der Generalversammlung 2021 genehmigt werden.

In den Vorjahren wurden die Anwartschaften auf Long-term Incentive Pläne von Beteiligungsgesellschaften aufgrund der diversen Performancekriterien jeweils zum Zeitpunkt des «Vesting» als Vergütung erfasst. Im aktuellen Vergütungsbericht wurde ein Wechsel auf die Erfassung zum «Grant» Zeitpunkt vorgenommen. Die Vorjahreszahlen wurden angepasst. Aufgrund dieses Wechsels werden diese Anwartschaften neu als langfristig variable Entschädigungen ausgewiesen (Vorjahre: kurzfristig variable Entschädigung). Dieser Systemwechsel hat keinen Einfluss auf die von den letzten Generalversammlungen genehmigten Totalbeträge der Vergütungen der Gruppengeschäftsleitung.

Das prozentuale Verhältnis von fixer Vergütung zu variabler Vergütung beträgt für die Gruppengeschäftsleitung insgesamt 30% fixe Vergütung und 70% variable Vergütung (2019: 40% fix und 60% variabel). Für den CEO beträgt die fixe Vergütung insgesamt 21% und die variable Vergütung 79% (2019: 23% fix und 77% variabel).

Die Bellevue Asset Management AG überprüft regelmässig die aufgelaufenen Ferienansprüche ihrer Mitarbeiter aus Vorperioden. Grössere Saldi werden von Zeit zu Zeit teilweise durch Barauszahlungen abgegolten. Im Geschäftsjahr 2020 wurden André Rüegg, CEO, zur teilweisen Abgeltung von Ferienansprüchen CHF 28 832 zusätzlich zu den oben erwähnten Beträgen ausbezahlt.

Die Werte in der vorstehenden Tabelle weichen in gewisser Hinsicht ab von den Vergütungsoffenlegungen in Anmerkung 11 «Transaktionen mit nahestehenden Unternehmen und Personen» der Konzernrechnung 2020 der Gesellschaft, die in Übereinstimmung mit den International Financial Reporting Standards (IFRS) erstellt wurden. Die Abweichungen betreffen den Zeitpunkt der Bewertung der zugeteilten Aktien im Zusammenhang mit dem Bonus und dem «Individuellen Long Term Incentive Programm», die einer Service Condition unterliegen. Deren Wert wird nach IFRS über die zukünftige Service/Vesting Periode verteilt, in diesem Bericht aber zum Zuteilungsdatum vollständig ausgewiesen.

Im Berichtsjahr wurden keine Vergütungen an den Mitgliedern der Gruppengeschäftsleitung nahestehende Personen ausgerichtet.

Für die Monate Januar und Februar 2020 (2019: März bis Dezember) wurden in Übereinstimmung mit Art. 33 Abs. 4 der Statuten CHF 50 000 (2019: 250 000) als Entschädigung für ein einjähriges Konkurrenzverbot an Daniel Koller, vormals CFO der Gesellschaft und Mitglied der Gruppengeschäftsleitung, bezahlt. Diese Entschädigung wurde in einer Aufhebungsvereinbarung geregelt. Daniel Koller hat die Bellevue Group am 28. Februar 2019 verlassen. Im Weiteren wurden im Jahr 2019 CHF 15 161 (exkl. 7.7% MWST) an Daniel Koller für Beratungsdienstleistungen für ein Gruppenprojekt bezahlt.

6.3 Darlehen

Per Ende 2020 und 2019 wurden die folgenden Darlehen an die Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung gewährt:

Person	31.12.20	31.12.20	31.12.19	31.12.19
	Limite TCHF	Beanspruchung TCHF	Limite TCHF	Beanspruchung TCHF
André Rüegg, CEO der Bellevue Group AG und CEO der Bellevue Asset Management AG	n/a	n/a	2 000	1 429
Total	n/a	n/a	2 000	1 429

Die Darlehen an die Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung wurden in der Vergangenheit durch die Bank am Bellevue AG gewährt. Dabei handelte es sich um Lombardkredite zum Erwerb von Anteilen an der Gesellschaft oder von ihr verwalteten Produkten. Mit dem Abschluss des Verkaufs der Bank am Bellevue AG bestehen keine Organdarlehen mehr. Die Verzinsung der lombardmässigen Kredite betrug seit Oktober 2018 1.0%.

An ausgeschiedene Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung waren ausserdem keine Darlehen ausstehend, die nicht marktüblichen Bedingungen gewährt wurden.

6.4 Beteiligungen

Per Ende 2020 und 2019 hielten die Gruppengeschäftsleitungsmitglieder die folgenden Beteiligungen an der Gesellschaft:

Anzahl Aktien	31.12.2020	31.12.2019
André Rüegg, CEO und CEO Bellevue Asset Management AG	320 000	280 600
Michael Hutter, CFO (ab 1.8.2020 vorher Mitglied der Gruppengeschäftsleitung)	80 000	76 837
Jan Kollros, CEO Bellevue Private Markets AG und CEO adbodmer AG	60 000	46 774
Thomas Pixner, CEO Bank am Bellevue AG (bis 31.1.2020)	n/a	19 170
Patrik Gilli, CFO (bis 31.7.2020) und CFO Bank am Bellevue AG (bis 30.4.2020)	n/a	4 704

7. Von der Generalversammlung 2021 zu genehmigende Vergütungen des Verwaltungsrates und der Gruppengeschäftsleitung

7.1 Genehmigung maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütung des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat hat minimale Anpassungen der fixen Vergütung bezogen auf die jeweiligen Funktionen vorgenommen. Die fixe Vergütung in bar für Tätigkeit in Ausschüssen sowie in Tochtergesellschaften wurde ebenfalls betragsmässig minimal pro Mandat angepasst.

Daraus ergeben sich folgende Anträge:

- die fixe Vergütung in bar soll maximal CHF 423 000 betragen;
- die fixe Vergütung in bar für Tätigkeit in Ausschüssen soll maximal CHF 87 000 betragen;
- die fixe Vergütung in bar für Tätigkeit in Tochtergesellschaften und assoziierten Gesellschaften soll maximal CHF 99 000 betragen;

Auf diese Beträge fallen zusätzlich Kosten im Umfang von maximal CHF 9 000 für Arbeitgeberbeiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen an.

Der Verwaltungsrat beantragt die Genehmigung eines maximalen Gesamtbetrags der fixen Vergütung des Verwaltungsrates von CHF 618 000 (Vorperiode: CHF 661 000) für die Amtsdauer bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung.

7.2 Genehmigung Gesamtbetrag der variablen Vergütung des Verwaltungsrates

Die Berechnung der variablen Vergütungen des Verwaltungsrates wird unter Ziffer 4.1 beschrieben und unter Ziffer 5.1 betraglich offengelegt.

Der Verwaltungsrat beantragt die Genehmigung eines Gesamtbetrags der variablen Vergütung des Verwaltungsrates für das Geschäftsjahr 2020 von CHF 198 000 (Vorjahr: CHF 206 000).

7.3 Genehmigung maximaler Gesamtbetrag der fixen sowie der langfristig variablen Vergütung der Gruppengeschäftsleitung

Der Verwaltungsrat hat die fixen Vergütungen der Geschäftsleitung überprüft. Für die bisherigen Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung wurden gegenüber dem Vorjahr keine Anpassungen vorgenommen. Insgesamt sind fixe Vergütungen im Umfang von CHF 920 000 vorgesehen. Auf die fixen Vergütungen werden zusätzlich Kosten im Umfang von maximal CHF 246 500 für Arbeitgeberbeiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen, die übrigen Versicherungen sowie für Vorsorgeleistungen berechnet. Der Betrag der beantragten fixen Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2021 beträgt somit CHF 1 166 500 (2020: CHF 1 488 500).

Der CEO der Gruppe partizipiert an einem Long-Term Incentive Plan, welches im Zusammenhang mit dem Vermögensverwaltungsmandat der BB Biotech AG besteht. Im Jahr 2021 erhält er eine maximale Anwartschaft von 1 700 Aktien (2020: 1 800 Aktien) der BB Biotech AG. Basierend auf dem Schlusskurs per 31.12.2020 entspricht dies einer maximalen Entschädigung von CHF 127 000 zuzüglich gesetzlicher Sozialversicherungsbeiträge von CHF 9 100. Dies entspricht einem maximalen Totalbetrag von CHF 136 100 (2020: CHF 127 500).

Der Verwaltungsrat beantragt die Genehmigung eines maximalen Gesamtbetrags der fixen sowie langfristig variablen Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2021 von CHF 1 302 600 (2020: CHF 1 616 000).

7.4 Genehmigung Gesamtbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung der Gruppengeschäftsleitung

Die Komponenten der variablen Vergütungen der Gruppengeschäftsleitung und deren Berechnung werden unter Ziffer 4.2 beschrieben und unter Ziffer 6.2 betraglich offengelegt.

Der Verwaltungsrat beantragt die Genehmigung eines Gesamtbetrags der kurzfristigen variablen Vergütung der Gruppengeschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2020 von CHF 2 828 030 (2019: CHF 2 314 500).

BERICHT DER REVISIONSSTELLE AN DIE GENERALVERSAMMLUNG DER BELLEVUE GROUP AG KÜSNACHT

Wir haben den Vergütungsbericht der Bellevue Group AG für das am 31. Dezember 2020 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) 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 Bellevue Group AG für das am 31. Dezember 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Daniel Pajer

Revisionsexperte
Leitender Revisor

Roland Holl

Revisionsexperte

Zürich, 1. März 2021

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.