

# Vergütungsbericht

<b>Vergütungsbericht</b>	<b>117–135</b>
1. Einleitung	118
2. Vergütungspolitik	118
3. Festlegung der Vergütungen	119
4. Aufbau Vergütungssystem	121
5. Verwaltungsrat: Vergütungen, Darlehen und Beteiligungen	126
6. Gruppengeschäftsleitung: Vergütungen, Darlehen und Beteiligungen	128
7. Von der Generalversammlung 2022 zu genehmigende Vergütungen des Verwaltungsrats und der Gruppengeschäftsleitung	132
Bericht der Revisionsstelle	134

# 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 2021. Der Bericht enthält relevante Informationen für die Aktionäre, um ihre Entscheidung bei der Abstimmung über die Vergütungen des Verwaltungsrats und der Gruppengeschäftsleitung an der Generalversammlung 2022 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 übergeordnete 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 Verwaltungsrats und der Gruppengeschäftsleitung. Diese enthalten die folgenden Bestimmungen:

- Vergütungen des Verwaltungsrats, 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 Verwaltungsrats 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 Verwaltungsrats 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 Verwaltungsrats 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 Verwaltungsrats	–	Antrag	Prüfung	Genehmigung
Individuelle Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats	–	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	–

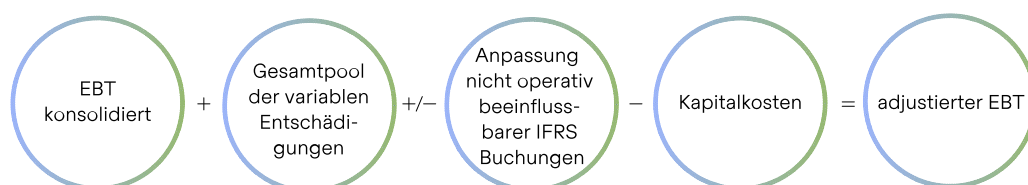
Das Compensation Committee tagt mindestens viermal jährlich und besteht ausschliesslich aus unabhängigen, nicht exekutiven Verwaltungsratsmitgliedern, die jährlich von der Generalversammlung gewählt werden. An der Generalversammlung 2021 wurden Katrin Wehr-Seiter (Vorsitz), Urs Schenker und Veit de Maddalena ins Compensation Committee gewählt. 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 Verwaltungsrats 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 2021	Ja-Anteil GV 2020	Ja-Anteil GV 2019
Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütung des Verwaltungsrats (prospektiv)	95.78%	94.79%	96.03%
Gesamtbetrag der variablen Vergütung des Verwaltungsrats (retrospektiv)	80.87%	83.42%	85.07%
Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütung und der langfristigen variablen Vergütung der Gruppengeschäftsleitung (teilprospektiv)	97.86%	87.85%	88.45%
Gesamtbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung der Gruppengeschäftsleitung (retrospektiv)	84.20%	86.66%	87.42%

### 3.4 Pool für die variablen 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. Dieser betrug im Geschäftsjahr 2021 10% (2020: 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 Verwaltungsrats erhält ein von der Generalversammlung prospektiv festgelegtes fixes und für alle Mitglieder des Verwaltungsrats (Ausnahme: Präsident) gleich hohes Grundhonorar. Das höhere Grundhonorar des Präsidenten trägt seinen zusätzlichen Aufgaben in der Leitung des Verwaltungsrats 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 Verwaltungsrats jährlich ermittelte feste Vergütung wird quartalsweise 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 Verwaltungsrats 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 Verwaltungsrats 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 Verwaltungsrats erhalten keine Pauschalspesen, sondern den Ersatz von effektiven Auslagen.

#### 4.1.4 Vorsorge

Die Mitglieder des Verwaltungsrats 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 Verwaltungsrats 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 Verwaltungsrats können für Beratungsleistungen zugunsten der Gesellschaft oder von Tochtergesellschaften, die sie nicht in ihrer Funktion als Mitglied des Verwaltungsrats 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 Kriterien	Variable Vergütung			
		Bemessungskriterien und Verteilung	Auszahlung		
			in bar	in Wertschriften	
Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung (CEOs der operativen Einheiten und CFO)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Führungs-/ Fachverantwortung</li> <li>• Seniorität</li> <li>• Regionaler Standort</li> </ul>	CEO Group	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfolgsbeitrag der direkt geführten op. Einheit</li> <li>• Individuelle Leistungsbeurteilung gemäss Gruppen-KPIs</li> </ul>	50%	50%
		Andere CEOs der operativen Einheiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfolgsbeitrag der direkt geführten op. Einheit</li> <li>• Individuelle Leistungsbeurteilung</li> </ul>	50%	50%
		CFO Group	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diskretionäre Vergütung gem. Marktstandards</li> <li>• Individuelle Leistungsbeurteilung</li> </ul>	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 hiervor) 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, die 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:

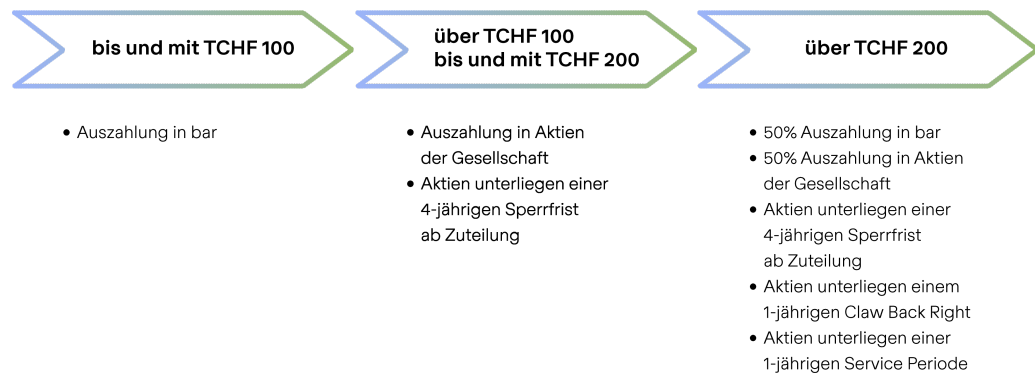
- Kurzfristige variable Vergütung in bar
- Kurzfristige variable Vergütung in gesperrten Aktien
- Kurzfristige variable Vergütung in gesperrten Aktien mit Service-Periode und Rückforderungsrecht
- Übrige kurzfristige variable Vergütung
- Langfristige variable Vergütung

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

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

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

<sup>3)</sup> 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	Total
<b>1.1. –31.12.2021</b>					
Fixe Vergütung in bar	192 625	77 375	77 375	77 375	424 750
Fixe Vergütung in bar für Tätigkeit in Ausschüssen	11 500	20 000	27 750	25 000	84 250
Fixe Vergütung in bar für Tätigkeit in Tochtergesellschaften und assoziierten Gesellschaften	22 500	53 341	10 500	12 000	98 341
Zwischentotal	226 625	150 716	115 625	114 375	607 341
Sozialversicherungsbeiträge auf fixe Vergütungen	–	–	–	8 930	8 930
<b>Total fixe Vergütungen</b>	<b>226 625</b>	<b>150 716</b>	<b>115 625</b>	<b>123 305</b>	<b>616 271</b>
Variable Vergütung in gesperrten Aktien <sup>1)</sup>	36 000	36 000	36 000	36 000	144 000
Variable Vergütung in gesperrten und vergünstigten Aktien aus freiwilligem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm <sup>2)</sup>	19 242	–	38 484	38 484	96 210
Sozialversicherungsbeiträge auf variable Vergütungen	450	–	–	3 890	4 340
<b>Total variable Vergütungen</b>	<b>55 692</b>	<b>36 000</b>	<b>74 484</b>	<b>78 374</b>	<b>244 550</b>
<b>Total der Vergütungen</b>	<b>282 317</b>	<b>186 716</b>	<b>190 109</b>	<b>201 679</b>	<b>860 821</b>

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

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

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

<sup>3)</sup> 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.

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 2020 bis GV 2021 wurden fixe Vergütungen von CHF 661 000 (2019/2020: CHF 796 000) genehmigt. Die effektiv ausgerichtete Vergütung (einschliesslich Sozialversicherungsbeiträgen) für die erwähnte Periode betrug CHF 609 440 (2019/2020: CHF 782 719). Für die laufende Periode von GV 2021 bis GV 2022 wurden fixe Vergütungen von CHF 618 000 genehmigt.

Die für das Geschäftsjahr 2021 ausgewiesenen variablen Vergütungen von total CHF 244 550 müssen gemäss Art. 8 Abs. 1 Ziff. 2 der Statuten von der Generalversammlung 2022 genehmigt werden.

Vorbehältlich 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 2022 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 in den Geschäftsjahren 2021 und 2020 jeweils ein freiwilliges Mitarbeiterbeteiligungsprogramm genehmigt. Aus diesem Pool wurden dem Verwaltungsrat Anrechte zum Kauf von 10 000 Aktien (2020: 8 010 Aktien) der Gesellschaft zu einem vergünstigten Kaufpreis von CHF 31.75 pro Aktie (2020: CHF 17.65 pro Aktie) zugeteilt. Dies entsprach jeweils 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 2021 wurden keine Beträge für Beratungsdienstleistungen von Mitgliedern des Verwaltungsrats oder nahestehenden Gesellschaften der Mitglieder des Verwaltungsrats in Rechnung gestellt (2020: CHF 0.1 Mio.).

Im Geschäftsjahr 2021 wie auch im Vorjahr wurden keine Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats nach deren Rücktritt ausgerichtet.

Das prozentuale Verhältnis von fixer Vergütung zu variabler Vergütung beträgt im Verwaltungsrat insgesamt 72% fixe Vergütung und 28% variable Vergütung (2020: 77% fix und 23% variabel).

## 5.2 Darlehen

Per Ende 2021 und 2020 bestanden keine Darlehen - weder an Mitglieder des Verwaltungsrats noch an ausgeschiedene Mitglieder des Verwaltungsrats.

## 5.3 Beteiligungen

Per Ende 2021 und 2020 hielten die Mitglieder des Verwaltungsrats die folgenden Beteiligungen an der Gesellschaft:

Anzahl Aktien	31.12.2021	31.12.2020
Veit de Maddalena, Präsident	304 579	291 664
Daniel Sigg, Mitglied	50 760	39 845
Urs Schenker, Mitglied	19 372	4 502
Katrin Wehr-Seiter, Mitglied	12 513	4 598

# 6. Gruppengeschäftsleitung: Vergütungen, Darlehen und Beteiligungen

## 6.1 Ziele und Zielerreichung

Für das Geschäftsjahr 2021 wurden die folgenden Ziele für die Gruppengeschäftsleitung definiert und durch das Compensation Committee beurteilt:

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

In der Gesamtevaluation wird die Leistung der Gruppengeschäftsleitung vor dem Hintergrund des sehr guten Konzernergebnisses und den damit einhergehenden Ergebnissen bei den wiederkehrenden Erträgen und der Eigenkapitalrendite als herausragend beurteilt. Besonders hervorzuheben ist hierbei die sichere Führung der Gruppe durch die Unwägbarkeiten der COVID-19-Pandemie, die auch dieses Jahr zusätzliche Herausforderungen für das Unternehmen und die Mitarbeiter darstellte. Das neugeschärfte, fokussierte Geschäftsmodell der Bellevue Group als spezialisierter Asset Manager wurde erfolgreich umgesetzt und auch in einem neuen Branding verankert. Darüber hinaus wurden wichtige strategische Entwicklungsschritte initiiert. So wurden neue Produktideen lanciert, die Internationalisierung der Vertriebsmärkte mit einem ersten Schritt gen Asien weiter vorangetrieben sowie auch Research Methoden mit Hilfe von künstlicher Intelligenz weiterentwickelt. Das differenzierte Anlageportfolio konnte im Bereich Private Markets mit dem Start des Bellevue Entrepreneur Private Fund ausgebaut werden, während die Integration der StarCapital AG in die Bellevue Group in 2022 umgesetzt werden soll. Der eingeschlagene Weg für die nachhaltige, wertorientierte und verantwortungsvolle Weiterentwicklung der Gruppe sowie ihrer Investmentlösungen unter Berücksichtigung von ESG-Kriterien wurde große Bedeutung beigemessen und es konnten wichtige Meilensteine erreicht werden. So wurde der erste Nachhaltigkeitsbericht publiziert und mit dem Bellevue Sustainable Entrepreneur Europe Fonds eine weitere nachhaltig-orientierte Investmentlösung präsentiert. Die Verstärkung der Teams von Anlageexperten mit jungen, talentierten Persönlichkeiten wird, auch mit Hinblick auf Diversität und Inklusion, vorangetrieben.

## 6.2 Vergütungen

CHF	1.1. –31.12.2021		1.1. –31.12.2020	
	André Rüegg CEO <sup>1)</sup>	Total <sup>2)</sup>	André Rüegg CEO <sup>1)</sup>	Total <sup>3)</sup>
Fixe Vergütung in bar	350 000	890 000	313 542	1 051 042
Sozialversicherungsbeiträge <sup>4)</sup>	93 501	234 190	82 183	267 585
<b>Total fixe Vergütung</b>	<b>443 501</b>	<b>1 124 190</b>	<b>395 725</b>	<b>1 318 627</b>
Kurzfristige variable Vergütung (Erfolgsbeteiligung)	1 600 000	2 900 000	1 200 000	2 495 000
– in Beteiligungspapieren	800 000	1 450 000	600 000	1 047 500
– davon in gesperrten Aktien <sup>5)</sup>	100 000	300 000	100 000	300 000
– davon in gesperrten Aktien mit Service-Periode und Rückforderungsrecht <sup>5) 6)</sup>	700 000	1 150 000	500 000	747 500
– in bar	800 000	1 450 000	600 000	1 447 500
Übrige kurzfristige variable Vergütung	48 200	161 400	61 500	163 400
– in Beteiligungspapieren	48 200	161 400	61 500	163 400
– davon in gesperrten und vergünstigten Aktien aus Beteiligungsprogramm <sup>7)</sup>	48 200	161 400	61 500	163 400
Sozialversicherungsbeiträge <sup>8)</sup>	106 016	194 405	79 040	169 630
<b>Total kurzfristige variable Vergütung</b>	<b>1 754 216</b>	<b>3 255 805</b>	<b>1 340 540</b>	<b>2 828 030</b>
Langfristige variable Vergütung	127 000	127 000	120 000	187 000
– in Beteiligungspapieren	127 000	127 000	120 000	187 000
– davon Long-Term Incentive Plans Investmentgesellschaften <sup>9)</sup>	127 000	127 000	120 000	187 000
Sozialversicherungsbeiträge <sup>8)</sup>	9 100	9 100	8 700	13 500
<b>Total langfristige variable Vergütung</b>	<b>136 100</b>	<b>136 100</b>	<b>128 700</b>	<b>200 500</b>
<b>Total Vergütungen</b>	<b>2 333 817</b>	<b>4 516 095</b>	<b>1 864 965</b>	<b>4 347 157</b>

<sup>1)</sup> André Rüegg ist CEO der Gesellschaft und der Bellevue Asset Management AG.

<sup>2)</sup> Per 31. Dezember 2021 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.

<sup>3)</sup> Per 31. Dezember 2020 bestand 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.

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

<sup>5)</sup> 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.

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

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

<sup>8)</sup> Die Sozialversicherungsbeiträge beinhalten die Arbeitgeberbeiträge 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 sie sind auch nicht Teil der jeweiligen Versicherungsdeckung.

<sup>9)</sup> Anwartschaft auf maximal 1 700 Aktien BB Biotech (2020: 2 800 Aktien BB Biotech), bewertet zum Marktwert (Schlusskurs per 31.12.2020 resp. 31.12.2019).

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 2021 wurden fixe Vergütungen von CHF 1 166 500 (2020: CHF 1 488 500) genehmigt. Die effektiv ausgerichtete Vergütung (einschliesslich

Sozialversicherungsbeiträgen) für das erwähnte Geschäftsjahr betrug CHF 1 124 190 (2020: CHF 1 318 627). Die Gruppengeschäftsleitung hat im Vorjahr aufgrund der COVID-19-Pandemie vom 1. April 2020 bis 31. August 2020 auf 20% (CEO: 25%) der fixen Vergütung verzichtet.

Die ausgewiesenen kurzfristigen variablen Vergütungen von Total CHF 3 255 805 müssen gemäss Art. 8 Abs. 1 Ziff. 4 der Statuten von der Generalversammlung 2022 genehmigt werden.

Vorbehältlich der Genehmigung erfolgt die Auszahlung der variablen Vergütung von CHF 3 255 805 im ersten Halbjahr 2022 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 der sehr guten operativen Performance der Gesellschaft hat sich der unter 3.4 beschriebene Anteil der Erfolgsbeteiligung der Mitarbeiter im Vergleich zum Vorjahr stark erhöht. Die Gruppengeschäftsleitung hat deshalb auch eine höhere kurzfristige variable Entschädigung erhalten.
- Die vom Verwaltungsrat vorgenommene Beurteilung der Gruppengeschäftsleitung unter 6.1 stützt diese Erhöhung, da die Gruppengeschäftsleitung eine sehr gute Leistung im Jahr 2021 erbracht hat, insbesondere wurden auch im Bereich ESG sehr grosse Fortschritte erzielt. Die Bellevue Group ist zum Beispiel ab 2021 CO2 neutral.

Der Verwaltungsrat hat in den Geschäftsjahren 2021 und 2020 jeweils ein freiwilliges Mitarbeiterbeteiligungsprogramm genehmigt. Aus diesem Pool wurden der Gruppengeschäftsleitung Anrechte zum Kauf von 16 755 Aktien (2020: 26 481 Aktien) der Gesellschaft zu einem vergünstigten Kaufpreis von CHF 31.75 pro Aktie (2020: CHF 17.65 pro Aktie) zugeteilt. 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.

Das prozentuale Verhältnis von fixer Vergütung zu variabler Vergütung beträgt für die Gruppengeschäftsleitung insgesamt 25% fixe Vergütung und 75% variable Vergütung (2020: 30% fix und 70% variabel). Für den CEO beträgt die fixe Vergütung insgesamt 19% und die variable Vergütung 81% (2020: 21% fix und 79% 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 Gesellschaften und Personen» der Konzernrechnung 2021 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 wurden in Übereinstimmung mit Art. 33 Abs. 4 der Statuten CHF 50 000 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.

### 6.3 Darlehen

Per Ende 2021 und 2020 bestanden keine Darlehen - weder an Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung noch an ausgeschiedene Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung.

### 6.4 Beteiligungen

Per Ende 2021 und 2020 hielten die Gruppengeschäftsleitungsmitglieder die folgenden Beteiligungen an der Gesellschaft:

Anzahl Aktien	31.12.2021	31.12.2020
André Rüegg, CEO und CEO Bellevue Asset Management AG	289 982	320 000
Michael Hutter, CFO	80 000	80 000
Jan Kollros, CEO Bellevue Private Markets AG und CEO adbodmer AG	72 603	60 000

## 7. Von der Generalversammlung 2022 zu genehmigende Vergütungen des Verwaltungsrats und der Gruppengeschäftsleitung

### 7.1 Genehmigung maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütung des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat hat keine Anpassungen der fixen Vergütung, bezogen auf die jeweiligen Funktionen, für die Tätigkeiten in Ausschüssen und Tochtergesellschaften vorgenommen.

Daraus ergeben sich folgende Anträge:

- die fixe Vergütung in bar soll maximal CHF 423 000 betragen;
- die fixe Vergütung in bar für die Tätigkeit in Ausschüssen soll maximal CHF 87 000 betragen;
- die fixe Vergütung in bar für die 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 Verwaltungsrats von CHF 618 000 (Vorperiode: CHF 618 000) für die Amtsdauer bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung.



## 7.2 Genehmigung Gesamtbetrag der variablen Vergütung des Verwaltungsrats

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

Der Verwaltungsrat beantragt die Genehmigung eines Gesamtbetrags der variablen Vergütung des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2021 von CHF 244 550 (2020: CHF 198 000).

## 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 255 000 für Arbeitgeberbeiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen, die übrigen Versicherungen sowie für Vorsorgeleistungen berechnet. Der Betrag der beantragten fixen Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2022 beträgt somit CHF 1 175 000 (2021: CHF 1 166 500).

Der CEO der Gruppe partizipiert an einem Long-Term Incentive Plan, welcher im Zusammenhang mit dem Vermögensverwaltungsmandat der BB Biotech AG besteht. Im Jahr 2022 erhält er eine maximale Anwartschaft von 1 700 Aktien (2021: 1 700 Aktien) der BB Biotech AG. Basierend auf dem Schlusskurs per 31.12.2021 entspricht dies einer maximalen Entschädigung von CHF 131 200 zuzüglich gesetzlicher Sozialversicherungsbeiträge von CHF 9 800. Dies entspricht einem maximalen Totalbetrag von CHF 141 000 (2021: CHF 136 100).

Der Verwaltungsrat beantragt die Genehmigung eines maximalen Gesamtbetrags der fixen sowie langfristig variablen Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2022 von CHF 1 316 000 (2021: CHF 1 302 600).

## 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 2021 von CHF 3 255 805 (2020: CHF 2 828 030).

# Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung der Bellevue Group AG Küsnacht

Wir haben den Vergütungsbericht der Bellevue Group AG für das am 31. Dezember 2021 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 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

**Philippe Bingert**

Revisionsexperte  
Leitender Revisor

**Roland Holl**

Revisionsexperte

Zürich, 25. Februar 2022

PricewaterhouseCoopers AG, Birchstrasse 160, Postfach, 8050 Zürich

Telefon: +41 58 792 44 00, Telefax: +41 58 792 44 10, [www.pwc.ch](http://www.pwc.ch)

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