

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht	112–133
1. Einleitung	113
2. Vergütungspolitik	113
3. Festlegung der Vergütungen	114
4. Aufbau Vergütungssystem	116
5. Verwaltungsrat: Vergütungen, Darlehen und Beteiligungen	121
6. Gruppengeschäftsleitung: Vergütungen, Darlehen und Beteiligungen	125
7. Von der Generalversammlung 2023 zu genehmigende Vergütungen des Verwaltungsrats und der Gruppengeschäftsleitung	128
Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichts	131

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 2022. 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 2023 zu erleichtern.

Der Inhalt und Umfang des Vergütungsberichts richtet sich nach Art. 734ff. 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. Der Vergütungsbericht enthält damit die nach Art. 734 ff. OR erforderlichen Angaben und deckt damit auch die Anforderungen der per 1. Januar 2023 ausser Kraft gesetzten Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) ab.

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 des OR regeln die Statuten die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppengeschäftsleitung. Die aktuellen Statuten 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 sind 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	–

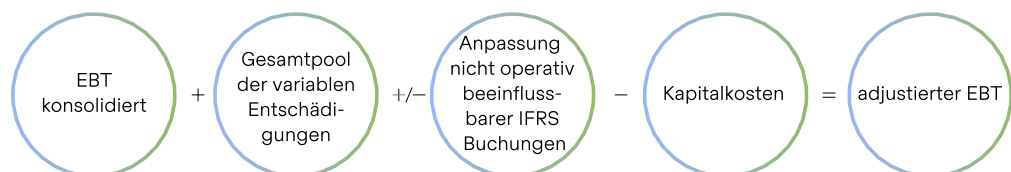
Das Compensation Committee tagt mindestens viermal jährlich und besteht ausschliesslich aus unabhängigen, nicht exekutiven Verwaltungsratsmitgliedern, die jährlich von der Generalversammlung gewählt werden. An der Generalversammlung 2022 wurden Katrin Wehr-Seiter (Vorsitz), Urs Schenker und Veit de Maddalena 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 des OR (bzw. vormals 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 zur 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 2022	Ja-Anteil GV 2021	Ja-Anteil GV 2020
Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütung des Verwaltungsrats (prospektiv)	97.44%	95.78%	94.79%
Gesamtbetrag der variablen Vergütung des Verwaltungsrats (retrospektiv)	81.35%	80.87%	83.42%
Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütung und der langfristigen variablen Vergütung der Gruppengeschäftsleitung (teilprospektiv)	88.62%	97.86%	87.85%
Gesamtbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung der Gruppengeschäftsleitung (retrospektiv)	86.09%	84.20%	86.66%

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 2022 10% (2021: 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.

Der Verwaltungsrat beantragt der Generalversammlung eine Statutenänderung und damit Anpassung des Vergütungssystems wonach den Mitgliedern des Verwaltungsrats künftig keine variablen Vergütungen mehr ausgerichtet werden sollen (vgl. Ziffer 7.1 hiernach).

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	Variable Vergütung			
		Bemessungskriterien und Verteilung		Auszahlung	
	Kriterien			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 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 berücksichtigen 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:

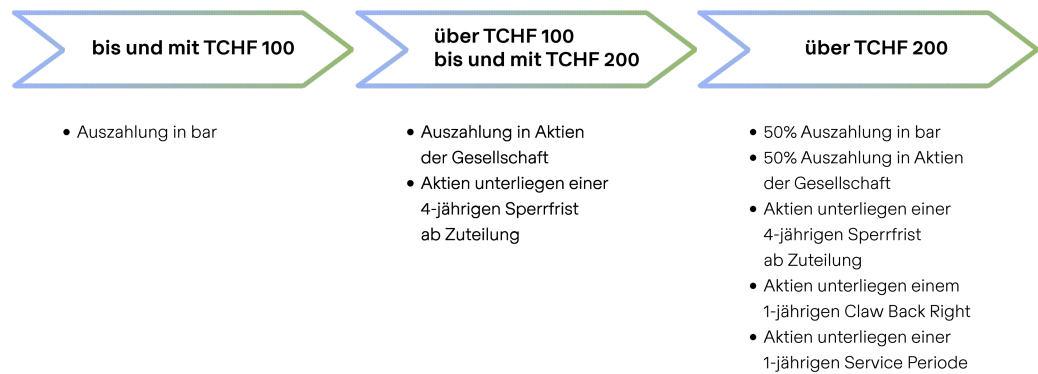
- Kurzfristige variable Vergütung in bar
- Kurzfristige variable Vergütung in gesperrten Aktien
- Kurzfristige variable Vergütung in gesperrten Aktien mit Service-Periode und Rückforderungsrecht
- Übrige kurzfristige variable Vergütung
- Langfristige variable Vergütung

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 Bellevue 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 Bellevue Healthcare Trust bestehen. Im Rahmen dieser Programme können die Gruppengeschäftsleitungsmitglieder Anwartschaften auf eine maximale Anzahl von BB Biotech AG und/oder Bellevue Healthcare Trust Aktien erhalten. 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 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	50%	50%
		<ul style="list-style-type: none"> • Basis: Nettoertrag der Produkte • Zusatz: relative Outperformance von Benchmark und Konkurrenten 		
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	Total
1.1. –31.12.2022					
Fixe Vergütung in bar	193 500	76 500	76 500	76 500	423 000
Fixe Vergütung in bar für Tätigkeit in Ausschüssen	12 000	20 000	29 000	26 000	87 000
Fixe Vergütung in bar für Tätigkeit in Tochtergesellschaften und assoziierten Gesellschaften	22 000	51 354	10 000	12 000	95 354
Zwischentotal	227 500	147 854	115 500	114 500	605 354
Sozialversicherungsbeiträge auf fixe Vergütungen	–	–	–	7 831	7 831
Total fixe Vergütungen	227 500	147 854	115 500	122 331	613 185
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⁾	11 267	–	11 267	11 267	33 801
Sozialversicherungsbeiträge auf variable Vergütungen	277	–	–	3 148	3 425
Total variable Vergütungen	47 544	36 000	47 267	50 415	181 226
Total der Vergütungen	275 044	183 854	162 767	172 746	794 411

CHF	Veit de Maddalena	Daniel Sigg	Katrin Wehr-Seiter	Urs Schenker	Total
1.1. –31.12.2021					
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
Total fixe Vergütungen	226 625	150 716	115 625	123 305	616 271
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⁾	19 242	–	38 484	38 484	96 210
Sozialversicherungsbeiträge auf variable Vergütungen	450	–	–	3 890	4 340
Total variable Vergütungen	55 692	36 000	74 484	78 374	244 550
Total der Vergütungen	282 317	186 716	190 109	201 679	860 821

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.

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 2021 bis GV 2022 wurden fixe Vergütungen von CHF 618 000 (2020/2021: CHF 661 000) genehmigt. Die effektiv ausgerichtete Vergütung (einschliesslich Sozialversicherungsbeiträgen) für die erwähnte Periode betrug CHF 615 795 (2020/2021: CHF 609 440). Für die laufende Periode von GV 2022 bis GV 2023 wurden fixe Vergütungen von CHF 618 000 genehmigt.

Die für das Geschäftsjahr 2022 ausgewiesenen variablen Vergütungen von total CHF 181 226 müssen gemäss Art. 8 Abs. 1 Ziff. 2 der Statuten von der Generalversammlung 2023 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 2023 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 2022 und 2021 jeweils ein freiwilliges Mitarbeiterbeteiligungsprogramm genehmigt. Aus diesem Pool wurden dem Verwaltungsrat Anrechte zum Kauf von 4 500 Aktien (2021: 10 000 Aktien) der Gesellschaft zu einem vergünstigten Kaufpreis von CHF 23.75 pro Aktie (2021: CHF 31.75 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.

Die Vergütung des Verwaltungsrats hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht wesentlich verändert. Die aufgezeigten Veränderungen stehen im Zusammenhang mit der Bewertung der zugeteilten bzw. im Rahmen der freiwilligen Beteiligungsprogramme erworbenen Aktien.

Im Geschäftsjahr 2022 wie auch im Vorjahr wurden keine Beträge für Beratungsdienstleistungen von Mitgliedern des Verwaltungsrats oder nahestehenden Gesellschaften der Mitglieder des Verwaltungsrats in Rechnung gestellt.

Im Geschäftsjahr 2022 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 77% fixe Vergütung und 23% variable Vergütung (2021: 72% fix und 28% variabel).

5.2 Darlehen

Per Ende 2022 und 2021 bestanden keine Darlehen – weder an Mitglieder des Verwaltungsrats noch an ausgeschiedene Mitglieder des Verwaltungsrats.

5.3 Beteiligungen

Per Ende 2022 und 2021 hielten die Mitglieder des Verwaltungsrats die folgenden Beteiligungen an der Gesellschaft:

Anzahl Aktien	31.12.2022	31.12.2021
Veit de Maddalena, Präsident	287 024	304 579
Daniel Sigg, Mitglied	51 705	50 760
Urs Schenker, Mitglied	21 769	19 372
Katrin Wehr-Seiter, Mitglied	14 958	12 513

5.4 Tätigkeiten bei anderen Unternehmen

Veit de Maddalena, Präsident

Klosters-Madrisa Bergbahnen AG	Schweiz	Präsident des Verwaltungsrats	Privat
de Maddalena & Co. AG	Schweiz	Präsident des Verwaltungsrats	Privat
Loft Dynamics AG	Schweiz	Präsident des Verwaltungsrats	Privat
BG Suisse AG	Schweiz	Präsident des Verwaltungsrats	Privat
Marigin AG	Schweiz	Mitglied des Verwaltungsrats	Privat
Quattro Stelle SA SICAF-SIF ¹⁾	Luxemburg	Mitglied des Verwaltungsrats	Privat
Candor Board Services GmbH	Schweiz	Gesellschafter	Privat

¹⁾ Veit de Maddalena ist per 31. Dezember 2022 aus dem Verwaltungsrat der Quattro Stelle SA SICAF-SIF zurückgetreten. Die Austragung aus dem Luxemburger Handelsregister ist noch pendent.

Daniel Sigg, Mitglied

Laguna Trustee Ltd.	Jersey	Präsident des Verwaltungsrats	Privat
Hirschmann Family Holding Ltd.	Jersey	Präsident des Verwaltungsrats	Privat
2Xideas US Inc.	USA	Präsident des Verwaltungsrats	Privat
Bellevue Funds (Lux) SICAV	Luxemburg	Mitglied des Verwaltungsrats	Privat
2Xideas Global Mid Cap 130/30 Fund LLC	Cayman Islands	Mitglied des Verwaltungsrats	Privat
Metropolitan Partners Group	USA	Mitglied des Beirats	Privat

Urs Schenker, Mitglied

Swisa Holding AG	Schweiz	Präsident des Verwaltungsrats	Privat
EBV Immobilien AG	Schweiz	Präsident des Verwaltungsrats	Privat
Geschäftshaus City AG Dübendorf	Schweiz	Präsident des Verwaltungsrats	Privat
Invico Asset Management AG	Schweiz	Präsident des Verwaltungsrats	Privat
Meyer Burger Technology AG	Schweiz	Mitglied des Verwaltungsrats	Börsenkotiert
DSA AG ¹⁾	Schweiz	Mitglied des Verwaltungsrats	Privat
Capital Dynamics Holding AG ¹⁾	Schweiz	Mitglied des Verwaltungsrats	Privat
Ornak AG	Schweiz	Mitglied des Verwaltungsrats	Privat
Indicium Technologies AG	Schweiz	Mitglied des Verwaltungsrats	Privat
Ufenau Capital Partners AG	Schweiz	Mitglied des Verwaltungsrats	Privat
Pfizer Personalvorsorgestiftung	Schweiz	Präsident des Stiftungsrats	Privat

¹⁾ Capital Dynamics Holding AG ist eine 100% Tochtergesellschaft der DSA AG.

Katrin Wehr-Seiter, Mitglied

SES S.A.	Luxemburg	Mitglied des Verwaltungsrats	Börsenkotiert
Meyer Burger Technology AG	Schweiz	Mitglied des Verwaltungsrats	Börsenkotiert
BIP (GP) Sarl ¹⁾	Luxemburg	Mitglied des Board of Managers	Privat
BIP Interim (GP) Sarl ²⁾	Luxemburg	Mitglied des Board of Managers	Privat
The Simpleshow Company S.A.	Luxemburg	Mitglied des Verwaltungsrats	Privat
Unite Holding SE ³⁾	Deutschland	Mitglied des Aufsichtsrats	Privat
Unite Network SE ³⁾	Deutschland	Mitglied des Aufsichtsrats	Privat
Mercateo Deutschland AG ³⁾	Deutschland	Mitglied des Aufsichtsrats	Privat
Wellcosan Beteiligungs GmbH	Deutschland	Mitglied des Beirats	Privat

¹⁾ GP von BIP Fund (SCA), SICAR; mit 100% Tochtergesellschaft Coquelicots Holdings sarl als Holding Vehikel.

²⁾ GP von BIP Interim SCSp; mit 100% Tochtergesellschaft Bleuets Holdings sarl als Holding Vehikel.

³⁾ Unite Network SE und Mercateo Deutschland AG sind 100% Tochtergesellschaften der Unite Holding SE.

6. Gruppengeschäftsleitung: Vergütungen, Darlehen und Beteiligungen

6.1 Ziele und Zielerreichung

Für das Geschäftsjahr 2022 wurden die folgenden Ziele für die Gruppengeschäftsleitung definiert und durch das Compensation Committee beurteilt:

Quantitative Ziele		Bewertung
KPIs	– Wiederkehrende Erträge	Unter Erwartung liegende Leistung
	– Verwaltete Vermögen	Unter Erwartung liegende Leistung
	– Kosten-Ertragsverhältnis	Erwartete Leistung
	– Operativer Gewinn	Erwartete Leistung
	– Eigenkapitalrendite	Über Erwartung liegende Leistung
Qualitative Ziele		
KPIs	– Performance Qualität der Produkte	Unter Erwartung liegende Leistung
	– ESG	Erwartete Leistung

Nach dem ausserordentlich erfolgreichen Jahr 2021 war das Jahr 2022, geprägt von Marktverwerfungen infolge geopolitischer Krisen, Inflation und signifikanten Zinserhöhungen, ein sehr herausforderndes Jahr für das Unternehmen und die Mitarbeiter. Bellevue war dabei den anhaltenden Marktturbulenzen in fast allen Bereichen ausgesetzt und konnte sich dem Trend an den Kapitalmärkten nicht entziehen. Zudem hat sich die Investment Performance im Benchmarkvergleich verschlechtert. In der Gesamtevaluation bleibt die Leistung der Gruppengeschäftsleitung vor dem Hintergrund von deutlich reduzierter Ertragsbasis und Konzernergebnis hinter der Erwartung zurück. Hervorzuheben ist jedoch, dass sich trotz des anspruchsvollen Umfelds die breit abgestützte Kundenbasis stabil erwiesen hat und es ebenso gelungen ist die Auswirkungen der geringeren Ertragsbasis durch eine signifikante Reduktion der Kostenbasis, u.a. anhand des unternehmerischen Entschädigungsmodells, abzufedern. Darüber hinaus hat die Geschäftsleitung das Jahr 2022 genutzt wichtige Zukunftsstrategien weiter zu konkretisieren und organisatorische Änderungen umzusetzen. Erfreulich haben sich dabei die Aktivitäten im Bereich Private Markets entwickelt. So eröffnen sich insbesondere mit dem Aufbau eines Private Equity Secondaries Team und der Lancierung des ersten Secondaries Fund neue Wachstumsperspektiven. Daneben lag der Fokus vor allem auch auf der Weiterentwicklung von bestehenden Produkten. So konnten z.B. mit Ergänzung weiterer Experten im Anlageteam des «Flaggschiff-Produkt» BB Biotech AG zusätzliche Kompetenzen, wie u.a. im Feld der Neurologie, aufgebaut werden. Darüber hinaus wurden verschiedene neue Produktideen positioniert und werden in 2023 weiter erarbeitet. Die Integration der deutschen Einheiten in die Geschäftseinheit Bellevue Asset Management wurde erfolgreich abgeschlossen und mit der Verstärkung des Teams auch die Basis für eine intensivere Marktbearbeitung in Deutschland geschaffen. Der Fokus auf eine nachhaltige, wertorientierte und verantwortungsvolle Weiterentwicklung der Gruppe sowie ihrer Investmentlösungen unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeits- und ESG-Kriterien wurde intensiviert und wird insbesondere auch bei der Gewinnung neuer Anlageexperten mit Hinblick auf Diversität und Inklusion im Jahr 2023 vorangetrieben.

6.2 Vergütungen

CHF	1.1. –31.12.2022		1.1. –31.12.2021	
	André Rüegg CEO ¹⁾	Total ²⁾	André Rüegg CEO ¹⁾	Total ³⁾
Fixe Vergütung in bar	350 000	805 000	350 000	890 000
Sozialversicherungsbeiträge ⁴⁾	93 404	212 634	93 501	234 190
Total fixe Vergütung	443 404	1 017 634	443 501	1 124 190
Kurzfristige variable Vergütung (Erfolgsbeteiligung)	675 000	1 181 667	1 600 000	2 900 000
– in Beteiligungspapieren	337 500	590 834	800 000	1 450 000
– davon in gesperrten Aktien ⁵⁾	100 000	266 667	100 000	300 000
– davon in gesperrten Aktien mit Service-Periode und Rückforderungsrecht ^{5) 6)}	237 500	324 167	700 000	1 150 000
– in bar	337 500	590 833	800 000	1 450 000
Übrige kurzfristige variable Vergütung	30 046	61 594	48 200	161 400
– in Beteiligungspapieren	30 046	61 594	48 200	161 400
– davon in gesperrten und vergünstigten Aktien aus Beteiligungsprogramm ⁷⁾	30 046	61 594	48 200	161 400
Sozialversicherungsbeiträge ⁸⁾	44 680	79 694	106 016	194 405
Total kurzfristige variable Vergütung	749 726	1 322 955	1 754 216	3 255 805
Langfristige variable Vergütung	131 200	131 200	127 000	127 000
– in Beteiligungspapieren	131 200	131 200	127 000	127 000
– davon Long-Term Incentive Plans Investmentgesellschaften ⁹⁾	131 200	131 200	127 000	127 000
Sozialversicherungsbeiträge ⁸⁾	9 800	9 800	9 100	9 100
Total langfristige variable Vergütung	141 000	141 000	136 100	136 100
Total Vergütungen	1 334 130	2 481 589	2 333 817	4 516 095

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

²⁾ Per 31. Dezember 2022 besteht die Gruppengeschäftsleitung aus André Rüegg, CEO und CEO Bellevue Asset Management AG, und Michael Hutter, CFO, Jan Kollros, CEO adbodmer AG und CEO Bellevue Private Markets AG, ist per 31. August 2022 aus der Gruppengeschäftsleitung ausgeschieden.

³⁾ Per 31. Dezember 2021 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.

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 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.

⁹⁾ Anwartschaft auf maximal 1 700 Aktien BB Biotech (2021: 1 700 Aktien BB Biotech), bewertet zum Marktwert (Schlusskurs per 31.12.2021 resp. 31.12.2020).

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 2022 wurden fixe Vergütungen von CHF 1 175 000 (2021: CHF 1 166 500) genehmigt. Die effektiv ausgerichtete Vergütung (einschliesslich Sozialversicherungsbeiträgen) für das erwähnte Geschäftsjahr betrug CHF 1 017 634 (2021: CHF 1 124 190).

Die ausgewiesenen kurzfristigen variablen Vergütungen von total CHF 1 322 955 müssen gemäss Art. 8 Abs. 1 Ziff. 4 der Statuten von der Generalversammlung 2023 genehmigt werden.

Vorbehältlich der Genehmigung erfolgt die Auszahlung der variablen Vergütung von CHF 1 322 955 im ersten Halbjahr 2023 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.

Der Verwaltungsrat hat in den Geschäftsjahren 2022 und 2021 jeweils ein freiwilliges Mitarbeiterbeteiligungsprogramm genehmigt. Aus diesem Pool wurden der Gruppengeschäftsleitung Anrechte zum Kauf von 8 200 Aktien (2021: 16 755 Aktien) der Gesellschaft zu einem vergünstigten Kaufpreis von CHF 23.75 pro Aktie (2021: CHF 31.75 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.

Die kurzfristige variable Vergütung (Erfolgsbeteiligung) der Gruppengeschäftsleitung hat sich im Geschäftsjahr aufgrund der reduzierten operativen Performance der Gesellschaft im Vergleich zum Vorjahr und aufgrund des Ausscheidens von Jan Kollros per 31. August 2022 um rund 60% reduziert.

Das prozentuale Verhältnis von fixer Vergütung zu variabler Vergütung beträgt für die Gruppengeschäftsleitung insgesamt 41% fixe Vergütung und 59% variable Vergütung (2021: 25% fix und 75% variabel). Für den CEO beträgt die fixe Vergütung insgesamt 33% und die variable Vergütung 67% (2021: 19% fix und 81% variabel).

Die Werte in der vorstehenden Tabelle weichen in gewisser Hinsicht ab von den Vergütungsoffenlegungen in Anmerkung 9 «Transaktionen mit nahestehenden Gesellschaften und Personen» der Konzernrechnung 2022 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.

6.3 Darlehen

Per Ende 2022 und 2021 bestanden keine Darlehen – weder an Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung noch an ausgeschiedene Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung.

6.4 Beteiligungen

Per Ende 2022 und 2021 hielten die Gruppengeschäftsleitungsmitglieder die folgenden Beteiligungen an der Gesellschaft:

Anzahl Aktien	31.12.2022	31.12.2021
André Rüegg, CEO und CEO Bellevue Asset Management AG	300 000	289 982
Michael Hutter, CFO	71 162	80 000
Jan Kollros, CEO Bellevue Private Markets AG und CEO adbodmer AG ¹⁾	82 555	72 603

¹⁾ Jan Kollros ist per 31. August 2022 aus der Gruppengeschäftsleitung ausgeschieden.

6.5 Tätigkeiten bei anderen Unternehmen

André Rüegg, CEO

Bellevue Funds (Lux) SICAV	Luxemburg	Präsident des Verwaltungsrats	Privat
----------------------------	-----------	-------------------------------	--------

Michael Hutter, CFO

Ascend Sport Technology AG	Schweiz	Suppleant des Verwaltungsrats	Privat
----------------------------	---------	-------------------------------	--------

7. Von der Generalversammlung 2023 zu genehmigende Vergütungen des Verwaltungsrats und der Gruppengeschäftsleitung

7.1 Genehmigung maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütung des Verwaltungsrats

In der Vergangenheit hat der Verwaltungsrat aufgrund der Statuten, welche bisher keine fixe Vergütungen in Aktien erlaubten, jeweils eine fixe Vergütung in bar sowie eine variable Vergütung in Aktien der Gesellschaft erhalten. Mit und unter der Bedingung der Annahme der an der Generalversammlung 2023 vorgeschlagenen Statutenänderungen, kann die fixe Vergütung neu in bar und/oder Aktien der Gesellschaft ausbezahlt werden. Ab dem Geschäftsjahr 2023 wird demnach keine variable Vergütung für den Verwaltungsrat mehr ausbezahlt. Zudem beinhaltet die fixe Vergütung eine potentielle geldwerte Leistung für die Teilnahme an freiwilligen Beteiligungsprogrammen (gesperrte Aktien) mit einem Discount. Diese Position wurde in der Vergangenheit als kurzfristige variable Entschädigung ausgewiesen. Die Vergütung des Verwaltungsrates wird im Total nicht wesentlich verändert. Die aufgezeigten Veränderungen stehen im Zusammenhang mit den Annahmen zur Bestimmung des kalkulatorisch maximalen Werts der geldwerten Leistung der potentiell im Rahmen der freiwilligen Beteiligungsprogramme zugeteilten Aktien. Die Vergleichszahlen wurden für diesen Paragraphen angepasst. Die maximale Gesamtvergütung besteht demnach aus folgenden Positionen:

- Fixe Vergütung von maximal CHF 742 000 (Vorperiode: CHF 751 341, davon fixe Vergütung von CHF 607 341 und variable Vergütung von CHF 144 000)
- Geldwerte Leistung aus freiwilligen Beteiligungsprogrammen von maximal CHF 114 000 (Vorperiode: CHF 33 801)
- Arbeitgeberbeiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen von maximal CHF 24 000 (Vorperiode: CHF 11 684)

Der Verwaltungsrat beantragt die Genehmigung eines maximalen Gesamtbetrags der Vergütung des Verwaltungsrats von CHF 880 000 (Vorperiode: CHF 796 826 Total der Vergütungen) für die Amtsdauer bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung. Die Vergütung wird teilweise in Aktien der Gesellschaft, welche einer drei- bzw. vierjährigen Veräusserungssperre unterliegen, sowie in bar entrichtet.

7.2 Genehmigung Gesamtbetrag der variablen Vergütung des Verwaltungsrats

Damit der Verwaltungsrat gemäss den aktuellen Statuten auch in Aktien der Gesellschaft entlohnt werden kann, erhalten die Verwaltungsräte eine variable nicht erfolgsabhängige Entschädigung in Aktien der Gesellschaft. 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 2022 von CHF 181 226 (2021: CHF 244 550). Die Auszahlung wird in Form von Aktien der Gesellschaft vorgenommen, welche einer vierjährigen Veräusserungssperre unterliegen

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

Der Verwaltungsrat hat die fixen Vergütungen der Gruppengeschäftsleitung überprüft. Für die bisherigen Mitglieder wurden gegenüber dem Vorjahr keine Anpassungen vorgenommen. Analog zum Verwaltungsrat beinhaltet die fixe Vergütung eine potentielle geldwerte Leistung für die Teilnahme an freiwilligen Beteiligungsprogrammen (gesperrten Aktien) mit einem Discount. Diese Position wurde in der Vergangenheit als kurzfristige variable Entschädigung ausgewiesen. Die Vergleichszahlen wurden für diesen Paragraphen angepasst. Die fixe Vergütung für 2023 besteht demnach aus folgenden Positionen:

- Fixe Vergütung von maximal CHF 620 000 (2022: CHF 805 000)
- Geldwerte Leistung aus freiwilligen Beteiligungsprogrammen von maximal CHF 270 000 (2022: CHF 61 594)
- Arbeitgeberbeiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen, die übrigen Versicherungen sowie für Vorsorgeleistungen von maximal CHF 182 400 (2022: CHF 214 028)

Der Betrag der beantragten fixen Vergütung der Gruppengeschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2023 beträgt somit CHF 1 072 400.

Die aufgezeigten Veränderungen stehen im Zusammenhang mit dem Auscheiden von Jan Kollros aus der Gruppengeschäftsleitung per Ende August 2022 sowie mit den Annahmen zur Bestimmung des maximalen Werts der geldwerten Leistung der potentiell im Rahmen der freiwilligen Beteiligungsprogramme zugeteilten Aktien.

Der CEO der Gruppe partizipiert an einem Long-Term Incentive Plan, welcher im Zusammenhang mit dem Vermögensverwaltungsmandat der BB Biotech AG besteht. Im Jahr 2023 erhält er eine maximale Anwartschaft von 1 700 Aktien (2022: 1 700 Aktien) der BB Biotech AG. Basierend auf dem Schlusskurs per 31.12.2022 entspricht dies einer maximalen Entschädigung von CHF 93 900 (2022: CHF 131 200) zuzüglich gesetzlicher Sozialversicherungsbeiträge von CHF 7 000 (2022: CHF 9 800). Dies entspricht einem maximalen Totalbetrag von CHF 100 900 (2022: CHF 141 000).

Der Verwaltungsrat beantragt die Genehmigung eines maximalen Gesamtbetrags der fixen sowie langfristig variablen Vergütung der Gruppengeschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2023 von CHF 1 173 300 (2022: CHF 1 221 622).

7.4 Genehmigung Gesamtbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung der Gruppengeschäftsleitung

Den Mitgliedern der Gruppengeschäftsleitung wird, vorbehaltlich der Genehmigung durch die Generalversammlung, eine kurzfristige variable Vergütung auf der Basis einer Leistungsbewertung, gestützt auf jährlich vereinbarte Ziele und Erwartungen ausgerichtet. Der nachfolgende Antrag erfolgt gestützt auf die Leistung und die Zielerreichung im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2022. 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 2022 von CHF 1 322 955 (2021: CHF 3 255 805).

Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung der Bellevue Group AG Küsnacht

Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichts

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Bellevue Group AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2022 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten nach Art. 14–16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den Kapiteln 5 und 6 des Vergütungsberichts.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

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

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

Sonstige Informationen

Der Verwaltungsrat ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die im Geschäftsbericht enthaltenen Informationen, aber nicht die geprüften Angaben in den Kapiteln 5 und 6 des Vergütungsberichts, die Konzernrechnung, die Jahresrechnung und unsere dazugehörigen Berichte.

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

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

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

Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrates für den Vergütungsbericht

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

Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts

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

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

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

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

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

PricewaterhouseCoopers AG

Philippe Bingert

Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

Roland Holl

Zugelassener Revisionsexperte

Zürich, 24. Februar 2023

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.