

# Vergütungsbericht

<b>Vergütungsbericht</b>	<b>109–129</b>
1. Einleitung	110
2. Vergütungspolitik	110
3. Festlegung der Vergütungen	111
4. Aufbau Vergütungssystem	113
5. Verwaltungsrat: Vergütungen, Darlehen und Beteiligungen	117
6. Gruppengeschäftsleitung: Vergütungen, Darlehen und Beteiligungen	121
7. Von der Generalversammlung 2024 zu genehmigende Vergütungen des Verwaltungsrats und der Gruppengeschäftsleitung	125
Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichts	127

# 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 2023. 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 2024 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.

## 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 Grundsätze der 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. 24)
- Vergütungen der Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung, welche unter Vorbehalt der Genehmigung der Generalversammlung ausgerichtet werden (Art. 25)
- Grundsätze der leistungsbasierten variablen Entschädigung (Art. 26)
- Zusatzbetrag für Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung, die erst nach der Abstimmung der Generalversammlung befördert oder ernannt werden (Art. 27)
- Spesenentschädigungen (Art. 28)
- Darlehen, Kredite und andere Leistungen (Art. 29)

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 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 bzw. die Gesamtbeträge der variablen Vergütung für 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	konsultative 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 2023 wurden Katrin Wehr-Seiter (Vorsitz), Veit de Maddalena und Barbara Angehrn Pavik ins Compensation Committee gewählt. Die Teilnahmequote an den Sitzungen im Geschäftsjahr 2023 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 Vorgaben der Statuten und des OR 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 2023	Ja-Anteil GV 2022	Ja-Anteil GV 2021
Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütung des Verwaltungsrats (prospektiv)	93.02%	97.44%	95.78%
Gesamtbetrag der variablen Vergütung des Verwaltungsrats (retrospektiv)	93.01%	81.35%	80.87%
Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütung und der langfristigen variablen Vergütung der Gruppengeschäftsleitung (teilprospektiv)	97.81%	88.62%	97.86%
Gesamtbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung der Gruppengeschäftsleitung (retrospektiv)	94.82%	86.09%	84.20%
Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht	86.77%	n/a	n/a

### 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 2023 10% (2022: 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 am Bonuspool.

## 4. Aufbau Vergütungssystem

### 4.1 Verwaltungsrat

#### 4.1.1 Fixe Vergütung

Jedes Mitglied des Verwaltungsrats erhält ein von der Generalversammlung prospektiv festgelegtes fixes Grundhonorar, das je nach Mitgliedschaft in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften sowie in Ausschüssen variieren kann. Damit wird der Verantwortung und den einzelnen Funktionen im Verwaltungsrat individuell Rechnung getragen. Die zusätzlichen Aufgaben des Präsidenten in der Leitung des Verwaltungsrats sowie seiner Funktion als Bindeglied zwischen operativer und strategischer Führung der Gesellschaft werden mit einem höheren Honorar abgegolten. Die Höhe des Grundhonorars wird unter Beachtung der allgemeinen Vergütungsgrundsätze (vgl. Ziffer 2.1 hiervor) nach freiem Ermessen festgelegt.

Die für jedes einzelne Mitglied des Verwaltungsrats jährlich ermittelte feste Vergütung wird quartalsweise 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

Seit der Generalversammlung 2023 erhält der Verwaltungsrat keine variable Vergütung mehr.

Im Vorjahr wurde die variable Vergütung unter Beachtung der allgemeinen Vergütungsgrundsätze (vgl. Ziffer 2.1 hiervor) nach freiem Ermessen festgelegt und in Form von Aktien der Gesellschaft, die einer vierjährigen Veräusserungssperre unterliegen nach Genehmigung des entsprechenden Gesamtbetrags durch die Generalversammlung zugeteilt.

#### 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 denen 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. Die Zuteilung erfolgt in 3 Jahre gesperrten Aktien.

#### 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 <sup>1)</sup>		
			in bar	in Wertschriften	
Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung	<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%
		CFO Group	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuelle Leistungsbeurteilung gemäss Gruppen-KPIs</li> </ul>	50%	50%

<sup>1)</sup> Für die detaillierten Auszahlungsbestimmungen verweisen wir auf den Chart unter 4.2.2.

#### 4.2.1 Fixe Vergütung

Die Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung erhalten eine jährlich für das jeweilige Geschäftsjahr von der Generalversammlung teilprospektiv genehmigte 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. Bei der Festlegung der fixen Vergütungen der Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung herrscht aus unternehmerischen Gesichtspunkten eine zurückhaltende Politik.

#### 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. Je nach Zielerreichung verändert sich der unter 3.4 beschriebene Pool für die variablen Vergütungen. Die individuellen Zuteilungen berücksichtigen Funktion, Erfahrung, persönliche Leistung und Marktentwicklung. Die Gewichtung dieser Elemente erfolgt auf individueller Ebene.

Variable Vergütungen werden grundsätzlich in folgende Bestandteile strukturiert und ausbezahlt:

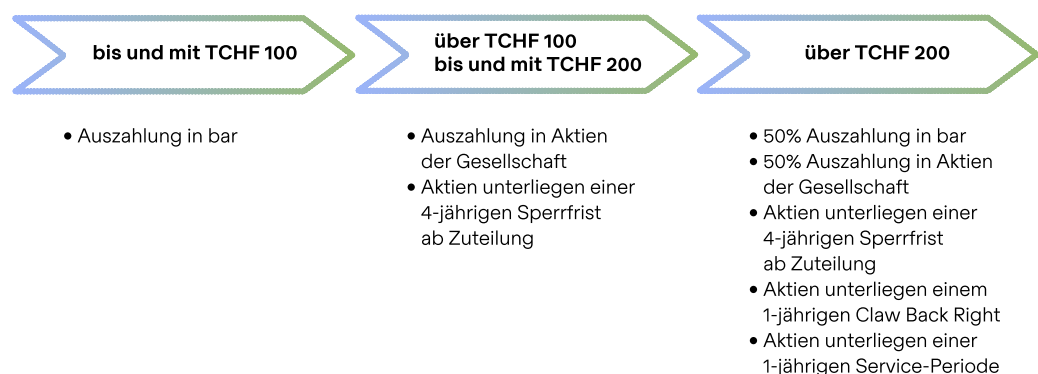
- Kurzfristige variable Vergütung in bar
- Kurzfristige variable Vergütung in gesperrten Aktien
- Kurzfristige variable Vergütung in gesperrten Aktien mit Service-Periode und Rückforderungsrecht
- Übrige kurzfristige variable Vergütung
- Langfristige variable Vergütung

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, weil 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, die 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, die im Einklang mit dem Erfolg und den Interessen der jeweiligen Aktionäre der Investmentgesellschaften stehen.

Teammitglieder, die in den operativen Einheiten Leistungen für die Mandate in börsenkotierten Investmentgesellschaften erbringen, können an Long-Term-Incentive-Plänen teilnehmen, die 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 Aktien von BB Biotech AG und/oder Bellevue Healthcare Trust erhalten. Die effektive Anzahl 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, verfällt die Anwartschaft.

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 Mitarbeiterbeteiligungsprogramme, bei denen 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 Zuteilung erfolgt in 3 Jahre gesperrten Aktien.

Die zuvor beschriebenen 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 und Mandate <ul style="list-style-type: none"> <li>• Basis: Nettoertrag der Produkte</li> <li>• Zusatz: relative Outperformance von Benchmark und Konkurrenten</li> </ul>	50%	50%
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 die detaillierten Auszahlungsbestimmungen verweisen wir auf den Chart unter [4.2.2](#).

<sup>2)</sup> Portfoliomanager haben die Wahl zwischen Bellevue-Aktien oder Anteile an vom Team verwalteten Fonds.

<sup>3)</sup> Mitarbeitende 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

In der Vergangenheit hat der Verwaltungsrat aufgrund der Statuten, die bisher keine fixe Vergütungen in Aktien erlaubten, jeweils eine fixe Vergütung in bar sowie eine variable Vergütung in Aktien der Gesellschaft erhalten. Nach erfolgter 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 keine variable Vergütung für den Verwaltungsrat mehr ausbezahlt. Zudem beinhaltet die fixe Vergütung eine potenzielle 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 Vergleichszahlen wurden an die neue Darstellung angepasst.

CHF	Veit de Maddalena	Katrin Wehr-Seiter	Urs Schenker	Barbara Angehrn Pavik <sup>1)</sup>	Daniel Sigg <sup>2)</sup>	Total
<b>01.01.–31.12.2023</b>						
Fixe Vergütung	250 375	154 875	150 875	114 750	36 625	707 500
– in bar	185 875	112 875	110 125	76 500	36 625	522 000
– in Beteiligungspapieren <sup>3)</sup>	64 500	42 000	40 750	38 250	-	185 500
Geldwerte Leistung aus freiwilligem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm <sup>4)</sup>	3 373	3 373	3 373	3 373	-	13 492
Sozialversicherungsbeiträge	-	-	8 355	5 666	-	14 021
<b>Total Vergütungen</b>	<b>253 748</b>	<b>158 248</b>	<b>162 603</b>	<b>123 789</b>	<b>36 625</b>	<b>735 013</b>

<sup>1)</sup> Barbara Angehrn Pavik wurde am 21. März 2023 von der Generalversammlung in den Verwaltungsrat gewählt.

<sup>2)</sup> Dr. Daniel H. Sigg ist per 21. März 2023 aus dem Verwaltungsrat ausgeschieden.

<sup>3)</sup> Von diesen Beträgen wurden jeweils die anfallenden Kosten für die Arbeitnehmerbeiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen in bar und nicht in Aktien abgerechnet.

<sup>4)</sup> Dabei handelt es sich um den Betrag der geldwerten Leistung aufgrund des Abschlags im Vergleich zum 10-Tages-VWAP bei der effektiven Aktienzuteilung.

CHF	Veit de Maddalena	Daniel Sigg	Katrin Wehr-Seiter	Urs Schenker	Total
<b>01.1.–31.12.2022</b>					
Fixe Vergütung – in bar	227 500	147 854	115 500	114 500	605 354
Geldwerte Leistung aus freiwilligem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm <sup>1)</sup>	11 267	-	11 267	11 267	33 801
Sozialversicherungsbeiträge auf fixe Vergütungen	277	-	-	8 108	8 385
<b>Total fixe Vergütungen</b>	<b>239 044</b>	<b>147 854</b>	<b>126 767</b>	<b>133 875</b>	<b>647 540</b>
Variable Vergütung – in gesperrten Aktien <sup>2)</sup>	36 000	36 000	36 000	36 000	144 000
Sozialversicherungsbeiträge auf variable Vergütungen	-	-	-	2 871	2 871
<b>Total variable Vergütungen</b>	<b>36 000</b>	<b>36 000</b>	<b>36 000</b>	<b>38 871</b>	<b>146 871</b>
<b>Total der Vergütungen</b>	<b>275 044</b>	<b>183 854</b>	<b>162 767</b>	<b>172 746</b>	<b>794 411</b>

<sup>1)</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>2)</sup> Von diesen Beträgen wurden jeweils die anfallenden Kosten für die Arbeitnehmerbeiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen in bar und nicht in Aktien abgerechnet.

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 2022 bis GV 2023 wurden fixe Vergütungen von CHF 618 000 (2021/2022: CHF 618 000) genehmigt. Die effektiv ausgerichtete Vergütung (einschliesslich Sozialversicherungsbeiträgen) für die erwähnte Periode betrug CHF 610 617 (2021/2022: CHF 615 795). Für die laufende Periode von GV 2023 bis GV 2024 wurden fixe Vergütungen (inklusive der geldwerten Leistung aus freiwilligen Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen) von CHF 880 000 genehmigt.

Somit wurden die Beschlüsse der Generalversammlung bezüglich der fixen Vergütungen für den Verwaltungsrat für die Periode von der Generalversammlung 2022 bis zur Generalversammlung 2023 eingehalten.

Die für das Geschäftsjahr 2022 ausgewiesenen variablen Vergütungen von Total CHF 146 871 wurden gemäss Art. 8 Abs. 1 Ziff. 2 der Statuten von der Generalversammlung 2023 genehmigt und in gesperrten Aktien im 1. Halbjahr 2023 ausbezahlt. Diese Aktien unterliegen einer vierjährigen Verkaufssperre. Zudem wurde von der Generalversammlung 2023 die

geldwerte Leistung für Mitarbeiterbeteiligungsprogramme im Jahr 2022 von Total CHF 34 226 genehmigt.

Der Verwaltungsrat hat in den Geschäftsjahren 2023 und 2022 jeweils ein freiwilliges Mitarbeiterbeteiligungsprogramm genehmigt. Aus diesem Pool wurden dem Verwaltungsrat Anrechte zum Kauf von 10 000 Aktien (2022: 4 500 Aktien) der Gesellschaft zu einem vergünstigten Kaufpreis von CHF 18.00 pro Aktie (2022: CHF 23.75 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. Die Aktien wurden ab dem Zuteilungszeitpunkt für 3 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 2023 wurden keine (2022: keine) nicht marktüblichen Vergütungen an den Mitgliedern des Verwaltungsrats nahestehende Personen ausgerichtet.

Im Geschäftsjahr 2023 wie auch im Vorjahr wurden keine Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats nach deren Rücktritt ausgerichtet.

## 5.2 Darlehen und Kredite

Per Ende 2023 und 2022 bestanden keine Darlehen und keine Kredite – weder an Mitglieder des Verwaltungsrats noch an ausgeschiedene Mitglieder des Verwaltungsrats oder ihnen nahestehende Personen.

## 5.3 Beteiligungen

Per Ende 2023 und 2022 hielten die Mitglieder des Verwaltungsrats die folgenden Beteiligungen an der Gesellschaft:

Anzahl Aktien	31.12.2023	31.12.2022
Veit de Maddalena, Präsident	268 705	287 024
Urs Schenker, Mitglied	27 184	21 769
Katrin Wehr-Seiter, Mitglied	20 570	14 958
Barbara Angehrn Pavik, Mitglied <sup>1)</sup>	5 400	n/a
Daniel Sigg, Mitglied <sup>2)</sup>	n/a	51 705

<sup>1)</sup> Barbara Angehrn Pavik wurde am 21. März 2023 von der Generalversammlung in den Verwaltungsrat gewählt.

<sup>2)</sup> Dr. Daniel H. Sigg ist per 21. März 2023 aus dem Verwaltungsrat ausgeschieden.

## 5.4 Tätigkeiten bei anderen Unternehmen

Veit de Maddalena, Präsident

Klosters-Madrise 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) Private Bank SA	Schweiz	Präsident des Verwaltungsrats	Privat
Margin AG	Schweiz	Mitglied des Verwaltungsrats	Privat
Candor Board Services GmbH	Schweiz	Gesellschafter	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, Mitglied des Nomination & Compensation Committee	Börsenkotiert
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

## Katrín Wehr-Seiter, Mitglied

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

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

<sup>2)</sup> GP von BIP Interim SCSp; mit 100% Tochtergesellschaft Bleuets Holdings sarl als Holding-Vehikel.

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

## Barbara Angehrn Pavik, Mitglied

medmix AG	Schweiz	Mitglied des Verwaltungsrats, Mitglied des Nomination & Compensation Committee	Börsenkotiert
Asceneuron SA	Schweiz	Mitglied des Verwaltungsrats	Privat

## 6. Gruppengeschäftsleitung: Vergütungen, Darlehen und Beteiligungen

### 6.1 Ziele und Zielerreichung

Für das Geschäftsjahr 2023 wurden die folgenden Ziele für die Gruppengeschäftsleitung definiert und durch das Compensation Committee beurteilt:

Quantitative Ziele		Ziel	Bewertung
KPIs	– Verwaltete Vermögen	10% Wachstum	Unter Erwartung liegende Leistung
	– Kosten-Ertrags-Verhältnis	<65%	Unter Erwartung liegende Leistung
	– Eigenkapitalrendite	>20%	Unter Erwartung liegende Leistung
Qualitative Ziele			
KPIs	– Performancequalität der Produkte	50% übertreffen Benchmark	Unter Erwartung liegende Leistung
	– ESG	Weiterentwicklung der ESG-Initiativen	Über Erwartung liegende Leistung

Das Jahr 2023 war vom anhaltend sehr anspruchsvollen Marktumfeld für klein- und mittelkapitalisierte Wachstumswerte im Gesundheitssektor mit unterdurchschnittlichen, teilweise gar negativen, Entwicklungen im Kapitalmarkt geprägt und in Summe ein sehr herausforderndes Jahr für das Unternehmen und die Mitarbeiter. Bellevue konnte sich dabei dem Trend an den Kapitalmärkten nicht entziehen und musste eine Reduktion der betreuten Kundenvermögen verzeichnen. Mit einer unter der Erwartung liegenden Investment Performance der Produkte gab es hierbei auch kein ausgleichendes Momentum. In der Gesamtevaluation bleibt die Leistung der Gruppengeschäftsleitung vor dem Hintergrund von deutlich reduzierter Ertragsbasis und Konzernergebnis hinter den Erwartungen zurück.

Neben der Konzentration auf die Stabilisierung der Gruppe im Kernbereich der etablierten Investment-Strategien hat die Geschäftsleitung das Jahr 2023 genutzt neue Wachstumsinitiativen zu konkretisieren und ESG-Kriterien weiter in der Unternehmens- und Anlagestrategie zu verankern. So konnten u.a. neue Produktideen in Wachstumsbereichen wie Bellevue Obesity Solutions oder Bellevue AI Health lanciert oder im Bereich der Privatmarktanlagen attraktive Transaktionen realisiert werden. Weitere Investitionen in den Ausbau der Anlageexpertise sowie die Modernisierung der Infrastruktur sollen die mittel- bis langfristigen Wachstumsperspektiven als spezialisierter Asset Manager weiter untermauern und ein solides Fundament für die zukünftige Entwicklung bieten.

## 6.2 Vergütungen

Analog zum Verwaltungsrat beinhaltet die fixe Vergütung eine potenzielle geldwerte Leistung für die Teilnahme an freiwilligen Beteiligungsprogrammen (gesperrten Aktien) mit einem Discount. Ein Maximalbetrag für diese Position wurde bereits anlässlich der Generalversammlung 2023 genehmigt. In der Vergangenheit wurde diese Position als kurzfristige variable Entschädigung ausgewiesen. Die Vergleichszahlen wurden an die neue Darstellung angepasst.

CHF	01.01.–31.12.2023		01.01.–31.12.2022	
	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	605 000	350 000	805 000
Geldwerte Leistung aus freiwilligem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm <sup>4)</sup>	-	-	30 046	61 594
Sozialversicherungsbeiträge <sup>5)</sup>	92 998	159 339	94 084	214 028
<b>Total fixe Vergütung</b>	<b>442 998</b>	<b>764 339</b>	<b>474 130</b>	<b>1 080 622</b>
Kurzfristige variable Vergütung (Erfolgsbeteiligung)	350 000	570 000	675 000	1 181 667
– in Beteiligungspapieren	-	-	337 500	590 834
– davon in gesperrten Aktien <sup>6)</sup>	-	-	100 000	266 667
– davon in gesperrten Aktien mit Service-Periode und Rückforderungsrecht <sup>6) 7)</sup>	-	-	237 500	324 167
– in bar	350 000	570 000	337 500	590 833
Sozialversicherungsbeiträge <sup>8)</sup>	25 000	41 000	44 000	78 300
<b>Total kurzfristige variable Vergütung</b>	<b>375 000</b>	<b>611 000</b>	<b>719 000</b>	<b>1 259 967</b>
Langfristige variable Vergütung	93 900	93 900	131 200	131 200
– in Beteiligungspapieren	93 900	93 900	131 200	131 200
– davon Long-Term-Incentive-Plan Investmentgesellschaften <sup>9)</sup>	93 900	93 900	131 200	131 200
Sozialversicherungsbeiträge <sup>8)</sup>	7 000	7 000	9 800	9 800
<b>Total langfristige variable Vergütung</b>	<b>100 900</b>	<b>100 900</b>	<b>141 000</b>	<b>141 000</b>
<b>Total Vergütungen</b>	<b>918 898</b>	<b>1 476 239</b>	<b>1 334 130</b>	<b>2 481 589</b>

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

<sup>2)</sup> Per 31. Dezember 2023 besteht die Gruppengeschäftsleitung aus André Rüegg, CEO und CEO Bellevue Asset Management AG, und Michael Hutter, CFO.

<sup>3)</sup> Per 31. Dezember 2022 bestand 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.

<sup>4)</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>5)</sup> Die Sozialversicherungsbeiträge beinhalten die Arbeitgeberbeiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen, die Arbeitgeberbeiträge für die berufliche Vorsorge sowie die Arbeitgeberbeiträge für Kranken- und Unfallversicherung.

<sup>6)</sup> Alle Aktien der Gesellschaft wurden bzw. werden zum Marktwert bewertet (gewichteter Durchschnittskurs über 10 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>7)</sup> Die Aktien unterliegen einer einjährigen Service-Periode sowie einem einjährigen Rückforderungsrecht («Claw Back Right»).

<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 variablen 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 (2022: 1 700 Aktien BB Biotech), bewertet zum Marktwert (Schlusskurs per 31.12.2022 resp. 31.12.2021).

Die fixen Vergütungen müssen gemäss Art. 8 Abs. 1 Ziff. 2 der Statuten von der Generalversammlung für das laufende Geschäftsjahr genehmigt werden. Für das Geschäftsjahr 2023 wurden fixe Vergütungen (inklusive der geldwerten Leistung aus freiwilligen Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen) von CHF 1 072 400 (2022: CHF 1 175 000) genehmigt. Die effektiv ausgerichtete Vergütung (einschliesslich Sozialversicherungsbeiträgen) für das erwähnte Geschäftsjahr betrug CHF 764 339 (2022: CHF 1 017 634, exklusive der geldwerten Leistung).

Somit wurden die Beschlüsse der Generalversammlung bezüglich der fixen Vergütungen der Gruppengeschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2023 eingehalten.

Die ausgewiesenen kurzfristigen variablen Vergütungen von total CHF 611 000 müssen gemäss Art. 8 Abs. 1 Ziff. 3 der Statuten von der Generalversammlung 2024 genehmigt werden. Vorbehältlich der Genehmigung erfolgt die Auszahlung der variablen Vergütung für geleistete Arbeit in 2023 aufgrund des Ausscheidens der beiden Gruppengeschäftsleitungsmitglieder im 1. Halbjahr 2024 in bar.

Der Verwaltungsrat hat in den Geschäftsjahren 2023 und 2022 jeweils ein freiwilliges Mitarbeiterbeteiligungsprogramm genehmigt. Die Gruppengeschäftsleitung hat im Jahr 2023 aus diesem Pool keine Anrechte zum Kauf von Aktien (2022: 8 200 Aktien) der Gesellschaft zu einem vergünstigten Kaufpreis ausgeübt. Im Jahr 2022 wurden 8 200 Aktien zu CHF 23.75 pro Aktie der Gruppengeschäftsleitung 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. Die Aktien wurden ab dem Zuteilungszeitpunkt für 3 Jahre gesperrt.

Die kurzfristige variable Vergütung (Erfolgsbeteiligung) der Gruppengeschäftsleitung hat sich im Geschäftsjahr im Wesentlichen aufgrund der reduzierten operativen Performance der Gesellschaft im Vergleich zum Vorjahr mehr als halbiert.

Im Rahmen des « BB Biotech Long-term-Incentive-Plans 2023» erhielt André Rüegg im Jahr 2023 eine Anwartschaft auf 1 700 Aktien (2022: 1 700 Aktien) von BB Biotech. Auf der Anwartschaft bestehen die folgenden Leistungskriterien für die Beurteilungsperiode 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2025:

Leistungskriterien	Gewichtung in %	Parameter
Absolute Performance (Aktienkurs inkl. Dividenden)	60	> 10% p.a. = 100% > 9% p.a. = 90% > 8% p.a. = 80% > 7% p.a. = 70% > 6% p.a. = 60% ≥ 5% p.a. = 50% <5% p.a. = 0%
Performance relativ zum NBI (Nasdaq Biotech Index)	20	Outperform = 100% Underperform = 0%
Performance relativ zum SPI (Swiss Performance Index)	20	Outperform = 100% Underperform = 0%

Die effektive Anzahl Aktien wird im Januar 2026 basierend auf den erreichten KPIs zugeteilt. Aufgrund des Ausscheidens von André Rüegg per 1. Januar 2024 wurde die maximale Anwartschaft bereits pro rata gekürzt.

Im Rahmen des « BB Biotech Long-term-Incentive-Plans 2021» erhielt André Rüegg eine Anwartschaft auf 1 700 Aktien von BB Biotech. Die Zielerreichung des Planes betrug per 31. Dezember 2023 0%. Es erfolgte keine Zuteilung von Aktien BB Biotech.

Im Rahmen des « BB Biotech Long-term-Incentive-Plans 2020» erhielt André Rüegg eine Anwartschaft auf 1 700 Aktien von BB Biotech. Die Zielerreichung des Planes betrug per 31. Dezember 2022 0%. Es erfolgte somit keine Zuteilung von Aktien BB Biotech.

Das prozentuale Verhältnis von fixer Vergütung zu variabler Vergütung beträgt für die Gruppengeschäftsleitung insgesamt 52% fixe Vergütung und 48% variable Vergütung (2022: 44% fix und 56% variabel). Für den CEO beträgt die fixe Vergütung insgesamt 48% und die variable Vergütung 52% (2022: 36% fix und 64% variabel).

Der ab dem 1. Januar 2024 designierte CEO Gebhard Giselsbrecht wurde zur Übergabe der Geschäfte bereits per 1. Dezember 2023 als Mitarbeiter bei der Bellevue angestellt. Im Monat Dezember wurde ihm eine fixe Entschädigung von CHF 29 167 ausbezahlt. Zusätzlich wurden Sozialversicherungsbeiträge von CHF 7 672 fällig. Im Weiteren wurde aufgrund des früheren Stellenantritts eine Entschädigung von CHF 300 000 für werthaltige Ansprüche gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber bereits im Dezember 2023 in bar ausbezahlt. Auf diesem Betrag wurden Sozialversicherungsbeiträge von CHF 19 000 fällig. Der Totalbetrag von CHF 319 000 wird gemäss Art. 27 Abs. 2 der Statuten der Generalversammlung 2024 zur Genehmigung vorgelegt.

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 2023 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 nicht marktüblichen Vergütungen an den Mitgliedern der Gruppengeschäftsleitung nahestehende Personen ausgerichtet.

### 6.3 Darlehen und Kredite

Per Ende 2023 und 2022 bestanden keine Darlehen und keine Kredite – weder an Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung noch an ausgeschiedene Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung oder ihnen nahestehende Personen.

### 6.4 Beteiligungen

Per Ende 2023 und 2022 hielten die Gruppengeschäftsleitungsmitglieder die folgenden Beteiligungen an der Gesellschaft:

Anzahl Aktien	31.12.2023	31.12.2022
André Rüegg, CEO und CEO Bellevue Asset Management AG	93 009	300 000
Michael Hutter, CFO	38 125	71 162

### 6.5 Tätigkeiten bei anderen Unternehmen

André Rüegg, CEO

Bellevue Funds (Lux) SICAV

Luxemburg

Präsident des Verwaltungsrats

Privat



## 7. Von der Generalversammlung 2024 zu genehmigende Vergütungen des Verwaltungsrats und der Gruppengeschäftsleitung

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

Die beantragte maximale Vergütung des Verwaltungsrats bleibt unverändert zum Vorjahresantrag. Die effektive tiefere fixe Vergütung steht im Zusammenhang mit den Annahmen zur Bestimmung des kalkulatorisch maximalen Werts der geldwerten Leistung der potenziell im Rahmen der freiwilligen Beteiligungsprogramme zugeteilten Aktien. Die maximale Gesamtvergütung besteht aus folgenden Positionen:

- Fixe Vergütung von maximal CHF 742 000 (Vorperiode: CHF 742 000 genehmigt)
- Geldwerte Leistung aus freiwilligen Beteiligungsprogrammen von maximal CHF 114 000 (Vorperiode: CHF 114 000 genehmigt)
- Arbeitgeberbeiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen von maximal CHF 24 000 (Vorperiode: CHF 24 000 genehmigt)

Der Verwaltungsrat beantragt die Genehmigung eines maximalen Gesamtbetrags der Vergütung des Verwaltungsrats von CHF 880 000 (Vorperiode: CHF 880 000 genehmigt) für die Amtsdauer bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung. Die Vergütung wird teilweise in Aktien der Gesellschaft sowie in bar entrichtet.

### 7.2 Genehmigung maximaler Gesamtbetrag der fixen sowie der langfristig variablen Vergütung der Gruppengeschäftsleitung

Der Verwaltungsrat hat entschieden, die Gruppengeschäftsleitung ab dem 1. März 2024 auf 4 Mitglieder und zu einem späteren Zeitpunkt in 2024 voraussichtlich auf 5 Mitglieder zu erweitern. Patrick Fischli und Markus Peter, welche die Gruppengeschäftsleitung ab dem 1. März verstärken, sind seit rund 15 Jahren in der Geschäftsleitung der Bellevue Asset Management AG tätig. Der neue CEO wird zudem für werthaltige Ansprüche gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber entschädigt. Analog zum Verwaltungsrat beinhaltet die fixe Vergütung eine potenzielle geldwerte Leistung für die Teilnahme an freiwilligen Beteiligungsprogrammen (gesperrten Aktien) mit einem Discount. Die fixe Vergütung für 2024 bzw. teilweise 2023 besteht demnach aus folgenden Positionen:

- Fixe Vergütung von maximal CHF 1 170 000 (2023: CHF 620 000)
- Werthaltige Ansprüche gegenüber bisherigem Arbeitgeber in bar CHF 525 000, davon CHF 300 000 bereits in 2023 ausbezahlt (2023: keine)
- Werthaltige Ansprüche gegenüber bisherigem Arbeitgeber in Aktien CHF 911 000 (2023: keine)
- Geldwerte Leistung aus freiwilligen Beteiligungsprogrammen von maximal CHF 565 000 (2023: CHF 270 000)
- Arbeitgeberbeiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen, die übrigen Versicherungen sowie für Vorsorgeleistungen von maximal CHF 432 500 (2023: CHF 182 400)

Der Betrag der beantragten fixen Vergütung der Gruppengeschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2024 bzw. teilweise 2023 beträgt somit CHF 3 603 500. Die aufgezeigten Veränderungen stehen hauptsächlich im Zusammenhang mit der Erweiterung der Geschäftsleitung sowie der Entschädigung werthaltiger Ansprüche gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber des neuen CEO.

Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung partizipieren an einem Long-Term-Incentive-Plan, der im Zusammenhang mit dem Vermögensverwaltungsmandat der BB Biotech AG besteht. Im Jahr 2024 erhalten sie eine maximale Anwartschaft von 5 100 Aktien (2022: 1 700 Aktien) der BB Biotech AG. Basierend auf dem Schlusskurs per 31.12.2023 entspricht dies einer maximalen Entschädigung von CHF 219 000 (2022: CHF 93 900) zuzüglich gesetzlicher Sozialversicherungsbeiträge von CHF 16 500 (2022: CHF 7 000). Dies entspricht einem maximalen Totalbetrag von CHF 235 500 (2022: CHF 100 900).

Der Verwaltungsrat beantragt die Genehmigung eines maximalen Gesamtbetrags der fixen sowie langfristig variablen Vergütung der Gruppengeschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2024 von CHF 3 839 000 (2023: CHF 1 173 300).

### 7.3 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 2023. 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 2023 von CHF 611 000 (2022: CHF 1 322 955).

# 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 2023 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben nach Art. 734a-734f OR in den Tabellen auf den Kapiteln 5 und 6 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben nach Art. 734a-734f OR im Vergütungsbericht (Kapitel 5 und 6) dem schweizerischen Gesetz und den Statuten.

### Grundlage für das Prüfungsurteil

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

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

### Sonstige Informationen

Der Verwaltungsrat ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die im Geschäftsbericht enthaltenen Informationen, aber nicht die mit «geprüft» gekennzeichneten Tabellen im Vergütungsbericht, die Konzernrechnung, die Jahresrechnung und unsere dazugehörigen Berichte.

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

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

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

## Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrats für den Vergütungsbericht

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

## Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts

Unsere Ziele sind, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben gemäss Art. 734a-734f OR frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern sind, und einen Bericht abzugeben, der unser Prüfungsurteil beinhaltet. Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Mass an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung, falls eine solche vorliegt, stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich gewürdigt, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf der Grundlage dieses Vergütungsberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Nutzern beeinflussen.

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

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

Wir kommunizieren mit dem Verwaltungsrat bzw. 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 Prüfung 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, 23. Februar 2024

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.