

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht	108–129
1. Einleitung	109
2. Vergütungspolitik	109
3. Festlegung der Vergütungen	110
4. Aufbau Vergütungssystem	112
5. Verwaltungsrat: Vergütungen, Darlehen und Beteiligungen	116
6. Gruppengeschäftsleitung: Vergütungen, Darlehen und Beteiligungen	120
7. Von der Generalversammlung 2025 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 2024. 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 2025 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 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 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 2024 wurden Katrin Wehr-Seiter (Vorsitz), Veit de Maddalena und Barbara Angehrn Pavik ins Compensation Committee gewählt. Die Teilnahmequote an den Sitzungen im Geschäftsjahr 2024 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 2024	Ja-Anteil GV 2023	Ja-Anteil GV 2022
Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütung des Verwaltungsrats (prospektiv)	93.73%	93.02%	97.44%
Gesamtbetrag der variablen Vergütung des Verwaltungsrats (retrospektiv) ¹⁾	n/a	93.01%	81.35%
Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütung und der langfristigen variablen Vergütung der Gruppengeschäftsleitung (teilprospektiv)	95.27%	97.81%	88.62%
Gesamtbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung der Gruppengeschäftsleitung (retrospektiv)	95.27%	94.82%	86.09%
Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht	95.61%	86.77%	n/a

¹⁾ Seit der Generalversammlung 2023 erhält der Verwaltungsrat keine variable Vergütung mehr.

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 2024 10% (2023: 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.

Unter Berücksichtigung der oben genannten Parameter, legt das Compensation Committee den Gesamtpool der variablen Entschädigungen (Erfolgsbeteiligung) fest.

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 Funktion im Verwaltungsrat 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 und kann in bar und/oder in Aktien der Gesellschaft ausbezahlt werden.

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.

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 grundsätzlich folgendermassen zusammen:

Funktionen	Fixe Vergütung	Variable Vergütung			
	Kriterien	Bemessungskriterien und Verteilung	Auszahlung ¹⁾		
			in bar	in Wertschriften	
Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung	<ul style="list-style-type: none"> • Führungs-/ Fachverantwortung • Seniorität • Regionaler Standort 	CEO	<ul style="list-style-type: none"> • Erfolgsbeitrag der direkt geführten op. Einheit • Individuelle Leistungsbeurteilung gemäss Gruppen-KPIs 	50%	50%
		Übrige Mitglieder	<ul style="list-style-type: none"> • Individuelle Leistungsbeurteilung gemäss Gruppen-KPIs 	50%	50%

¹⁾ 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:

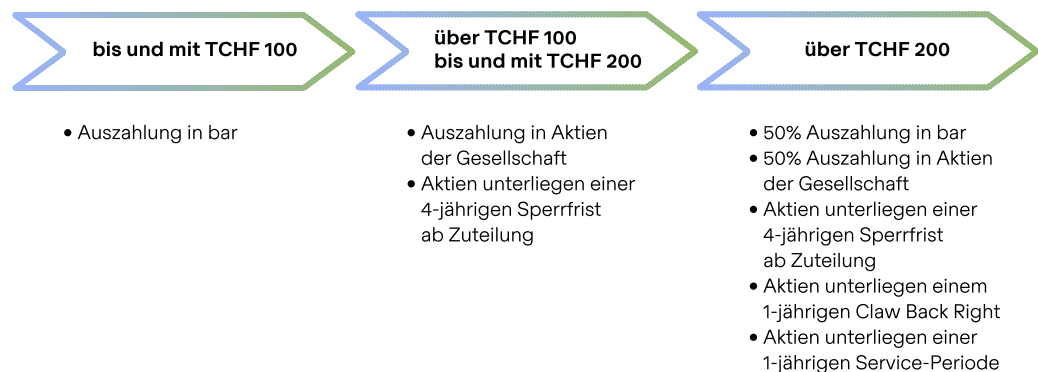
- Kurzfristige variable Vergütung in bar
- Kurzfristige variable Vergütung in gesperrten Aktien
- Kurzfristige variable Vergütung in gesperrten Aktien mit Service-Periode und Rückforderungsrecht
- Übrige kurzfristige variable Vergütung
- Langfristige variable Vergütung

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 plc 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 plc bestehen. Im Rahmen dieser Programme können die Gruppengeschäftsleitungsmitglieder Anwartschaften auf eine maximale Anzahl Aktien von BB Biotech AG und/oder Bellevue Healthcare Trust plc 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 Abgangsschädigung.

4.3 Kader und Mitarbeitende

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

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

¹⁾ Für die detaillierten Auszahlungsbestimmungen verweisen wir auf den Chart unter [4.2.2](#).

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

³⁾ 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

CHF	Veit de Maddalena	Katrin Wehr-Seiter	Urs Schenker	Barbara Angehrn Pavik	Total
01.01.–31.12.2024					
Fixe Vergütung	258 000	168 000	163 000	153 000	742 000
– in bar	193 500	126 000	122 250	114 750	556 500
– in Beteiligungspapieren ¹⁾	64 500	42 000	40 750	38 250	185 500
Geldwerte Leistung aus freiwilligem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm ²⁾	7 771	6 217	7 771	7 771	29 530
Sozialversicherungsbeiträge	105	–	9 309	11 369	20 783
Total Vergütungen	265 876	174 217	180 080	172 140	792 313

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.

CHF	Veit de Maddalena	Katrin Wehr-Seiter	Urs Schenker	Barbara Angehrn Pavik ¹⁾	Daniel Sigg ²⁾	Total
01.01.–31.12.2023						
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 ³⁾	64 500	42 000	40 750	38 250	–	185 500
Geldwerte Leistung aus freiwilligem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm ⁴⁾	3 373	3 373	3 373	3 373	–	13 492
Sozialversicherungsbeiträge	–	–	8 355	5 666	–	14 021
Total Vergütungen	253 748	158 248	162 603	123 789	36 625	735 013

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

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

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

⁴⁾ 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 2023 bis GV 2024 wurden fixe Vergütungen (inklusive der geldwerten Leistung aus freiwilligen Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen und Arbeitgeberbeiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen) von CHF 880 000 (2022/2023: CHF 618 000) genehmigt. Die effektiv ausgerichtete Vergütung (inklusive der geldwerten Leistung aus freiwilligen Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen und Arbeitgeberbeiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen) für die erwähnte Periode betrug CHF 791 635 (2022/2023: CHF 610 617). Für die laufende Periode von GV 2024 bis GV 2025 wurden fixe Vergütungen (inklusive der geldwerten Leistung aus freiwilligen Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen und Arbeitgeberbeiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen) von CHF 880 000 genehmigt.

Somit wurden die Beschlüsse der Generalversammlung bezüglich der fixen Vergütungen für den Verwaltungsrat für die Periode von der Generalversammlung 2023 bis zur Generalversammlung 2024 eingehalten.

Der Verwaltungsrat hat in den Geschäftsjahren 2024 und 2023 jeweils ein freiwilliges Mitarbeiterbeteiligungsprogramm genehmigt. Aus diesem Pool wurden dem Verwaltungsrat Anrechte zum Kauf von 9 500 Aktien (2023: 10 000 Aktien) der Gesellschaft zu einem vergünstigten Kaufpreis von CHF 12.75 pro Aktie (2023: CHF 18.00 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 2024 wie auch im Vorjahr wurden keine nicht marktüblichen Vergütungen an den Mitgliedern des Verwaltungsrats nahestehende Personen ausgerichtet.

Im Geschäftsjahr 2024 wie auch im Vorjahr wurden keine Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats nach deren Rücktritt ausgerichtet.

5.2 Darlehen und Kredite

Per Ende 2024 und 2023 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 2024 und 2023 hielten die Mitglieder des Verwaltungsrats die folgenden Beteiligungen an der Gesellschaft:

Anzahl Aktien	31.12.2024	31.12.2023
Veit de Maddalena, Präsident	275 189	268 705
Urs Schenker, Mitglied	32 068	27 184
Katrin Wehr-Seiter, Mitglied	25 164	20 570
Barbara Angehrn Pavik, Mitglied	10 111	5 400

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) 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
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
Arctos Capital AG	Schweiz	Mitglied des Verwaltungsrats	Privat
Erlen Capital Management AG	Schweiz	Präsident des Verwaltungsrats	Privat

Katrin Wehr-Seiter, Mitglied

SES S.A.	Luxemburg	Mitglied des Verwaltungsrats, Mitglied des Audit & Risk Committee, Mitglied des Remuneration Committee	Börsenkotiert
BIP Capital Partners ¹⁾	Luxemburg	Mitglied des Verwaltungsrats	Privat
BIP (GP) Sarl ¹⁾	Luxemburg	Mitglied des Board of Managers	Privat
BIP General Partner ¹⁾	Luxemburg	Mitglied des Board of Managers	Privat
The Simpleshow Company S.A.	Luxemburg	Mitglied des Verwaltungsrats	Privat
Unite Holding SE ²⁾	Deutschland	Mitglied des Aufsichtsrats	Privat
Unite Network SE ²⁾	Deutschland	Mitglied des Aufsichtsrats	Privat
Mercateo Deutschland AG ²⁾	Deutschland	Mitglied des Aufsichtsrats	Privat
Wellcosan Beteiligungs GmbH	Deutschland	Mitglied des Beirats	Privat

¹⁾ BIP (GP) Sarl (mit 100% Tochtergesellschaft Coquelicots Holdings sarl als Holding-Vehikel) und BIP General Partner Sarl (mit 100% Tochtergesellschaften Bleuets Holdings Sarl und Marguerites Holdings Sarl als Holding-Vehikel) sind 100% Tochtergesellschaften der BIP Capital Partners.

²⁾ 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
Stepstone Pharma GmbH	Schweiz	Gesellschafterin	Privat

6. Gruppengeschäftsleitung: Vergütungen, Darlehen und Beteiligungen

6.1 Ziele und Zielerreichung

Für das Geschäftsjahr 2024 wurden die folgenden Ziele für die Gruppengeschäftsleitung definiert und durch das Compensation Committee beurteilt:

Quantitative Ziele		Ziel	Bewertung
KPIs	– Verwaltete Vermögen	5-10% Wachstum	Unter Erwartung liegende Leistung
	– Kosten-Ertrags-Verhältnis	<75%	Erwartete Leistung
	– Eigenkapitalrendite	>20%	Unter Erwartung liegende Leistung
Qualitative Ziele			
KPIs	– Performancequalität der Produkte	50% übertreffen Benchmark	Unter Erwartung liegende Leistung
	– Organisation, Struktur und Effizienz	Optimierung der Organisation	Über Erwartung liegende Leistung
	– ESG	Weiterentwicklung der ESG-Initiativen	Über Erwartung liegende Leistung

Das Jahr 2024 war ein herausforderndes Jahr für das Unternehmen und die Mitarbeiter und war vom anhaltend sehr anspruchsvollen Marktumfeld für klein- und mittelkapitalisierte Wachstumswerte im Gesundheitssektor mit unterdurchschnittlichen Entwicklungen im Kapitalmarkt geprägt, die zu einer teilweisen Reallokation von Kundenvermögen führten. Mit der realisierten Investment Performance der Produkte konnte Bellevue trotz eingeleiteter Maßnahmen zur Straffung des Produktportfolios und zur Fokussierung des Investmentprozesses diesen Entwicklungen kein ausreichend ausgleichendes Momentum entgegensetzen und musste eine Reduktion der betreuten Kundenvermögen verzeichnen. Die erzielten Geschäftsergebnisse entsprechen mit reduzierter Ertragsbasis und Konzernergebnis nicht den Ambitionen der Bellevue und in der Gesamtevaluation blieb die Leistung der Gruppengeschäftsleitung hinter den Erwartungen zurück.

Neben dem Fokus auf die Stabilisierung der Geschäftsentwicklung hat die Gruppengeschäftsleitung in 2024 konsequent an der Optimierung des Produktportfolios und der Organisation sowie an Effizienzsteigerungen gearbeitet. Strukturell konnten einige Ziele, wie z.B. die Definition einer Asienstrategie oder die Repositionierung der Fixed Income/Multi Asset Class Investment Strategien und des Deutschlandgeschäftes, erreicht werden. Darüber hinaus wurde das Jahr genutzt neue Wachstumsinitiativen zu konkretisieren. Ergänzend zu einigen etablierten Healthcare-Strategien wie Bellevue Medtech & Services sowie Bellevue Digital Health zeigten auch die neu lancierten Produkte wie Bellevue Obesity Solutions oder Bellevue AI Health eine erfreuliche Entwicklung. Mit dem weiteren Ausbau der Anlageexpertise sowie der Fokussierung der Organisation sollen die mittel- bis langfristigen Wachstumsperspektiven als spezialisierter Asset Manager weiter untermauert werden.

6.2 Vergütungen

CHF	01.01.–31.12.2024		01.01.–31.12.2023	
	Gebhard Giselbrecht CEO	Total ¹⁾	André Rüegg CEO	Total ²⁾
Fixe Vergütung – in bar	350 000	1 151 250	350 000	605 000
Fixe Vergütung als Entschädigung für werthaltige Ansprüche gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber ³⁾	1 135 564	1 135 564	–	300 000
– in bar ³⁾	225 000	225 000	–	300 000
– in Beteiligungspapieren	910 564	910 564	–	–
– davon in gesperrten Aktien mit Service-Periode und Rückforderungsrecht ^{3) 6) 7)}	910 564	910 564	–	–
Geldwerte Leistung aus freiwilligem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm ⁴⁾	–	–	–	–
Sozialversicherungsbeiträge ⁵⁾	152 243	353 747	92 998	178 259
Total fixe Vergütung	1 637 807	2 640 561	442 998	1 083 259
Kurzfristige variable Vergütung (Erfolgsbeteiligung)	350 000	950 000	350 000	570 000
– in Beteiligungspapieren	175 000	375 000	–	–
– davon in gesperrten Aktien ⁶⁾	100 000	300 000	–	–
– davon in gesperrten Aktien mit Service-Periode und Rückforderungsrecht ^{6) 7)}	75 000	75 000	–	–
– in bar	175 000	575 000	350 000	570 000
Sozialversicherungsbeiträge ⁵⁾	26 000	71 000	25 000	41 000
Total kurzfristige variable Vergütung	376 000	1 021 000	375 000	611 000
Langfristige variable Vergütung	54 000	219 000	93 900	93 900
– in Beteiligungspapieren ⁹⁾	54 000	237 750	93 900	93 900
– davon Long-Term-Incentive-Plan Investmentgesellschaften ¹⁰⁾	54 000	219 000	93 900	93 900
Sozialversicherungsbeiträge ⁸⁾	4 000	17 502	7 000	7 000
Total langfristige variable Vergütung	58 000	255 252	100 900	100 900
Total Vergütungen	2 071 807	3 916 813	918 898	1 795 159

¹⁾ Per 31. Dezember 2024 besteht die Gruppengeschäftsleitung aus Gebhard Giselbrecht, CEO, Markus Peter, Head Products & Investments, Patrick Fischli, Head Distribution, Stefano Montalbano, CFO und Fabian Stähler, COO. André Rüegg (ehemaliger CEO) ist per 31. Dezember 2023 aus der Gruppengeschäftsleitung ausgeschieden. Michael Hutter (ehemaliger CFO) ist per Ende Februar 2024 aus der Gruppengeschäftsleitung ausgeschieden.

²⁾ Per 31. Dezember 2023 bestand die Gruppengeschäftsleitung aus André Rüegg, CEO und Michael Hutter, CFO.

³⁾ Gebhard Giselbrecht, CEO wurde in den Geschäftsjahren 2024 wie auch 2023 eine Entschädigung ausgerichtet für werthaltige Ansprüche, welche durch den Unternehmenswechsel gegenüber dem bisherigem Arbeitgeber verfallen sind. Die Entschädigung wurde teilweise in Bar und teilweise in gesperrten Aktien ausgerichtet. Die Entschädigung für das Geschäftsjahr 2023 im Betrag von CHF 300 000 wurde von der Generalversammlung 2024 nachträglich genehmigt.

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

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

⁶⁾ 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.

⁷⁾ Die Aktien unterliegen einer einjährigen Service-Periode sowie einem einjährigen Rückforderungsrecht («Claw Back Right»).

⁸⁾ Die Sozialversicherungsbeiträge beinhalten die Arbeitgeberbeiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen. Auf noch nicht bezahlte variable Vergütungen wird prospektiv ein Satz von 7.0% 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.

⁹⁾ Diese Position enthält ein Dienstaltersgeschenk in der Form von Aktien der Bellevue Group im Gegenwert von CHF 18 750.

¹⁰⁾ Anwartschaft auf maximal 5 100 Aktien BB Biotech (2023: 1 700 Aktien BB Biotech), bewertet zum Marktwert (Schlusskurs per 31.12.2023 resp. 31.12.2022).

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 2024 (die nachfolgende Darstellung der Zahlen erfolgt für 2024 ohne und für 2023 mit dem Betrag von insgesamt CHF 300 000 an fixen Vergütungen und CHF 18 920 darauf entfallender Sozialversicherungsbeiträge, welche von der Generalversammlung 2024 nachträglich für das Geschäftsjahr 2023 genehmigt wurden) wurden fixe Vergütungen (inklusive die fixe Vergütungen als Entschädigung für werthaltige Ansprüche gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber und der geldwerten Leistung aus freiwilligen Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen) von CHF 3 284 580 (2023: CHF 1 391 320) genehmigt. Diese setzten sich wie folgt zusammen:

- Fixe Vergütung von maximal CHF 1 170 000 (2023: CHF 620 000)
- Werthaltige Ansprüche gegenüber bisherigem Arbeitgeber in bar CHF 225 000 (2023: CHF 300 000)
- 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 413 580 (2023: CHF 201 320)

Die effektiv ausgerichtete Vergütung (einschliesslich Sozialversicherungsbeiträgen) für das erwähnte Geschäftsjahr betrug CHF 2 640 561 (2023: CHF 1 083 259).

Somit wurden die Beschlüsse der Generalversammlung bezüglich der fixen Vergütungen der Gruppengeschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2024 eingehalten.

Die Zunahme der fixen Vergütung der Gruppengeschäftsleitung steht hauptsächlich im Zusammenhang mit der Erweiterung der Gruppengeschäftsleitung um drei auf insgesamt fünf Mitglieder sowie der Entschädigung werthaltiger Ansprüche gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber des neuen CEO.

Die ausgewiesenen kurzfristigen variablen Vergütungen von total CHF 1 021 000 müssen gemäss Art. 8 Abs. 1 Ziff. 3 der Statuten von der Generalversammlung 2025 genehmigt werden.

Vorbehältlich der Genehmigung erfolgt die Auszahlung der variablen Vergütung von CHF 1 021 000 im ersten Halbjahr 2025 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 2024 und 2023 jeweils ein freiwilliges Mitarbeiterbeteiligungsprogramm genehmigt. Die Gruppengeschäftsleitung hat im Jahr 2024 und im Jahr 2023 aus diesem Pool keine Anrechte zum Kauf von Aktien der Gesellschaft zu einem vergünstigten Kaufpreis ausgeübt.

Die kurzfristige variable Vergütung (Erfolgsbeteiligung) der Gruppengeschäftsleitung hat sich im Geschäftsjahr gegenüber dem Vorjahr erhöht, was im Wesentlichen auf die Erweiterung der Gruppengeschäftsleitung um drei auf insgesamt fünf Mitglieder zurückzuführen ist. Gleichzeitig wurden diese Erhöhungen teilweise durch die geringere operative Performance der Gesellschaft kompensiert, was sich mindernd auf die kurzfristige variable Vergütung (Erfolgsbeteiligung) auswirkte.

Im Rahmen des « BB Biotech Long-term-Incentive-Plans 2024» haben bestimmte Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung Anwartschaften auf 5 100 Aktien (2023: 1 700 Aktien) von BB Biotech erhalten. Auf den Anwartschaften bestehen die folgenden Leistungskriterien für die Beurteilungsperiode 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2026:

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 2027 basierend auf den erreichten KPIs zugeteilt.

Das prozentuale Verhältnis von fixer Vergütung zu variabler Vergütung beträgt für die Gruppengeschäftsleitung insgesamt 67% fixe Vergütung und 33% variable Vergütung (2023: 52% fix und 48% variabel). Für den CEO beträgt die fixe Vergütung insgesamt 79% und die variable Vergütung 21% (2023: 48% fix und 52% variabel). Die Erhöhung des Anteils der fixen Vergütung im Geschäftsjahr 2024 ist auf die Entschädigung des CEO für werthaltige Ansprüche gegenüber dem früheren Arbeitgeber zurückzuführen.

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 2024 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.

Die Gesellschaft hatte mit André Rüegg, vormals CEO der Bellevue Group AG und Bellevue Asset Management AG sowie Mitglied der Gruppengeschäftsleitung, ein aus Sicht der Gesellschaft geschäftsmässig begründetes, entschädigungspflichtiges, einjähriges Konkurrenz- und Abwerbverbot in Übereinstimmung mit Art. 31 Abs. 4 der Statuten abgeschlossen. Für die Monate Januar bis Dezember 2024 wurden in diesem Zusammenhang CHF 396 000 als Entschädigung bezahlt. Diese Entschädigung wurde in

einer Aufhebungsvereinbarung geregelt. André Rüegg hat die Bellevue Group am 31. Dezember 2023 verlassen. Im Weiteren wurden CHF 108 000 an André Rüegg für Beratungsdienstleistungen für verschiedene Gruppenprojekte bezahlt.

Die Gesellschaft hatte mit Michael Hutter, vormals CFO der Bellevue Group AG und Mitglied der Gruppengeschäftsleitung, ein aus Sicht der Gesellschaft geschäftsmässig begründetes, entschädigungspflichtiges, einjähriges Konkurrenz- und Abwerbverbot in in Übereinstimmung mit Art. 31 Abs. 4 der Statuten abgeschlossen. Für die Monate April bis Dezember 2024 wurden in diesem Zusammenhang CHF 135 000 als Entschädigung bezahlt. Auf diesen Betrag sind zusätzliche Kosten von CHF 8 514 für Arbeitgeber-Beiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen angefallen. Diese Entschädigung wurde in einer Aufhebungsvereinbarung geregelt. Michael Hutter hat die Bellevue Group am 31. März 2024 verlassen.

6.3 Darlehen und Kredite

Per Ende 2024 und 2023 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 2024 und 2023 hielten die Gruppengeschäftsleitungsmitglieder die folgenden Beteiligungen an der Gesellschaft:

Anzahl Aktien	31.12.2024	31.12.2023
Gebhard Giselbrecht, CEO ¹⁾	44 403	n/a
Markus Peter, Head Products & Investments ²⁾	174 832	n/a
Patrick Fischli, Head Distribution ²⁾	55 452	n/a
Stefano Montalbano, CFO ²⁾	16 861	n/a
Fabian Stähler, COO ³⁾	–	n/a
André Rüegg, CEO ⁴⁾	n/a	93 009
Michael Hutter, CFO ⁵⁾	n/a	38 125

¹⁾ Gebhard Giselbrecht wurde per 1. Januar 2024 zum Mitglied der Gruppengeschäftsleitung ernannt.

²⁾ Markus Peter, Patrick Fischli und Stefano Montalbano wurden per 1. März 2024 zu Mitgliedern der Gruppengeschäftsleitung ernannt.

³⁾ Fabian Stähler wurde per 1. Juli 2024 zum Mitglied der Gruppengeschäftsleitung ernannt.

⁴⁾ André Rüegg ist per 31. Dezember 2023 aus der Gruppengeschäftsleitung ausgeschieden.

⁵⁾ Michael Hutter ist per 29. Februar 2024 aus der Gruppengeschäftsleitung ausgeschieden.

6.5 Tätigkeiten bei anderen Unternehmen

Gebhard Giselbrecht, CEO

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

Markus Peter, Head Products & Investments

Personalvorsorgestiftung der Bellevue Group	Schweiz	Stiftungsrat-Präsident	Privat
---	---------	------------------------	--------

Patrick Fischli, Head Distribution

7. Von der Generalversammlung 2025 zu genehmigende Vergütungen des Verwaltungsrats und der Gruppengeschäftsleitung

7.1 Genehmigung maximaler Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrats

Die beantragte maximale Vergütung des Verwaltungsrats bleibt im Wesentlichen 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 64 000 (Vorperiode: CHF 114 000 genehmigt)
- Arbeitgeberbeiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen von maximal CHF 22 000 (Vorperiode: CHF 24 000 genehmigt)

Der Verwaltungsrat beantragt die Genehmigung eines maximalen Gesamtbetrags der Vergütung des Verwaltungsrats von CHF 828 000 (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 von der Generalversammlung zu genehmigende Betrag für die fixe Vergütung der Gruppengeschäftsleitung ist höher als im Vorjahr, da im Vorjahr die Erweiterung der Gruppengeschäftsleitung von zwei auf zunächst vier und später fünf Mitglieder beschlossen wurde. Im Vorjahr wurden die Vergütungen für die neuen Mitglieder nur anteilmässig für die jeweilige Amtsperiode bewilligt. Für das kommende Jahr wird nun für alle Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung die Genehmigung der Vergütungen für die vollen 12 Monate beantragt. Lohnanpassungen wurden dagegen keine vorgenommen. Der CEO wurde im 2024 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 2025 besteht demnach aus folgenden Positionen:

- Fixe Vergütung von maximal CHF 1 500 000 (2024: CHF 1 170 000)
- Werthaltige Ansprüche gegenüber bisherigem Arbeitgeber in bar CHF 0 (2024: CHF 225 000)
- Werthaltige Ansprüche gegenüber bisherigem Arbeitgeber in Aktien CHF 0 (2024: CHF 911 000)
- Geldwerte Leistung aus freiwilligen Beteiligungsprogrammen von maximal CHF 315 000 (2024: CHF 565 000)
- Arbeitgeberbeiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen, die übrigen Versicherungen sowie für Vorsorgeleistungen von maximal CHF 409 000 (2024: CHF 432 500)

Der Betrag der beantragten fixen Vergütung der Gruppengeschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2025 beträgt somit CHF 2 224 000 (2024: 3 603 500). Die aufgezeigten Veränderungen stehen hauptsächlich im Zusammenhang mit der Entschädigung werthaltiger Ansprüche gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber des neuen CEO im Jahr 2024.

Bestimmte Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung partizipieren an einem Long-Term-Incentive-Plan, der im Zusammenhang mit dem Vermögensverwaltungsmandat der BB Biotech AG besteht. Die Beantragte Genehmigung der langfristigen variablen Vergütung steht im Wesentlichen im Zusammenhang mit diesem Long-Term Incentive Plan. Im Jahr 2025 erhalten sie eine maximale Anwartschaft von 5 200 Aktien (2024: 5 100 Aktien) der BB Biotech AG. Basierend auf dem Schlusskurs per 31.12.2024 entspricht dies einer maximalen Entschädigung von CHF 185 000 (2024: CHF 219 000) zuzüglich gesetzlicher Sozialversicherungsbeiträge von CHF 14 000 (2024: CHF 16 500). Dies entspricht einem maximalen Totalbetrag von CHF 199 000 (2024: CHF 235 500).

Der Verwaltungsrat beantragt die Genehmigung eines maximalen Gesamtbetrags der fixen sowie langfristig variablen Vergütung der Gruppengeschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2025 von CHF 2 423 000 (2024: CHF 3 839 000).

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 2024. 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 2024 von CHF 1 021 000 (2023: CHF 611 000).

Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung der Bellevue Group AG, Zürich

Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichts

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Bellevue Group AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2024 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 geprüften Angaben in den Tabellen in den Kapitel 5 und 6 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, 21. Februar 2025

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.